

PUBLICACIÓN EN EL BOE DEL VII CONVENIO COLECTIVO DE CENTROS DE ENSEÑANZA PRIVADA SOSTENIDOS TOTAL O PARCIALMENTE CON FONDOS PÚBLICOS
(<https://www.boe.es/boe/dias/2021/09/27/pdfs/BOE-A-2021-15665.pdf>)

El 21 de junio, la Federación de Enseñanza de USO (FEUSO) y el resto de las organizaciones sindicales (FSIE, UGT Y CC.OO.), junto con las patronales del sector, firmamos el VII Convenio Colectivo de la Enseñanza Concertada.

Hoy, 27 de septiembre, se ha publicado en el BOE, entrando por tanto en vigor, cuya vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2024. En materia económica, los efectos tendrán carácter retroactivo a 1 de enero de 2020.

Desde FEUSO valoramos muy positivamente este Convenio, que va a dar estabilidad al sector en un momento de crisis económica y sanitaria y que se encuentra a la expectativa de las consecuencias que la aplicación de la LOMLOE puede tener entre los trabajadores de la Enseñanza Concertada.

El nuevo Convenio contiene reivindicaciones propuestas por FEUSO y consolida, además, las alcanzadas en el Convenio anterior. También se deja abierta la puerta para continuar negociando en diferentes Comisiones Técnicas otras cuestiones de vital importancia para el futuro del sector.

Principales novedades:

- En materia de **permisos retribuidos**, se ha firmado para todos los permisos que cuando el día del hecho causante coincida con festivo, empezarán a disfrutarse el primer día laborable. Además, en los casos en los que coincida con un día laborable, si el trabajador ya hubiera realizado el 70% de la jornada, dicho día no computará, empezando a contarse a partir del día siguiente. También, en caso de haber algún día de fin de semana entremedias, este no se contará dentro del cómputo de días a los que se tenga permiso.

- Siguiendo dentro del capítulo de **permisos** y, en concreto, el de hospitalización de un familiar, se regula la posibilidad de diferir el día de comienzo del disfrute, de tal forma que no debe necesariamente coincidir con el primer día del hecho causante, sino que el permiso podrá comenzar a lo largo de la hospitalización. De esta forma, se da una mejor respuesta a la finalidad de este permiso, permitiendo que las personas hospitalizadas puedan verse acompañadas y ayudadas de sus familiares durante más tiempo.

- Se crea una **bolsa de 20 horas retribuidas** para todo el personal afectado por este Convenio, que se podrán disfrutar a lo largo del año para la asistencia a consultas médicas, tanto propias como de hijos menores de edad, cónyuge, padres y familiares de primer grado de consanguinidad que no puedan valerse por sí mismos.

La creación de un **permiso** de estas características era una petición largamente solicitada por los trabajadores, ya que ni el Convenio Colectivo ni el Estatuto de los Trabajadores recogen esta posibilidad. De tal forma que, hasta ahora, los trabajadores que debían hacer frente a alguna de las situaciones cubierta con esta bolsa, bien tenían que recuperar posteriormente las horas de ausencia o se les podía descontar de su salario el tiempo que se habían ausentado. Ahora, podrán acudir al médico y acompañar a hijos y familiares, sin merma alguna de sus condiciones laborales. De esas 20 horas, 10 podrán ser destinadas para asistir a tutorías de los hijos.

- Dentro del capítulo de **permisos**, por último, las parejas de hecho legalmente registradas podrán disfrutar del permiso de matrimonio en los mismos términos que los propios matrimonios, permiso que experimentará una mejora en el propio Convenio posibilitando anticipar su disfrute hasta tres días antes del hecho causante.
- En relación con las **excedencias**, se crea una nueva destinada a las víctimas de violencia de género, por un tiempo entre tres meses y un año, con reserva de puesto de trabajo.

También se mejora la excedencia voluntaria al introducir la posibilidad de pactar la reserva del puesto de trabajo. Hasta ahora sólo se mantenía una mera expectativa.

- En materia de **jornada**, se reduce la del Personal de Administración y Servicios (PAS) en un total de 30 horas anuales a lo largo de la vigencia del Convenio, de tal forma que de las 1.600 actuales, se pasará en 2022 a 1.590 horas anuales, en 2023 a 1.580 y en 2024 quedará definitivamente cerrada en 1.570 horas. Sus salarios experimentarán, además, los mismos incrementos que el resto de personal para los años 2020 y 2021.

- En relación con la **creación de nuevos complementos salariales**, como, por ejemplo, los sexenios, se faculta a las organizaciones negociadoras del Convenio para que, en los ámbitos autonómicos, se puedan alcanzar acuerdos que regulen la creación de nuevos complementos en los términos que pacten que, en ningún caso, puedan poner en riesgo la actual estructura salarial.

- En **salarios**, se firma una subida salarial del 2% y del 0,9% para 2020 y 2021, respectivamente, para todo el personal y sobre todos los conceptos. Destacamos que estas Tablas Salariales reconocen unos incrementos salariales iguales para el personal en pago delegado y el personal en pago directo.

- **Creación de Comisiones Técnicas**: Este es uno de los puntos más importantes del nuevo Convenio Colectivo, pues en la actualidad los convenios son “cuerpos vivos” que pueden ser modificados a lo largo de su vigencia. Esto va a permitir a los que hemos negociado este Convenio poder modificarlo o incluir nuevos aspectos no regulados hasta este momento, tal y como se hizo durante la vigencia del VI Convenio con la regulación del Registro de la Jornada y de las Salidas Escolares.

En este sentido, se prevé la creación de **Comisiones Técnicas** que, a lo largo del VII Convenio, se encargarán de negociar aspectos de vital importancia, como los siguientes: el teletrabajo, la desconexión digital, la clasificación profesional y la realización de cursos de formación.

Además de todos estos temas, que mejoran las condiciones socioeconómicas de los trabajadores de la Enseñanza Concertada, el Convenio incluye otras novedades como disminuir a 15 días el preaviso para el acceso a centros públicos de quienes ya estaban en las listas; regular, previo visto bueno de la comisión paritaria, la ampliación del contrato eventual para situaciones excepcionales, como las que hemos vistos con la pandemia, de forma que se facilite la ampliación de plantilla en situaciones como la mencionada; facilitar la disminución de la carga lectiva de los mayores de 58 años, sin que afecte a su salario, cuando en el ámbito autonómico se lleven a cabo incrementos de ratio que lo posibiliten.

Estamos totalmente convencidos de que con la firma de este Convenio van a mejorar de forma objetiva las condiciones de trabajo tanto de docentes como del Personal de Administración y Servicios y el Personal Complementario titulado, dando estabilidad al sector durante los próximos cuatro años de vigencia del nuevo Convenio.

Desde FEUSO seguiremos trabajando para que los trabajadores de este sector sigan mejorando sus condiciones salariales y laborales, se homologue su trabajo en relación con los docentes y no docentes de la enseñanza pública y se valore y prestigie más las funciones que realizan en beneficio de toda la sociedad.