Guía sobre Contratación y extinción laboral en entornos educativos para centros privados y concertados de la Comunidad de Madrid

24 de Junio de 2022

cecem madrid amepe

Índice

1. Introducción 1

2. Normativa aplicable 2

3. Tipos de contratos tras la reforma laboral 2

    a. Contrato de trabajo indefinido 2

    b. Contrato de trabajo temporal 3

    c. Contrato fijo-discontinuo 5

    d. Contratos formativos 5

4. Inspección laboral y control prioritario de contratos temporales 6

5. Modificación y extinción laboral 8

    a) Modificación de las condiciones laborales 8

    b) Extinción de la relación laboral 9

6. Claves para comunicar un despido correctamente 10

7. Claves para la contratación del personal en pago delegado 11

    a) Inclusión del profesorado en pago delegado 11

    b) Altas, bajas y modificaciones en la nómina de pago delegado 13

    c) Cumplimiento de trienios y modificación de fecha de antigüedad 14

    d) Descanso paternal, maternal y riesgo durante el embarazo 15

    e) Excedencias 15

    f) Reincorporaciones tras las excedencias 15

1. INTRODUCCIÓN

En un ámbito como el laboral y después de los últimos cambios que ha introducido la última reforma, es importante estar bien informado de las distintas posibilidades que existen en materia de contratación laboral y un exacto conocimiento de los modelos de contrato de trabajo existentes.

Lejos de realizar un exhaustivo estudio sobre la contratación laboral, lo que se pretende aquí es aportar unas nociones básicas para facilitar el cumplimiento de las obligaciones que en materia de contratación se exige a los centros educativos, como empleadores. Por ello, desde el equipo de CECE-Madrid, hemos elaborado esta guía con la intención de recordar aquellos aspectos que entendemos a la hora de llevar a cabo las contrataciones en los centros educativos, tanto privados, como concertados.

Además de prestar especial atención a la contratación, hemos querido recoger en esta publicación un apartado específico referido a extinción laboral. Ya que en muchas ocasiones dedicamos mucho tiempo y esfuerzo en la selección de personal y en su acceso pero nos olvidamos de la importancia que tiene también realizar correctamente la salida de un empleado, ya sea personal docente, como no docente.

Para realizar esta guía hemos tenido en cuenta las numerosas consultas que vamos recibiendo por parte de nuestros asociados, así como las recientes novedades que se han implantado a través de la normativa en materia laboral y las distintas adaptaciones que se están haciendo en la negociación colectiva según sean centros privados o centros concertados.

Por último, dada la singularidad de la gestión de las nóminas en pago delegado de los centros concertados, destacamos aquellos aspectos más importantes a tener en cuenta para su gestión de cara al inicio del próximo curso escolar 2022/2023, regulado por instrucciones, directrices, órdenes o decretos de la Consejería así como la normativa básica estatal que afecta, más específicamente a los requisitos mínimos de titulación y acreditación del profesorado.

Equipo de CECE-Madrid

Documento actualizado el 24 de junio de 2022.

2. NORMATIVA APLICABLE

- 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. Concretamente a la Disposición transitoria quinta que establece el régimen transitorio sobre límites al encadenamiento de contratos
- Estatuto de los trabajadores, modificado tras la reforma laboral
- VII Convenio Colectivo de Educación Concertada y la Resolución de 30 de mayo de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican los Acuerdos de modificación del VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.
- XI Convenio de Educación Privada
- Directrices de inicio de Curso 21/22 (cada curso se publican nuevas instrucciones, a falta de publicación de las del curso 22/23 tomamos las del curso 21/22 como referencia).
- Instrucciones de la Dirección General de Becas y Ayudas a la Educación, por las que se establecen los criterios para la financiación de las sustituciones del profesorado que percibe sus retribuciones a través de la nómina de pago delegado.
- Instrucciones de la Dirección General de Becas y Ayudas para la regulación de la gestión relativa a la financiación de la función directiva en los centros relativa a la financiación de la función directiva en los centros sostenidos total o parcialmente con fondos públicos, para el curso 2004/2005.

3. TIPOS DE CONTRATOS TRAS LA REFORMA LABORAL

Tal y como explicamos en el guia sobre la reforma laboral que publicamos el pasado mes de febrero los tipos de contrato de trabajo en España han sido objeto de importantes modificaciones como consecuencia el 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.

