

# Boletín de Enseñanza Privada



Mayo 2022

Enseñanza

**Novedades en el VII Convenio  
de Enseñanza Concertada**

# Novedades en el VII Convenio de Enseñanza Concertada

**E**l VII Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, recientemente firmado y publicado en el BOE, sigue dando pasos. Y los últimos días de abril han visto incrementado el ritmo de la negociación colectiva entre sindicatos y patronales.

La adaptación de los salarios firmada el 26 de enero se ha visto frenada en el tiempo por la lógica petición de la Dirección General de Trabajo para la adaptación del SMI y de los artículos en materia de contratación de la reforma laboral. Además, se ha aprovechado para actualizar las cantidades de los complementos de salidas escolares de más de un día de duración.

UGT Servicios Públicos valora estos cambios en los que ha participado activamente, aportando, negociando y firmando.

## Adaptación del convenio colectivo a la Reforma Laboral

Como consecuencia de la aprobación 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, se ha modificado el Convenio en su Capítulo II- Contratación del VII Convenio Colectivo. La Reforma ha venido a estabilizar el empleo e introduce cambios en ese sentido y el convenio de la Enseñanza Concertada también se ha visto modificado, quedando de la siguiente manera:

### CAPÍTULO II Contratación

#### Artículo 13. Forma del contrato

Todo contrato celebrado en el ámbito del pre-

sente Convenio deberá formalizarse por escrito y adecuarse a lo previsto en la normativa sobre control de la contratación.

#### Artículo 14. Presunción de duración indefinida

El personal afectado por este Convenio se entenderá contratado por tiempo indefinido, sin más excepciones que las permitidas por la ley y con las limitaciones indicadas en los artículos siguientes.

El personal será contratado por alguna de las modalidades de contratación que en cada momento sea posible, según la legislación vigente.

El personal admitido en la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a la duración de su contrato se considerará fijo una vez transcurrido el período de prueba.

#### Artículo 15. Contrato de formación en alternancia

El contrato para la formación en alternancia tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

En las condiciones requeridas para la formalización de este contrato se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

El trabajador sujeto a formación percibirá el Salario Mínimo Interprofesional con independencia del tiempo dedicado a formación.

#### Artículo 16. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios



Podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, especialistas, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional o título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, dentro de los tres años desde la terminación de los estudios, o de cinco cuando el contrato se concierte con una persona trabajadora con discapacidad.

Los contratos para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios y/o sus prórrogas tendrán una duración mínima de 6 meses y máxima de 1 año. En el caso del personal docente contratado una vez iniciado el curso escolar para ocupar una vacante, el contrato se prolongará al menos hasta el 31 de agosto de ese curso escolar siempre y cuando esté dentro de la duración mínima y máxima establecida.

En el resto de condiciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento. Los trabajadores contratados en esta modalidad, percibirán el 90% del salario fijado en las Tablas Salariales para su categoría profesional.

Los trabajadores incluidos en pago delegado, podrán devengar hasta el 100% de su salario desde el inicio de su relación laboral, siempre y cuando no supere el módulo correspondiente.

Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en los apartados anteriores, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado. A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

#### **Artículo 17. Limitación a la contratación temporal**

El personal con contrato temporal no superará el 25% de la plantilla. Si el porcentaje supone decimales, se redondeará por exceso.

No se incluirán en esta limitación el personal con contrato por sustitución y el personal con contrato de relevo.

El personal contratado para actividades escolares complementarias, extraescolares y servicios complementarios no entran en este cómputo.

En los centros de trabajo de 8 o menos trabajadores no será de aplicación este artículo.

Las empresas adecuarán su plantilla a lo anteriormente previsto en el período de vigencia de este Convenio.

#### **Artículo 18. Contrato fijo-discontinuo**

Se podrá contratar bajo esta modalidad para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Se podrá concertar bajo esta modalidad contractual tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.

No obstante, no se podrá contratar bajo esta modalidad a personal del Grupo I, personal docente, para impartir actividades curriculares.

Se podrá concertar bajo esta modalidad contractual para el desarrollo de actividades que tengan la naturaleza descrita en el apartado primero de este artículo, con la excepción establecida en el párrafo tercero, que tengan un plazo mínimo de interrupción en el llamamiento de dos meses.

Cuando los trabajos que justifiquen la contratación mediante la modalidad de fijo-discontinuo se prolonguen durante los días previos y poste-

riores a los periodos sin actividad de Navidad y Semana Santa-Pascua, la empresa mantendrá el alta efectiva de las personas fijas discontinuas durante los expresados periodos con todos los derechos inherentes a la misma.

