

Boletín

de Enseñanza Privada

UGT



Servicios
Públicos
Enseñanza

Octubre 2025



Actualización del VII Convenio de Enseñanza Concertada

Tras su publicación en el BOE

Actualización del VII Convenio de Enseñanza Concertada

Tras su publicación en el BOE

El VII Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, firmado el 26 de junio de 2021 y publicado en el BOE el 27 de septiembre de 2021 ha tenido una evolución activa durante su vigencia, así como durante el año 2025 en que ha sido prorrogado por todas las organizaciones firmantes.

La incorporación al articulado de la nueva legislación en materia laboral, de igualdad o propia de la negociación colectiva específica de los colectivos que no tienen pago delegado merecen ser incorporados de manera conjunta para facilitar la lectura de los trabajadores interesados en tener un mayor conocimiento del estado del VII convenio colectivo de la enseñanza concertada.

Por su parte, UGT Servicios Públicos ha participado activamente en la incorporación de la legislación general al convenio colectivo teniendo en cuenta la especificidad de la enseñanza concertada, así como de la negociación de las tablas salariales del año 2024. La posición de UGT es algo más que una actitud, es una cuestión propositiva y proactiva persiguiendo mejoras constantemente para los trabajadores del sector.

Te lo contamos en el siguiente boletín.

ADAPTACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO A LA REFORMA LABORAL

Como consecuencia de la aprobación del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo se ha modificado el Convenio en su Capítulo II- Contratación del VII Convenio Colectivo. La Reforma ha venido a estabilizar el empleo e introduce cambios en

ese sentido y el convenio de la Enseñanza Concertada también se ha visto modificado, quedando de la siguiente manera:

CAPÍTULO II Contratación

Artículo 13. Forma del contrato. - Todo contrato celebrado en el ámbito del 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 las condiciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento. Los trabajadores contratados en esta modalidad percibirán el 90% del salario fijado en las Tablas Salariales para su categoría profesional.

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

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

contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

Artículo 17. Limitación a la contratación temporal. - El personal con contrato temporal no superará el 25% de la plantilla. Si el porcentaje supone decimales, se redondeará por exceso.

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

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

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

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

Artículo 18.- Contrato fijo-discontinuo. Se podrá contratar bajo esta modalidad para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

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

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

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

Cuando los trabajos que justifiquen la contratación mediante la modalidad de fijo-discontinuo se prolonguen durante los días previos y 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 registrará el llamamiento de las personas en situación de inactividad serán determinados de común acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras de la misma. En caso de falta de acuerdo, se establece que el llamamiento se realizará por orden de mayor a menor antigüedad en el puesto de trabajo.

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

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

Siempre y cuando lo establezca la legislación 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 90 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 gene-

rales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación, excepto la edad, que habrá de ser como establezca la legislación vigente.

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

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

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

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

Artículo 23. Período de prueba. -

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

- a) Personal docente (Grupo 1): 4 meses.
- b) Personal de administración y servicios (Grupos 2 y 3): 1 mes.
- c) Personal complementario titulado (Grupo 4): 2 meses.
- d) Personal con contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios: El período de prueba estará en función del grupo profesional al que esté adscrito la persona trabajadora: Personal docente será de 4 meses, personal titulado complementario 2 meses y personal de administración y servicios 1 mes.

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

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

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

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

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

Disposición Adicional Undécima. Adecuación de la contratación.

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

Disposición Transitoria Quinta. Contratos anteriores a la reforma.

Los contratos de obra o servicio y eventuales por circunstancias de la producción celebrados al amparo de lo dispuesto en el VI Convenio Colectivo o VII Convenio Colectivo, que sean anteriores al día 30 de marzo de 2022, continuarán siendo regulados conforme al régimen jurídico por el que se establecieron en su momento, conforme a los términos y condiciones que se establecen el Real Decreto 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para 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 6 meses.

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

ADAPTACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO AL REAL DECRETO 1026/2024

Artículo 10. Clasificación de grupos profesionales.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el anexo III, serán clasificados en grupos profesionales.

La definición realizada de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones con el objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, incluidas las personas LGTBI. Los indicados criterios y sistemas cumplen con lo previsto en el artículo 28.1. del ET.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio.

El personal afectado por este Convenio, de conformidad con el trabajo desarrollado en la empresa, se clasificará en 4 grupos profesionales:

* Grupo 1: Personal docente.

- * Grupo 2: Personal de Administración.
- * Grupo 3: Personal de Servicios.
- * Grupo 4: Personal Complementario Titulado.

Grupo 1: Categorías del grupo profesional de Personal docente.

El personal docente se encuadra en las siguientes subgrupos y categorías.

1.1. Subgrupo educación infantil 1er. Ciclo Educación Infantil (integrado):

- a. Profesor/Maestro.
- b. Educador infantil/Técnico

1.2. Subgrupo educación infantil 2º ciclo (integrado) y Educación Primaria

- a. Profesor/Maestro
- b. Orientador Educativo.

1.3. Subgrupo de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Ciclos formativos de grado básico o su equivalente según la normativa aplicable.

- a. Profesor.
- b. Orientador Educativo.
- c. Profesor Adjunto, Agregado o Auxiliar

1.4. Subgrupo de FP de Grados Medio y Superior.

- a. Profesor Titular.
- b. Profesor Adjunto, Agregado o Auxiliar.
- c. Orientador Educativo.

1.5. Subgrupo de Educación Especial (integrado).

- a. Profesor.

1.6. Subgrupo de Educación Permanente de Adultos.

- a. Profesor.
- b. Profesor Agregado.

1.7. Subgrupo otro personal.

- a. Profesor de actividades educativas extracurriculares.

- b. Instructor o monitor.
- c. Educador.

1.8. Categorías funcionales-directivas-temporales.

- a. Director.
- b. Subdirector.
- c. Jefe de Estudios.
- d. Jefe de Departamento.

Las categorías funcionales-directivas-temporales del personal docente, anteriormente mencionadas, así como su jornada y complementos salariales específicos, se mantendrán en tanto dure dicha función.

Grupo 2: Personal de Administración.

2.1. Subgrupo personal administrativo.

- a. Jefe de Administración o Secretaría.
- b. Jefe de Negociado.
- c. Oficial. Contable.
- d. Recepcionista. Telefonista.
- e. Auxiliar.

2.2. Subgrupo Personal auxiliar.

- a. Cuidador.

Grupo 3. Personal de servicios generales.

3.1. Subgrupo personal de portería y vigilancia.

- a. Conserje.
- b. Portero.
- c. Guarda. Vigilante.

3.2 Subgrupo de personal de limpieza.

- a. Gobernante.
- b. Empleado del servicio de limpieza, de costura, lavado y plancha.

3.3. Subgrupo personal de cocina y comedor.

- a. Jefe de cocina.
- b. Cocinero.
- c. Ayudante de cocina.
- d. Empleado de servicio de comedor.

3.4. Subgrupo Personal de mantenimiento y oficinas generales.

- a. Oficial de 1ª de oficinas.
- b. Oficial de 2ª de oficinas.

- c. Empleado de mantenimiento, jardinería y oficios varios.
- d. Conductores.

Grupo 4: Personal Complementario Titulado.

- a. Titulados Superiores
- b. Titulados Medios

La Comisión Paritaria homologará las categorías de los grupos y los subgrupos profesionales no contempladas en este Convenio.

Artículo 24. Vacantes y promoción profesional.

Se entiende por vacante la situación producida en una empresa por baja de un trabajador como consecuencia de la extinción de su relación laboral.

1º.- Vacantes entre el personal docente:

a) Las vacantes que se produzcan en el Grupo 1 (art. 10), serán cubiertas entre el personal del mismo grupo, combinando la capacidad, titulación y aptitud con la antigüedad en la empresa.

De no existir a juicio del empresario, personal que reúna las condiciones antes dichas, las vacantes se cubrirán con arreglo a la legislación vigente en cada momento.

b) En los niveles concertados la cobertura de las vacantes que se produzcan se hará a tenor de lo establecido en la legislación educativa vigente. Asimismo, se podrá contemplar como criterio preferente, estar incluido en la lista de recolocación de centros afectados por supresión de unidades concertadas.

2º.- Vacantes entre el Subgrupo Personal Administrativo: Las vacantes que se produzcan entre este personal se cubrirán con los trabajadores del propio subgrupo profesional, a excepción de la de Jefe de Administración o Secretaría y Jefe de Negociado. Los Auxiliares con 5 años de servicio en la categoría, podrán ser promocionados a Oficial, y de no existir vacante, continuarán como Auxiliares con la retribución de Oficial.

Los trabajadores en formación con más de 2 años de servicio en la empresa pasarán a ocupar el puesto de Auxiliar.

3º.- Vacantes entre el Grupo Personal de Servi-

cios Generales: Las vacantes que se produzcan entre este personal se cubrirán con los trabajadores del propio grupo profesional, y siempre que reúnan la capacidad y aptitud para el desempeño del puesto a cubrir, a juicio de la empresa.

4º.- El personal perteneciente a los Grupos 2, 3 y 4 de la empresa, tendrá preferencia a ocupar una vacante docente, siempre que reúna los requisitos legales, así como aptitud y capacidad, a juicio de la empresa, sin perjuicio de lo establecido en el punto 1º de este artículo.

