

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DE LA ENSEÑANZA PRIVADA

Comisión Consultiva Nacional
de Convenios Colectivos



INFORMES
Y ESTUDIOS
RELACIONES
LABORALES

MINISTERIO DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

Subdirección General de Publicaciones

RET. 04-2119

La negociación colectiva
en el sector de la enseñanza privada

COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS
Serie Relaciones Laborales Núm. 58

La negociación colectiva en el sector de la enseñanza privada

Santiago González Ortega

*Catedrático de Derecho del Trabajo
y de Seguridad Social
Universidad Carlos III de Madrid*

Sebastián de Soto Rioja

*Catedrático de la Escuela Universitaria
de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social.
Universidad de Huelva*

Ana Moreno Márquez

*Profesora Titular Visitante
Universidad Carlos III de Madrid*

Susana Barcelón Cobedo

*Profesora Titular Interina
Universidad Carlos III de Madrid*

Reservados todos los derechos. Ninguna parte de este libro puede ser reproducida o transmitida en forma alguna ni por medio alguno, electrónico o mecánico, incluidos fotocopias, grabación o por cualquier sistema de almacenado y recuperación de información, sin permiso escrito del editor.



Edita y distribuye:

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
Subdirección General de Publicaciones

Agustín de Bethencourt, 11 - 28003 Madrid

Correo electrónico: sgpublic@mtas.es

Internet: www.mtas.es

NIPO: 201-04-032-2

ISBN: 84-8417-157-4

Depósito legal: M-24.731-2004

Impreme: SUÁREZ BARCALA - Paseo de la Castellana, 121 - 28046 Madrid

ÍNDICE

	<i>Págs.</i>
Abreviaturas	17
Presentación	19
CAPÍTULO I. LA CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DE LA ENSEÑANZA PRIVADA. DIVISIÓN EN SUBSECTORES. ÁMBITOS. ANTECEDENTES	21
1. Introducción	21
2. El Sector de la Enseñanza Privada y su diferenciación en Subsectores: delimitación de su ámbito funcional y temporal.....	23
2.1. Ámbito funcional.....	23
2.2. Ámbito temporal.....	32
3. Evolución de la negociación colectiva en el Sector de la Enseñanza Privada.....	34
3.1. La regulación en materia de Guarderías Infantiles	35
3.2. La regulación de la Enseñanza en general	37
3.3. El Subsector de Autoescuelas	39
3.4. Los Subsectores de Centros de Educación Universitaria e Investigación y de Centros de Enseñanza Privada sin ningún nivel concertado o subvencionado.....	40
3.5. Otros subsectores.....	42
3.6. La regulación en materia de Educación Especial.....	44

	<u>Págs.</u>
4. Estructura y metodología del trabajo. Una imagen general de la estructura y contenidos de la negociación colectiva en el Sector de la Enseñanza Privada.....	46
4.1. Capítulo primero: «La caracterización general de la negociación colectiva en el sector de la Enseñanza Privada. División en subsectores. Ámbitos. Antecedentes».....	47
4.2. Capítulo segundo: «La estructura de la negociación colectiva en el Sector de la Enseñanza Privada».....	48
4.3. Capítulo tercero: «Ingreso, contratación y clasificación profesional».....	54
4.4. Capítulo cuarto: «Tiempo de trabajo, descansos y permisos».....	54
4.5. Capítulo quinto: «Retribución y estructura salarial»....	59
4.6. Capítulo sexto: «Vicisitudes de la relación laboral»....	62
4.7. Capítulo séptimo: «Otras materias: seguridad y salud laboral, mejoras voluntarias, derechos sindicales y régimen disciplinario».....	62
 CAPÍTULO II. LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DE LA ENSEÑANZA PRIVADA.....	 65
1. Introducción	65
2. Las orientaciones generales de los Acuerdos Interfederales	67
3. Subsector de la Enseñanza Privada Concertada.....	70
3.1. Articulación y estructura de la negociación en el subsector.....	70
3.2. La negociación colectiva en el nivel autonómico: reglas.....	70
3.3. La negociación colectiva autonómica: manifestaciones concretas	73
3.4. La integración de subsectores a nivel autonómico: problemas	76
3.5. La negociación colectiva en el nivel empresarial.....	78
3.6. La administración del convenio	79

	<u>Págs.</u>
4. Subsector de Centros de Educación Universitaria e Investigación	80
4.1. Estructura y articulación convencional.....	80
4.2. La administración del convenio.....	82
5. Subsector de Escuelas de Turismo	82
6. Subsector de Centros de Educación Especial	83
6.1. Estructura y articulación convencional.....	83
6.2. Administración, interpretación y aplicación del Convenio.....	85
7. Subsector de Enseñanza de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos.....	86
7.1. La articulación de los niveles de negociación.....	86
7.2. Administración del Convenio y otras cuestiones	89
8. Subsector de Enseñanza y Formación no Reglada	90
9. Subsector de Colegios Mayores Universitarios Privados.....	91
10. Subsector de Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de Formación de Postgraduados.....	92
11. Subsector de Centros de Asistencia y Educación Infantil ...	94
12. Subsector de Centros de Enseñanza Privada no Concertada	95
12.1. Estructura de la negociación del Subsector y articulación convencional.....	95
12.2. Administración del Convenio	97
13. Subsector de Autoescuelas.....	97
14. Conclusiones	99