El contrato se formalizará por escrito conforme a los criterios objetivos y formales exigidos en la legislación vigente. Necesariamente será

por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del período de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

Los criterios objetivos y formales por los que se registrará el llamamiento de las personas en situación de inactividad serán determinados de común acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras de la misma. En caso de falta de acuerdo, se establece que el llamamiento se realizará por orden de mayor a menor antigüedad en el puesto de trabajo.

En todo caso, el llamamiento se podrá realizar mediante correo electrónico o a cualquier otro medio escrito que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada. La notificación se realizará con una antelación mínima de 7 días al inicio de la actividad. En caso de que el preaviso sea inferior, si la persona trabajadora lo acepta, será válido.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o en el presente convenio colectivo.

Siempre y cuando lo establezca la legislación

## Se podrá contratar bajo la fórmula de fijo-discontinuo tanto a tiempo completo como a tiempo parcial

vigente, las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, en los términos que establece el artículo 24 de este convenio colectivo.

Al inicio del curso escolar, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

### **Artículo 19. Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción**

1.- Se podrá celebrar este contrato como consecuencia del incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no responda a los supuestos incluidos en el artículo 18 de este convenio colectivo o artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las oscilaciones a las que se refiere se entenderán incluidas aquellas que

derivan de las vacaciones anuales. La concertación del contrato por esta causa ten-

drá una duración máxima de un año.

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.

2.- Asimismo, se podrá concertar bajo esta modalidad para atender situaciones ocasionales, previsibles que tengan una duración reducida y delimitada en el tiempo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de 90 días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dicho días la concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato.

Se podrá suscribir este contrato para los supuestos de dotación excepcional de horas que estén condicionadas en el tiempo, así como, para programas temporales, y otros supuestos de carácter excepcional y temporal que tengan cabida conforme a la legislación educativa vigente.

### **Artículo 20. Contrato de duración determinada por sustitución**

Además de en los supuestos regulados legal y reglamentariamente, podrá formalizarse el contrato por sustitución para cubrir la docencia, en caso del personal docente, o tarea encomendada, en el caso del personal no docente,

total o parcialmente, de los trabajadores designados para ejercer la función directiva o cualquier otro encargo que conlleve reducción de la docencia, en caso del docente, o la tarea encomendada, en el personal no docente, con carácter temporal, con derecho a reserva de puesto

de trabajo.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá con-

**Al inicio del curso escolar  
la empresa deberá  
trasladar un calendario  
con las previsiones de  
llamamiento anual  
o semestral**

certar para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en convenio colectivo y se especifique en contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

La prestación de servicios bajo esta modalidad contractual podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones ambas personas trabajadoras el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva

mediante contrato fijo, sin que la duración pueda ser en este caso superior a tres meses. Por esta causa, no podrá celebrarse un nuevo contrato una vez superada dicha duración máxima.

### **Artículo 21. Contrato de relevo**

Las empresas podrán celebrar contratos de trabajo a tiempo parcial con sus propios trabajadores o trabajadoras que reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación, excepto la edad, que habrá de ser como establezca la legislación vigente.

El contrato de relevo se formalizará a jornada completa o a tiempo parcial. La continuación de la actividad laboral a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la percepción de la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador o trabajadora.



Para poder celebrar este contrato, la empresa contratará, simultáneamente, mediante el contrato de relevo a otro trabajador o trabajadora en las condiciones que establezca la legislación vigente.

Las demás condiciones del contrato de relevo se regirán por la normativa en vigor.

Artículo 22. Conversión en contrato indefinido.- Todos los trabajadores pasarán automáticamente a la condición de fijos, si transcurrido el plazo determinado en el contrato, continúan desarrollando sus actividades sin que haya existido nuevo contrato o prórroga del anterior

### Artículo 23. Período de prueba

1º. Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido al período de prueba que se establece a continuación:

a) Personal docente (Grupo 1): 4 meses.

b) Personal de administración y servicios (Grupos 2 y 3): 1 mes.

c) Personal complementario titulado (Grupo 4): 2 meses.

d) Personal con contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios: El período de prueba estará en función del grupo profesional al que esté adscrito la persona trabajadora: Personal docente será de 4 meses, personal titulado complementario 2 meses y personal de administración y servicios 1 mes.