Resumimos a continuación aquellos aspectos clave de las modalidades de contrato laboral, con las novedades más relevantes para este año 2022:

a) Contrato de trabajo indefinido:

- ☐ Sin periodo de tiempo establecido y puede concretarse siempre por escrito a jornada completa o a jornada parcial.
- ☐ Concreción de indefinido por concatenación: Es muy importante tener en cuenta que ahora el **periodo establecido para encadenar contratos** y pasar a ser indefinido, se limita a **18 meses (en 24 meses)**. Recordemos que en la normativa anterior se establecía un límite mucho más amplio: de 24 meses en un marco de 30.

- ☐ Esta modalidad de contrato es la predominante en el XI convenio colectivo de **centros privados** y en el VII convenio de **centros concertados**. Y en ambos casos hay que destacar una singularidad importante al respecto del **periodo de prueba del personal docente** que tiene una **duración de 11 meses y 10 meses respectivamente.**
- ☐ En el caso de los centros concertados no podrá hacer uso del desistimiento del contrato en el décimo mes del período de prueba más de 2 veces consecutivas.

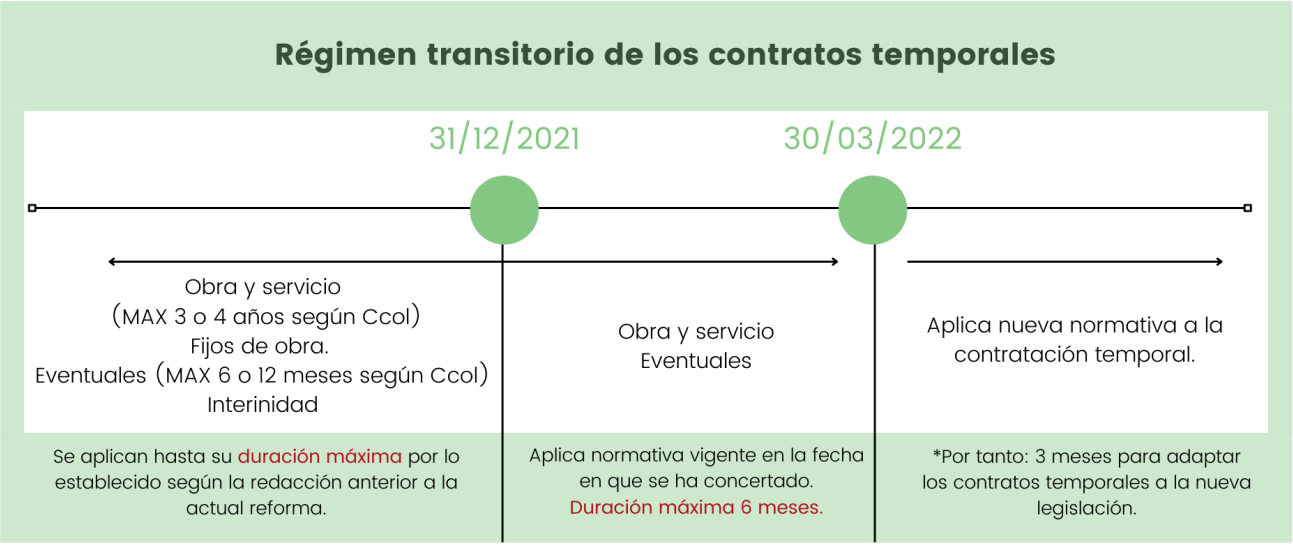
b) Contrato de trabajo temporal:

- ☐ Desaparece el contrato por obra y servicio determinado.
- ☐ En vigencia:
  - **Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción:** Es el hasta ahora denominado "Contrato eventual por circunstancias de la producción que recoge las diferentes modalidades de ocasional y previsible (90 días) y ocasional e imprevisible (1 año). Y ambas modalidades pueden utilizarse para dotaciones excepcionales y programas temporales y otros de carácter excepcional.
  - **Contrato de duración determinada por sustitución:** Es el hasta ahora denominado "contrato de interinidad", pudiendo formalizarse su comienzo anticipado a la necesidad de sustitución con un máximo de 15 días. Y se permite el uso de esta modalidad para:
    - Sustituir a un trabajador/a con derecho a reserva de puesto de trabajo (incapacidad temporal, maternidades, paternidades, excedencias...). En este caso debe especificarse el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. Además, podrá anticiparse el contrato hasta 15 días antes de ausentarse la persona a sustituir. Es decir, se establece un plazo máximo de 15 días en que sustituto y sustituido pueden solapar su prestación de servicios al inicio del contrato de sustitución en aras de garantizar el desempeño laboral.
    - Completar la jornada reducida (por causas legales o convencionales) por otra persona trabajadora.
    - Cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo. En este caso, el contrato no podrá durar más de 3 meses, o el plazo inferior que fije el convenio, ni volverse a suscribir con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