	<u>Págs.</u>
CAPÍTULO III. INGRESO, CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	101
1. Ingreso y contratación.....	101
1.1. Ingreso en la empresa y poder de organización empresarial.....	101
1.1.1. Cláusulas de empleo.....	102
1.1.2. La forma del contrato: presunción del carácter indefinido de la relación.....	106
1.2. Modalidades de contratación.....	108
1.2.1. Contratos formativos	108
1.2.1.1. Contrato para la formación	108
1.2.1.2. Contrato en prácticas	111
1.2.2. Contratos estructurales	113
1.2.2.1. Contrato de obra o servicio determinado.-	114
1.2.2.2. Contrato eventual o por circunstancias de la producción	116
1.2.2.3. Contrato de interinidad o sustitución..	118
1.3. Período de prueba.....	119
1.4. Cese anticipado y preaviso.....	121
1.5. Provisión y cobertura de vacantes	123
2. Clasificación profesional	125
2.1. Consideraciones generales	125
2.2. Clasificación por grupos, subgrupos y categorías.....	129
2.3. Polivalencia funcional	139
2.4. Reglas sobre equivalencia y homologación: competencias de la Comisión Paritaria	142
2.5. Reclasificación profesional	144
3. Conclusiones	146
 CAPÍTULO IV. TIEMPO DE TRABAJO, DESCANSOS Y PERMISOS	 151
1. Introducción	151
2. Subsector de la Enseñanza Concertada	152
2.1. Jornada de trabajo: duración y distribución	152
2.1.1. Personal docente	152
2.1.2. Personal no docente.....	155

	<i>Págs.</i>
2.2. Descansos	156
2.2.1. Personal docente	158
2.2.2. Personal no docente.....	159
2.3. Calendario laboral	161
2.4. Permisos.....	161
2.5. El tiempo de trabajo en los Convenios Colectivos autonómicos: Cataluña y el País Vasco	163
2.5.1. Convenio Colectivo de Cataluña.....	164
2.5.2. Convenio Colectivo del País Vasco.....	166
3. Subsector de los Centros de Educación Universitaria e Investigación.....	168
3.1. Jornada de trabajo	169
3.1.1. Personal docente	169
3.1.2. Personal no docente.....	173
3.2. Vacaciones y permisos	175
4. Subsector de Escuelas de Turismo	178
4.1. Jornada de trabajo.....	179
4.2. Vacaciones y permisos.....	181
5. Subsector de Educación Especial.....	182
5.1. El Convenio Estatal.....	182
5.1.1. Tiempo de trabajo.....	183
5.1.2. Vacaciones.....	185
5.1.3. Permisos y reducciones de jornada	187
5.2. Los Convenios autonómicos.....	189
6. Subsector de Enseñanza de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos	192
7. Subsector de Enseñanza no Reglada.....	194
8. Subsector de Colegios Mayores Universitarios Privados....	195
9. Subsector de Universidades Privadas, Centros Universita- rios Privados y Centros de Formación de Postgraduados...	198
10. Subsector de Educación Infantil.....	200

	<i>Págs.</i>
11. Subsector de Centros de Enseñanza Privada no concertada.....	202
11.1. Jornada de trabajo.....	202
11.2. Vacaciones, permisos y reducciones de jornada.....	204
12. Subsector de Autoescuelas.....	206
12.1. El Convenio Estatal.....	206
12.2. Los Convenios Provinciales.....	207
13. Conclusiones.....	209
CAPÍTULO V. RETRIBUCIÓN Y ESTRUCTURA SALARIAL.....	215
1. Introducción.....	215
2. Subsector de la Enseñanza Concertada.....	216
2.1. Disposiciones comunes.....	216
2.1.1. Pago delegado.....	218
2.1.2. Cláusula temporal de vigencia, revisión y descuelgue salarial.....	219
2.2. Estructura del salario.....	219
2.2.1. Salario base y pagas extraordinarias.....	219
2.2.2. Complementos salariales específicos.....	221
2.2.3. Otros complementos de carácter personal y por el trabajo realizado.....	222
2.2.4. Paga por antigüedad en la empresa.....	223
2.2.5. Complementos autonómicos.....	226
2.3. Especialidades retributivas relevantes en el ámbito de la negociación autonómica de Cataluña.....	227
2.3.1. En las menciones genéricas.....	228
2.3.2. Estructura del salario.....	229
2.3.3. Premio de fidelidad o permanencia.....	230
2.3.4. Extensión del complemento autonómico a todos los docentes.....	230
2.4. Especialidades relevantes en el ámbito de la negociación autonómica del País Vasco.....	232
2.4.1. En las menciones genéricas.....	232
2.4.2. Estructura del salario.....	233
3. Subsector de los Centros de Educación Universitaria e Investigación.....	235
3.1. Normas generales.....	235
3.2. Estructura del salario.....	236

