

FICHAS DE CONSULTA



OTECAS

ÍNDICE

▪ MANIFIESTO

| TÍTULOS FICHAS | Página |
|--|--------|
| • ¿QUIÉN PAGA AL PERSONAL DOCENTE DE LOS CENTROS CONCERTADOS? | -0- |
| • CONTRATACIÓN | -1- |
| • JORNADA DE TRABAJO | -2- |
| • VACACIONES Y PERIODOS SIN ACTIVIDAD | -3- |
| • PERMISOS | -4- |
| • PRESTACIÓN POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR Y DURANTE LA LACTANCIA | -5- |
| • REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE MENOR O FAMILIAR QUE NO PUEDE VALERSE POR SÍ MISMO | -6- |
| • EXCEDENCIAS | -7- |
| • JUBILACIONES | -8- |
| • PAGA 25 AÑOS | -9- |
| • BECAS GRATUITAS HIJOS TRABAJADORES | -10- |
| • CONTROL Y REGISTRO HORARIO | -11- |
| • SALIDAS ESCOLARES DE MÁS DE UN DÍA DE DURACIÓN | -12- |
| • ELECCIONES SINDICALES I | -13- |
| • ELECCIONES SINDICALES II | -14- |
| • HABILITACIONES | -15- |

FUENTES

| |
|---|
| • VII Convenio colectivo de empresas de enseñanzas privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. |
| • Guía laboral 2024 (Actualizada a 30 de abril de 2024) |
| • https://www.cuestioneslaborales.es |

MANIFIESTO

La **Organización de los Trabajadores de la Enseñanza Concertada Asturiana (OTECAS)** siempre ha defendido los derechos y los intereses de **TODOS** los trabajadores y de **TODAS** las trabajadoras de los centros con algún nivel concertado.

Nuestra intención es dejar claro cuáles son **nuestros principios y posiciones** no solo ante las elecciones sindicales sino en todo momento y circunstancia.

OTECAS es una Organización Sindical formada **exclusivamente por y para los trabajadores del sector de la enseñanza concertada**. Es **independiente de cualquier organización** patronal, política, religiosa o social.

OTECAS defiende:

- Al Personal Docente de Pago Delegado.
- Al de Administración y Servicios, al Personal Complementario y al Personal de niveles no concertados.

Y los defiende en todos los ámbitos donde participa:

- Ante los titulares de los centros, en el Consejo Escolar del Principado, en las mesas de negociación con la Administración y las Patronales, ante los Partidos Políticos, en el Parlamento y en los medios...

A las Patronales y titulares de los centros les exigimos que se respeten los derechos derivados del Estatuto de los Trabajadores y del VII Convenio.

A la Administración le exigimos que se respeten los derechos derivados de la legislación vigente y **que se abran mesas de negociación** para alcanzar acuerdos que se reflejen en los presupuestos en los llamados módulos de concierto para mejorar nuestras condiciones laborales y salariales:

- Mantenimiento de empleo y jubilaciones parciales
- Equiparación retributiva del Personal Docente de Pago Delegado.
- Incrementos salariales y mejoras para el PAS Y Personal Complementario.
- Aumento de plantillas y disminución de carga lectiva.
- Mejora de los conciertos educativos bajando las ratios

A cada interlocutor le pedimos y le exigimos sobre aquello que tiene responsabilidad. **Las peras se piden al peral y no, al olmo.**

Hay organizaciones que, privadamente o en ámbitos reducidos, **dicen defender** los intereses de los trabajadores del sector de la enseñanza concertada. Sin embargo, **luego son incapaces de hacerlo** en los medios públicos o directamente votan en contra de propuestas de mejora para el sector en el Consejo Escolar del Principado de Asturias (CEPA) o no lo defienden ni, por tanto, tampoco a sus trabajadores en el Parlamento cuando se presentan y se debaten los presupuestos. Entonces, **o bien estas organizaciones no creen en la justicia de esas reivindicaciones o bien existe un sector mayoritario** dentro de ellas, *con escasa solidaridad de clase*, que es quien realmente toma las decisiones y **que considera que sus intereses son contrarios al sector de la enseñanza concertada**.

OTECAS ha participado en todas las actuaciones para la mejora de los trabajadores cuando se han planteado propuestas de movilización conjuntas. **OTECAS** nunca ha excluido a ninguna organización sindical en todos los años de su existencia. Siempre se ha empeñado en la unidad de acciones para las reivindicaciones del sector. Son algunas organizaciones las que se excluyen ante el planteamiento de actuaciones conjuntas. Y lo hacen sin dar explicaciones.

OTECAS seguirá defendiendo, en todos los ámbitos, las posibles mejoras para los trabajadores y las trabajadoras del sector porque siempre hemos creído y seguiremos creyendo en la justicia de estas reivindicaciones.

¿QUIÉN PAGA AL PERSONAL DOCENTE DE LOS CENTROS CONCERTADOS?

| CONCEPTOS CLAROS | LODE | LEGISLACIÓN |
|--|---|--|
| <p>¿Qué tipos de CENTROS son SOSTENIDOS CON FONDOS PÚBLICOS? Desde 1985 con la LODE hasta la vigente LOMLOE, el modelo educativo sostenido con fondos públicos es impartido por los centros de titularidad pública y por los centros privados concertados.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué es un CENTRO CONCERTADO? Es aquel centro educativo con aulas/unidades escolares financiadas por un concierto que proviene de la Administración pública con el objetivo de financiar los gastos de personal y de funcionamiento del centro durante un periodo determinado para garantizar el derecho a la educación gratuita (servicio público educativo). • ¿Qué es el concierto EDUCATIVO? Es un acuerdo entre la Administración Pública y un centro privado por el que la primera se encargará de asignar fondos para sufragar los costes y el segundo impartirá de forma gratuita la formación académica del alumnado. • ¿Quién paga y quién no paga los SUELDOS del PERSONAL DOCENTE de los colegios concertados? La Administración educativa abonará directamente con carácter mensual como pago delegado las retribuciones correspondientes a su personal docente. Las empresas no tienen obligación de abonar cantidad alguna a su personal docente porque el abono de sus complementos retributivos está condicionado a que sea realizado por la Administración Educativa. • ¿Qué quiere decir PAGO DELEGADO? Es el sistema legal por el que la Administración abona los salarios del personal docente en nombre de la empresa. • ¿POR QUÉ DEBEN SER EQUIPARABLES los SALARIOS del PERSONAL DOCENTE de los CENTROS CONCERTADOS con los del de los PÚBLICOS? Porque así está establecido en todas las leyes orgánicas educativas desde la LODE (1985) hasta la vigente LOMLOE. | <p>LEY ORGÁNICA DEL DERECHO A LA EDUCACIÓN (LODE, 1985)</p> <p>Se diseña un modelo educativo sostenido con fondos públicos que establece que el servicio público educativo se presta a través de dos redes complementarias de centros: los de titularidad pública y los privados concertados.</p> <p>ESTE MODELO SE HA MANTENIDO EN TODAS LAS LEYES ORGÁNICAS EDUCATIVAS HASTA LA VIGENTE LOMLOE.</p> <p>VII CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE ENSEÑANZA PRIVADA SOSTENIDAS TOTAL O PARCIALMENTE CON FONDOS PÚBLICOS</p> <p>DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA</p> <p>1. Se podrán alcanzar acuerdos, entre otras materias, sobre complementos retributivos para el personal afectado por este convenio. En el caso de los profesores incluidos en la nómina de pago delegado, se hará efectivo por la Administración autonómica. Las empresas no estarán obligadas a abonar directamente cantidad alguna.</p> | <p>LOMLOE</p> <p>LEY ORGÁNICA DE MODIFICACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN (LOMLOE, 2020)</p> <p>Art. 117 MÓDULOS DE CONCIERTO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. En los presupuestos de las Administraciones se establecerá la cuantía de los fondos públicos destinados a que el servicio educativo sea gratuito. 2. La cuantía global se distribuye por unidad escolar en el llamado módulo de concierto fijado anualmente tanto en los Presupuestos Generales del Estado como en los de la Comunidad Autónoma que nunca puede ser inferior (pero sí superior) al fijado en los del Estado. 3. En el módulo se diferencian los siguientes apartados: <ol style="list-style-type: none"> a. Salarios personal docente y cotizaciones por cuota patronal a la Seguridad Social. b. Otros gastos (personal de administración y servicios; ordinarios de mantenimiento, conservación y funcionamiento...) con criterios análogos a los de los centros públicos. c. Cantidades para atender el pago de forma individualizada con criterios análogos a los de los centros públicos de los siguientes conceptos: <ul style="list-style-type: none"> • Antigüedad del personal docente con su cuota de la Seguridad Social correspondiente. • Sustituciones del profesorado. • Función directiva docente. • Garantías reconocidas a los representantes legales de los trabajadores. 4. LAS CANTIDADES RELATIVAS A LOS SALARIOS DEL PERSONAL DOCENTE HARÁN POSIBLE SU EQUIPARACIÓN GRADUAL CON LOS DEL PROFESORADO PÚBLICO. <p>DISPOSICIÓN ADICIONAL VIGESIMOSÉPTIMA. REVISIÓN DE LOS MÓDULOS DE CONCIERTOS.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El módulo de concierto se revisará anualmente en un porcentaje equivalente al aplicado a las retribuciones de los funcionarios de la Administración, en cumplimiento del Acuerdo suscrito con las organizaciones sindicales de la enseñanza concertada (8/11/2005). <p>DISPOSICIÓN ADICIONAL VIGESIMONOVENA. FIJACIÓN DEL IMPORTE DE LOS MÓDULOS.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Dentro de la Conferencia Sectorial se creará una comisión, en la que estarán las organizaciones empresariales y sindicales de la enseñanza concertada, que estudiará la cuantía de los módulos valorando el coste total de las enseñanzas en condiciones de gratuidad. Sus conclusiones aparecerán en el plan elaborado por el Estado y las Comunidades Autónomas de incremento del gasto público en educación para los próximos 10 años. |