5º.- En caso de nueva contratación o producción de vacante, y siempre que no pudiera acceder a estos puestos el personal fijo de plantilla, tendrá preferencia el personal con contrato temporal o a tiempo parcial y quienes estén contratados como interinos.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación educativa vigente para el personal docente, las personas trabajadoras tendrán igualdad de oportunidades a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo, orientación sexual, expresión y/o identidad de género, diversidad sexo genérica y familiar, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otras personas trabajadoras del centro de trabajo. La selección del candidato o candidata se ajustará a criterios y/o pruebas objetivas, de mérito y capacidad, así como, a pruebas psicotécnicas y de personalidad que se establezcan por la empresa y el resultado de la evaluación que en su caso se haya realizado en el seno de la empresa, valorándose en cualquier caso la experiencia en la empresa. La representación de los trabajadores participará, en la forma que se acuerde en cada empresa, en los procedimientos de selección que se convoquen.

La empresa no realizará ofertas de empleo de carácter no inclusivo que respondan a estereotipos de género o que incluyan imágenes que incurran en ellos.

La empresa utilizará, en los procedimientos de ascenso o promoción profesionales, criterios objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable hacia la diversidad sexo-genérica, afectiva y familiar.

Artículo 41. Permisos retribuidos. - Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1º.- Quince días en caso de matrimonio o inscripción en el registro correspondiente como pareja de hecho. En ambos casos, los 15 días naturales podrán empezar a disfrutarse previo aviso y justificación 3 días antes de la celebración, sin que ello suponga aumento del número de días de permiso, y sin perjuicio de su recuperación en caso de que no se produzca el hecho causante.

2º.- Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita en el registro correspondiente o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.

Adicionalmente, de acuerdo con la actual redacción del apartado 3b del art. 37 del ET, dada por el Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, y mientras se mantenga su vigencia en los siguientes términos, el permiso regulado en este apartado será extensible al familiar consanguíneo de la pareja de hecho debidamente inscrita, así como a cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquélla.

En el caso del permiso por hospitalización podrá iniciarse mientras dure el hecho causante, no obstante, una vez iniciado el permiso los días de disfrute serán continuados.

3º Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

4º.- Un día por traslado del domicilio habitual.

5º.- Un día por boda de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad,

que coincidirá con el día de la ceremonia.

6º.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

7º.- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban de realizarse dentro de la jornada de trabajo

8º.- Con el objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, se crea una bolsa de un máximo de 20 horas anuales por cada persona trabajadora para:

- Asistencia a consultas médicas del propio trabajador, de los hijos menores de edad, del cónyuge, de padres y familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos y cuya necesidad de acompañamiento se certifique oportunamente, siempre y cuando la asistencia a estas consultas no sea posible realizarlas fuera del horario de trabajo.

- Asistencia a tutorías de hijos menores, hasta un máximo de 10 horas anuales con cargo a la bolsa de 20 horas antes señalada.

La utilización de estas horas deberá ser acreditada con el justificante médico respectivo o del centro educativo, según el caso, y se procurará interferir lo menos posible con las actividades escolares del alumnado. Se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

En el caso de los puntos 2º y 3º, se establece lo siguiente:

- Si el hecho causante se produce en día festivo, el disfrute del permiso comenzará a contar el primer día laborable.

- Si el hecho causante que origina el derecho al permiso se produce cuando el trabajador hubiera completado el 70% de la jornada, y solicita el permiso el mismo día, este contará desde el día siguiente.

- Si iniciado el permiso se incluye algún día del fin de semana considerado no laborable para el trabajador, no se tendrá en cuenta en el cómputo.

A los efectos de las ausencias justificadas reguladas en el presente artículo, toda referencia hecha al vínculo matrimonial o unión de hecho debidamente inscrita en el registro correspondiente se entenderá hecha a las personas trabajadoras con independencia de su identidad de género y orientación sexual, siempre que constituyan una pareja.

Artículo 46. Cursos- Cuando la empresa organice cursos de perfeccionamiento y el trabajador los realice voluntariamente, los gastos de matrícula, desplazamientos y residencia correrán a cargo de aquélla. En el caso de que el trabajador disfrutará de becas o ayudas, tanto públicas como privadas, el Centro abonará tan sólo la diferencia entre el importe de ésta y los gastos anteriormente mencionados.

Los empresarios facilitarán el acceso a cursos para el personal contratado que desee el aprendizaje de la lengua de la Comunidad Autónoma donde radique la empresa educativa.

El personal que asista a cursos de perfeccionamiento, previo permiso del empresario tendrá derecho a percibir su retribución durante su duración.

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta cinco años.

Para el disfrute de este permiso, el trabajador deberá solicitarlo con un preaviso mínimo de un mes, salvo que por circunstancias justificadas se requiera de menos plazo para su solicitud. Deberá constar expresamente su concesión por parte de la empresa.

Tendrán esta misma consideración los permisos individuales concedidos al amparo del Acuerdo Nacional para la Formación Continua.

En materia de formación, sensibilización y lenguaje, las empresas darán cumplimiento a lo establecido en el punto cuarto, del Anexo I, del RD 1026/2024, de 8 de octubre.

Las empresas que tengan un plan de formación para las nuevas incorporaciones incluirán un nuevo módulo de sensibilización contra la LGT-Blfobia

Las empresas garantizarán el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

TÍTULO VI FALTAS, MEDIDAS CAUTELARES, SANCIONES, INFRACCIONES

CAPÍTULO I

Faltas y medidas cautelares

Artículo 99.- Tipos. Para el personal afectado por este Convenio, se establecen 3 tipos de faltas: leves, graves y muy graves.

1º.- Son faltas leves:

- a) Tres faltas de puntualidad injustificadas en el puesto de trabajo durante 30 días.
- b) Una falta injustificada de asistencia durante un plazo de 30 días.
- c) La no comunicación, con la antelación previa debida, de la inasistencia al trabajo por causa justificada, o no cursar en tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo y en general, el incumplimiento de los deberes de carácter informativo para con la empresa.
- d) Dar por concluida la clase con anterioridad a la hora de su terminación, sin causa justificada, hasta 2 veces en 30 días.
- e) Negligencia en el desempeño de las funciones concretas del puesto de trabajo; no entregar las calificaciones en las fechas acordadas; no controlar la asistencia y la disciplina de los alumnos, así como, negligencia en el uso de los materiales, utensilios o herramientas propias del mismo.
- f) No observar las normas de esenciales de seguridad e higiene en el trabajo, establecidas por la empresa.
- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2º.- Son faltas graves:

a) Más de 3 y menos de 10 faltas injustificadas de puntualidad, cometidas en el plazo de 30 días.

b) Más de 1 y menos de 4 faltas injustificadas de asistencia al trabajo, en un plazo de 30 días

c) El incumplimiento de las obligaciones educativas de acuerdo con la legislación vigente.

d) Las ofensas de palabras proferidas o de obra, cometidas contra las personas, cuando revistan acusada gravedad. Se considerará que revisten acusada gravedad, si menosprecian ante los alumnos la imagen de su educador o si faltan gravemente a la persona del alumno o a sus familiares.

e) Los comentarios peyorativos o denigrantes con referencia al origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, sin perjuicio de su posible consideración como situaciones de acoso en función de las circunstancias particulares y la reiteración en el tiempo.

f) Incumplimiento reiterado de las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo, establecidas por la empresa.

g) La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada. Asimismo, el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos, y, en general bienes de la empresa, para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

h) El falseamiento y/o la omisión maliciosa de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social o ante la autoridad fiscal.

i) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

j) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

k) La reincidencia en falta leve en un plazo de 90 días.

3º.- Son faltas muy graves:

a) Más de 9 faltas injustificadas de puntualidad, cometidas en un plazo de 30 días.

b) Más de 3 faltas injustificadas de asistencia al trabajo, cometidas en un plazo de 30 días.

c) Las faltas graves de respeto y los malos tratos, de palabra u obra, a cualquier miembro de la comunidad educativa del centro de trabajo.

d) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en la realización de la tarea encomendada. Se entenderá que existe este fraude si se abandona injustificada y reiteradamente la función docente y si se incumplen gravemente las obligaciones educativas derivadas de la legislación en vigor.

e) La apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas, dentro de las dependencias de la empresa.

f) El incumplimiento grave y reiterado de las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo establecidas por la empresa.

g) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

h) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

i) La embriaguez habitual o toxicomanía, que incidan en el trabajo.

j) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

k) La reincidencia en falta grave, si se cometiese dentro del año siguiente a haberse producido la primera infracción.

Artículo 100 bis. Medidas cautelares.

En caso de apertura de expediente sancionador con motivo de una falta grave o muy grave derivada de violencia, acoso o discriminación, en

cualquiera de sus formas o miembros de la comunidad educativa, personas trans o colectivo LGTBI, la empresa cuando existan indicios fundados podrá, como medida cautelar suspender de empleo a la persona que esté realizando estos hechos mientras se sustancia la instrucción correspondiente.

Disposición adicional duodécima: Igualdad de trato y no discriminación.

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente contra el respeto y la dignidad personal.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tienen derecho a no ser discriminadas directa o indirectamente por ninguna causa.