	<u>Págs.</u>
3.2.1. Salario base y pagas extraordinarias	236
3.2.2. Complementos del salario	237
3.2.3. Indemnización por jubilación	239
4. Subsector de Escuelas de Turismo	239
4.1. Estructura del salario	240
4.1.1. Definiciones y complementos	240
4.1.2. Paga de permanencia	241
5. Subsector de Educación Especial	243
5.1. Convenio Estatal	243
5.1.1. Estructura del salario	244
5.1.2. Fidelidad y paga de permanencia	245
5.2. El tratamiento autonómico	246
6. Subsector de Enseñanza de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos	248
6.1. Estructura y composición del salario	248
6.2. La paga de permanencia	249
7. Subsector de Enseñanza no Reglada	250
7.1. Estructura del salario	251
7.2. Premio especial de permanencia	252
8. Subsector de Colegios Mayores Universitarios Privados....	253
8.1. Estructura y fijación del salario	254
8.2. De la paga por antigüedad en la empresa	255
9. Subsector de Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de Formación de Postgraduados.....	256
9.1. Datos generales	256
9.2. Estructura del salario	256
10. Subsector de Educación Infantil.....	258
10.1. Caracteres de la ordenación salarial	258
10.2. Los centros concertados.....	259
11. Subsector de Centros de Enseñanza Privada no concertada.	259
11.1. Normas generales de ordenación.....	259
11.2. Estructura del salario	260
11.3. Paga por permanencia en la empresa	262

	<u>Págs.</u>
12. Subsector de Autoescuelas	263
12.1. El Convenio Estatal.....	263
12.2. Los Convenios Provinciales.....	265
12.2.1. Convenio Colectivo de la Provincia de Granada	266
12.2.2. Convenio Colectivo de la Provincia de Valencia.....	267
12.2.3. Convenio Colectivo de la Provincia de Vizcaya	267
13. Conclusiones	269
 CAPÍTULO VI. VICISITUDES DE LA RELACIÓN LABO- RAL	 277
1. Introducción	277
2. Vacantes, ascensos y excedencias	278
2.1. Vacantes y ascensos	278
2.2. Excedencias.....	283
2.2.1. Mejora convencional de las excedencias legalmente previstas.....	284
2.2.2. Supuestos de excedencias especiales	286
2.2.3. Reglas procedimentales	289
3. Movilidad funcional y suspensión.....	290
3.1. Movilidad funcional	290
3.2. Suspensión.....	294
4. La extinción del contrato y el tratamiento de la jubilación como causa de finalización del vínculo contractual.....	296
4.1. La dimisión del trabajador.....	296
4.1.1. El preaviso	296
4.1.1.1. Forma y plazo de preaviso	297
4.1.1.2. Consecuencias del incumplimiento de la obligación de preavisar.....	298
4.1.2. Obligaciones del empresario y consecuencias de su incumplimiento	300
4.2. El papel de la jubilación en la negociación colectiva.	302
4.2.1. La jubilación forzosa en la negociación colectiva en el Sector de la Enseñanza Privada	302
4.2.2. La jubilación anticipada en la negociación colectiva en el sector de la enseñanza privada ..	304

	<i>Págs.</i>
5. Conclusiones	309
 CAPÍTULO VII. OTRAS MATERIAS: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL, MEJORAS VOLUNTARIAS, DERECHOS SINDICALES Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO	
1. Introducción	313
2. Seguridad y salud laboral	314
2.1. Aspectos generales del tratamiento de la materia preventiva en el Sector de la Enseñanza Privada	315
2.1.1. La práctica de reproducción de la normativa preventiva	315
2.1.2. Las posibles causas del escaso tratamiento de la materia preventiva en la negociación colectiva del Sector de la Enseñanza Privada	318
2.2. Problemas de seguridad laboral presentes en el Sector de la Enseñanza Privada: vinculación con la prevención de riesgos y regulación en determinados convenios	320
2.2.1. La necesidad de dar respuesta a problemas tradicionalmente considerados ajenos a la seguridad y salud laboral	321
2.2.2. El tratamiento de esta problemática en algunos convenios colectivos	322
2.2.2.1. Las enfermedades del trabajo	322
2.2.2.2. La participación en materia preventiva	325
2.2.2.3. La formación en materia preventiva	327
3. Mejoras voluntarias y mejoras sociales	328
3.1. El tratamiento general de las mejoras en la negociación colectiva	328
3.2. Las mejoras voluntarias	332
3.3. Las mejoras sociales	338
4. Derechos sindicales	339
4.1. La regulación de los derechos de la representación unitaria	340
4.2. La regulación convencional de la representación sindical	343