- ☐ Límite de temporalidad: El personal con contrato temporal no superará el 25% de la plantilla. Si el porcentaje supone decimales, se redondeará por exceso. No obstante, no se incluirá en esta limitación el personal con contrato por sustitución y el personal con contrato de relevo. Tampoco entran en este cómputo, el personal contratado

para actividades escolares complementarias, extraescolares y servicios complementarios.

- ☐ **Límite de encadenamiento de contratos temporales:** De nuevo advertimos que un contrato temporal pasa a ser fijo cuando se produce un encadenamiento de dos o más contratos temporales:
  - Por la misma persona: Se reducen el plazo de encadenamiento y el período de referencia, pasando de 24 meses en un período de 30 meses, a 18 meses en un período de 24 meses, incluyendo los períodos de puesta a disposición a través de ETT
  - En el mismo puesto, por otras personas antes: Se añade que también adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo ocupado antes, con o sin solución de continuidad, durante más de 18 meses en un período de 30 meses, mediante contratos temporales por circunstancias de la producción o mediante ETT. Es importante aclarar que la norma únicamente considera que hay encadenamiento en los contratos por circunstancias de la producción o mediante ETT. Por tanto, en el caso de un contrato de sustitución no computaría para el encadenamiento.
- ☐ **Mantenimiento de las modalidades "antiguas"** (obra y servicio, eventual, interinidad o formación). Concretamente, las centros educativos podrán continuar aplicando la "anterior" regulación en dos situaciones:
  - En los casos de los contratos de duración determinada concertados antes del 31 de diciembre de 2021, hasta que se complete su duración máxima.
  - Con aquellos contratos de duración determinada suscritos desde el 31 de diciembre de 2021 y hasta el 30 de marzo de 2022, durante 6 meses desde su firma.



- ☐ Adaptación convenios colectivos: Tanto en el XI convenio para centros privados, como en el VII convenio colectivo para centros concertados, se ha negociado y firmado un acuerdo para adaptar estas novedades en materia de contratación que ha incorporado la reforma laboral. Por eso a continuación, facilitamos ambos acuerdos firmados por las organizaciones negociadoras de ambos convenios:
    - Acuerdo convenio centros privados
    - Acuerdo convenio centros concertados

c) Contrato fijo-discontinuo:

- ☐ El anterior contrato fijo discontinuo se sustituye por el contrato fijo discontinuo con las siguientes características:
    - Se establece para 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.
    - Podrá ser llevado a cabo bajo la modalidad de tiempo completo o a tiempo parcial, **excluyendo su uso para los trabajadores del Grupo I -Personal docente-** en la realización de actividades curriculares.
    - Se limita el uso de esta modalidad, no sólo al cumplimiento del objeto de este contrato, sino también aquellas actividades que tengan al menos un plazo de interrupción de 2 meses.
    - La empresa mantendrá el alta efectiva durante Navidad y Semana Santa, si la actividad continúa tras la finalización de estos periodos.
    - El contrato se formalizará por escrito y deberá reflejar la duración del periodo de actividad la jornada y su distribución horaria.
    - El llamamiento a la actividad será con un preaviso de 7 días y el orden del mismo por mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores y en su defecto por la antigüedad en el puesto de trabajo.

d) Contratos formativos:

- ☐ Sustituyen a los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje recogidos en la normativa anterior a la reforma laboral.
- ☐ Se establecen dos nuevos tipos de contratos formativos:
    - Contrato de formación en alternancia: Destinado a compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la FP, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

En definitiva se mantiene su contenido y especialmente el relacionado con el salario que seguirá siendo el SMI independientemente del tiempo dedicado a la formación.