Asimismo, las partes firmantes de este convenio manifiestan estar en contra de toda conducta que atente contra el respeto y la dignidad personal mediante la ofensa verbal, física o sexual, por motivo de sexo, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, expresión o identidad de género, características sexuales, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, y se comprometen a trabajar desde la Comisión Paritaria la aplicación de buenas prácticas sobre la igualdad de trato y no discriminación.

Disposición adicional decimotercera: Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Las empresas deben crear, con participación de la RLPT, entornos y espacios de trabajo seguros e inclusivos.

ANEXO VI bis

Protocolo contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

Para aquellas empresas que no dispongan de su propio Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas

LGTBI, les será de aplicación el siguiente:

Este protocolo responde a la necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso erradicar cualquier conducta contraria a la diversidad e inclusión en el entorno laboral, todo ello en aplicación de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; Ley 4/2023, de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI; Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta obligación podrá entenderse cumplida cuando la empresa cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI o bien lo amplíe específicamente para incluirlas.

El acoso supone un atentado al derecho a la integridad física y moral y a la igualdad de trato, que se encuentra amparado en los arts. 10, 14, 15 y 18 de la Constitución Española y en los arts. 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, así como en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, respecto al derecho a la protección de la salud de todas las personas trabajadoras.

Para aquellas empresas que no tuvieran el referido protocolo, se aplicará lo establecido en el ANEXO II del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, con las siguientes especialidades:

- a) Declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.
- b) Ámbito de aplicación: el protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan

en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

c) Principios rectores y garantías del procedimiento:

– Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.

– Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

– Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

– Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodean a la persona agredida.

– Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

– Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

– Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten

una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

d) Procedimiento de actuación:

– Se creará en el seno de las empresas afectadas por este convenio colectivo una Comisión de actuación para la instrucción y seguimiento de los casos de acoso y violencia contra el colectivo LGTBI identidad o expresión de género o características sexuales formada por el número de personas que determine cada empresa según sus características y necesidades.

Estas personas deberán tener una formación específica. No se generará ningún complemento retributivo por formar parte de esta Comisión.

La denuncia podrá presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Tras la recepción de la queja o denuncia por la comisión creada al efecto, si de inicio se constata la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución, en caso de no poder ser separadas por la situación laboral o cualquier otra causa que lo impida, las empresas podrán suspender de empleo a la persona supuestamente acosadora mientras se resuelva el procedimiento.

La Comisión de actuación en casos de acoso tratará cada caso de manera individualizada.

En el plazo máximo de 30 días hábiles desde que se convoca la comisión, esta debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

i) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.

ii) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

e) Resolución: en esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima, en su caso, se podrá trasladar a la autoridad competente o al Ministerio Fiscal que se adopten las medidas que sean necesarias.

Si la Comisión Instructora dirime la existencia de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, la posible sanción que, en su caso, imponga la empresa se vinculará directamente al expediente de la persona sancionada.

Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

AMPLIACIÓN PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR (REAL DECRETO-LEY 9/2025)

Los permisos de paternidad y maternidad en España han experimentado una transformación significativa con la entrada en vigor de la última reforma en julio de 2025.

El Real Decreto ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado, mediante la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, **impulsada por la necesidad de alinearse con la Directiva Europea**

2019/1158 sobre conciliación de la vida familiar y laboral, no solo amplía la duración de los permisos retribuidos, sino que también introduce mejoras específicas para las familias monoparentales.

La reforma tiene como objetivo:

- Reforzar el derecho a la conciliación familiar.
- Avanzar en corresponsabilidad entre progenitores.
- Brindar protección efectiva a las familias monomarentales y monoparentales.

Esta ampliación refuerza el vínculo familiar y consolida derechos más allá del mínimo europeo, de 14 semanas ininterrumpidas de permiso por maternidad (permiso de nacimiento para la madre) establecido en el artículo 8 de la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia y 10 días laborables para el otro progenitor (contemplado en la Directiva de 2019 en el artículo 4, denominado permiso por paternidad).

Novedades en los permisos parentales

Debemos diferenciar entre familias biparentales y familias monoparentales o monomarentales (tal y como indica la nueva normativa).

Permiso para familias biparentales

El término familia biparental hace referencia a aquellas familias en las que el menor tiene dos progenitores con derecho legal al permiso de nacimiento y cuidado. Esto incluye tanto a parejas heterosexuales como a parejas del mismo sexo, siempre que ambos sean reconocidos legalmente como padres o madres del menor.

- **Duración total:** pasa de 16 a 19 semanas retribuidas por progenitor.
- **Retribución:** al 100% de la base reguladora, a cargo de la Seguridad Social, como hasta ahora.

- **Distribución de semanas:**

- **6 semanas obligatorias e ininterrumpidas** inmediatamente después del nacimiento o adopción.

- **11 semanas a libre disposición** para disfrutar dentro de los primeros 12 meses. En jornada completa o parcial. Pueden disfrutarse de forma interrumpida o acumulada, siempre que se respeten periodos mínimos de una semana y se informe a la empresa con al menos 15 días de antelación. La madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

- **2 semanas adicionales** para cuidados del menor, disfrutables hasta que éste cumpla ocho años. En jornada completa o parcial. Pueden disfrutarse de forma interrumpida o acumulada, siempre que se respeten periodos mínimos de una semana y se informe a la empresa con al menos 15 días de antelación.

Permiso para familias monoparentales y monomarentales

Se considera familia monoparental (o monomarental, cuando está encabezada por una mujer) aquella en la que el menor cuenta con un solo progenitor o progenitora legal, ya sea por decisión personal, fallecimiento, adopción en solitario, gestación subrogada en el extranjero, separación sin reconocimiento del otro progenitor, entre otros supuestos.

- **Duración total:** se duplica de 16 a 32 semanas.

- **Retribución:** al 100% de la base reguladora, a cargo de la Seguridad Social, como hasta ahora.

- **Distribución de semanas:**

- **6 semanas obligatorias** inmediatamente después del nacimiento o adopción.

- **22 semanas de libre disposición** durante los primeros 12 meses. En jornada completa o parcial. Pueden disfrutarse de forma interrumpida o acumulada, siempre que se respeten periodos mínimos de una semana y se informe a la empresa con al menos 15 días de antelación.

- **4 semanas adicionales** para cuidados distribuidos hasta que el menor cumpla ocho años. En jornada completa o parcial. Pueden disfrutarse de forma interrumpida o acumulada, siempre que se respeten periodos mínimos de una semana y se informe a la empresa con al menos 15 días de antelación.

Aplicación temporal del permiso

Aunque la reforma fue aprobada en julio de 2025, su impacto no se limita a los nacimientos posteriores a esa fecha. El Real Decreto-Ley de ampliación del permiso de maternidad y paternidad entra en vigor el 31 de julio de 2025, tras su publicación en el BOE.

La primera de las tres semanas nuevas (2 para monoparentales), no tendrá efectos retroactivos, por lo que solo podrán disfrutar de ella las familias cuyos hijos e hijas nazcan, o con resoluciones judiciales o administrativas para las situaciones de adopción o acogimiento, cuando entre en vigor la norma, es decir, desde el 31 de julio del 2025.

No obstante, la regulación del artículo 48.4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores, respecto de la adición de las dos semanas, cuatro en el caso de monomarentalidad/ monoparentalidad, de suspensión del contrato de trabajo o del permiso por nacimiento y cuidado de menor que se pueden disfrutar hasta que el menor cumpla los ocho años de edad, será de aplicación a los hechos causantes producidos a partir del 2 de agosto de 2024 (fecha límite para la retribución de permisos de la Directiva 1158/2019).

La solicitud de estas semanas, el disfrute de las mismas, así como la prestación económica correspondiente podrá realizarse a partir de enero de 2026 y no requiere de un nuevo reconocimiento del derecho.

¿Qué pasa con el permiso parental de 8 semanas?

Este permiso no es materia de este Real Decreto Ley, por lo que continúa sin modificaciones. Es decir, la persona trabajadora cuenta con un permiso no retribuido de hasta 8 semanas para cuidados de hijo/hija menor de 8 años.

GUÍA DE PREGUNTAS

1. ¿Desde cuándo se aplica la ampliación del permiso de nacimiento y cuidado del menor?

La ampliación entra en vigor el 31 de julio de 2025. Si bien, respecto de la adición de las dos semanas, cuatro en el caso de monomarentalidad/ monoparentalidad, de suspensión del contrato de trabajo o del permiso por nacimiento y cuidado de menor que se pueden disfrutar hasta que el menor cumpla los ocho años de edad, será de aplicación a los hechos causantes producidos a partir del 2 de agosto de 2024 (fecha límite para la retribución de permisos de la Directiva 1158/2019).

2. ¿A partir de qué fecha se pueden solicitar las dos semanas adicionales?

Las semanas adicionales (para el cuidado hasta los 8 años) podrán solicitarse a partir del 1 de enero de 2026, según establece el Real Decreto-ley.

3. ¿Cuál es la duración total del permiso para cada progenitor en familias biparentales?

Cada progenitor dispone de 19 semanas retribuidas:

- 6 semanas obligatorias tras el nacimiento.
- 11 semanas de libre disposición durante el primer año.
- 2 semanas adicionales para cuidados, disfrutables hasta que el menor cumpla ocho años.