	<u>Págs.</u>
5. Régimen disciplinario	345
5.1. Infracciones y sanciones en el Sector de la Enseñanza Privada	345
5.1.1. Infracciones	346
5.1.2. Sanciones	349
5.2. El procedimiento sancionador	353
5.2.1. Reglas generales y requisitos procedimentales	353
5.2.2. Prescripción.....	356
6. Conclusiones	357

ANEXOS

1. Listado de convenios colectivos analizados.....	363
2. IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, de fecha 18 de septiembre de 2000 (BOE de 17 de octubre de 2000)	365
3. Convenio Colectivo para la Enseñanza Privada del País Vasco de fecha 22 de enero de 2003 (BOPV de 27 de febrero de 2003)	405
4. Convenio Colectivo de la Empresa Talleres Protegidos Gureak, S.A, de fecha 27 de julio de 2001 (BO Guipuzkoa de 11 de abril de 2002)	444
5. Sentencias significativas.....	468
Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid núm. 845/2002 (sala de lo social, sección 2ª), de 17 de diciembre.....	468
Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco núm. 445/2002 (sala de lo social), de 19 de febrero.....	483
Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón núm. 1100/2001 (sala de lo social), de 30 de octubre	491
Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña núm. 4484/1999 (sala de lo social), de 14 de junio	498
Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 71/2001 (sala de lo social), de 12 de julio	507

Abreviaturas

BOE	Boletín Oficial del Estado
DOGV	Diario Oficial de la Generalitat Valenciana
DOGC	Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya
BOP	Boletín Oficial de la Provincia
BOPV	Boletín Oficial del País Vasco
ET	Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
LOLS	Ley Orgánica 11/1995, de 2 de agosto, de Libertad Sindical
LOGSE	Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo
LOU	Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades
LGE	Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación
LCVF	Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la vida familiar y laboral
LPRL	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

PRESENTACIÓN

Otro de los sectores productivos españoles que, a juicio de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, debía ser objeto de estudio es el referido a la Enseñanza Privada. En efecto, dicho sector presenta aspectos y singularidades relacionados con su propia integración y configuración negocial, existiendo así una división tradicional en subsectores que afectan a ámbitos y campos de actuación muy heterogéneos entre sí. Estas características, unidas a la importancia y significación de esa negociación colectiva sectorial son las razones por las cuales se ha creído oportuno promover el informe que ahora se presenta.

A ese objetivo se ha dedicado el Equipo de Investigación coordinado por el profesor Santiago González Ortega. En este Informe se procede a un análisis exhaustivo del referido sector, identificando su delimitación funcional y temporal, así como su propia estructura. De igual forma, se examinan los contenidos negociales en el ámbito individual, colectivo y de protección social en los que se pone de relieve la evolución experimentada en el sector, respecto del tratamiento de las distintas materias, acompañado de las correspondientes conclusiones que facilitan su comprensión. Los instrumentos convencionales analizados abarcan un amplio número de convenios colectivos, a lo que se suma un anexo jurisprudencial interesante para el entendimiento de algunas de las cuestiones que se han planteado en esta negociación colectiva sectorial. Esa labor en equipo ha dado como resultado un volumen en el que los capítulos I, VI y VII han sido elaborados por Susana Barcelón y Ana María Moreno, que han asumido también la tarea de identificación y búsqueda de la documentación necesaria; los capítulos II y IV por Santiago González Ortega y los Capítulos III y V por Sebastián de Soto Rioja, conformando todo ello un

laborioso y detallado estudio, acompañado del rigor y la solvencia ya acreditada por sus autores.

Se proporciona, de nuevo, con este Informe sectorial otra pieza más en el estudio y conocimiento de nuestro sistema de negociación colectiva, que se suma al amplio número de estudios promovidos por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, con la finalidad, como siempre, de proporcionar elementos útiles a sus muchos destinatarios, en particular en este ámbito sectorial que dispone así de una profundización técnica que puede facilitar su tarea negocial en el ejercicio y representación de los trabajadores y empresarios correspondientes.

Como tantas veces, sólo queda agradecer a los autores del Estudio el interés y responsabilidad en su elaboración y a la Subdirección General de Estudios e Informes Socioeconómicos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, así como a su Subdirección General de Publicaciones por financiar, también ahora, este Informe y hacer posible su conocimiento y difusión a través de su publicación.