- **Contrato para la obtención de la práctica profesional:** Es el anteriormente denominado "Contrato en prácticas". Se recogen nuevas titulaciones habilitantes para este contrato (especialistas, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional o título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo). Y su duración no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 1 año. Además, el plazo para su uso es de 3 años desde su obtención o de 5 años cuando el contrato se concierte con una persona trabajadora con discapacidad.

4. INSPECCIÓN LABORAL Y CONTROL PRIORITARIO DE CONTRATOS TEMPORALES

Uno de los objetivos de la Reforma Laboral es el de hacer desaparecer la contratación temporal. Por esta razón, es habitual que la Inspección Laboral esté más activa y envíe notificaciones a los centros educativos en los que se detectan posibles anomalías advirtiendo de la obligatoriedad de formalizar el contrato temporal en contrato fijo si se detecta que la contratación temporal ha tenido lugar en fraude de ley.

Somos conscientes de que la realidad de los centros educativos ofrece muchas necesidades de trabajo que sólo se pueden resolver a través de la contratación temporal como por ejemplo las sustituciones por bajas de maternidad o la contratación de docentes para el desarrollo de un programa educativo concreto como por ejemplo en los casos de PROA que tanto se está impulsando por parte de las administraciones educativas.

En alguna ocasión se ha producido el supuesto de que, por cuestión de confianza, por el buen desempeño y/o porque no queda ninguna otra opción, una persona sea contratada sucesivamente llegando a producirse la concatenación de varios contratos. Y como ya hemos especificado anteriormente, esta práctica está limitada y solo se puede llevar a cabo siempre y cuando sea posible justificar la concatenación de los contratos.

En este sentido, es preciso aclarar que tanto antes de la reforma, como ahora solo admite la concatenación en aquellos supuestos en los que el empleador pueda acreditar dos cuestiones esenciales:

- ☐ La necesidad temporal del contrato de trabajo.
- ☐ Que se ha realizado el contrato adecuado, con los límites temporales en cada caso, para la necesidad temporal que se pretende cubrir. Es decir, que para cada situación de necesidad de la empresa es necesario realizar el contrato adecuado, tomando como referencia lo recogido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores (hasta el 31 de diciembre, los recogidos en el artículo 15 con su redacción de 2015, y a partir del 1 de enero de 2022 con la

nueva redacción de la reforma laboral). Para el caso del contrato de interinidad no afecta la nueva redacción del artículo 15, ya que es igual antes y después, sino que afecta al contrato de obra y servicio, al eventual, etc.

Por tanto, según lo previsto en el artículo 15 del ET (según ambas redacciones), el tipo de contrato adecuado es el de sustitución o interinidad. Como ya hemos dicho, el problema se plantea en cuanto a la concatenación de varios contratos. Y la duda que surge es cómo interpretar la contratación de nuevo de una misma persona para otra sustitución o para continuar con la de lactancia después de la maternidad. Sin embargo, entendemos que podría justificarse esta "continuidad" siempre argumentando lo siguiente:

- ☐ El límite temporal del artículo 15.5 del ET (ya sea en su redacción del 2015 o en la del 2022) no es de aplicación al contrato de sustitución sino al de contratación por tiempo determinado por causas de producción. Este límite se refiere a que no es posible que una persona haya sido contratada varias veces, con o sin solución de continuidad, por la misma empresa durante un tiempo superior a 24 meses en un períodos de 30, según la redacción de 2015 y a 18 meses en un período de 24 meses tras la reforma laboral de 2022.
- ☐ Realmente se ha ido cubriendo una necesidad temporal e imprevisible. Y por tanto en este caso, debería justificarse cada caso de contratación, explicando que la situación que causó cada contrato era imprevisible y por un tiempo determinado, Además, debería justificarse que en cada momento se ha realizado el contrato adecuado a la causa: *formación, sustitución, de duración determinada, fijo discontinuo, etc.*

En definitiva y para sucesivas ocasiones, recomendamos tener en cuenta la nueva redacción del artículo 15 del ET, en concreto lo que señalamos en negrita:

"Así, sólo podrá celebrarse el contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora. ***Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión, en el contrato, la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista".***

5. MODIFICACIÓN Y EXTINCIÓN LABORAL

Con el final del curso puede llegar también en algunos casos la extinción o modificación de la relación laboral entre un centro educativo y el trabajador/a. Por eso, al igual que nos esmeramos y dedicamos un tiempo importante en la selección del personal y en la gestión de su contratación, debemos prestar especial atención en el momento en el que se produce una salida laboral o una modificación de las condiciones laborales.