| CONTRATACIÓN (VII CONVENIO) | | | |
|--|--|--|--|
| REAL DECRETO-LEY 32/2021 DE 28 DE DICIEMBRE DE LA REFORMA LABORAL Y ACUERDO MESA NEGOCIACIÓN VII CONVENIO DE 28 ABRIL 2022 | | | |
| CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA (Art. 15) | CONTRATO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL (Art. 16) | LIMITACIÓN A LA CONTRATACIÓN TEMPORAL (Art. 17) | CONTRATO FIJO DISCONTÍNUO (Art. 18) |
| <p>Características:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Antes, contrato para la formación. • Objetivo, cualificación profesional trabajadores en régimen alternancia: <ul style="list-style-type: none"> ○ Actividad laboral retribuida empresa ○ Actividad formativa recibida marco sistema de formación profesional para empleo o sistema educativo • Percepción Salario Mínimo Interprofesional independientemente tiempo dedicado a formación | <p>Características:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Antes, contrato en prácticas. • Condiciones: <ul style="list-style-type: none"> ○ Posesión de título universitario o formación profesional grado medio o superior, especialistas, máster formación profesional o título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas. ○ Plazo para su uso, 3 años desde terminación estudios o 5 años, en caso de contratación persona con discapacidad. • Tiempo de duración mínimo de 6 meses y máximo de 1 año. • Retribución: <ul style="list-style-type: none"> ○ Trabajadores en pago no delegado: 90% del salario fijado para su categoría profesional. ○ Trabajadores en pago delegado: 100%. | <p>Características:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No podrá superar 25% plantilla • Excepción: <ul style="list-style-type: none"> ○ Contratos de sustitución ○ Contrato relevo ○ Contrato fijo discontinuo • Personal contratado actividades extracurriculares, fuera de este cómputo. • No aplicable centros 8 trabajadores o menos. • Adecuación por empresas de sus plantillas durante vigencia VII Convenio | <p>Características:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sustituye contratos para obra o servicio determinado, que desaparece. • Tipos de trabajo: <ul style="list-style-type: none"> ○ Naturaleza estacional ○ Vinculados actividades productivas temporada ○ Aquellos de prestación intermitente con periodos ejecución ciertos, determinados o indeterminados. • Modalidad tiempo completo o parcial • Excluidos, personal docente (grupo I) • Se limita a aquellas actividades con al menos un plazo interrupción 2 meses. • Alta efectiva durante Navidad y Semana Santa, si actividad continúa después. • Por escrito y deberá reflejar duración periodo actividad, jornada y distribución horaria. • Llamamiento con preaviso de al menos 7 días, aunque todo puede estar sujeto a acuerdo empresa y representantes legales trabajadores y en su defecto, de mayor a menor antigüedad. |
| CONTRATO DE DURACION DETERMINADA POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN (Art. 19) | CONTRATO DE SUSTITUCIÓN (Art. 20) | CONTRATO RELEVO (Art. 21) | CONVERSIÓN EN CONTRATO INDEFINIDO (Art. 22) |
| <p>Características:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Antes, contrato eventual circunstancias de la producción • Dos modalidades: ocasional y previsible (máximo 90 días por año natural) y ocasional e imprevisible (máximo 1 año). | <p>Características:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Antes, contrato de interinidad. • Destinatarios: <ul style="list-style-type: none"> ○ Para cubrir el puesto dejado por designados ejercicio funciones directivas o dejado por otros trabajadores que reduzcan jornada por causas legales. ○ Para cubrir el puesto durante proceso selección (máximo tres meses) | <p>Característica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Posibilidad por las empresas de contratar a tiempo parcial a propios trabajadores que, salvo la edad, cumplan condiciones generales jubilación. • Contrato relevo simultáneo por la empresa a otro trabajador en las condiciones establecidas legislación vigente. | <p>Característica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conversión automática a condición de fijos si, transcurrido el plazo del contrato, continúan misma actividad sin que haya nuevo contrato o prórroga anterior. |

JORNADA DE TRABAJO (VII CONVENIO)

Jornada personal

| PERSONAL DOCENTE (Art. 27 y 28) | CATEGORÍAS FUNCIONALES DIRECTIVAS-TEMPORALES (Art. 29) | PERSONAL COMPLEMENTARIO TITULADO (Art. 30) | PERSONAL ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS) (Art. 31) |
|--|--|--|---|
| <p>Características:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1180 horas <ul style="list-style-type: none"> ○ Horas lectivas: máximo 850 (25 horas semanales) lunes a viernes) ○ Horas no lectivas: 330 (distribución empresario según criterios pactados Representación legal trabajadores) • Excepción docentes primer ciclo Educación Infantil <ul style="list-style-type: none"> ○ Maestro: 1362 horas (32 semanales) ○ Educador Infantil: 1620 horas (38 semanales) | <p>Características:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incremento 210 horas | <p>Características:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1400 horas (34 horas semanales) | <p>Característica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1570 horas <ul style="list-style-type: none"> ○ Reducción progresiva (2022: 1590 horas; 2023: 1580 y 2024: 1570) ○ 38 horas semanales (jornada de 8 horas máximo y sábados, de 4) ○ Sábado libre semanas alternas ○ Descanso día y medio continuo por semana si por necesidades empresa no puede ser sábado o domingo. ○ Entre final y comienzo jornada, un mínimo de 12 horas. ○ En julio, agosto y vacaciones Navidad y Semana Santa: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Jornada continua de máximo, 6 horas y descanso semanal de 48 horas. |

Distribución tiempo de trabajo personal docente

| HORAS ACTIVIDAD LECTIVA (Art. 26) | HORAS ACTIVIDAD NO LECTIVA (Art. 26) | RECREOS (Art. 26) | HORAS EXTRAORDINARIAS (para todo el personal) (Art. 32) |
|--|--|---|--|
| <p>Características:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Impartición clases (periodos máximo 60 minutos) • Realización pruebas • Tutoría grupal • Formación centros trabajo (FP y PCPI) | <p>Característica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizadas en empresa relacionadas con enseñanza <ul style="list-style-type: none"> ○ Preparación clases, correcciones ○ Tiempos libres entre clases ○ Reuniones evaluación ○ Formación ○ Preparación clases laboratorio ○ Entrevistas ○ Bibliotecas ○ ... | <p>Característica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A disposición empresario para su vigilancia • Ampliación en Anexo I punto 6. | <p>Características:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las que excedan de la jornada. • Iniciativa de propuesta por empresario y libre aceptación trabajador • Ampliación en Anexo I punto 15. |

VACACIONES Y PERIODOS SIN ACTIVIDAD (VII CONVENIO)