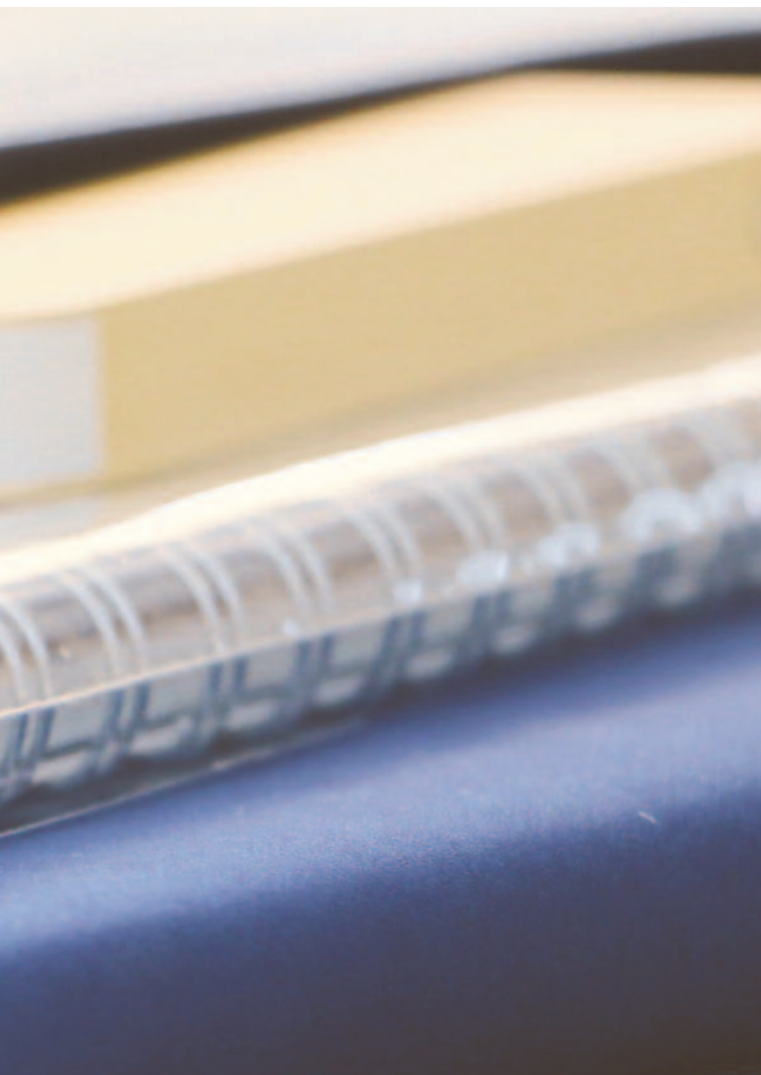
Para la efectividad de estos períodos de prueba será indispensable que consten por escrito.

2º.- En el caso de que se suscriba un contrato indefinido para un docente, el período de prueba será de 10 meses, debiendo constar por escrito. En este supuesto, y si la empresa desiste del contrato en fecha posterior a aquella en que se cumpla el cuarto mes desde su incorporación al puesto de trabajo, tendrá derecho a percibir como indemnización, 2 días de salario por cada mes completo de servicio desde el inicio del contrato. Para un mismo puesto de trabajo la empresa no podrá hacer uso del desistimiento del contrato en el décimo mes del período de prueba más de 2 veces consecutivas.

3º.- Quien haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en el centro, bajo cualquier modalidad de contratación, estará exento del período de prueba.

4º.- En todos los casos, terminado el período de prueba, el trabajador pasará a formar parte de la plantilla de la empresa, computándose a todos los efectos dicho período.

Además, se añaden dos nuevas disposiciones, una adicional y otra transitoria.



**Disposición Adicional Undécima. Adecuación de la contratación**

En caso de ser necesaria la adecuación de la contratación establecida en este convenio colectivo a las novedades o modificaciones que surjan por el devenir de la misma o su aplicación en las empresas, la comisión negociadora del convenio colectivo se reunirá y acordará, en su caso, las modificaciones o adecuaciones que sean necesarias realizar al respecto.

**Disposición Transitoria Quinta. Contratos anteriores a la reforma**

Los contratos de obra o servicio y eventuales por circunstancias de la producción celebrados al amparo de lo dispuesto en el VI Convenio Colectivo o VII Convenio Colectivo, que sean anteriores al día 30 de marzo de 2022, continuarán siendo regulados conforme al régimen jurídico por el que se establecieron en su momento, conforme a los términos y condiciones que se establecen el Real Decreto 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para a reforma laboral.