4. ¿Cuánto dura el permiso en familias monoparentales o monomarentales?

Cada progenitor dispone de 32 semanas retribuidas:

- 6 semanas obligatorias.
- 22 semanas de libre disposición durante el primer año.
- 4 semanas adicionales para cuidados hasta los ocho años del menor.

5. ¿Es obligatorio disfrutar todas las semanas seguidas?

No. Las semanas de libre disposición (11 o 22, según el caso) pueden disfrutarse de forma interrumpida o acumulada, siempre que se respeten periodos mínimos de una semana y se informe a la empresa con al menos 15 días de antelación.

6. ¿Pueden transferirse semanas de permiso entre progenitores?

No. El permiso sigue siendo individual, intransferible y no acumulable entre progenitores.

7. ¿Qué ocurre si tu hijo nació antes del 2 de agosto de 2024?

En ese caso, no se aplica la ampliación. Seguirás teniendo derecho a las 16 semanas anteriores (por progenitor), salvo futuras modificaciones.

8. ¿Las semanas adicionales por cuidado del menor están remuneradas?

Sí, tanto las 2 semanas adicionales por progenitor (o 4 en familias monoparentales) como las semanas principales están retribuidas al 100%, a cargo de la Seguridad Social.

9. ¿Puedo disfrutar del permiso a tiempo parcial o solo puede ser a jornada completa?

Sí, es posible disfrutar del permiso de forma parcial, siempre que exista acuerdo con la empresa. En ese caso, se alarga proporcionalmente la duración del permiso, manteniéndose la retribución según el porcentaje de jornada acordado.

10. ¿Qué ocurre si cambio de empresa durante el permiso? ¿Pierdo las semanas que me quedan?

No. El derecho al permiso es individual y está vinculado a la persona, no a la empresa. En caso de cambio de empleo, se puede seguir disfrutando del permiso restante, siempre que se cumplan los requisitos legales y se comunique adecuadamente a la nueva empresa y a la Seguridad Social.

11. ¿Tengo derecho a cotizar durante todo el permiso?

Sí. Durante todo el tiempo que se esté disfrutando del permiso retribuido, el trabajador o trabajadora sigue cotizando a la Seguridad Social como si estuviera en activo, lo que no afecta negativamente a futuras prestaciones o jubilación.

12. ¿Qué ocurre con el permiso parental de 8 semanas?

Este permiso no es materia de este Real Decreto Ley, por lo que continúa sin modificaciones. Es decir, la persona trabajadora cuenta con un permiso no retribuido de hasta 8 semanas para cuidados de hijo/hija menor de 8 años. Este permiso desde su aprobación en 2023 tiene el carácter de no remunerado.

TABLAS SALARIALES 2024

PERSONAL DOCENTE

EN REGIMEN SIN CONCIERTO, SIN SUBVENCION

CONFECCIONADAS PARA 14 PAGAS

GRUPO 1: Personal docente

1.1. DE 1ER. CICLO DE EDUCACION INFANTIL (INTEGRADO)		
En régimen sin concierto o sin subvención		
Categoría	Salario	Trienio
PROFESOR/MAESTRO	1.878,86	44,96
EDUCADOR INFANTIL/TECNICO	1.434,55	38,94

1.1. DE 2º CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL (INTEGRADO)		
En régimen sin concierto o sin subvención		
Categoría	Salario	Trienio
PROFESOR/MAESTRO	1.878,86	44,96

1.2. DE EDUCACIÓN SECUNDARIA OBLIGATORIA		
En régimen sin concierto o sin subvención		
DE 1º Y 2º CURSO DE ESO		
Categoría	Salario	Trienio
DIRECTOR	1.767,51	44,94
COMPLEMENTO	414,21	15,45
SUBDIRECTOR	1.767,51	44,94
COMPLEMENTO	298,05	13,73
JEFE DE ESTUDIOS	1.767,51	44,94
COMPLEMENTO	268,18	12,88
JEFE DE DEPARTAMENTO	1.767,51	44,94
COMPLEMENTO	238,48	11,47
PROFESOR	1.767,51	44,94
ORIENTADOR EDUCATIVO	1.767,51	44,94
COMPLEMENTO EQUIPARACION LICENCIADOS, GRADOS O TITULACION EQUIVALENTE Y AUTORIZADA: Complemento al salario de 308,11 euros y al trienio de 11,73 euros, en cada una de las 14 pagas para el profesor de jornada completa.		

DE 3º Y 4º CURSO DE ESO

Categoría	Salario	Trienio
DIRECTOR	2.075,62	56,67
COMPLEMENTO	471,37	22,67
SUBDIRECTOR	2.075,62	56,67
COMPLEMENTO	414,22	19,90
JEFE DE ESTUDIOS	2.075,62	56,67
COMPLEMENTO	414,22	19,90
JEFE DE DEPARTAMENTO	2.075,62	56,67
COMPLEMENTO	336,40	16,17
PROFESOR	2.075,62	56,67
ORIENTADOR EDUCATIVO	2.075,62	56,67

1.3. DE BACHILLERATO

En régimen sin concierto o sin subvención

Categoría	Salario	Trienio
DIRECTOR	2.170,64	56,67
COMPLEMENTO	462,11	22,67
SUBDIRECTOR	2.170,64	56,67
COMPLEMENTO	406,10	19,90
JEFE DE ESTUDIOS	2.170,64	56,67
COMPLEMENTO	406,10	19,90
JEFE DE DEPARTAMENTO	2.170,64	56,67
COMPLEMENTO	329,82	16,17
PROFESOR	2.170,64	56,67
ORIENTADOR EDUCATIVO	2.170,64	56,67

COMPLEMENTO BACHILLERATO: Complemento de 105,48 euros, en cada una de las 14 pagas para el profesor de jornada completa, en las condiciones previstas en el artículo 72.

1.4 DE CICLOS FORMATIVOS DE GRADOS MEDIO Y SUPERIOR

En régimen sin concierto o sin subvención

Categoría	Salario	Trienio
DIRECTOR	2.075,62	56,67

COMPLEMENTO	458,74	22,08
SUBDIRECTOR	2.075,62	56,67
COMPLEMENTO	403,06	19,36
JEFE DE ESTUDIOS	2.075,62	56,67
COMPLEMENTO	385,33	18,71
JEFE DE DEPARTAMENTO	2.075,62	56,67
COMPLEMENTO	328,16	15,76
PROFESOR TITULAR	2.075,62	56,67
PROFESOR ADJUNTO, AGREGADO O AUXILIAR	1.948,12	56,67
ORIENTADOR EDUCATIVO	2.075,62	56,67

1.6. DE EDUCACIÓN PERMANENTE DE ADULTOS		
En régimen sin concierto o sin subvención		
Categoría	Salario	Trienio
DIRECTOR	1.878,87	44,96
COMPLEMENTO	414,16	15,46
SUBDIRECTOR	1.878,87	44,96
COMPLEMENTO	298,09	13,72
JEFE DE ESTUDIOS	1.878,87	44,96
COMPLEMENTO	268,20	12,87
JEFE DE DEPARTAMENTO	1.878,87	44,96
COMPLEMENTO	238,53	11,47
PROFESOR	1.878,87	44,96
PROFESOR ADJUNTO, AGREGADO	1.137,93	37,79

1.7. OTRO PERSONAL		
En régimen sin concierto o sin subvención		
Categoría	Salario	Trienio
PROFESOR DE ACTIVIDADES EDUCATIVAS EXTRACURRICULARES	1.593,96	40,83
INSTRUCTOR O MONITOR	1.434,55	38,94
EDUCADOR	1.434,55	38,94

TABLAS SALARIALES 2024

PERSONAL DE ADMINISTRACION Y SERVICIOS

CONFECCIONADAS PARA 14 PAGAS

GRUPO 2: Personal de Administración

2.1. PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Categoría	Salario	Trienio
JEFE DE ADMINISTRACIÓN O SECRETARÍA	1.470,79	45,40
JEFE DE NEGOCIADO	1.238,64	38,79
OFICIAL. CONTABLE.	1.181,74	38,33
RECEPCIONISTA. TELEFONISTA	1.052,72	38,33
AUXILIAR	1.052,72	38,33

2.2. PERSONAL AUXILIAR		
Categoría	Salario	Trienio
CUIDADOR	1.080,33	38,33

GRUPO 3: Personal de Servicios Generales

3.1. PERSONAL DE PORTERIA Y VIGILANCIA		
Categoría	Salario	Trienio
CONSERJE	1.238,41	38,33
PORTERO	1.080,33	38,33
GUARDA. VIGILANTE.	1.052,72	38,33

3.2. PERSONAL DE LIMPIEZA		
Categoría	Salario	Trienio
GOBERNANTE	1.238,41	38,33
EMPLEADO DE SERVICIO DE LIMPIEZA, DE COSTURA, LAVADO Y PLANCHA	1.052,72	38,33

3.3. PERSONAL DE COCINA Y COMEDOR		
Categoría	Salario	Trienio
JEFE DE COCINA	1.181,74	38,33
COCINERO	1.126,39	38,33
AYUDANTE DE COCINA	1.080,33	38,33
EMPLEADO DEL SERVICIO DE COMEDOR	1.052,72	38,33

Actualización del VII Convenio de Enseñanza Concertada tras su publicación en el BOE

3.4. PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y OFICIOS GENERALES

Categoría	Salario	Trienio
OFICIAL DE 1ª DE OFICIOS	1.181,74	38,33
OFICIAL DE 2ª DE OFICIOS	1.080,33	38,33
EMPLEADO DE MANTENIMIENTO, JARDINERÍA Y OFICIOS VARIOS	1.052,72	38,33
CONDUCTORES	1.181,74	38,33

TABLAS SALARIALES 2024**CENTROS RESIDENCIALES**

(COLEGIOS MENORES, RESIDENCIAS DE ESTUDIANTES Y ESCUELAS HOGAR).