Cumplir los requisitos legales y seguir algunas recomendaciones de buenas prácticas debe ser nuestro principal objetivo si debemos enfrentarnos ante una situación en la que vayamos a proceder a la extinción o modificación laboral.

a) Modificación de las condiciones laborales:

- ☐ El titular de un centro educativo, dentro de su poder de dirección, puede modificar de manera unilateral y con carácter permanente las condiciones laborales de la persona trabajadora, siempre respetando lo indicado en el correspondiente convenio colectivo. Sin embargo, no es ilimitado, y en función de la medida que desee adoptar y el número de trabajadores afectados, el empresario está obligado a seguir un procedimiento establecido en el Estatuto de los trabajadores. Además siempre debe haber una causa objetiva motivada por razones económicas, organizativas, técnicas o de producción que justifique tal modificación.
- ☐ Aunque la jurisprudencia ya ha indicado que no es una lista cerrada, es una lista enumerativa y no exhaustiva, la legislación recoge las siguientes materias que pueden ser afectadas por modificaciones sustanciales:
    - Jornada de trabajo.
    - Horario y distribución del tiempo de trabajo.
    - Régimen de trabajo a turnos.
    - Sistema de remuneración y cuantía salarial.
    - Sistema de trabajo y rendimiento.
    - Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional.
- ☐ Deberá de notificarse al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad. Y el este podrá optar por una de las siguientes opciones:
    - Aceptar la modificación
    - Rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por un año de servicio con un máximo de nueve meses cuando la modificación sustancial le cause un perjuicio.
    - Impugnar la medida. En el plazo de 20 días hábiles.
- ☐ Si la modificación se declarara injustificada o nula, se tendrá que reponer a la persona trabajadora en sus anteriores condiciones de trabajo, y se podrá reconocer, siempre que se haya solicitado, una indemnización de los daños y perjuicios.

b) Extinción de la relación laboral:

- ☐ Significa la terminación de la relación laboral entre empresa y trabajador y sus causas pueden ser las que a continuación se indican:
  - Mutuo acuerdo entre las partes.
  - Causas consignadas válidamente en el contrato.
  - Expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.
  - En el caso del contrato de interinidad, por alguna de las siguientes causas:
    - La reincorporación del trabajador sustituido.
    - El vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación.
    - La extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.
    - El transcurso del plazo de tres meses en los procesos de selección o promoción para la provisión definitiva de puestos de trabajo o del plazo que resulte de aplicación en los procesos de selección en las Administraciones Públicas.
  - Dimisión del trabajador.
  - Muerte, gran invalidez o incapacidad permanente, total o absoluta del trabajador.
  - Jubilación del trabajador.
  - Muerte, jubilación, incapacidad o extinción de la personalidad jurídica del contratante.
  - Fuerza mayor.
  - Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
  - Voluntad del trabajador fundada en un incumplimiento contractual del empresario.
  - Despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
  - **Despido disciplinario**.
  - **Causas objetivas legalmente procedentes.**

- ☐ Cuando el despido sea declarado **improcedente**, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá **optar** entre la **readmisión** del trabajador o el abono de una **indemnización equivalente a 33 días de salario por año de servicio**, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un **máximo de veinticuatro mensualidades**. Además debemos advertir que en este caso, la opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.

Extinción de la relación laboral

6. CLAVES PARA COMUNICAR UN DESPIDO CORRECTAMENTE

Despedir a un empleado nunca es agradable, pero forma parte del poder directivo y siempre se nos pueden presentar ocasiones inevitables para las que debemos estar preparados y hacerlo de la mejor forma posible tanto para el centro educativo, como para el trabajador afectado.

Desde luego, cómo se comunica y gestiona la decisión de un despido puede marcar la diferencia en la reacción de la persona empleada y su manera de afrontar su futuro laboral. Además, también es importante para la institución educativa, ya que de su comportamiento corporativo, derivan siempre consecuencias que pueden ser positivas o negativas marcando la línea de respeto que la compañía tiene con sus trabajadores y que nunca se debe perder.

