

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

9573 *Resolución de 30 de mayo de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican los Acuerdos de modificación del VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.*

Visto el texto del acta, de 28 de abril de 2022, en la que se aprueban acuerdos de modificación del VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (código de convenio n.º 99008725011994), publicado en el BOE de 27 de septiembre de 2021, acta que fue suscrita, de una parte, por las organizaciones empresariales Educación y Gestión (EyG), Confederación de Centros de Enseñanza (CECE), Federación de Centros de Enseñanza de Economía Social (FED-ACES) y Associació Professional Serveis Educatius de Catalunya (APSEC), en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales FSIE, USO, UGT-Servicios Públicos y FE-CC.OO., en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de los citados acuerdos de modificación en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 30 de mayo de 2022.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

**ACTA DE ACUERDO DE LA MESA DE NEGOCIACIÓN DEL VII CONVENIO
COLECTIVO DE EMPRESAS DE ENSEÑANZA PRIVADA SOSTENIDAS TOTAL
O PARCIALMENTE CON FONDOS PÚBLICOS**

ASISTENTES

Patronales:

Por EyG:

Juan Manuel Ruiz.
Iván Hodar.
Carmen Estévez.

Por CECE:

Santiago García.

Por FED-ACES:

Concepción Castarlenas.
José Francisco López.

Por APSEC:

Delega en EyG.

Sindicatos:

Por FSIE:

Jesús Pueyo.
Enrique Ríos.
Juan Manuel Fábrega.

Por USO:

Antonio Amate.
Carlos Quirós.
José Carlos Barba.

Por UGT Servicios Públicos:

Jesús Gualix.
Ana Castaño.
Patricia Gómez.

Por FECCOO:

Pedro Ocaña.
Alejandro Llamas.
Rebeca Castaño.

La Comisión negociadora del VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, (en adelante, el VII Convenio), se reúne para adaptar el VII Convenio Colectivo a la reforma laboral introducida por el Real Decreto 32/2021, de 28 diciembre de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

La reunión se celebra de forma presencial en la sede de Educación y Gestión (EyG), calle Hacienda de Pavones, núm. 5, 1.ª Planta, y a través de videoconferencia conforme a lo establecido en el artículo 3.4 del Real Decreto-Ley 34/2020, de 17 de noviembre de 2020, en la redacción dada por el Real Decreto-Ley 2/2021, de 20 de enero de 2021, por el que se adoptan medidas urgentes de apoyo a la solvencia empresarial y al sector energético, y en materia tributaria.

El Secretario de la mesa identifica a las personas presentes y a las que participan a través de videoconferencia, haciendo constar que las mismas están legitimadas para actuar en representación de sus respectivas organizaciones como negociadoras del VII Convenio Colectivo.

La organización APSEC ha excusado su asistencia delegando su representación en EyG.

Preside la reunión la organización empresarial EyG y la Secretaría de Actas la asume el sindicato FSIE.

Abre la reunión la Organización patronal EYG haciendo referencia a la necesidad de adaptación del VII Convenio al Real Decreto 32/2021, de 28 de diciembre, en lo que se refiere a las modalidades contractuales recogidas en el Capítulo II «Contratación».

Tras las deliberaciones pertinentes y a los efectos de cumplir con dicho objeto, las organizaciones patronales con mayoría, EyG, CECE, FED-ACES y APSEC y las organizaciones sindicales, con mayoría, FSIE, FEUSO, FeSPS UGT y FE-CC.OO, acuerdan,

Primero.

Aprobar las modificaciones necesarias del Capítulo II «Contratación», en el texto del VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, con el siguiente literal:

«CAPÍTULO II

Contratación

Artículo 13. *Forma del contrato.*

Todo contrato celebrado en el ámbito del presente 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 ocho 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 posteriores 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 regirá 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 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 tendrá 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 noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las 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 concertar 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.*

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

- a) Personal docente (Grupo 1): Cuatro meses.
- b) Personal de administración y servicios (Grupos 2 y 3): Un mes.
- c) Personal complementario titulado (Grupo 4): Dos 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 cuatro meses, personal titulado complementario dos meses y personal de administración y servicios un mes.

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

2.º En el caso de que se suscriba un contrato indefinido para un docente, el período de prueba será de diez 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, dos 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 dos veces consecutivas.

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

4.º 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.»

Segundo.

Aprobar la inclusión de una nueva disposición adicional undécima en el texto del VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, con el siguiente literal:

«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.»

Tercero.

Aprobar la inclusión de una nueva transitoria quinta en el texto del VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, con el siguiente literal:

«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 la 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 regirán 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 regirán conforme a lo allí establecido, sin que su duración pueda ser superior a seis meses.

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

Cuarto.

Por parte de la mesa negociadora se autoriza y delega con amplitud legal precisa a favor de doña Susana del Caño Moratinos, de la organización sindical FSIE, para que, en nombre de esta comisión, pueda presentar el texto, acta y demás documentación, ante la Autoridad Laboral, al solo efecto de su presentación telemática, registro y depósito, y publicación posterior en el «Boletín Oficial del Estado».

En Madrid, a 28 de abril de 2022.—Por EyG.—Por CECE.—Por FED-ACES.—Por APSEC.—Por FSIE.—Por FE-USO.—Por FeSP-UGT.—Por FE-CC.OO.—El Presidente, Iván Hodar González.—El Secretario, Juan Manuel Fábrega.