Salarios del personal docente

Categoría	Salario	Trienio
DIRECTOR	2.079,96	56,67
SUBDIRECTOR	2.022,87	56,67
JEFE DE ESTUDIOS /TUTOR	1.957,16	54,38
EDUCADOR, CAPELLAN, MEDICO Y PSICOLOGO	1.882,17	44,79
EDUCADOR DE ESCUELA-HOGAR	1.824,53	37,80

Salario del personal no docente

Categoría	Salario	Trienio
PERSONAL TITULADO NO DOCENTE	El que corresponda en el Grupo 4.	El que corresponda en el Grupo 4.
PERSONAL ADMINISTRATIVO	El que corresponda en Grupo 2 Subgrupo 2.1.	El que corresponda en el Grupo 2 Subgrupo 2.1.
CUIDADOR DE ESCUELA-HOGAR	1.393,20	37,80
PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES	El que corresponda en el Grupo 3.	El que corresponda en el Grupo 3.

PLUS DE RESIDENCIA E INSULARIDAD AÑO 2024:

PERSONAL DOCENTE SIN CONCIERTO, SIN SUBVENCION

y PERSONAL DE ADMINISTRACION Y SERVICIOS

y PERSONAL COMPLEMENTARIO TITULADO

CONFECCIONADAS PARA 12 PAGAS

A) Ceuta y Melilla

GRUPO 1: Personal docente

DE 1º CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL (INTEGRADO)		
1.2 DE 2º CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL (INTEGRADO)		
<i>EN RÉGIMEN SIN CONCIERTO, SIN SUBVENCIÓN</i>		
Categoría	Plus	Trienio
PROFESOR	446,45	30,23
EDUCADOR INFANTIL/TÉCNICO	339,50	23,98

1.3. DE 1º Y 2º CURSO E.S.O.		
1.6. DE EDUCACIÓN PERMANENTE DE ADULTOS		
<i>EN RÉGIMEN SIN CONCIERTO, SIN SUBVENCIÓN</i>		
Categoría	Plus	Trienio
PROFESOR DE 1º Y 2º CURSO ESO, PROFESOR TITULAR EDUCACIÓN PERMANENTE DE ADULTOS Y ORIENTADOR EDUCATIVO PRIMARIA Y 1er. Y 2º CURSO ESO	446,45	30,23
PROF. ADJUNTO, AGREG. EDUC. PERMANENTE ADULTOS	262,97	17,79

1.3. DE 3º Y 4º CURSO E.S.O.		
1.3. DE BACHILLERATO		
1.4. DE FP DE GRADOS MEDIO Y SUPERIOR		
<i>EN RÉGIMEN SIN CONCIERTO, SIN SUBVENCION.</i>		
Categoría	Plus	Trienio
PROFESORES 3º Y 4º CURSO ESO Y BACHILLERATO, PROFESORES TITULARES DE FP DE GRADOS MEDIO Y SUPERIOR Y ORIENTADORES EDUCATIVOS DE 3º Y 4º CURSO ESO, BACHILLERATO Y FP DE GRADOS MEDIO Y SUPERIOR	599,09	39,98
PROFESORES ADJUNTOS, AGREGADOS O AUXILIARES DE FP DE GRADOS MEDIO Y SUPERIOR.	431,35	39,98

1.7. OTRO PERSONAL		
Categoría	Plus	Trienio
PROFESOR ACTIVIDADES EDUCATIVAS EXTRACURRICULARES, INSTRUCTOR O MONITOR Y EDUCADOR	339,50	23,98

GRUPO 2: Personal de Administración

2.1. PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Categoría	Plus	Trienio
JEFE DE ADMINISTRACIÓN O SECRETARÍA	431,79	25,81
JEFE DE NEGOCIADO	264,17	
OFICIAL.CONTABLE	252,03	
RECEPCIONISTA. TELEFONISTA	220,58	
AUXILIAR	220,58	

2.2. PERSONAL AUXILIAR	
Categoría	Plus
CUIDADOR	230,42

GRUPO 3: Personal de Servicios Generales

3.1. PERSONAL DE PORTERIA Y VIGILANCIA	
Categoría	Plus
CONSERJE	264,11
PORTERO	230,42
GUARDA. VIGILANTE.	220,58

3.2. PERSONAL DE LIMPIEZA	
Categoría	Plus
GOBERNANTE	264,11
EMPLEADO DE SERVICIO DE LIMPIEZA, DE COSTURA, LAVADO Y PLANCHA	220,58

3.3. PERSONAL DE COCINA Y COMEDOR	
Categoría	Plus
JEFE DE COCINA	252,03
COCINERO	240,22

AYUDANTE DE COCINA	230,42
EMPLEADO DEL SERVICIO DE COMEDOR	220,58

3.4. PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y OFICIOS GENERALES	
Categoría	Plus
OFICIAL DE 1ª DE OFICIOS	252,03
OFICIAL DE 2ª DE OFICIOS	230,42
EMPLEADO DE MANTENIMIENTO, JARDINERÍA Y OFICIOS VARIOS	220,58
CONDUCTORES	252,03

B) Islas Canarias

GRUPO 1: Personal docente

.DE 1er. CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL (INTEGRADO)	
1.2. DE 2º CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL (INTEGRADO)	
<i>EN RÉGIMEN SIN CONCIERTO, SIN SUBVENCIÓN</i>	
Categoría	Plus
PROFESOR:	
• ISLAS MAYORES ...	110,70
• ISLAS MENORES ...	351,39
EDUCADOR INFANTIL/TÉCNICO	74,52

1.3. DE 1º Y 2º CURSO E.S.O.	
1.6. DE EDUCACIÓN PERMANENTE DE ADULTOS	
<i>EN RÉGIMEN SIN CONCIERTO, SIN SUBVENCIÓN</i>	
Categoría	Plus
PROFESOR 1º Y 2º CURSO ESO, PROFESOR TITULAR EDUCACIÓN PERMANENTE DE ADULTOS Y ORIENTADOR EDUCATIVO DE PRIMARIA Y 1º Y 2º CURSO DE ESO:	
• ISLAS MAYORES ...	110,70
• ISLAS MENORES ...	351,3
PROFESOR ADJUNTO, AGREGADO EDUCACIÓN PERMANENTE DE ADULTOS:	
• ISLAS MAYORES ...	58,19
• ISLAS MENORES ...	175,68

1.3. DE 3º Y 4º CURSO E.S.O.	
1.3. DE BACHILLERATO	
<i>EN RÉGIMEN SIN CONCIERTO, SIN SUBVENCION.</i>	
Categoría	Plus
PROFESORES 3er Y 4º CURSO ESO Y BACHILLERATO Y ORIENTADORES EDUCATIVOS DE 3er Y 4º CURSO ESO Y BACHILLERATO:	
• ISLAS MAYORES ...	106,81
• ISLAS MENORES ...	348,27

1.4 DE FP DE GRADOS MEDIO Y SUPERIOR	
<i>EN RÉGIMEN SIN CONCIERTO, SIN SUBVENCION.</i>	
Categoría	Plus
PROFESORES TITULARES DE FP DE GRADOS MEDIO Y SUPERIOR Y ORIENTADORES EDUCATIVOS DE FP DE GRADOS MEDIO Y SUPERIOR.	104,78
PROFESORES ADJUNTOS, AGREGADOS DE FP DE GRADOS MEDIO Y SUPERIOR	98,69

1.7. OTRO PERSONAL	
Categoría	Plus
PROFESOR DE ACTIVIDADES EDUCATIVAS EXTRACURRICULARES	80,23
INSTRUCTOR O MONITOR y EDUCADOR	74,52

GRUPO 2: Personal de Administración

2.1. PERSONAL ADMINISTRATIVO	
Categoría	Plus
JEFE DE ADMINISTRACIÓN O SECRETARÍA	96,81
JEFE DE NEGOCIADO	81,54
OFICIAL. CONTABLE	77,77
RECEPCIONISTA. TELEFONISTA	68,05
AUXILIAR	68,05

2.2. PERSONAL AUXILIAR	
Categoría	Plus
CUIDADOR	71,13

GRUPO 3: Personal de Servicios Generales

3.1. PERSONAL DE PORTERIA Y VIGILANCIA	
Categoría	Plus
CONSERJE	81,51
PORTERO	71,13
GUARDA. VIGILANTE.	68,05

3.2. PERSONAL DE LIMPIEZA	
Categoría	Plus
GOBERNANTE	81,51
EMPLEADO DE SERVICIO DE LIMPIEZA, DE COSTURA, LAVADO Y PLANCHA	68,05

