escuelas católicas
andalucía

Sevilla, 10 de enero de 2022

Refª.: Circular SA 49 - 21/22

A los **Titulares de Centros**
Directores de Centros
Junta Directiva

SITUACION ACTUAL DEL COVID. IMPLICACIONES EN SUSTITUCIONES Y EN LAS BAJAS POR INCAPACIADA TEMPORAL

Estimados amigos:

Las consecuencias que, sobre la salud, la nueva ola originada por el COVID-19 está provocando, ha modificado en gran medida la respuesta que las autoridades competentes están dando a los aislamientos de los ciudadanos manifiesten o no síntomas. Esta situación tiene repercusión directa en las ausencias laborales de nuestros trabajadores y también en las sustituciones tal y como se encuentran reguladas en la actualidad. Además, debemos tener presente las modificaciones recientes que en las contrataciones vienen definidas en la nueva reforma laboral que ha aprobado el Real Decreto 32/2021, de 28 de diciembre, *de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.*

Por ello hemos pensado indicarte algunas cuestiones que debes tener en cuenta en el momento actual en el que iniciamos un nuevo trimestre.

1. Consecuencias en las bajas por enfermedad provocado por contagios en COVID

Como ya sabemos, las indicaciones sobre aislamientos están sufriendo variaciones continuas siendo las últimas que tan solo deben guardar cuarentena los contagiados con síntomas, los que se hagan autotest positivo y los contactos estrechos no vacunados.

Se han producido también en los últimos días, variaciones en cuanto a la recomendación del número de días de aislamiento. En cualquier caso, la determinación del aislamiento corresponde determinarla al facultativo de la sanidad pública con competencias para ello (médico de familia) si el aislamiento coincide con días de trabajo pues es obligatorio para el trabajador, justificar el motivo de la no asistencia al trabajo.

Por lo tanto, es derecho del trabajador asistir a la sanidad pública a que se emita la correspondiente baja laboral (lo que podrá hacer incluso a través de ClicSalud+, servicio que proporciona la posibilidad de realizar gestiones en línea en relación con la asistencia sanitaria).

Os recordamos que es obligatorio para la sanidad pública emitir los partes de baja conforme a los siguientes plazos:

- Bajas de hasta 4 días: el parte de alta y baja se entregará en el mismo documento
- Bajas de hasta 60 días: El primer parte de confirmación se emitirá al 7º día y los siguientes se emitirán a los 14 días si la duración de la baja es de 30 días y a los 28 si es de 60.
- En otro caso, el parte de confirmación se dilatará más en el tiempo.

Por ello vemos necesario que trasladéis a los trabajadores la necesidad de que soliciten su baja laboral desde el primer día puesto que la baja será fundamental, no ya solo para justificar su falta de asistencia al puesto de trabajo (de no hacerlo podríamos estar ante un incumplimiento contractual), sino que servirá de base para poder solicitar la sustitución tal y como veremos a continuación.

2. Sustitución de los trabajadores con baja laboral en pago delegado.

Conforme a lo establecido en el apartado cuarto del Acuerdo con la Consejería de Educación y Deporte de fecha 7 de septiembre de 2021, sobre refuerzo de los equipos educativos, los centros docentes que tengan ampliada su plantilla asumirán las sustituciones que se produzcan hasta que transcurran 4 días lectivos. Esta situación es la que nos hace aconsejaros que, como indicábamos en el punto anterior, trasladéis a los trabajadores que soliciten la baja laboral desde el primer día de ausencia.

Al respecto debéis considerar que esta carencia, en número de días, solo se aplicará en los niveles educativos que hayan obtenido dotación, no así en aquellos otros en los que, por el motivo que fuere (falta de ratio o por no estar previsto en el Acuerdo) no han llegado a incrementar la plantilla. Os recomendamos que, si el personal contratado con base a este acuerdo está cubriendo ya alguna sustitución, solicitéis autorización para la siguiente pues el acuerdo no imposibilita la misma.

No obstante, lo indicado anteriormente, hay que tener en cuenta las excepciones recogidas en las *Instrucciones conjuntas de la Secretaría General Técnica y de la Dirección General de Planificación y Centros de la Consejería de Educación de 14 de abril de 2016 sobre sustituciones del profesorado de los centros docentes privados concertados*, que se refieren, en los casos que afectan al momento actual, a las situaciones vinculadas al nacimiento de hijo, entre otros.

Si, en el inicio de este trimestre, la situación de contagios hiciera inviable este sistema de sustituciones, o si se modificara el mismo en la enseñanza pública, iniciaríamos las reclamaciones oportunas ante la Administración, de lo que os daríamos cumplida información.

3. Modificaciones operadas por la reforma laboral en diciembre de 2021.

La publicación del *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo*, ha venido a modificar el sistema de contrataciones, lo que puede provocar dudas sobre los contratos formalizados en la fecha. Sin perjuicio de la circular informativa que se remitirá desde Escuelas Católicas nacional, os adelantamos algunas cuestiones que pueden resultar de utilidad en estos primeros días.

escuelas católicas
andalucía

La entrada en vigor de la modificación de los contratos, como regla general, será a los tres meses de la publicación del RD-ley, lo que ocurrirá el 31 de marzo de 2022. Ello implica que no se podrán realizar contrataciones amparadas en la nueva normativa hasta esta fecha. No obstante, os aclaramos los siguientes aspectos sobre el régimen transitorio:

a. Los contratos formativos, y los realizados por circunstancias de la producción que son los que mayoritariamente se han utilizado para cubrir el incremento de plantillas por la situación del COVID y los de interinidad, seguirán vigentes hasta su duración máxima prevista. Por lo tanto, no debéis hacer nada con dichos contratos, pues finalizarán en la fecha prevista.

b. Los contratos de duración determinada por obra y servicio, que desaparecerán tras la entrada en vigor de la norma, y que se hayan realizado antes del 31 de diciembre, continuarán vigentes hasta su duración máxima prevista.

c. Los contratos de duración determinada por obra y servicio y los eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, se podrán realizar desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022 pero se regirán por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores en la redacción anterior a la publicación del RD-Ley, y tendrán una vigencia que no podrá ser superior a 6 meses.

Debido a la complejidad de las modificaciones operadas, te recomendamos que acudas al asesoramiento de los profesionales laborales que gestionen tu centro si, en este intervalo de tiempo hasta el 31 de marzo, tienes que formalizar nuevas contrataciones.

En la confianza de que esta información os sea de utilidad, recibid un cordial saludo.

Rafael García Porras
Secretario Autonómico

NOTA: En la redacción de la presente Circular, y para evitar que la utilización de modos de expresión no sexista garantes de la presencia de la mujer en plano de igualdad pudiera dificultar su lectura y comprensión, toda expresión en ella reflejada que aparezca escrita en género masculino se entenderá como comprensiva de ambos sexos.