En este sentido, los contratos de obra y servicio, así como, los contratos eventuales celebrados al amparo de lo dispuesto en el VI Convenio

Colectivo, o en el VII Convenio Colectivo hasta su derogación por el Real Decreto 32/2021, de 28 de diciembre, se registrarán conforme al régimen anterior siempre y cuando sean celebrados antes del 31 de diciembre de 2021. En estos casos, los contratos celebrados entre el 1 de enero de 2022 y el 30 de marzo de 2022, se registrarán conforme a lo allí establecido, sin que su duración pueda ser superior a 6 meses.

En el resto de condiciones se estará a lo dispuesto en las disposiciones transitorias del Real Decreto 32/2021 de 28 de diciembre.

**Complementos de las salidas escolares de más de 1 día de duración**

Se actualizará, tal como se recoge en el art. 6 del Anexo II - Salidas de más de un día de duración - del Convenio, del complemento salarial por cada día de salida, en función del IPC del año anterior.

UGT Servicios Públicos comprueba con satisfacción como esta reivindicación histórica del sindicato, llevada a la práctica, ha normalizado su revalorización y su práctica.

Los importes quedarán de la siguiente manera para el año 2022:

<b>Anexo II - Salidas de más de un día de duración</b>	
Cada día lectivo o laborable no lectivo de presencia obligatoria en el centro que coincida con la salida	53,25 €
Cada día no lectivo o laborable de no presencia en el centro, incluido los sábados, que coincida con una salida de carácter nacional	85,20 €
Cada día no lectivo o laborable de no presencia en el centro, incluido los sábados, que coincida con una salida de carácter internacional	95,85 €

**Adaptación de salarios**

UGT Servicios Públicos valora el resultado del nuevo complemento para 5 categorías. Cada segundo del tiempo que la negociación colectiva dedica a los trabajadores que menos ganan es siem-

pre el más luchado. Por ello, las organizaciones firmantes del Convenio Colectivo hemos creado un "complemento temporal adicional" para el año 2022 y, para las categorías que aparecen en el siguiente cuadro:



## COMPLEMENTO TEMPORAL ADICIONAL

Las personas trabajadoras de las categorías que aparecen abajo reseñadas, que a la fecha de firma del acuerdo, tengan cumplido al menos un trienio de antigüedad, percibirán un “complemento temporal adicional” de 11€ en 14 pagas, con independencia del número de trienios que tengan cumplidos. Quién cumpla el primer trienio durante el año 2022, tendrá derecho a la percepción de este complemento temporal a partir de dicho momento.

Este ‘complemento temporal adicional’, que figurará como ítem diferenciado en la nómina de la persona trabajadora con la denominación de “complemento temporal adicional 2022”, se percibirá exclusivamente hasta el 31 de diciembre de 2022, siendo absorbible y compensable con cualquier incremento en las retribuciones que se produzca.

RECEPCIONISTA, TELEFONISTA	<b>11,00€</b>
AUXILIAR	
GUARDA, VIGILANTE	
EMPLEADO DE SERVICIO DE LIMPIEZA, DE COSTURA, LAVADO Y PLANCHA	
EMPLEADO DEL SERVICIO DE COMEDOR	
EMPLEADO DE MANTENIMIENTO, JARDINERÍA Y OFICIOS VARIOS	

Estas novedades entrarán en vigor al día siguiente de la publicación en el BOE, si bien los efectos económicos tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2022.

UGT Servicios Públicos se pone a disposición de

los trabajadores y trabajadoras de la Enseñanza Concertada para ampliar toda esta información, para explicarla por las vías habituales y para continuar recogiendo ideas que llevar a la negociación colectiva.



## CONTACTA CON NOSOTROS

<b>ANDALUCÍA</b>	<a href="https://ugtserviciospublicosandalucia.org">https://ugtserviciospublicosandalucia.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 VALENCIA</b>	<a href="https://ensenyamentugtpv.org">https://ensenyamentugtpv.org</a>



**Enseñanza**

**[www.ugt-sp.es](http://www.ugt-sp.es)**

**Facebook**

UGTSPublicos

UGTSPublicosEnsenanza

concertada.feteugt

**Twitter**

@UGT\_SP

@ugt\_ensenanza

@PrivadaUgt