3.3. PERSONAL DE COCINA Y COMEDOR	
Categoría	Plus
JEFE DE COCINA	77,77
COCINERO	74,13
AYUDANTE DE COCINA	71,13
EMPLEADO DEL SERVICIO DE COMEDOR	68,05

3.4. PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y OFICIOS GENERALES	
Categoría	Plus
OFICIAL DE 1ª DE OFICIOS	77,77
OFICIAL DE 2ª DE OFICIOS	71,13
EMPLEADO DE MANTENIMIENTO, JARDINERÍA Y OFICIOS VARIOS	68,05
CONDUCTORES	77,77

C) Islas Baleares

GRUPO 1: Personal docente

DE 1º CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL (INTEGRADO)	
1.1. DE 2º CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL (INTEGRADO)	
<i>EN RÉGIMEN SIN CONCIERTO, SIN SUBVENCIÓN.</i>	
Categoría	Plus
PROFESOR.	52,72
EDUCADOR INFANTIL/TÉCNICO	39,20

1.3. DE 1º Y 2º CURSO E.S.O.	
1.6. DE EDUCACIÓN PERMANENTE DE ADULTOS	
<i>EN RÉGIMEN SIN CONCIERTO, SIN SUBVENCIÓN.</i>	
Categoría	Plus
PROFESOR 1º Y 2º CURSO ESO, PROFESOR TITULAR EDUCACIÓN PERMANENTE DE ADULTOS Y ORIENTADOR EDUCATIVO DE PRIMARIA Y 1º Y 2º CURSO ESO	52,72
PROFESOR ADJUNTO, AGREGADO EDUC. PERMANENTE DE ADULTOS	31,06

1.3. DE 3er Y 4º CURSO ESO	
1.3. DE BACHILLERATO	
1.4. DE FP DE GRADOS MEDIOS Y SUPERIOR	
<i>EN RÉGIMEN SIN CONCIERTO, SIN SUBVENCIÓN.</i>	
Categoría	Plus
PROFESORES DE 3º Y 4º CURSO ESO Y BACHILLERATO, PROFESORES TITULARES DE FP DE GRADOS MEDIO Y SUPERIOR Y ORIENTADORES EDUCATIVOS DE 3º Y 4º CURSO ESO, BACHILLERATO, FP DE GRADOS MEDIO Y SUPERIOR	70,72
PROFESORES ADJ., AGREGADOS O AUXILIARES DE FP DE GRADOS MEDIO Y SUPERIOR	50,94

1.7. OTRO PERSONAL	
Categoría	Plus
PROFESOR DE ACTIVIDADES EDUCATIVAS EXTRACURRICULARES	43,54
INSTRUCTOR O MONITOR y EDUCADOR	39,20

GRUPO 2: Personal de Administración

2.1. PERSONAL ADMINISTRATIVO	
Categoría	Plus
PERSONAL ADMINISTRATIVO	60,87

2.2. PERSONAL AUXILIAR	
Categoría	Plus
CUIDADOR	46,65

GRUPO 3: Personal de Servicios Generales

2.3. PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES	
Categoría	Plus
PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES	46,65

ANEXO I
PAGA UNICA CONVENIO

PERSONAL DOCENTE

EN REGIMEN SIN CONCIERTO, SIN SUBVENCION

GRUPO 1: Personal docente

1.1 DE 1ER. CICLO DE EDUCACION INFANTIL (INTEGRADO) En régimen sin concierto o sin subvención		
Categoría	General	Por cada Trienio cumplido a 31-12-2023
PROFESOR/MAESTRO	244,37	5,85
EDUCADOR INFANTIL/TECNICO	186,58	5,06

1.1 DE 2º CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL (INTEGRADO) En régimen sin concierto o sin subvención		
Categoría	General	Por cada Trienio cumplido a 31-12-2023
PROFESOR/MAESTRO	244,37	5,85

1.2 DE EDUCACIÓN SECUNDARIA OBLIGATORIA En régimen sin concierto o sin subvención		
DE 1º Y 2º CURSO DE ESO		
Categoría	General	Por cada Trienio cumplido a 31-12-2023
DIRECTOR	229,89	5,85
COMPLEMENTO	53,87	2,01
SUBDIRECTOR	229,89	5,85
COMPLEMENTO	38,76	1,79
JEFE DE ESTUDIOS	229,89	5,85
COMPLEMENTO	34,88	1,67
JEFE DE DEPARTAMENTO	229,89	5,85
COMPLEMENTO	31,02	1,49

PROFESOR	229,89	5,85
ORIENTADOR EDUCATIVO	229,89	5,85
<p>COMPLEMENTO EQUIPARACION LICENCIADOS, GRADOS O TITULACION EQUIVALENTE Y AUTORIZADA: Paga Compensatoria general de 40,07 euros con la adición de una paga compensatoria por cada trienio cumplido a 31 de diciembre de 2023 por importe de 1,52 euros para el profesor de jornada completa.</p>		
DE 3º Y 4º CURSO DE ESO		
Categoría	General	Por cada Trienio cumplido a 31-12-2023
DIRECTOR	269,96	7,37
COMPLEMENTO	61,31	2,95
SUBDIRECTOR	269,96	7,37
COMPLEMENTO	53,87	2,59
JEFE DE ESTUDIOS	269,96	7,37
COMPLEMENTO	53,87	2,59
JEFE DE DEPARTAMENTO	269,96	7,37
COMPLEMENTO	43,75	2,10
PROFESOR	269,96	7,37
ORIENTADOR EDUCATIVO	269,96	7,37

1.3. DE BACHILLERATO		
En régimen sin concierto o sin subvención		
Categoría	General	Por cada Trienio cumplido a 31-12-2023
DIRECTOR	282,32	7,37
COMPLEMENTO	60,10	2,95
SUBDIRECTOR	282,32	7,37
COMPLEMENTO	52,82	2,59
JEFE DE ESTUDIOS	282,32	7,37
COMPLEMENTO	52,82	2,59
JEFE DE DEPARTAMENTO	282,32	7,37
COMPLEMENTO	42,90	2,10
PROFESOR	282,32	7,37
ORIENTADOR EDUCATIVO	282,32	7,37
<p>COMPLEMENTO BACHILLERATO: Paga Compensatoria general de 13,72 euros para el profesor de jornada completa, en las condiciones previstas en el artículo 72.</p>		

1.4 DE CICLOS FORMATIVOS DE GRADOS MEDIO Y SUPERIOR		
En régimen sin concierto o sin subvención		
Categoría	General	Por cada Trienio cumplido a 31-12-2023
DIRECTOR	269,96	7,37
COMPLEMENTO	59,67	2,87
SUBDIRECTOR	269,96	7,37
COMPLEMENTO	52,42	2,52
JEFE DE ESTUDIOS	269,96	7,37
COMPLEMENTO	50,12	2,43
JEFE DE DEPARTAMENTO	269,96	7,37
COMPLEMENTO	42,68	2,05
PROFESOR TITULAR	269,96	7,37
PROFESOR ADJUNTO, AGREGADO O AUXILIAR	253,38	7,37
ORIENTADOR EDUCATIVO	269,96	7,37

1.6 DE EDUCACIÓN PERMANENTE DE ADULTOS		
En régimen sin concierto o sin subvención		
Categoría	General	Por cada Trienio cumplido a 31-12-2023
DIRECTOR	244,37	5,85
COMPLEMENTO	53,87	2,01
SUBDIRECTOR	244,37	5,85
COMPLEMENTO	38,77	1,79
JEFE DE ESTUDIOS	244,37	5,85
COMPLEMENTO	34,88	1,67
JEFE DE DEPARTAMENTO	244,37	5,85
COMPLEMENTO	31,02	1,49
PROFESOR	244,37	5,85
PROFESOR ADJUNTO, AGREGADO	148,00	4,92

1.7 OTRO PERSONAL		
En régimen sin concierto o sin subvención		
Categoría	General	Por cada Trienio cumplido a 31-12-2023
PROFESOR ACTIVIDADES EDUCATIVAS EXTRACURRICULARES	207,32	5,31

INSTRUCTOR O MONITOR	186,58	5,06
EDUCADOR	186,58	5,06

PAGA UNICA CONVENIO

PERSONAL DE ADMINISTRACION Y SERVICIOS

GRUPO 2: Personal de Administración

2.1. PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Categoría	General	Por cada Trienio cumplido a 31-12-2023
JEFE DE ADMINISTRACIÓN O SECRETARÍA	191,29	5,90
JEFE DE NEGOCIADO	161,10	5,05
OFICIAL. CONTABLE.	153,70	4,99
RECEPCIONISTA. TELEFONISTA	136,92	4,99
AUXILIAR	136,92	4,99

2.2. PERSONAL AUXILIAR		
Categoría	General	Por cada Trienio cumplido a 31-12-2023
CUIDADOR	140,51	4,99

GRUPO 3: Personal de Servicios Generales

3.1. PERSONAL DE PORTERIA Y VIGILANCIA		
Categoría	General	Por cada Trienio cumplido a 31-12-2023
CONSERJE	161,07	4,99
PORTERO	140,51	4,99
GUARDA. VIGILANTE.	136,92	4,99

3.2. PERSONAL DE LIMPIEZA		
Categoría	General	Por cada Trienio cumplido a 31-12-2023
GOBERNANTE	161,07	4,99
EMPLEADO DE SERVICIO DE LIMPIEZA, DE COSTURA, LAVADO Y PLANCHA	136,92	4,99

3.3. PERSONAL DE COCINA Y COMEDOR		
Categoría	General	Por cada Trienio cumplido a 31-12-2023
JEFE DE COCINA	153,70	4,99
COCINERO	146,50	4,99
AYUDANTE DE COCINA	140,51	4,99
EMPLEADO DEL SERVICIO DE COMEDOR	136,92	4,99

3.4. PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y OFICIOS GENERALES		
Categoría	General	Por cada Trienio cumplido a 31-12-2023
OFICIAL DE 1ª DE OFICIOS	153,70	4,99
OFICIAL DE 2ª DE OFICIOS	140,51	4,99
EMPLEADO DE MANTENIMIENTO, JARDINERÍA Y OFICIOS VARIOS	136,92	4,99
CONDUCTORES	153,70	4,99

PAGA UNICA CONVENIO

CENTROS RESIDENCIALES

(COLEGIOS MENORES, RESIDENCIAS DE ESTUDIANTES Y ESCUELAS HOGAR).