Madrid, marzo de 2004

Juan GARCÍA BLASCO
Presidente de la Comisión Consultiva Nacional
de Convenios Colectivos

Capítulo I

LA CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DE LA ENSEÑANZA PRIVADA. DIVISIÓN EN SUBSECTORES. ÁMBITOS. ANTECEDENTES

1. INTRODUCCIÓN

El objeto del presente trabajo es, tal y como su propio título indica, el análisis del estado de la negociación colectiva en el Sector de la Enseñanza Privada en el año 2002, entendiendo por tal el estudio tanto de su estructura como de los contenidos negociales. Por este motivo se han tenido en cuenta todos los convenios colectivos vigentes en dicho año; lo que, sin embargo, no ha impedido, cuando se ha considerado inexcusable, el uso de informaciones y datos posteriores. Esto es lo que ha sucedido en el caso concreto del Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de personas con discapacidad, suscrito con fecha 20 de noviembre de 2002 (BOE de 19 de febrero de 2003).

Fijado así el objeto de estudio, la primera pregunta a la que hay que dar respuesta, casi de forma preliminar, es la relativa a los motivos que han hecho que este estudio se circunscriba al ámbito de la Enseñanza Privada; excluyéndose del mismo, por tanto, todo lo relacionado con la enseñanza pública. La razón por la que esta limitación se justifica es tan elemental como contundente. La negociación colectiva que se desarrolla en cada tipo de enseñanza, aun compartiendo indudablemente algunos problemas y cuestiones, presenta no obstante peculiaridades tan significadas de sujetos, temas, condicionantes y enfoques (referidas a la legitimación negocial, a las limitaciones impuestas por la naturaleza pública de la relación de servicios, a la diversidad de disciplina del estatus de los trabajadores derivada de esa misma naturaleza pública, etc.) que hacen muy difi-

cultoso, y posiblemente poco útil (otra cosa sería un estudio comparativo que habría de partir del previo análisis diferenciado de ambos sectores), la consideración conjunta de todo el sector de la enseñanza, ya sea pública como privada. Por el contrario, tanto una como otra poseen entidad suficiente para justificar un estudio particular e individualizado; abordándose aquí, como se ha dicho, exclusivamente lo referido a la Enseñanza Privada.

Ahora bien, sin olvidar la distinta naturaleza de la titularidad de los centros (en el caso de la Enseñanza Privada se está en presencia, obviamente, de empresas de titularidad privada, con independencia de que en algún supuesto su sostenimiento sea total o parcialmente con cargo a fondos públicos), lo cierto es que, desde el punto de vista negocial, entre ambos tipos de enseñanzas existen aspectos que las aproximan llegando, incluso, a ser utilizada la negociación en la enseñanza pública como punto de referencia para los procesos negociadores que se desarrollan en el ámbito de la Enseñanza Privada. Esto es lo que sucede, por citar un ejemplo, en la Enseñanza Concertada respecto de materias tan significativas como el tiempo de trabajo o el salario; con el propósito, según el caso, de alcanzar jornadas más reducidas o de obtener retribuciones más elevadas. Un Subsector éste, el de la Enseñanza Concertada, donde no por casualidad es en el que se han conseguido unas mejores condiciones de trabajo, constituyendo, a su vez, la base para la negociación colectiva en algún otro de los Subsectores que integran el más amplio Sector de la Enseñanza Privada. Así se puede comprobar, por poner un ejemplo, en materia de mejoras voluntarias, respecto del tratamiento que recibe la prestación de incapacidad temporal.

Asimismo, conviene aclarar que el estudio de la negociación colectiva que se ha realizado va referido a las relaciones laborales que tienen lugar en las empresas que se dedican exclusivamente a la formación, incluso en aquellos casos en los que pudiera parecer que la negociación alcanza a otro tipo de actividades más allá del que ésta representa; un ejemplo claro de lo dicho se encuentra en el Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de personas con discapacidad que, como se tendrá ocasión de comprobar, pese a que parte de una diferenciación en cuanto a los centros o empresas afectados en tres modalidades (de carácter asistencial, educativos y de trabajo), lo cierto es que su estudio muestra que tal diferenciación no distorsiona el objeto formativo. No obstante, no todo ejemplo o manifestación formativa puesta en práctica por una empresa de carácter privado interesa a los efectos de este trabajo, aunque se haga uso de la modalidad contractual del contrato de formación, y la formación sea proporcionada por la propia empresa. Es obvio que no puede confundirse la utilización, incluso muy relevante desde el punto de vista numérico, de este tipo de contratos por parte de una empresa con el objeto mismo de la

actividad empresarial, pues, como se verá en el Capítulo correspondiente, las entidades dedicadas a la Enseñanza Privada también prevén entre sus figuras contractuales la de los contratos formativos. Cuestión distinta es que esta misma empresa contrate los servicios de cualquier otra dedicada a la enseñanza; pues bien, en la medida en que esta empresa contratada tenga naturaleza privada, se considerará dentro del Sector analizado y, más concretamente, dentro del Subsector de la Enseñanza no Reglada.