Derecho a vacación retribuida de **1 MES (JULIO/AGOSTO PREFERENTEMENTE)** disfrutado de forma consecutiva y conjunta **por cada año completo servicio activo**

| RÉGIMEN GENERAL (Art. 34) | PERIODOS SIN ACTIVIDAD DEL PERSONAL DOCENTE (Art. 35) | |
|---|---|--|
| <p>Características:</p> <ul style="list-style-type: none"> Se tendrán en cuenta características empresa/situación personal cada trabajador. Si tiempo trabajado inferior a 1 año, días vacaciones proporcionales. Cómputo número días a disfrutar/compensar económicamente en caso de cese se realizará de 1 septiembre a 31 agosto. <p>Excepciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Vacaciones coincidentes con... <ul style="list-style-type: none"> Incapacidad temporal (embarazo, parto y lactancia) Periodo suspensión contrato trabajo [nacimiento (parto, cuidado menor 12 meses), adopción, riesgo embarazo] <ul style="list-style-type: none"> Característica: <ul style="list-style-type: none"> ❖ Derecho disfrute parcial/totalmente fecha distinta aunque haya terminado año natural Vacaciones coincidentes con... <ul style="list-style-type: none"> Incapacidad temporal por contingencias distintas anteriores (causa laboral o común) <ul style="list-style-type: none"> Característica: <ul style="list-style-type: none"> ❖ Derecho disfrute finalizada incapacidad dentro 18 meses a partir del final año que las haya originado. | <p>Características:</p> <ul style="list-style-type: none"> Podrá utilizarse... <ul style="list-style-type: none"> Hasta un máximo de 40 horas para actividades no lectivas bien 8 primeros días julio o bien 8 últimos días agosto. Navidades y Semana Santa: tantos días sin actividad docente como días vacaciones alumnos fijados en calendario escolar. Excepción: <ul style="list-style-type: none"> Si se sustituyen vacaciones alumnos Semana Santa/Pascua por otras fechas, se aplicarían esos días sin actividad docente. <p>Supuesto cursos verano organizados empresa mes adicional sin actividad docente</p> <ul style="list-style-type: none"> Características personal encargado de impartirlos <ul style="list-style-type: none"> Compensación económica no inferior al 35% salario bruto mensual Horas consideradas como ordinarias y no incluidas cómputo anual. Dedicación máxima de 100 horas. Primero, voluntarios; luego, un máximo 25% personal docente con un mínimo 3 trabajadores y caso trabajadores con misma especialidad, rotarán en años sucesivos. No se les aplicará lo establecido 8 primeros días julio/8 últimos agosto. | <p>PERSONAL PRIMER CICLO E. INFANTIL (Art. 36)</p> <p>PERSONAL COMPLEMENTARIO TITULADO Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS) (Art. 37 y 38)</p> |
| <p>GUÍA LABORAL/ https://www.cuestioneslaborales.es/las-vacaciones-anuales-de-los-trabajadores/#ausencias</p> | <p>Características:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 mes (preferentemente julio/agosto) de acuerdo características empresa/situación personal cada trabajador Establecimiento por empresario turnos personal según características/necesidades actividad al objeto mantener servicios Derecho 15 días laborables distribuidos por empresario oído RLT <ul style="list-style-type: none"> Reparto preferente Navidad/Semana Santa/verano Establecimiento turnos | <p>Características vacaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> 6 días año (3 determinados por empresario y otros 3, de común acuerdo entre RLT y empresario inicio curso escolar) 2 días más para el PAS (1 determinado por empresario inicio curso escolar y 1, por el trabajador) <p>Características periodos sin actividad laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> Navidades: 6 días consecutivos laborables de permiso retribuido según calendario laboral. Semana Santa: 3 días consecutivos laborables según calendario. <p>Establecimiento de turnos, en cualquier caso, por empresario.</p> |
| <p>Derecho al descanso.</p> <ul style="list-style-type: none"> Anual: mínimo 30 días. Diario: mínimo 12 horas con excepciones. Semanal: mínimo día y medio con excepciones <p>Por cada mes trabajado se generan 2.5 días de vacaciones.</p> <p>Vacaciones no sustituibles por compensación económica excepto extinción contrato de trabajo que las imposibilite</p> <p>Deberán ser pagadas en finiquito: importe vacaciones generadas no disfrutadas descontados IRPF y cotización Seguridad Social.</p> <p>Se pueden realizar tareas laborales, en principio, para otra empresa durante el periodo vacacional.</p> | | |

PERMISOS (VII CONVENIO)

Art. 41/ Estatuto de los trabajadores (modificaciones 30/06/2023 y 3/03/2025) RETRIBUIDOS (Ausencia del trabajo CON DERECHO A REMUNERACIÓN)

| 1º MATRIMONIO/ INSCRIPCIÓN REGISTRO PAREJA DE HECHO | 2º FALLECIMIENTO HIJO /CÓNYUGE/PAREJA DE HECHO O PARIENTES HASTA 2º GRADO CONSANGUINIDAD/ AFINIDAD | 3º INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS SIN HOSPITALIZACIÓN CON REPOSO DOMICILIARIO PARIENTES 2º GRADO CONSANGUINIDAD/ AFINIDAD | 4º TRASLADO DOMICILIO HABITUAL (mudanza) | 5º BODA PARIENTES HASTA 2º GRADO CONSANGUINIDAD/ AFINIDAD | 6º CUMPLIMIENTO O DEBER "INEXCUSABLE" DEBER CARÁCTER PÚBLICO Y PERSONAL | 7º REALIZACIÓN EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS PREPARACIÓN PARTO (que deban realizarse dentro jornada trabajo) | 9º CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y FAMILIAR |
|---|--|---|---|---|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 3 DÍAS LABORABLES • Si se necesita hacer desplazamiento superior a 150 km, será de 5 días. | <p>ACCIDENTE/ENFERMEDAD GRAVE HIJO /CÓNYUGE/PAREJA DE HECHO O PARIENTES HASTA 2º GRADO CONSANGUINIDAD/AFINIDAD</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 5 DÍAS LABORABLES • No queda claro si existe una ampliación en el número de días por desplazamiento. | <ul style="list-style-type: none"> • 1 DÍA LABORABLE | <ul style="list-style-type: none"> • 1 DÍA LABORABLE (coincidente ceremonia) | <ul style="list-style-type: none"> • SEGÚN NORMA LEGAL <p>TS (9/12/2020) Finalidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Atender deberes carácter público. <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajador bien miembro jurado bien acusado y testigo juicio o bien presidente, vocal, interventor y apoderado mesa electoral. | <p>8º REALIZACIÓN ACTOS PREPARATORIOS DONACIÓN DE ÓRGANOS O TEJIDOS (ET 03/03/2025) (que deban realizarse dentro jornada trabajo)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Asistencia a consultas médicas propio trabajador, hijos menores de edad, cónyuge, padres y familiares hasta primer grado consanguinidad/afinidad que no puedan valerse por sí mismos y cuya necesidad se certifique. • Asistencia a tutorías |
| <ul style="list-style-type: none"> • 15 DÍAS NATURALES | <ul style="list-style-type: none"> • 5 DÍAS LABORABLES • No queda claro si existe una ampliación en el número de días por desplazamiento. | <ul style="list-style-type: none"> • 5 DÍAS LABORABLES • No queda claro si existe una ampliación en el número de días por desplazamiento. | <ul style="list-style-type: none"> • 1 DÍA LABORABLE | <ul style="list-style-type: none"> • 1 DÍA LABORABLE (coincidente ceremonia) | <ul style="list-style-type: none"> • SEGÚN NORMA LEGAL <p>TS (9/12/2020) Finalidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Atender deberes carácter público. <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajador bien miembro jurado bien acusado y testigo juicio o bien presidente, vocal, interventor y apoderado mesa electoral. | <ul style="list-style-type: none"> • TIEMPO INDISPENSABLE (con preaviso y justificación) | <ul style="list-style-type: none"> • BOLSA DE 20 HORAS ANUALES <ul style="list-style-type: none"> ◦ Siempre y cuando no sea posible realizarlas fuera horario escolar. ◦ Presentar justificación médica o de centro educativo ◦ En asistencia tutorías hasta un máximo de 10 horas (de las 20). ◦ Si hubiera ejercicio simultáneo por el mismo sujeto causante, podría limitarse por la empresa. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Se puede solicitar tres días antes. • Previo aviso y justificación • No supone aumento de días de permiso. • En caso de no producirse, se recuperarán. | <ul style="list-style-type: none"> • Si el hecho causante fuera festivo, se iniciará el primer día laborable; si se hubiera completado 70% jornada, el día siguiente y si se incluye día de fin de semana no laborable, no computará. | <ul style="list-style-type: none"> • En el caso de hospitalización, podrá iniciarse durante el hecho, pero siempre días continuados. | <ul style="list-style-type: none"> • 1 DÍA LABORABLE | <ul style="list-style-type: none"> • 1 DÍA LABORABLE (coincidente ceremonia) | <ul style="list-style-type: none"> • SEGÚN NORMA LEGAL <p>TS (9/12/2020) Finalidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Atender deberes carácter público. <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajador bien miembro jurado bien acusado y testigo juicio o bien presidente, vocal, interventor y apoderado mesa electoral. | <ul style="list-style-type: none"> • TIEMPO INDISPENSABLE (con preaviso y justificación) | <p style="text-align: center;">CONCILIACION VIDA LABORAL Y FAMILIAR (Modificación ET 30/06/23)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 4 días <ul style="list-style-type: none"> ◦ Causa fuerza mayor, motivos urgentes e imprevisibles, relacionados con familiares/personas convivientes, que hagan indispensable presencia inmediata. ◦ Distribución por horas/días y podrá alcanzar hasta 4 días al año. |