En este sentido, en base la experiencia que hemos venido adquiriendo a lo largo de los años y las distintas situaciones que hemos visto, proponemos que la comunicación de un despido a un trabajador se haga siempre respetuosamente, siendo claros y directos, y no olvidando que estamos representando a una institución educativa. Además, de este recomendación general, sugerimos otros consejos a través de cinco claves esenciales:

1. **Actuar siempre desde la legalidad:** Debemos verificar su procedencia y llevar a cabo los trámites legales necesarios, cumpliendo plazo y forma escrita de comunicación con las causas que motivan el despido y la fecha, sabiendo de la conveniencia de ofrecer una explicación verbal al trabajador.
2. **Comunicar la noticia de forma privada y discretamente:** Es esencial que el hecho no trascienda y lo conozcan terceros antes que el empleado que va a ser despedido. Es aconsejable, una vez que se tome la decisión, trasladarla al interesado lo más rápido posible, siempre con la presencia de un testigo que en su caso pueda testimoniar lo ocurrido. En cualquier caso, es bueno hacerlo de una manera discreta y siguiendo un protocolo de buenas formas.
3. **Actuar con empatía trasladando sólo datos objetivos:** Aunque debamos ser lo más empáticos posible, no es aconsejable entrar en cuestiones personales, ni otras valoraciones o actos emocionales.
4. **Protocolizar la desconexión** de accesos a contenidos y documentos confidenciales o sensibles del centro educativo, así como la clausura de cuentas o la desactivación de claves digitales
5. **Informar a la Representación legal de los trabajadores y al resto de equipo:** Trasladar a los compañeros del trabajador despedido lo ocurrido y lo que se espera de ellos evita que se enrarezca el clima laboral o surjan rumores entre la plantilla Además es un ejercicio de transparencia muy conveniente. En el caso de los centros concertados, recordamos que debe informarse de estos despidos en el Consejo escolar.

7. CLAVES PARA LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL EN PAGO DELEGADO

Presentamos un breve resumen de lo que desarrollarán las Directrices de Inicio de Curso para los Centros Privados Concertados que suele publicar la Consejería en el mes de julio.

a) Inclusión del profesorado en pago delegado

- ☐ La Dirección de Área Territorial de Madrid-Capital es el órgano encargado de gestionar la nómina de pago delegado del profesorado en los centros privados concertados de la Comunidad de Madrid. También gestiona y visa la propuesta de Distribución Horaria de los Centros concertados en régimen de Cooperativa y de los Centros financiados con módulo íntegro, con y sin profesores en nómina de pago delegado.

- ☐ La entrega de los documentos que se utilizan en todo el procedimiento de tramitación en Nómina de Pago Delegado incluirá la **Declaración Responsable** firmada por el titular del Centro.
- ☐ **Propuesta de distribución horaria:** Todos los Centros privados concertados deberán realizar una Propuesta de distribución horaria, de acuerdo a las unidades concertadas según las Resoluciones de autorización vigentes y a los incrementos de horas de profesorado autorizados por la Dirección General de Educación Concertada, Becas y Ayudas al Estudio, para cada enseñanza.

  La Propuesta de Distribución Horaria, que a su vez incluye al profesorado de Religión y a los socios de cooperativas que prestan servicios docentes sin relación laboral contractual con el titular del Centro, deberá enviarse a la Unidad Técnica de Centros Privados y Concertados de la Dirección de Área Territorial de Madrid-Capital antes del 30 de septiembre de 2020, a través de registro telemático y en formato Excel.

  Cuando los Centros concertados no entreguen en este plazo la propuesta de Distribución Horaria, o la realicen sin ajustarse a la ratio de horas de profesorado que tiene autorizadas, la Dirección de Área Territorial comunicará este hecho a la Dirección General de Educación Concertada, Becas y Ayudas al Estudio para proceder, en su caso, a la realización de las actuaciones que se consideren necesarias de acuerdo a lo establecido en la normativa vigente.

  Para conocer los requisitos que debe cumplir la propuesta de distribución horaria remitimos a las Directrices de Inicio de Curso que publica la Consejería de Educación en el mes de julio.