Delimitado, de forma inicial, el objeto de estudio, se ha observado igualmente que uno de los rasgos característicos del Sector de la Enseñanza Privada es su notable fragmentación, que inmediatamente se pondrá de manifiesto. Se trata de un resultado debido, en gran medida, al interés mostrado por las distintas asociaciones empresariales presentes en el Sector de la Enseñanza Privada en cuanto a la negociación de convenios separados, tal y como se tendrá ocasión de comprobar, en el apartado de los antecedentes contenido en este mismo Capítulo, a través de los datos referidos a las peculiaridades del proceso seguido en materia de negociación colectiva en el Sector.

2. EL SECTOR DE LA ENSEÑANZA PRIVADA Y SU DIFERENCIACIÓN EN SUBSECTORES: DELIMITACIÓN DE SU ÁMBITO FUNCIONAL Y TEMPORAL

2.1. **Ámbito funcional**

Desde el punto de vista de la negociación colectiva, en el Sector de la Enseñanza Privada resulta posible diferenciar hasta once Subsectores, con autonomía propia; todos ellos, además, de ámbito nacional o estatal. Así cabe distinguir:

- a) el Subsector de la Enseñanza Concertada (o enseñanza sostenida total o parcialmente con fondos públicos);
- b) el de Centros de Educación Universitaria e Investigación;
- c) el de Escuelas de Turismo;
- d) el de Educación Especial;
- e) el de Peluquería, Estética, Enseñanzas Musicales, Artes Aplicadas y Oficios Artísticos;
- f) el de Enseñanza no Reglada;
- g) el de Colegios Mayores Universitarios;
- h) el de Universidades Privadas y otros centros);
- i) el de Educación Infantil;
- j) el de Enseñanza Reglada no Concertada; y, finalmente,
- k) el de Autoescuelas.

SECTOR DE ENSEÑANZA PRIVADA	
SUBSECTORES	Enseñanza Concertada
	Educación Universitaria e Investigación
	Escuelas de Turismo
	Educación Especial
	Peluquería, Estética, Enseñanzas Musicales y otros
	Enseñanza no Reglada
	Colegios Mayores Universitarios
	Universidades Privadas y otros centros
	Educación Infantil
	Enseñanza Reglada no Concertada
	Autoescuelas

Delimitados los distintos subsectores el paso siguiente es concretar cuál es el ámbito funcional que cada uno de los mismos comprende. De este modo, y por lo que respecta al ámbito funcional del Subsector de la Enseñanza Privada Concertada hay que decir, de conformidad con lo previsto en el IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, de fecha 18 de septiembre de 2000 (BOE de 17 de octubre de 2000), que se encuentran aquellas empresas de titularidad privada, no universitaria, que al menos impartan un nivel educativo sostenido total o parcialmente con fondos públicos, y que se hallen autorizados por la Administración educativa competente por razón de su ubicación territorial.

En concreto, se está haciendo referencia a las empresas en las que se llevan a cabo alguna de las actividades educativas siguientes:

- primer ciclo de educación infantil (integrado);
- preescolar y/o 2.º ciclo de educación infantil (integrados), educación primaria, educación secundaria obligatoria, bachillerato unificado polivalente, curso de orientación universitaria, bachillerato; formación profesional de II grado; formación profesional específica de grado medio y/o formación profesional específica de grado superior; programas de garantía social (concertados); educación especial (integrada); educación permanente de adultos; centros residenciales (colegios menores, residencias de estudiantes y escuelas hogar).

Por lo que se refiere al Subsector de Educación Universitaria e Investigación hay que decir que el mismo comprende los centros de educación tanto universitaria como de investigación de titularidad privada, sin finalidad de lucro, tal y como prevé el X Convenio Colectivo de ámbito estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación, de fecha 31 de enero de 2000 (BOE de 22 de febrero de 2000).

Por su parte, en el Subsector de Escuelas de Turismo se encuentran los centros de titularidad privada, no integrados en una universidad, afectados por el Real Decreto 259/1996, de 16 de febrero, y/o Real Decreto 1795/1999, de 26 de noviembre, que impartan alguna de las siguientes enseñanzas: enseñanzas especializadas técnico-turísticas, enseñanzas conducentes a la obtención del título de Diplomado en Turismo y/o enseñanzas conducentes a la obtención del título de Diplomado en Empresas y Actividades Turísticas, según prevé el II Convenio Colectivo de Escuelas de Turismo, de fecha 3 de julio de 2002 (BOE de 24 de septiembre de 2002). Sobre el ámbito funcional señalado conviene hacer la siguiente precisión; el RD 865/1980, de 14 de abril, sobre ordenación de las enseñanzas turísticas especializadas, derogado precisamente por el citado 259/1996, regulaba las enseñanzas dirigidas a la formación de profesionales de nivel directivo en el campo del turismo. Unos estudios que se estructuraban a lo largo de tres cursos académicos y daban lugar al título de Técnico de Empresas y Actividades Turísticas, equivalente al de Diplomado universitario. Estas enseñanzas especializadas de turismo se venían impartiendo en la Escuela Oficial de Turismo, centro estatal dependiente del Ministerio de Comercio y Turismo, y en otras Escuelas Oficiales que se fueron creando en Baleares, Canarias, Castilla y León, Cataluña y Valencia, así como en numerosos centros de carácter privado repartidos por toda el territorio nacional.