Art. 42/ Modificación ET (30/06/2023) NO RETRIBUIDOS (Ausencia del trabajo SIN DERECHO A REMUNERACIÓN)

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • 15 DÍAS por curso escolar (máximo dos periodos, aunque no se agote el tiempo total) <ul style="list-style-type: none"> ◦ Concesión obligada por empresa previa solicitud 15 días antelación ◦ Excepción: no coincida con otro trabajador mismo nivel o rama | <ul style="list-style-type: none"> • 8 semanas de permiso "parental" <ul style="list-style-type: none"> ◦ Hasta que el menor cumpla 8 años, tiempo completo o parcial, forma continua o discontinua (con 10 días antelación) |
|--|---|

PRESTACIÓN POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR Y DURANTE LA LACTANCIA (VII CONVENIO)

Suspensión contrato trabajo CON DERECHO A RETRIBUCIÓN TOTAL (Art. 43)

NACIMIENTO (Parto y cuidado menor 12 meses) (Art. 43 de acuerdo con legislación vigente/Reforma ET según RD-ley 9/2025)

- Para **MADRE BIOLÓGICA/ OTRO PROGENITOR: 17 SEMANAS**
 - **6 SEMANAS** posteriores al parto
 - ◆ **Característica:**
 - Disfrute **OBLIGATORIO** a jornada completa
 - ◆ **Excepciones:**
 - **Neonato deba permanecer hospitalizado a continuación parto por un periodo superior a 7 días.**
 - ❖ Se ampliará en núm. días hospitalizado hasta un máx. **13** semanas adicionales.
 - ❖ Si continuara hospitalizado a continuación periodo obligatorio de las seis semanas, se podrá suspender permiso y reanudarlo a partir alta hospitalaria menor.
 - **Discapacidad en nacimiento**
 - ❖ Se ampliará en **2** semanas (1 para cada progenitor).
 - **Nacimiento múltiple**
 - ❖ Se ampliará en **2** semanas por cada hijo distinto.
 - **Fallecimiento hijo/a**
 - ❖ No habrá reducción excepto si, pasadas las 6 semanas obligatorias para ambos progenitores, se solicita la reincorporación.
 - **11 SEMANAS (EL DOBLE EN CASO DE MONOPARENTALIDAD)**
 - ◆ **Características:**
 - **A VOLUNTAD** progenitores, desde finalización suspensión obligatoria hasta los **12 meses del hijo/a** en periodos semanales.
 - Forma **acumulada o interrumpida**.
 - **Régimen jornada completa o parcial** previo acuerdo empresa y trabajador según reglamento
 - **Supuesto de jornada parcial**, salario -a efecto cálculo indemnizaciones- será como si no se hubiera reducido jornada.
 - **Anticipación por la madre biológica hasta 4 semanas** fecha prevista del parto
 - **Comunicación** empresa con anticipación **mínima 15 días**
 - **Derecho individual intransferible**
 - **Caso dos progenitores misma empresa**, su ejercicio simultáneo podrá limitarse por empresa por escrito debidamente motivado.
 - **LA SEMANA 17 solo podrá disfrutarse para los nacimientos o adopciones A PARTIR DEL 31 DE JULIO DE 2025.**
 - **2 SEMANAS ADICIONALES (EL DOBLE EN CASO DE MONOPARENTALIDAD)**
 - ◆ **Características:**
 - **A VOLUNTAD** progenitores, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el/la hijo/a cumpla **LOS OCHO AÑOS**.
 - Se establece una **ampliación retroactiva** para acogerse a la norma con fecha del **2 de agosto de 2024**.

CUIDADO BEBÉ LACTANTE/LACTANCIA (Art. 44)

- Para **MADRE BIOLÓGICA/ OTRO PROGENITOR** en cuidado **BEBÉ LACTANTE HASTA 9 MESES** (supuestos de nacimiento, adopción, guarda fines adopción o acogimiento)
 - **Características:**
 - ◆ **1 HORA AUSENCIA TRABAJO DENTRO DE LA JORNADA DIVIDIDA EN DOS FRACCIONES** (incremento proporcional en todos los supuestos si es múltiple).
 - ◆ Sustitución voluntaria de este ejercicio por...
 - **REDUCCIÓN JORNADA BIEN AL PRINCIPIO O BIEN AL FINAL EN MEDIA HORA**
 - **ACUMULACIÓN JORNADAS COMPLETAS**
 - ❖ **Condiciones:**
 - ✓ Bien acuerdo entre Admón., sindicatos y patronal (Acuerdo lactancia BOE 21/12/2007: Inmediatamente después fin baja por nacimiento y de una sola vez hasta un máximo 30 días naturales.)
 - ✓ Bien contemplado en instrucciones o resoluciones administrativas
 - ◆ **Derecho individual intransferible**
 - ◆ **Su ejercicio simultáneo** por dos o más trabajadores por el mismo sujeto causante **podrá limitarse por la empresa**.
 - ◆ **Extensión hasta los 12 meses lactante con reducción proporcional del salario a partir de los 9 meses** cuando ambos ejerzan este derecho con misma duración y régimen.
 - ◆ **Concreción y periodo determinados por trabajador con preaviso de 15 días** al empresario (especificando inicio y fin permiso)

REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO MENOR O FAMILIAR QUE NO PUEDE VALERSE POR SÍ MISMO

(VII CONVENIO, Art. 45)

GUIA LABORAL 2021

<https://www.cuestioneslaborales.es/la-reduccion-de-jornada-por-cuidado-de-un-hijo-o-familiar/>

Características:

- Posibilidad de solicitud para trabajadores con **hijos menores de 12 años/familiares hasta 2º grado de consanguinidad/afinidad** por edad, accidente o enfermedad que les impida valerse por sí mismos sin actividad retribuida (*no se considera como tal el recibir pensión*).
- Reducción **entre 1/8 y un máximo de 1/2** de la duración jornada con **disminución proporcional salario**.
- **Ejercicio limitado** por empresario si **dos o más trabajadores** lo solicitasen por **el mismo sujeto causante**.
- **Concreción horaria por trabajador y preaviso de reincorporación** con **15 días de antelación**.

Cómo solicitar la reducción:

- **Por escrito o delante** de un **testigo** (trabajador o RLT) **si se solicita verbalmente**.
- **Junto a la solicitud**, se podría presentar, **aunque no es perceptible**, pero puede que tenga que aportarse posteriormente, la **siguiente documentación**:
 - DNI/libro de familia (**en caso de hijo menor 12 años/familiar que no puede valerse por sí mismo**).
 - Declaración IRPF/situación pensionista por jubilación o incapacidad con certificado Seguridad Social; informe médico cabecera sobre patologías familiar/informe servicios sociales/peritaje médico; informe servicios sociales que el trabajador es el encargado de su cuidado/acreditación que otros familiares no pueden encargarse de él (**en caso de familiar que no puede valerse por sí mismo**).
- Cualquier **represalia** (modificación funciones, traslado centro de trabajo, disminución salario, sanciones disciplinarias, acoso laboral incluido despido) **debería ser declarada nula** por **la garantía de indemnidad del trabajador**.

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

- *En el Art. 34, 8, se recoge **derecho a solicitar adaptaciones duración y distribución jornada trabajo para conciliar vida familiar y laboral en el caso de cuidado de hijos menores de 12 años,***
 - *En su **modificación de 30/06/2023...***
 - ♦ *Se amplían las causas (debidamente justificadas) por cuidado **hijos mayores 12 años** cuando necesiten cuidado directo, **cónyuge o pareja de hecho, familiares consanguinidad hasta 2º grado u otras personas dependientes que convivan mismo domicilio.***
 - ♦ *Se reduce el plazo para la empresa para contestar a **15 días**. En caso de no contestar se presume que se ha concedido la solicitud.*
- *En el Art. 37. 6 (modificado el 30/06/2023),*
 - *Se recoge derecho a reducir la jornada por **cuidado directo de personas con discapacidad** que no trabajen y no pueda valerse por sí mismos.*
 - *Se amplía la reducción de jornada, de al menos la mitad, para **cuidado menor a su cargo afectado por cáncer u otra enfermedad grave** que precise de cuidado directo, continuo y permanente **hasta que cumpla los 23 años.***

Preaviso al empezar y al finalizar

- Con **15 días de antelación** cuando **se inicie** y **cuando finalice** el periodo de reducción jornada.