Salarios del personal docente

Categoría	General	Por cada Trienio cumplido a 31-12-2023
DIRECTOR	270,53	7,37
SUBDIRECTOR	263,10	7,37
JEFE DE ESTUDIOS /TUTOR	254,56	7,07
EDUCADOR, CAPELLAN, MEDICO Y PSICOLOGO	244,80	5,83
EDUCADOR DE ESCUELA-HOGAR	237,30	4,92

Salario del personal no docente

Categoría	General	Por cada Trienio cumplido a 31-12-2023
PERSONAL ADMINISTRATIVO	La que corresponda en el Grupo 2 Subgrupo 2.1. del apartado de Personal de Administración y Servicios de este Anexo I.	La que corresponda en el Grupo 2 Subgrupo 2.1. del apartado de Personal de Administración y Servicios de este Anexo I.

CUIDADOR DE ESCUELA-HOGAR	181,20	4,92
PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES	La que corresponda en el Grupo 3 del apartado de Personal de Administración y Servicios de este Anexo I.	La que corresponda en el Grupo 3 del apartado de Personal de Administración y Servicios de este Anexo I.

PAGA UNICA CONVENIO ADICIONAL

PARA TRABAJADORES QUE DESARROLLAN SU TRABAJO EN CEUTA, MELILLA, ISLAS CANARIAS E ISLAS BALEARES

PERSONAL DOCENTE SIN CONCIERTO, SIN SUBVENCION

y PERSONAL DE ADMINISTRACION Y SERVICIOS

A) Ceuta y Melilla

GRUPO 1: Personal docente

DE 1º CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL (INTEGRADO)		
1.1 DE 2º CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL (INTEGRADO)		
<i>EN RÉGIMEN SIN CONCIERTO, SIN SUBVENCIÓN</i>		
Categoría	General	Por cada Trienio cumplido a 31-12-2023
PROFESOR	58,07	3,93
EDUCADOR INFANTIL/TÉCNICO	44,16	3,12

1.2. DE EDUCACION PRIMARIA		
1.3. DE 1º Y 2º CURSO E.S.O.		
1.5. DE EDUCACION ESPECIAL (INTEGRADO)		
1.6. DE EDUCACIÓN PERMANENTE DE ADULTOS		
<i>EN RÉGIMEN SIN CONCIERTO, SIN SUBVENCIÓN</i>		
Categoría	General	Por cada Trienio cumplido a 31-12-2023
PROFESOR DE EDUCACION PRIMARIA, 1º Y 2º CURSO ESO Y EDUCACION ESPECIAL (INTEGRADO), PROFESOR TITULAR EDUCACIÓN PERMANENTE DE ADULTOS Y ORIENTADOR EDUCATIVO PRIMARIA Y 1er. Y 2º CURSO ESO	58,07	3,93
PROF. ADJUNTO, AGREG. EDUC. PERMANENTE ADULTOS	34,20	2,31

1.3. DE 3º Y 4º CURSO E.S.O.		
1.3. DE BACHILLERATO		
1.4. DE FP DE GRADOS MEDIO Y SUPERIOR		
<i>EN RÉGIMEN SIN CONCIERTO, SIN SUBVENCION.</i>		
Categoría	General	Por cada Trienio cumplido a 31-12-2023
PROFESORES 3º Y 4º CURSO ESO Y BACHILLERATO, PROFESORES TITULARES DE FP DE GRADOS MEDIO Y SUPERIOR Y ORIENTADORES EDUCATIVOS DE 3º Y 4º CURSO ESO, BACHILLERATO Y FP DE GRADOS MEDIO Y SUPERIOR	77,92	5,20
PROFESORES ADJUNTOS, AGREGADOS O AUXILIARES DE FP DE GRADOS MEDIO Y SUPERIOR.	56,10	5,20

1.7. OTRO PERSONAL		
Categoría	General	Por cada Trienio cumplido a 31-12-2023
PROFESOR ACTIVIDADES EDUCATIVAS EXTRACURRICULARES, INSTRUCTOR O MONITOR Y EDUCADOR	44,16	3,12

GRUPO 2: Personal de Administración

2.1. PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Categoría	General	Por cada Trienio cumplido a 31-12-2023
JEFE DE ADMINISTRACIÓN O SECRETARÍA	56,16	3,36
JEFE DE NEGOCIADO	34,36	
OFICIAL.CONTABLE	32,78	
RECEPCIONISTA. TELEFONISTA	28,69	
AUXILIAR	28,69	

2.2. PERSONAL AUXILIAR	
Categoría	General
CUIDADOR	29,97

GRUPO 3: Personal de Servicios Generales

3.1. PERSONAL DE PORTERIA Y VIGILANCIA	
Categoría	General
CONSERJE	34,35
PORTERO	29,97
GUARDA. VIGILANTE.	28,69

3.2. PERSONAL DE LIMPIEZA	
Categoría	General
GOBERNANTE	34,35
EMPLEADO DE SERVICIO DE LIMPIEZA, DE COSTURA, LAVADO Y PLANCHA	28,69

3.3. PERSONAL DE COCINA Y COMEDOR	
Categoría	General
JEFE DE COCINA	32,78
COCINERO	31,24
AYUDANTE DE COCINA	29,97
EMPLEADO DEL SERVICIO DE COMEDOR	28,69

3.4. PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y OFICIOS GENERALES	
Categoría	General
OFICIAL DE 1ª DE OFICIOS	32,78
OFICIAL DE 2ª DE OFICIOS	29,97
EMPLEADO DE MANTENIMIENTO, JARDINERÍA Y OFICIOS VARIOS	28,69
CONDUCTORES	32,78

B) Islas Canarias

GRUPO 1: Personal docente

.DE 1er. CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL (INTEGRADO)	
1.2. DE 2º CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL (INTEGRADO)	
<i>EN RÉGIMEN SIN CONCIERTO, SIN SUBVENCIÓN</i>	
Categoría	General
PROFESOR:	
• ISLAS MAYORES ...	14,40
• ISLAS MENORES ...	45,70
EDUCADOR INFANTIL/TÉCNICO	9,69

1.3. DE 1º Y 2º CURSO E.S.O.	
1.6. DE EDUCACIÓN PERMANENTE DE ADULTOS	
<i>EN RÉGIMEN SIN CONCIERTO, SIN SUBVENCIÓN</i>	
Categoría	General
PROFESOR 1º Y 2º CURSO ESO, PROFESOR TITULAR EDUCACIÓN PERMANENTE DE ADULTOS Y ORIENTADOR EDUCATIVO DE PRIMARIA Y 1º Y 2º CURSO DE ESO:	
• ISLAS MAYORES ...	14,40
• ISLAS MENORES ...	45,70
PROFESOR ADJUNTO, AGREGADO EDUCACIÓN PERMANENTE DE ADULTOS:	
• ISLAS MAYORES ...	7,57
• ISLAS MENORES ...	22,85

1.3. DE 3º Y 4º CURSO E.S.O.	
1.3. DE BACHILLERATO	
<i>EN RÉGIMEN SIN CONCIERTO, SIN SUBVENCION.</i>	
Categoría	General
PROFESORES 3er Y 4º CURSO ESO Y BACHILLERATO Y ORIENTADORES EDUCATIVOS DE 3er Y 4º CURSO ESO Y BACHILLERATO:	
• ISLAS MAYORES ...	13,89
• ISLAS MENORES ...	45,30

1.4. DE FP DE GRADOS MEDIO Y SUPERIOR	
<i>EN RÉGIMEN SIN CONCIERTO, SIN SUBVENCION.</i>	
Categoría	General
PROFESORES TITULARES DE FP DE GRADOS MEDIO Y SUPERIOR Y ORIENTADORES EDUCATIVOS DE FP DE GRADOS MEDIO Y SUPERIOR.	13,63
PROFESORES ADJUNTOS, AGREGADOS DE FP DE GRADOS MEDIO Y SUPERIOR	12,84

1.5. DE EDUCACION ESPECIAL (INTEGRADO)	
<i>EN RÉGIMEN SIN CONCIERTO, SIN SUBVENCION.</i>	
Categoría	General
PROFESOR	15,63