Sin embargo, la necesidad de resolver algunas deficiencias existentes en los niveles de formación y dar respuesta a la demanda de una superior capacitación entre los directivos de las empresas turísticas aconsejó la incorporación plena de los estudios superiores de turismo al ámbito universitario; lo que se llevó a cabo en el marco de lo previsto en la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria. De este modo dichas enseñanzas pasaban a ser organizadas y desarrolladas por la universidad, siendo así que los alumnos que superaran los estudios superiores universitarios de turismo obtendrían el título de Diplomado en Empresas y Actividades Turísticas que tendría carácter oficial y validez en todo el territorio nacional. A partir de aquí se explica que aquellos centros de titularidad privada no integrados en una universidad sean los que constituyan el ámbito funcional del Convenio Colectivo del Subsector de Escuelas de Turismo.

En cuanto al Subsector de Educación Especial —un Subsector que venía rigiéndose por la Ordenanza Laboral para los Centros de Asisten-

cia y Atención a Deficientes Mentales y Minusválidos Físicos que ha quedado derogada— hay que señalar que en el mismo se encuentran incluidos (así lo establece el vigente X Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Personas con Discapacidad, de fecha 20 de noviembre de 2002, BOE de 19 de febrero de 2003) los centros e instituciones de enseñanza, asistencia, atención, diagnóstico, rehabilitación, formación, educación, promoción e integración laboral de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial, así como las asociaciones e instituciones constituidas con esta finalidad. A estos efectos, por la necesidad de un tratamiento diferenciado, cabe distinguir en cuanto a los citados centros y empresas los siguientes:

- a) centros o empresas de carácter asistencial, esto es, aquellos que tienen por objeto la atención, asistencia, formación, rehabilitación y promoción de personas con problemas y alteraciones de tipo físico, sensorial, psíquico, caracteriológico, de personalidad o trastornos de conducta social, así como las instituciones y asociaciones constituidas con esta finalidad. Se consideran incluidos en esta tipología:
 - centros de día y atención temprana;
 - centros ambulatorios de atención temprana;
 - residencias y pisos o viviendas tutelados;
 - centros y talleres ocupacionales o de terapia ocupacional;
 - centros de día o de estancia diurna;
 - centros y servicios de respiro familiar;
 - centros y servicios de ocio y tiempo libre;
 - instituciones y asociaciones de atención a las personas con discapacidad;
 - centros de rehabilitación e integración social de enfermos mentales;
 - centros de rehabilitación psicosocial.
- b) centros educativos, en particular los centros de educación especial.
- c) centros de trabajo, entre los que se encuentran los centros especiales de empleo. Esta inclusión representa, sin duda, una novedad significativa con respecto a la regulación antes prevista ya que, sobre este particular, y a excepción de alguna Comunidad Autónoma como Cataluña (que como se verá más adelante contaba con talleres para discapacitados), dichos centros especiales de empleo se encontraban desregularizados.

Lo anterior es la regulación funcional en el ámbito o nivel estatal. Ahora bien, dentro de este Subsector no se puede pasar por alto que tam-

bién existe una importante regulación de carácter autonómico; así sucede en la Comunidades Autónomas de Valencia y Cataluña.

En concreto, por lo que respecta a la Comunidad Autónoma Valenciana, se contemplan, de forma diferenciada: por un lado, las empresas de atención especializada en el ámbito de la familia, infancia y juventud y, específicamente, residencias de menores; centros de día de menores; viviendas tuteladas y programas de medio abierto o cualquier otra asociación o entidad de servicios sociales especializados en familia, infancia y juventud (así se establece en el Convenio Colectivo para empresas de atención especializada en el ámbito de la familia, infancia y juventud, de fecha 10 de diciembre de 2001, DOGV de 13 de febrero de 2002). Y por otro, los centros de atención a personas con discapacidad, entre los que se incluyen: centros de día de atención temprana; centros ambulatorios de atención temprana; centros de educación especial; centros ocupacionales; centros especiales de empleo; centros de día para discapacitados gravemente afectados; residencias; viviendas tuteladas; centros de ocio y tiempo libre; instituciones y asociaciones de atención a alas personas con discapacidad; y cualquier otro centro que ya exista o se cree y cuya función sea la atención, asistencia, formación, rehabilitación, y promoción de personas con problemas y alteraciones de tipo físico, sensorial, psíquico, caracteriológico, de personalidad o trastornos de conducta social (Convenio Colectivo de la Comunidad Valenciana (Interprovincial) para Centros de Atención a Personas con Discapacidad de Valencia, de fecha 30 de julio de 1997, DOGV de 7 de noviembre de 1997).