Horario en el que se puede disfrutar

- La reducción tiene que ser **dentro del horario del trabajador** y tiene que ser **diaria** (todos los días) salvo acuerdo con empresa.

Discrepancias con la empresa y negativa a la reducción

- **No puede negarse** a la reducción si existe causa; pero **sí al horario y proponer** otro en los siguientes **casos**:
 - Razones productivas/organizativas.
 - Supuestos excepcionales (abuso de derecho, inexistencia buena fe, manifiesto quebranto a la empresa por e horario solicitado).
- En su caso, se resolverá por **procedimiento judicial urgente** con **tramitación preferente** en los juzgados. La sentencia no será recurrible.

Duración mínima y máxima de la reducción

- **En el supuesto de cuidado de hijos, la duración máxima es hasta que el menor cumpla 12 años.**
- **En el caso de cuidado de familiar, no existe ningún límite.**
- **No existe duración mínima**, se podrá volver en cualquier momento a la jornada ordinaria sin que el empresario se pueda oponer.

Efectos de la reducción (*Ley General de Seguridad Social (Art. 237)*)

- El **salario se reducirá en la misma proporción que la jornada** y afecta al salario base, a los complementos salariales que figuren en nómina y por los que se cotice a la Seguridad Social.
- Durante los **tres primeros años**, en el caso de **cuidado de un hijo menor de 12 años**, la **cotización a la Seguridad Social** (a efectos del cálculo incapacidad permanente o jubilación) **se incrementa hasta el 100%**. En el caso de **cuidado de un familiar que no pueda valerse por sí mismo**, también será **durante los tres primeros años**.
- El **cálculo del paro** se realizará **como si la reducción de jornada no existiera**.

EXCEDENCIAS (VII CONVENIO)
Suspensión contrato trabajo a solicitud trabajador (SIN DERECHO A RETRIBUCIÓN)

| FORZOSA (Art. 49 y 51) | | ESPECIAL (Art. 50 y 51) | | | VOLUNTARIA (Art. 52 y 54) | POR VÍCTIMAS VIOLENCIA DE GÉNERO (Art. 53) |
|---|--|---|--|---|--|---|
| <p>◆ Características:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concesión automática (previa presentación documentación) • Reserva puesta de trabajo • Reincorporación mismo centro de trabajo terminada excedencia • Consideración periodo como trabajado a efectos de antigüedad • Desaparecida causa, 30 días naturales para incorporación; si no, baja definitiva. | | | | | | |
| DESIGNACIÓN/ ELECCIÓN CARGO PÚBLICO | EJERCICIO FUNCIONES SINDICALES (CARGO CENTRAL SINDICAL) | PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL | CUIDADO FAMILIAR | CUIDADO HIJO MENOR DE TRES AÑOS | <p>Condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Por escrito • Un año de antigüedad y no haber disfrutado excedencia durante los cuatro anteriores • Empezará a disfrutarse desde el primer mes curso escolar. <p>Características:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Duración mínima, 4 meses y máxima, 5 años • Sin cómputo de antigüedad ni derecho al reingreso salvo si hubiera vacante (Excepción: excedencia proyecto cooperación). • Cabe pacto entre las partes sobre reserva puesto y duración. • Solicitud posible con al menos un mes de antelación fin excedencia | <p>Condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acreditación documental (resolución judicial/ administrativa) • Confidencialidad <p>Características:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reserva puesto trabajo • Cómputo antigüedad • Duración entre 3 meses y 1 año |
| <p>Características:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si es imposible la asistencia al trabajo. • Reingreso mes siguiente cese | <p>Característica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organización sindical con representatividad legal ámbito actual Convenio | <p>Condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 10 años en activo misma empresa (si es a petición propio trabajador) • 4 años en activo misma empresa (consecuencia adecuación empresa a la innovación) <p>Características:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Duración 1 curso escolar. | <p>Condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tener hasta 2º grado consanguinidad/ afinidad • No pueda valerse por sí mismo. • No desempeñe actividad retribuida. <p>Características:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Duración no superior a tres años • <i>Periodo de cotización efectiva contingencias comunes al 100% por los 3 años. (Ley General de Seguridad Social Art. 237)</i> | <p>Condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Podrá disfrutarse desde nacimiento/ resolución judicial hasta que el menor cumpla tres años. <p>Características:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Periodo de cotización efectiva contingencias comunes al 100% por 3 años. (Ley General de Seguridad Social Art. 237)</i> | | |
| <p>Características comunes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Podrá disfrutarse de forma fraccionada (varios tramos y separados) • Su ejercicio simultáneo por el mismo sujeto causante podrá limitarse por la empresa. • Situación asimilada al alta para obtener prestaciones por desempleo. No cotiza, pero no cuenta para el cómputo (paréntesis). • Si se inicia un nuevo periodo de excedencia termina el anterior. | | | | | | |

JUBILACIONES ART. 56 (VII CONVENIO)

Características:

- Posibilidad de jubilación ordinaria **según requisitos legislación vigente.**
- Puede tener efecto bien momento de cumplimiento bien al **final de curso** previo **acuerdo empresario/trabajador.**
- Posibilidad tramitar sistemas **jubilaciones anticipadas según legislación vigente.**

CONDICIONES JUBILACIÓN PARA 2025 SEGÚN

LEY 27/2011 DE 1 DE AGOSTO SOBRE ACTUALIZACIÓN Y MODERNIZACIÓN SISTEMA SEGURIDAD SOCIAL
LEY 21/2021 DE 28 DE DICIEMBRE DE GARANTÍA DEL PODER ADQUISITIVO DE LAS PENSIONES Y OTRAS MEDIDAS PARA EL REFUERZO DE LA SOSTENIBILIDAD FINANCIERA Y SOCIAL DEL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES

Requisitos (para acceder al 100% pensión):

- En caso de haber cotizado **menos de 38 años y tres meses**, jubilación **66 años y 8 meses.**
- En caso de haber cotizado **38 años o tres meses o más**, jubilación **65 años.**
- **Para cobrar el 100% de la pensión en 2025 y hasta 2026 incluido**, serán necesarios tener cotizados **36 años y 6 meses.**

Causa:

- Cada año, **se extiende edad legal** según incremento progresivo en vigor desde 2013.
- En **2027**, jubilación regular a los **67 años** habiendo cotizado **menos de 38 años y 6 meses.** En caso de haber cotizado **38 años y 6 meses o más**, jubilación a los **65 años.**
- Periodo cálculo pensión: **últimos 25 años.**

Periodo mínimo cotización:

- **15 años** (al menos **2 comprendidos 15 inmediatamente anteriores** jubilación).
Excepción:
 - **Doctrina paréntesis:** se dejan en paréntesis los años sin cotizar por causas ajenas voluntad trabajador (parados larga duración, presos...)
- Derecho **50% base reguladora.**

JUBILACIÓN VOLUNTARIA

Características:

- Posibilidad de **adelantar** la jubilación hasta en **2 años** (anticipada)
- Condición de, al menos, **35 años cotización.**
- Según periodo cotización, **aplicación coeficientes reductores por cada mes** que se adelante.

| Meses | Inferior a 38 años y 6 meses | Igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses | Igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses | Igual o superior a 44 años y 6 meses |
|-------|------------------------------|---|---|--------------------------------------|
| 24 | 21% | 19% | 17% | 13% |
| 18 | 8,8% | 8,40% | 8% | 7,60% |
| 12 | 5,5% | 5,25% | 5% | 4,75% |
| 6 | 4% | 3,82% | 3,64% | 3,45% |
| 1 | 3,26% | 3,11% | 2,96% | 2,81% |

JUBILACIÓN ANTICIPADA POR CAUSAS NO IMPUTABLES AL TRABAJADOR

Características:

- Posibilidad de **adelantar** la jubilación hasta en **4 años** por **causa no imputable voluntad trabajador.**
- Condición de, al menos, **33 años cotización.**
- Según periodo cotización, **aplicación coeficientes reductores por cada mes** que se adelante.

| Meses | Inferior a 38 años y 6 meses | Igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses | Igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses | Igual o superior a 44 años y 6 meses |
|-------|------------------------------|---|---|--------------------------------------|
| 48 | 30% | 28% | 26% | 24% |
| 36 | 22,5% | 21% | 19,5% | 18% |
| 24 | 15% | 14% | 13% | 12% |
| 12 | 5,5% | 5,25% | 5% | 4,75% |
| 1 | 0,63% | 0,58% | 0,54% | 0,5% |

Causas:

- Despido objetivo/colectivo
- Muerte, jubilación o incapacidad empresario individual.
- Extinción contrato por fuerza mayor/ por resolución judicial/por decisión de la trabajadora por ser víctima de violencia de género.