- ☐ **Acreditación:** El cauce formal para tramitar la acreditación del profesorado de los centros concertados se llevará a cabo de acuerdo a lo previsto en la Resolución Conjunta, de 28 de julio de 2021, de las Viceconsejerías de Política Educativa y de Organización Educativa relativa a la Acreditación del profesorado para impartir docencia en centros concertados.
  Solo en el caso de que el profesor para el que se solicite el alta en nómina de pago delegado ya cuente con acreditación para todas las materias que vaya a impartir (en los niveles correspondientes), no será preciso realizar este trámite y, en su lugar se adjuntarán las resoluciones de acreditación correspondientes a la solicitud de alta en nómina de pago delegado. Si tiene la acreditación para alguna de las materias pero no para todas, deberá realizarse el trámite incluyendo las acreditaciones con las que cuente tanto en este trámite de acreditación como en el de alta o modificación para la nómina.
  Con la finalidad de agilizar los procesos burocráticos a partir de septiembre la Consejería habilitará RAÍCES para que la solicitud de acreditación se haga directamente a través de esa aplicación.

b) Altas, bajas y modificaciones en la nómina de pago delegado

- ☐ **Altas:** La documentación para incluir en Nómina las nuevas altas del profesorado se configura con los documentos relacionados en las Directrices de Inicio de Curso y será remitida a la Unidad Técnica de Centros Privados y Concertados en los 5 días siguientes desde la contratación del profesorado.

- ☐ **Baja definitiva de profesorado en nómina de pago delegado:** Una vez concluido el contrato de trabajo del profesor o profesora en el plazo señalado, para proceder a su baja definitiva en la nómina, la rescisión del contrato deberá ser comunicada con carácter inmediato a la Unidad Técnica de Centros Privados y Concertados desde el momento en que el Centro tenga conocimiento de la extinción de la relación contractual, con el fin de evitar pagos indebidos al profesorado y las correspondientes reclamaciones posteriores. Para ello, se acompañará la siguiente documentación:
  - Hoja de recogida de datos con indicación de la causa que motiva la baja.
  - Resolución sobre Reconocimiento de Baja de cotización en la Seguridad Social.
  - En el caso de baja por despido, se acompañará la carta de despido y el documento en el que se informa de tal circunstancia al Consejo Escolar.

- ☐ **Bajas y altas por incapacidad temporal (IT):** Para el profesorado incluido en la nómina de pago delegado que se encuentre en situación de incapacidad temporal (IT) se realizarán las siguientes gestiones:
  - El Centro enviará la baja por IT en los 5 días siguientes a la finalización del mes, indicando si la causa tiene su origen en contingencia común (accidente o enfermedad común) o en contingencia profesional (accidente de trabajo o enfermedad profesional). Así mismo, deberá señalarse si el obligado al pago es el INSS o la Mutua Patronal.
  - En el caso de bajas de larga duración, cuando el trabajador cumpla los 12 meses de baja en situación de IT, es necesario enviar a la Unidad Técnica de Centros Privados y Concertados todas las Resoluciones emitidas por el INSS o por la Mutua.
  - Si un profesor permanece en situación de IT hasta el máximo legal (18 meses), éste causará baja definitiva en la Nómina de Pago Delegado y, de resultas, se procederá a realizar una nueva contratación para cubrir su vacante, todo ello en coherencia con lo dispuesto en el artículo 55 del VII Convenio colectivo en el que se dispone lo siguiente: “En el supuesto de incapacidad temporal, el contrato permanecerá suspendido durante todo el tiempo que dure la misma, incluso en el periodo que la empresa haya dejado de cotizar a la Seguridad Social. En el supuesto de incapacidad permanente total para la profesión habitual, incapacidad absoluta o gran invalidez, el contrato permanecerá suspendido durante dos años a contar desde la fecha de la resolución que la declaró, si a juicio del órgano de calificación la

situación de incapacidad del trabajador va a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo. Durante todo el tiempo de suspensión se computará la antigüedad".

- Si el trabajador desempeña cargo directivo y pasa a esta situación (IT), percibirá el complemento regulado en cada Convenio Colectivo hasta completar el 100% de sus retribuciones, pero no el complemento por cargo directivo, ya que dicho complemento únicamente se percibe durante su desempeño efectivo.
- Cuando el docente finalice el período de IT, deberá comunicarse su alta laboral dentro de los 5 días siguientes a su incorporación.

☐ **Modificaciones durante el curso:** Cualquier modificación que afecte a la Nómina deberá solicitarse en el modelo adecuado para ello y según lo establecido en las Directrices de Inicio de Curso. El tipo de modificaciones que deben comunicarse son: modificaciones de horarios o de jornada laboral; cambios de materia y/o enseñanza: cualquier docente que cambie de materia y/o nivel educativo deberá contar con la Resolución favorable de Acreditación expedida por la Dirección de Área Territorial a la que pertenezca; modificaciones del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y modificación de datos bancarios.