1.7. OTRO PERSONAL	
Categoría	General
PROFESOR DE ACTIVIDADES EDUCATIVAS EXTRACURRICULARES	10,44
INSTRUCTOR O MONITOR y EDUCADOR	9,69

GRUPO 2: Personal de Administración

2.1. PERSONAL ADMINISTRATIVO	
Categoría	General
JEFE DE ADMINISTRACIÓN O SECRETARÍA	12,59
JEFE DE NEGOCIADO	10,61
OFICIAL. CONTABLE	10,12
RECEPCIONISTA. TELEFONISTA	8,85
AUXILIAR	8,85

2.2. PERSONAL AUXILIAR	
Categoría	General
CUIDADOR	9,25

GRUPO 3: Personal de Servicios Generales

3.1. PERSONAL DE PORTERIA Y VIGILANCIA	
Categoría	General
CONSERJE	10,60
PORTERO	9,25
GUARDA. VIGILANTE.	8,85

3.2. PERSONAL DE LIMPIEZA	
Categoría	General
GOBERNANTE	10,60
EMPLEADO DE SERVICIO DE LIMPIEZA, DE COSTURA, LAVADO Y PLANCHA	8,85

3.3. PERSONAL DE COCINA Y COMEDOR	
Categoría	General
JEFE DE COCINA	10,12
COCINERO	9,64
AYUDANTE DE COCINA	9,25
EMPLEADO DEL SERVICIO DE COMEDOR	8,85

3.4. PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y OFICIOS GENERALES	
Categoría	General
OFICIAL DE 1ª DE OFICIOS	10,12
OFICIAL DE 2ª DE OFICIOS	9,25
EMPLEADO DE MANTENIMIENTO, JARDINERÍA Y OFICIOS VARIOS	8,85
CONDUCTORES	10,12

C) Islas Baleares

GRUPO 1: Personal docente

1.1. DE 1º CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL (INTEGRADO)	
1.2. DE 2º CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL (INTEGRADO)	
<i>EN RÉGIMEN SIN CONCIERTO, SIN SUBVENCIÓN.</i>	
Categoría	General
PROFESOR.	6,86
EDUCADOR INFANTIL/TÉCNICO	5,10

1.2. DE EDUCACION PRIMARIA	
1.3. DE 1º Y 2º CURSO E.S.O.	
1.5. DE EDUCACION ESPECIAL (INTEGRADO)	
1.6. DE EDUCACIÓN PERMANENTE DE ADULTOS	
<i>EN RÉGIMEN SIN CONCIERTO, SIN SUBVENCIÓN.</i>	
Categoría	General
PROFESOR DE PRIMARIA, 1º Y 2º CURSO ESO Y EDUCACION ESPECIAL (INTEGRADO), PROFESOR TITULAR EDUCACIÓN PERMANENTE DE ADULTOS Y ORIENTADOR EDUCATIVO DE PRIMARIA Y 1º Y 2º CURSO ESO	6,86
PROFESOR ADJUNTO, AGREGADO EDUC. PERMANENTE DE ADULTOS	4,04

1.3. DE 3er Y 4º CURSO ESO	
1.3. DE BACHILLERATO	
1.4. DE FP DE GRADOS MEDIOS Y SUPERIOR	
<i>EN RÉGIMEN SIN CONCIERTO, SIN SUBVENCION.</i>	
Categoría	General
PROFESORES DE 3º Y 4º CURSO ESO Y BACHILLERATO, PROFESORES TITULARES DE FP DE GRADOS MEDIO Y SUPERIOR Y ORIENTADORES EDUCATIVOS DE 3º Y 4º CURSO ESO, BACHILLERATO, FP DE GRADOS MEDIO Y SUPERIOR	9,20
PROFESORES ADJ., AGREGADOS O AUXILIARES DE FP DE GRADOS MEDIO Y SUPERIOR	6,63

1.7. OTRO PERSONAL	
Categoría	General
PROFESOR DE ACTIVIDADES EDUCATIVAS EXTRACURRICULARES	5,66
INSTRUCTOR O MONITOR y EDUCADOR	5,10

GRUPO 2: Personal de Administración

2.1. PERSONAL ADMINISTRATIVO	
Categoría	General
PERSONAL ADMINISTRATIVO	7,92

2.2. PERSONAL AUXILIAR	
Categoría	General
CUIDADOR	6,07

GRUPO 3: Personal de Servicios Generales

2.3. PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES	
Categoría	General
PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES	6,07

PAGA UNICA CONVENIO

Primero: Se establece la obligación de abonar una paga convenio, por una sola vez, con carácter no consolidable ni actualizable, como gratificación para el personal docente en pago directo y personal de administración y servicios que se abonará antes del 30 de septiembre de 2025, con fecha de devengo del día 1 de enero de 2024.

Las cuantías correspondientes de esta paga por categorías son las establecidas en este Anexo I.

Segundo: Esta paga se abonará en proporción a la jornada de trabajo que tenga la persona trabajadora en la fecha de devengo de la misma.

DISPOSICIONES EN RELACIÓN CON LAS TABLAS SALARIALES AÑO 2024

Disposición adicional única.

Las diferencias que las empresas adeuden a sus trabajadores como consecuencia de la aplicación retroactiva desde el 1 de enero de 2024 de las tablas salariales, deberán quedar totalmente saldadas en el plazo de tres meses desde la publicación de estas tablas en el Boletín Oficial del Estado.

Disposición transitoria primera. Complemento SMI.

En virtud de lo establecido en la normativa anual correspondiente, por el que se fija el salario mí-

nimo interprofesional, ninguna persona trabajadora recibirá una retribución total a jornada completa inferior al salario mínimo interprofesional mensual en catorce pagas, señalado en la norma correspondiente. Si los ingresos por todos los conceptos que recibiese la persona trabajadora no alcanzasen la cuantía del SMI antes señalada, se establecerá un complemento SMI», hasta alcanzar el importe antes mencionado que será absorbible y compensable.

Disposición transitoria segunda. Complemento temporal adicional.

El personal de administración y servicios de las siguientes categorías, que a la fecha de la firma de las presentes tablas salariales hayan cumplido, al menos un trienio de antigüedad, o lo cumplan hasta el 31 de diciembre de 2024, percibirán un complemento temporal adicional de 15 euros/mes, en catorce pagas con independencia del número de trienios que tenga cumplidos; en el caso de cumplimiento del primer trienio durante 2024 se tendrá derecho a la percepción de este complemento temporal a partir de dicho momento. Este complemento que figurará como ítem diferenciado en la nómina con la denominación de «complemento temporal adicional 2024», se percibirá exclusivamente hasta el 31 de diciembre de 2024, siendo absorbible y compensable cualquier incremento en las tablas que se produzca. Este complemento será abonado en proporción a la jornada prestada por la persona trabajadora.

COMPLEMENTO TEMPORAL ADICIONAL	
RECEPCIONISTA, TELEFONISTA	15,00€
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	
CUIDADOR	
PORTERO	
GUARDA, VIGILANTE	
EMPLEADO DE SERVICIO DE LIMPIEZA, DE COSTURA, LAVADO Y PLANCHA	
COCINERO	
AYUDANTE COCINA	
EMPLEADO DEL SERVICIO DE COMEDOR	
OFICIAL DE 2ª DE OFICIOS	
EMPLEADO DE MANTENIMIENTO, JARDINERÍA Y OFICIOS VARIOS	

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

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

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

Los importes quedarán de la siguiente manera para el año 2024:

Anexo II - Salidas de más de un día de duración -	
Cada día lectivo o laborable no lectivo de presencia obligatoria en el centro que coincida con la salida	58,06€
Cada día no lectivo o laborable de no presencia en el centro, incluido los sábados, que coincida con una salida de carácter nacional	92,85€
Cada día no lectivo o laborable de no presencia en el centro, incluido los sábados, que coincida con una salida de carácter internacional	104,45€

UGT Servicios Públicos se pone a disposición de los trabajadores y trabajadoras de la Enseñanza Concertada para ampliar toda esta información,

para explicarla por las vías habituales y para continuar recogiendo ideas que llevar a la negociación colectiva.

CONTACTA CON NOSOTROS

ANDALUCÍA	https://ugtserviciospublicosandalucia.es
ARAGÓN	https://aragon.ugt-sp.es
ASTURIAS	https://ugtspasturias.com
CANARIAS	https://canarias.ugt.org/
CANTABRIA	https://www.ugtcantabria.org/servicios-publicos
CASTILLA-LA MANCHA	https://fespugtclm.es
CASTILLA Y LEÓN	https://educacioncyl.ugt-sp.es
CATALUNYA	https://ugtserveispublics.cat
CEUTA	https://ceuta.ugt-sp.es
EUSKADI	https://euskadi.ugt-sp.es
EXTREMADURA	https://extremadura.ugt-sp.es
GALICIA	https://galicia.ugt-sp.es
ILLES BALEARS	https://balears.ugt-sp.es
LA RIOJA	https://larioja.ugt-sp.es
MADRID	https://ugtspmadrid.es
MELILLA	http://www.fspugtmelilla.es
MURCIA	https://murcia.ugt-sp.es
NAVARRA	https://navarra.ugt-sp.es
PAÍS VALENCIA	https://ugtserveispublicspv.org



www.ugt-sp.es