JUBILACIÓN PARCIAL (a partir 1 de abril de 2025) (RD-Ley BOE 24 de diciembre de 2024)

SIN CONTRATO RELEVO

Condiciones

- Cumplir **edad jubilación ordinaria** (establecida anualmente en el calendario transitorio) y **requisitos para causar derecho pensión jubilación.**

Características

- Reducir jornada **entre 25% (mínimo) y 75% (máximo)**

CON CONTRATO RELEVO

Condiciones:

- Se podrá acceder **hasta 3 años antes de la jubilación ordinaria** correspondiente. **Si se anticipa en más de dos años, en el primero se podrá reducir la jornada entre un 20 y un 33%. A partir del segundo las partes podrán alterar la reducción de la jornada entre un 25 y un 75%.**

- **Mínimo de 6 años empresa, contrato indefinido tiempo completo** y, al menos, **33 años cotización** (25 años con discapacidad superior 33%).

Características:

- Facilitar su acceso **no es obligatorio** para la **empresa.**
- Es **posible acumular y concertar trabajo** en un periodo inicial a tiempo completo hasta jubilación plena.
- **Trabajador y empresa obligados a cotizar al 100%** durante tiempo jubilación parcial
- **Contrato relevista**
 - Persona desempleada, trabajador misma empresa con contrato de duración determinada (circunstancias producción o sustitución) y fijo discontinuo según reglamento)
 - Indefinido a tiempo completo
 - Mantenimiento mínimo hasta 2 años después jubilación relevado
 - Bases cotización relevista no puede ser inferiores al 65% promedio 6 últimas bases cotización jubilado

PAGA 25 AÑOS (VII CONVENIO)

CONSIDERACIÓN GENERAL: La publicación del Convenio Colectivo no implica que la Administración vaya a abonar la paga.

| PAGA EXTRAORDINARIA POR ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA (Art. 66) | PAGA EXTRAORDINARIA POR ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA DEL PERSONAL DOCENTE EN PAGO DELEGADO (Art. 67) | OBSERVACIONES |
|--|--|---|
| <p>Características:</p> <ul style="list-style-type: none"> Destinatarios, trabajadores con 25 años en la empresa (persona jurídica) o que hayan sido recolocados con reconocimiento antigüedad generada anterior empresa: <ul style="list-style-type: none"> Personal docente en pago delegado Personal que no está en pago delegado (la paga, en este caso, a cuenta de la empresa) Única paga equivalente al de una mensualidad extraordinaria (importe de una mensualidad del salario, antigüedad y complementos específicos) por cada quinquenio cumplido. | <p>Características:</p> <ul style="list-style-type: none"> A cargo de la Administración educativa y no de las empresas. Abono por pago delegado siempre que hubiera DISPONIBILIDAD PRESUPUESTARIA. En caso de JUSTIFICACIÓN de insuficiente dotación presupuestaria anual, se aplazará el pago, aunque SE RESPETARÁN DERECHOS GENERADOS durante este aplazamiento hasta... <ul style="list-style-type: none"> La emisión por la Administración de las correspondientes resolución e instrucciones de abono. O bien, el acuerdo entre la Administración y las organizaciones sindicales y empresariales tal como se recoge en la Disposición Adicional VIII del presente Convenio. | <p>Características:</p> <ul style="list-style-type: none"> El VII Convenio, agotado su ámbito temporal el 31 de diciembre de 2024, ha prorrogado su vigencia por tácita reconducción durante un año y, si no media denuncia por ninguna de las partes, la prórroga opera cada año. Sin embargo, ha dejado sin efecto el Acuerdo de la Paga de 25 años con la Consejería publicado en el BOPA (28/10/2025). Mientras no exista acuerdo, no es necesario solicitar la paga; porque cuando se firme el nuevo, en este siempre se contempla al personal docente que hubiera generado el derecho durante este intervalo. |

BECAS GRATUITAS HIJOS DE TRABAJADORES (VII CONVENIO)

| RÉGIMEN GRATUIDAD (Art. 86) | PROCEDIMIENTO (Anexo V) | ADJUDICACIÓN BECAS |
|--|--|---|
| <p>Criterios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Referido a enseñanza reglada y actividades complementarias organizadas empresa para todos los niveles educativos del art. 2. • Todas las empresas regidas por el convenio. • Trabajadores con DEDICACIÓN AL MENOS IGUAL a la MITAD JORNADA LABORAL. • Beneficiarios: <ul style="list-style-type: none"> ○ Trabajadores afectados convenio respecto propio centro trabajo. ○ Sus hijos, con independencia centro educativo donde realicen sus estudios. ○ Hijos huérfanos, cuyos padres, al fallecer, tengan antigüedad superior a 2 años. ○ Hijos trabajadores en excedencia forzosa excepto los designados/elegidos para cargo público que imposibilita asistencia al trabajo. • Fondo total plazas por nivel: <ul style="list-style-type: none"> ○ 2% [Educación Infantil, primer ciclo ESO (sin concertar), segundo ciclo ESO, Bachillerato, FP grado medio y superior, ciclos formativos grado básico o equivalente, Educación Adultos] ○ 3% [Educación Primaria, y primer ciclo ESO (con concierto)] ○ Consideraciones: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Hijos trabajadores siempre con derecho a plaza gratuita propio centro trabajo aunque se supere porcentaje. ▪ Hijos trabajadores otros centros con derecho plaza gratuita solo si porcentajes no han sido cubiertos con hijos profesores propio centro. ▪ En primer ciclo de Infantil, 15% de alumnos becados como máximo, con una beca del 50% actividad distribuida entre los becados. • Trabajadores obligados a solicitar ayudas al estudio ofertadas por Administración si cumplen condiciones. Si concedidas, reintegrarán cantidades a empresas. | <p>Primera semana de mayo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Constitución comisión mixta (patronales y sindicatos negociadores del convenio). <ul style="list-style-type: none"> ○ Función de aprobar y publicar... <ul style="list-style-type: none"> ▪ Modelo de solicitud ▪ Plazo y lugar presentación ▪ Criterios preferencia adjudicación si hay más solicitudes que plazas. <p>Primera semana de junio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comisión <ul style="list-style-type: none"> ○ Funciones: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Adjudicar plazas ▪ Comunicar resolución ▪ Hacer constar obligación de solicitar ayudas estudio a trabajadores con requisitos. <p>Plazo de una semana a partir comunicación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Posibilidad recurso ante comisión <p>A partir 15 julio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resolución definitiva | <p>Criterios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si en un nivel, solicitudes sobrepasan plazas entre trabajadores ajenos, tendrán preferencia padres que no tengan tal nivel en su centro. • Si no es de aplicación el anterior, trabajadores con menor cociente <u>Ingresos brutos anuales Un. Fam. Núm. Miembros</u> • Si diferencias cocientes inferiores a 900. (Presentación declaración IRPF) <ol style="list-style-type: none"> 1. Antigüedad padre/madre enseñanza privada 2. Antigüedad alumno Centro |

CONTROL Y REGISTRO HORARIO ANEXO I (VII CONVENIO)
Para todos los trabajadores excepto personal sin relación laboral: autónomos, religiosos, personas contrato alta dirección. (Punto 1.)