No se incluirán en la nómina de pago delegado las modificaciones de horas que se produzcan en períodos no lectivos, de acuerdo a lo que establece el calendario lectivo oficial. Asimismo cualquier modificación efectuada con posterioridad al 1 de junio tendrá la repercusión en nómina en el siguiente curso, a partir del 1 de septiembre

c) Cumplimiento de trienios y modificación de fecha de antigüedad

Al objeto de que los datos sobre el reconocimiento de los trienios que cumplan los profesores a lo largo del curso escolar puedan ser tenidos en cuenta con antelación, y se hagan efectivos en la nómina del mes correspondiente a su cumplimiento, los Centros deberán remitir al comienzo del curso escolar esta información según el modelo previsto en las directrices de Inicio de Curso. En caso de comunicación con retraso, la retroactividad en el cobro de trienios será como máximo de un año, desde que se recibe la solicitud.

Cuando la fecha de antigüedad del profesor que consta en la nómina de pago delegado no sea la correcta, el centro tendrá que solicitar la modificación de la misma, debiendo acreditar la antigüedad del profesor mediante certificado de vida laboral y certificado de la empresa, indicando la fecha de ingreso en la misma, los períodos computados a efectos de antigüedad, la fecha de cumplimiento de los trienios y el número de trienios cumplidos por el profesor junto con el modelo previsto en las Directrices de Inicio de Curso.

d) Descanso paternal, maternal y riesgo durante el embarazo

La comunicación de la situación de descanso paternal, maternal o riesgo en el embarazo se realizará de manera inmediata al conocimiento del hecho causante. Cualquier circunstancia que modifique el cómputo total de los días de descanso, deberá comunicarse en el mismo plazo a fin de evitar las reclamaciones de devolución de haberes. Para ello, es necesario que se remita a la Unidad Técnica de Centros Privados y Concertados la siguiente documentación:

- Resolución de Reconocimiento del Derecho a la Prestación correspondiente (en el embarazo) del INSS, en el que aparezca el importe de la base reguladora diaria y la fecha de inicio y final del descanso.
- Certificado que el Centro envía al INSS.

e) Excedencias

Las situaciones de excedencia, recogidas en cada uno de los convenios colectivos, deberán comunicarse inmediatamente que se produzca el hecho. La persona que sustituya el trabajo docente que realizaba será dada de alta en la nómina de pago delegado, siguiendo el trámite habitual (Directriz 2.4).

En el caso del profesorado en Pago Delegado incluido en el VII Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas con fondos públicos, o en el XI Convenio de Centros de asistencia y educación infantil incluido en el Pago Delegado, que disfruten el permiso de lactancia de forma acumulada -que ha de disfrutarse inmediatamente después del permiso por maternidad/paternidad- no podrá acogerse a la excedencia por cuidado de hijo hasta pasados nueve meses desde el nacimiento, conforme al artículo 37,4 del Estatuto de los Trabajadores, clarificado en la Resolución de 12 de mayo de 2009 de la Dirección General de Trabajo (BOE de 29 de mayo de 2009). En todo caso, con sujeción al Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE 7/3/2019).

f) Reincorporaciones tras las excedencias

Teniendo en cuenta lo recogido en la directriz 2.7 se pueden tratar de una forma diferenciada las reincorporaciones tras una excedencia forzosa por cuidado de hijo o familiar o una reducción de jornada por las mismas causas. Cuando dicha reincorporación o recuperación del horario completo se produzca en períodos no lectivos, solo si se trata de la primera reincorporación de ese docente tras ese tipo de excedencias o reducciones de jornada, la administración educativa podrá financiar el contrato durante esos periodos no lectivos. En las siguientes reincorporaciones, si las hubiere, la financiación del contrato será informada desfavorablemente si ésta se volviera a producir en periodos no lectivos y sin la concurrencia de una circunstancia familiar o de otro tipo que lo justifique, de acuerdo con las presentes directrices.

La reincorporación tras una reducción de jornada por cuidado de familiares o tras una excedencia, se hará al amparo de lo dispuesto en los diferentes Convenios Colectivos.

Puedes escribirnos a info@cecemadrid.es

Consulta nuestros servicios y más materiales en www.cecemadrid.es