| CUADRO HORARIO TRABAJADOR (Punto 2.) | CONTROL HORARIO DIARIO (Punto 3.) | TIEMPO TRABAJO (Puntos 4. y 5.) | TIEMPO RECREO (Punto 6.) | TIEMPO LIBRE ENTRE CLASES (Punto 7.) |
|--|---|--|---|--|
| Características: <ul style="list-style-type: none"> • Inicio curso escolar • Por empresario previa consulta Representación legal trabajadores • Según... <ul style="list-style-type: none"> ○ Calendario laboral y escolar anual ○ Convenio colectivo y Estatuto trabajadores • Distribución horas no lectivas previstas (caso personal docente) | Características: <ul style="list-style-type: none"> • Jornada total cada persona trabajadora • Jornada lectiva y no lectiva (caso personal docente) | Característica: <ul style="list-style-type: none"> • Establecimiento con carácter general y particular hora de entrada y salida de obligado cumplimiento trabajador <ul style="list-style-type: none"> ○ Fuera de ese horario no es tiempo de trabajo. • Excepciones (comunicadas y autorizadas empresario y registradas mismo día) <ul style="list-style-type: none"> ◆ Actividad laboral autorizada por empresario ◆ Incidencia que obligue a más horas | Características: <ul style="list-style-type: none"> • A disposición empresario para vigilancia u otra actividad. • No es tiempo de trabajo y cabe salida del centro si... <ul style="list-style-type: none"> ○ Autorización empresa previa petición trabajador | Características: <ul style="list-style-type: none"> • Hora de registro de jornada laboral (no lectiva). • A disposición del empresario <ul style="list-style-type: none"> ○ Acuerdo entre partes a petición de cualquiera para que no se registre. <ul style="list-style-type: none"> ◆ En cada ocasión o por un curso |
| PAUSA ENTRE JORNADA MAÑANA Y TARDE (Punto 8.) | FORMACIÓN (Punto 9.) | ACTIVIDAD FUERA DE CENTRO UN DÍA DE DURACIÓN (Punto 10.) | CATEGORIAS FUNCIONALES DIRECTIVAS TEMPORALES (Punto 11.) | SUPUESTO SUBCONTRATACIÓN (Punto 12.) |
| Características: <ul style="list-style-type: none"> • No es tiempo de trabajo. • Excepción: <ul style="list-style-type: none"> ○ Realización tareas encomendadas. | Característica: <ul style="list-style-type: none"> • Es tiempo de trabajo efectivo (jornada no lectiva). Tipos: <ul style="list-style-type: none"> • Organizada por empresa • Autorizada por empresa a petición trabajador | Tipos: <ul style="list-style-type: none"> • Coincidente horario entrada y salida: <ul style="list-style-type: none"> ○ Cómputo jornada (horas lectivas y no lectivas) • Superior jornada: <ul style="list-style-type: none"> ○ Horas por encima, como no lectivas • Inferior jornada: <ul style="list-style-type: none"> ○ Terminada actividad, se cumplirá con el resto. | Característica: <ul style="list-style-type: none"> • Consideración como mandos intermedios, cargos de confianza o ejercicio especiales responsabilidades. • Ejemplos: <ul style="list-style-type: none"> ○ Director, subdirector, jefe estudios, jefe departamento • Jornada anual con incremento 210 horas (Art. 29) y complementos específicos (durante función) • Control horario similar, aunque de acuerdo características particulares cargo. | Característica: <ul style="list-style-type: none"> • Empresa contratista obligación... <ul style="list-style-type: none"> ○ Control horario trabajadores ○ Conservación y mantenimiento registros diarios • Centro docente sin responsabilidad Excepción: <ul style="list-style-type: none"> • Control horario por centro docente tras acuerdo con contratista |
| REGISTRO Y SISTEMA CONTROL (Puntos 13. y 14.) | SUPERACIÓN JORNADA ANUAL CONTRATO (Punto 15.) | COOPERATIVAS (Punto 16.) | REALIZACIÓN GESTIONES FUERA CENTRO EDUCATIVO (Punto 17.) | |
| Características: <ul style="list-style-type: none"> • Determinado por empresa previa consulta RLT • Cumplimiento normativa protección datos • Información trabajadores • Hoja por cada trabajador (soporte papel) • Disponible durante tiempo legal (4 años) | Características: <ul style="list-style-type: none"> • Carácter excepcional • Compensación con... <ul style="list-style-type: none"> ○ Pago horas extraordinarias ○ Descanso de septiembre a noviembre siguiente curso escolar | Característica: <ul style="list-style-type: none"> • No se aplica este control horario según convenio a los cooperativistas. | Característica: <ul style="list-style-type: none"> • Control horario en documento separado (tiempo efectivo: salida y vuelta) | |

ANEXO II (VII CONVENIO)
SALIDAS ESCOLARES DE MÁS DE UN DÍA DE DURACIÓN

| EXCLUSIÓN (Punto 1.) | VOLUNTARIEDAD (Punto 2.) | CÓMPUTO DE LAS HORAS (Puntos 3.) |
|---|---|--|
| <p>Características:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quedan excluidas... <ul style="list-style-type: none"> ○ Salidas de 1 solo día sin pernocta. ○ Salidas cuyo número de horas, no incluidas en el cómputo anual de jornada, sea superior a las 72. | <p>Características:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La participación de los trabajadores será expresamente VOLUNTARIA. | <p>Características:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Con carácter general, consideración ordinarias y no incluidas cómputo anual jornada. • Se establece un máximo de 72 horas (8 diarias) por curso escolar y trabajador. Sin embargo... <ul style="list-style-type: none"> ○ Si la salida coincide con días laborables en el centro, <ul style="list-style-type: none"> ◆ Las horas programadas trabajador (lectivas y no lectivas caso personal docente) se contarán dentro del cómputo anual jornada. ○ Si la salida coincide con días no lectivos o sin presencia obligatoria, <ul style="list-style-type: none"> ◆ Se contarán 8 horas diarias dentro del conjunto de las 72 horas. |
| RESPECTO DESCANSOS DIARIOS Y SEMANALES (Punto 4.) | COMPLEMENTO SALARIAL Y REVALORIZACIÓN IPC (Puntos 5. y 6.) | OTRAS CONSIDERACIONES (Puntos 7. 8. 9. y 10.) |
| <p>Características:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descanso mínimo semanal día y medio ininterrumpido acumulable por periodos de hasta 14 días (Estatuto de los trabajadores Art. 37. 1) | <p>Características:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Complemento <u>SALARIAL</u> diario con cargo coste actividad • Cuantías (actualizadas 2024): <ul style="list-style-type: none"> ○ Cada día lectivo/laborable no lectivo de presencia obligatoria: 58,06 €. ○ Cada día no lectivo/laborable de no presencia obligatoria: 92,08 € (salida nacional) y 104,45 € (salida internacional). • Revalorización anual conforme IPC año anterior. Pendiente actualización 2025 (2,8%) | <p>Características:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mantenimiento condiciones establecidas por las empresas si son mejores (punto 7.) • Abono gastos desplazamiento, alojamiento y manutención con cargo coste actividad (punto 8.) • Póliza seguro responsabilidad civil así como de asistencia de viaje, si es en el extranjero (punto 9.) • Cualquier siniestro en desempeño de sus funciones se considerará accidente laboral (punto 10.) |

| ELECCIONES SINDICALES (GUÍA RÁPIDA) | | |
|-------------------------------------|--|---|
| | DELEGADOS DE PERSONAL (HASTA 49 TRABAJADORES) | COMITÉ DE EMPRESA A PARTIR DE 50 TRABAJADORES |
| PROMOCIÓN | <ul style="list-style-type: none"> • Sindicatos más representativos nivel estatal/nivel autonómico • Sindicato ganador anteriores elecciones (norma no escrita) • Asamblea de trabajadores | |
| MESA ELECTORAL | <ul style="list-style-type: none"> • Después de comunicación propósito de celebrar elecciones, la empresa dará traslado a los trabajadores que deben constituir la mesa, representantes trabajadores y promotores. • Formada por el presidente (trabajador de más antigüedad empresa) y dos vocales (electores de mayor y menor edad). Este último actuará de secretario. Los suplentes serán los trabajadores que sigan a los titulares de la mesa en antigüedad o edad. | |
| NÚMERO DE REPRESENTANTES | <ul style="list-style-type: none"> • 1 (de 6 a 30 trabajadores) • 3 (de 31 a 49 trabajadores) | <ul style="list-style-type: none"> • 5 (de 50 a 100 trabajadores) • 9 (de 101 a 250 trabajadores) |
| COLEGIOS ELECTORALES | <ul style="list-style-type: none"> • Colegio electoral único | <ul style="list-style-type: none"> • Colegio de Técnicos y administrativos. Resto de personal no incluido en el grupo 3. • Colegio de trabajadores especialistas y no cualificados. De acuerdo con la disposición adicional novena VII Convenio, todo el personal que pertenece al grupo 3 de Servicios Generales (conserje, guarda, personal de limpieza, personal de cocina y mantenimiento). Condición: Para constituir un colegio se necesita que, en la distribución proporcional de representantes, el cociente sea superior a 0,5. |
| CENSO LABORAL | <ul style="list-style-type: none"> • Entregado por empresa mismo día constitución mesa. En el caso de elecciones de delegados, la empresa remitirá el censo electoral a los componentes mesa electoral. • Por cada colegio, tiene que haber un censo en el que figuren todos los trabajadores que tengan, al menos, un mes de antigüedad en la empresa a fecha de preaviso. • Son tres tablas diferentes, en el caso de que hubiera los tipos de trabajadores descritos a continuación: <ul style="list-style-type: none"> ○ Tabla en la que se recogen los fijos y los temporales que tengan una antigüedad superior al año. Deben indicarse los contratos de sustitución o interinidad (sustitutos de una baja por enfermedad, paternidad, maternidad, excedencia, En aconsejable que se escriba, en su caso, "por sustitución" porque, aunque pueden tener derecho a voto, no computan para determinar el número de representantes que se eligen. ○ Tabla en la que se incluyen los trabajadores temporales que tienen un contrato inferior a un año. ○ Tabla en la que se incluyen los trabajadores que ya extinguieron su contrato con la empresa (con indicación fecha de inicio y de cese), siempre que tengan contrato en los 12 meses anteriores al preaviso. | |
| ELECTORES | <ul style="list-style-type: none"> • Mayores de 16 años y antigüedad mínima de 1 mes momento votación | |
| ELEGIBLES | <ul style="list-style-type: none"> • Mayores de 18 años y antigüedad no inferior a 6 meses presentación candidaturas • Ser presentados por sindicatos legalmente constituidos o por número de firmas de electores de su mismo centro y colegio equivalente, al menos, a 3 veces el número de puestos que deben cubrirse. | |
| CANDIDATURAS | <ul style="list-style-type: none"> • Firmada y sellada con indicación sindicato que la presenta y con el número de candidatos que se desee. Es necesaria su firma. | <ul style="list-style-type: none"> • En cada colegio, firmada y sellada con indicación sindicato que la presenta y, como mínimo, tantas personas como puestos que deban cubrirse. Es necesaria su firma. |

| | | | |
|-------------------------------------|---|--|---|
| <p>PAPELETA VOTACIÓN</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Todos los candidatos deben figurar en una papeleta única, ordenada alfabéticamente figurando al lado el sindicato que la presenta. | <ul style="list-style-type: none"> • Estarán encabezadas por el sindicato que las presentan y contendrán, como mínimo, el 60% de los puestos en relación con la candidatura. • Las papeletas serán iguales (tamaño, color, impresión y calidad de papel). | |
| <p>VOTACIÓN</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Cada elector podrá votar a tantos candidatos como puestos que deban cubrirse (lista abierta). | <ul style="list-style-type: none"> • Cada elector podrá votar a una sola de las listas presentadas en su colegio electoral (lista cerrada). | |
| <p>ATRIBUCIÓN DE PUESTOS</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Resultan elegidos quienes obtengan el mayor número de votos. • En caso de empate, contará la mayor antigüedad en la empresa. | <ul style="list-style-type: none"> • De acuerdo con coeficiente que resulta de dividir número de votos válidos entre el número de puestos que deben cubrirse. • En caso de puestos sobrantes, se atribuirán a las listas con mayor resto de votos. | |
| <p>CALENDARIO</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Proceso (constitución mesa, presentación candidaturas, proclamación candidaturas, votación, escrutinio y publicación acta) mínimo 24 horas y máximo 10 días. | <ul style="list-style-type: none"> • 1. Constitución mesa electoral (día indicado preaviso) • 2. Publicación y exposición censo tablón anuncios (mínimo 72 horas, se recomiendan tres días hábiles) • 3. Reclamación censo electoral (24 horas después final exposición) • 4. Resolución reclamaciones censo electoral y publicación definitiva (24 horas después final reclamaciones) • 5. Determinación número miembros comité y distribución por colegios (día publicación definitiva censo) • 6. Presentación candidaturas (9 días naturales desde publicación lista definitiva electores) | <ul style="list-style-type: none"> • 7. Proclamación de candidaturas (2 días laborables después final plazo presentación candidaturas) • 8. Reclamación proclamación candidaturas (1 día laborable después concluido plazo presentación candidaturas) • 9. Resolución impugnaciones candidaturas y proclamación definitiva (1 día hábil). • 10. Propaganda electoral (mínimo 4 días naturales, se recomiendan 4 días hábiles) • 11. Reflexión (1 día natural) • 12. Votación • 13. Publicación de resultados (entrega certificados a interventores) • 14. Entrega actas oficina pública (máximo 3 días). |

HABILITACIONES

ESO, BACHILLERATO Y FORMACIÓN PROFESIONAL EN CENTROS PRIVADOS

Requisitos:

- **Título Licenciado, ingeniero o arquitecto/Título oficial Educación Superior Graduado o equivalente (cuya denominación exacta aparezca en el anexo Real Decreto 860/2010)**
 -
- Cualquier **titulación** de Licenciado o Graduado de la **rama de conocimiento** y Acreditación de...
 - **Experiencia docente** (impartición 2 cursos completos o 12 meses en periodos continuos/discontinuos).
 - **Certificación académica** haber superado **24 créditos ECTS** de formación.
 - Realización **actividades formación del profesorado** (relacionadas con la materia) de al menos **24 créditos ECTS**.
 - Certificación de **haber superado la primera prueba** de las **oposiciones a funcionarios docentes**.
- **Máster formación profesorado** en ESO y Bachillerato
 -
- **Título profesional especialización didáctica/Certificado de cualificación pedagógica/Certificado de aptitud pedagógica**
 -
- **Título maestro, licenciado en Pedagogía** o una **licenciatura** o **titulación equivalente** que incluya **formación pedagógica/didáctica ANTES 1 DE OCTUBRE DE 2009**

Presentación:

- **DEL 1 (0:00) AL 20 (23:59) de OCTUBRE.**
- Presencial o telemática

Recursos:

- Potestativo de reposición
- Contencioso-administrativo

Legislación:

- <https://otecas.org/wp-content/uploads/2020/10/LOE.pdf> (Ley Orgánica 2/2006)
- <https://otecas.org/titulaciones-y-habilitaciones/otras/>
 - (Real decreto 860/2010)
 - (Real decreto 476/2013)
 - (Resolución 19 diciembre de 2013)
 - (Resolución 29 diciembre de 2015)

Documentos que, en su caso, que deben presentarse:

- **Requerido:**
 - Solicitud modelo normalizado (**dirigido a** Consejería Educación, **código:** A03028343)
- **Acreditación cumplimiento cualificación específico:**
 - Certificación académica personal
 - Actividades formación profesorado (certificación realización actividad y resolución inscripción registro formación)
 - Certificación haber superado prueba oposiciones (resolución con convocatoria, fecha publicación y calificaciones obtenidas)
 - Certificación 24 créditos ECTS
- **Acreditación experiencia profesional**
 - Certificación dirección centro privado con Vª Bª inspección (centro privado) u hoja de servicios (centro público)
- **Otros (recomendable)**
 - Programa de asignatura de la carrera/créditos ECTS y calificaciones obtenidas para acreditar que los **contenidos** de las **asignaturas cursadas** se corresponden con el **80%** de los **contenidos** del **currículo** de la **etapa**.

Teléfono: centralita (985105500) / extensión habilitaciones (14968)

BILINGÜE

Legislación: <https://otecas.org/titulaciones-y-habilitaciones/bilingues/>

Características:

- En el **ANEXO III** de la Resolución del enlace, se establecen las titulaciones que acreditan los niveles B2, C1 y C2.
- De las titulaciones de **Trinity**, solo se consideran **válidas** las **ISE (Integrated Skills in English Exams)**.
- En el **ANEXO II**, modelo de solicitud.
- El **título Maestro de Primaria con mención en Inglés** habilita para la impartición de enseñanza bilingüe, pero no para la especialidad de Inglés. Para ello, se necesita acreditar como mínimo el B2.
- Solo para los **trabajadores en activo**.
- Periodo solicitud del **1 AL 15 DE CADA MES IMPAR** (presentación presencial o telemática)

ASTURIANO

Legislación: <https://otecas.org/titulaciones-y-habilitaciones/asturiano/>

Características:

- **Todo solicitante** debe aparecer en el **Registro General de Capacitación en Bable asturiano** (Resolución 26 de abril de 2001). El plazo de registro **ESTÁ ABIERTO TODO EL AÑO**.

| EDUCACIÓN PRIMARIA | EDUCACIÓN SECUNDARIA |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Será habilitante... <ul style="list-style-type: none"> ○ Cursos Filología Asturiana Universidad Oviedo (Resolución 12/12/2011) ○ Título Grado Maestro Mención Lengua Asturiana • No será habilitante... <ul style="list-style-type: none"> ○ Cursos de especialidad Lengua Asturiana Consejería/Academia Llingua | <ul style="list-style-type: none"> • Será habilitante... <ul style="list-style-type: none"> ○ Título Máster Oficial de formación del profesorado especialidad de asturiano (17/7/2010) ○ Haber superado las enseñanzas de grado mención menor en asturiano (29/03/2021) |



#OtecasEnLucha por y para l@s trabajador@s
de la #EnseñanzaConcertadaAsturiana



Calle Uría 17, entresuelo dcha. 33003, Oviedo



985 78 23 78



otecas@otecas.org



www.otecas.org



OTECAS

Organización de Trabajadores de Enseñanza Concertada de Asturias