Por su parte, la Comunidad Autónoma de Cataluña tiene prevista una regulación específica para los centros privados de educación especial, y servicios educativos complementarios, en los cuales se imparten las siguientes actividades educativas: servicios de atención precoz, educación básica obligatoria así como otras etapas formativas posteriores (VIII Convenio Colectivo, para las escuelas de educación especial, de Cataluña, para los años 2000 a 2001, de fecha de 5 de diciembre de 2000, DOGC de 7 de febrero de 2001). También existe una normativa convencional respecto de los talleres para disminuidos psíquicos de Cataluña, integrados por centros especiales de empleo, servicios sociales de integración laboral, centros ocupacionales y servicios en régimen transitorio de titularidad privada para personas adultas con disminución psíquica (Convenio Colectivo de Cataluña para Talleres para disminuidos psíquicos, de fecha 26 de febrero de 2002, DOGC de 21 de mayo de 2002). Y por último, dentro de este subsector de Educación Especial, esta misma Comunidad Autónoma cuenta con una regulación convencional para la concreta provincia de Barcelona dirigida a centros de asistencia, rehabilitación, protección a deficientes mentales y minusválidos físicos y sensoriales (Convenio Colectivo para Centros de Asistencia, Rehabilitación, Protección y Educación

para deficientes mentales y minusválidos físicos y sensoriales, de fecha 20 de junio de 1997, DOGC de 20 de enero de 1998).

En lo que respecta al Subsector de Enseñanza de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y Artes Aplicadas y Oficios Artísticos hay que decir que en el mismo se encuentran comprendidos todos aquellos centros que imparten las enseñanzas especializadas y regladas de carácter profesional, propias de la rama o profesión de peluquería, y de estética, enseñanzas regladas musicales, incluidas las que se imparten en escuelas de música, así como artes aplicadas y oficios artísticos; según recoge el IV Convenio Colectivo de Enseñanza de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y Artes Aplicadas y Oficios Artísticos, de fecha 20 de marzo de 2002 (BOE de 2 de mayo de 2002). Se está en presencia de un tipo de centros que, por la especialidad y singularidad de las enseñanzas impartidas en los mismos, han tenido desde su inicio la necesidad de contar con una regulación, cuando menos, individualizada tal y como se tendrá ocasión de constatar en el epígrafe dedicado al estudio de la evolución de la negociación colectiva del sector que ahora es objeto de análisis.

Por su parte, el Subsector de la Enseñanza No Reglada es aquél en el que están comprendidas todas las empresas privadas que se dediquen a impartir enseñanza y formación no reglada, según establece la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo (BOE de 4 de octubre de 1990), en adelante LOGSE, sea cual sea la modalidad o forma de impartirla. En estos términos se expresa el IV Convenio Colectivo de Enseñanza y Formación No Reglada, de fecha 26 de enero de 2001 (BOE de 21 de febrero de 2001).

Asimismo, el Subsector de Colegios Mayores integra, tal y como su propio nombre indica, todos los Colegios Mayores Universitarios de titularidad privada siempre que hayan cumplido los trámites legales necesarios para ser reconocidos como tales, tal y como señala el IV Convenio Colectivo Nacional de Colegios Mayores Universitarios Privados, de fecha 20 de julio de 2001 (BOE de 1 de octubre de 2001). Por Colegios Mayores hay que entender aquellos Centros Universitarios que, integrados en la Universidad, proporcionan residencia a los estudiantes y promueven la formación cultural y científica de los residentes, proyectando su actividad al servicio de la comunidad universitaria (disposición adicional 5.^a de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (BOE de 24 de diciembre de 2001), en lo sucesivo LOU).

En el Subsector de Universidades Privadas se encuentran incluidas las universidades y centros universitarios privados que no estén creados o dirigidos por entidades sin ánimo de lucro. Igualmente, se aplicará en centros de formación de postgrado que formen parte de aquéllas o que, por su estructura organizativa y laboral, puedan considerarse similares, siempre que impartan enseñanzas para cuyo acceso sea requisito indispensable la posesión de título universitario; y en los centros universita-

rios extranjeros privados reconocidos, cuyas titulaciones sean automáticamente homologadas o convalidadas en el territorio español; todo ello de conformidad con lo dispuesto en el III Convenio Colectivo de Universidades Privadas, Centros Universitarios y Centros de Formación de Postgraduados, de fecha 12 de julio de 2001 (BOE de 20 de septiembre de 2001).

El Subsector de Asistencia y Educación Infantiles, en los términos descritos en el VII Convenio Colectivo de ámbito estatal de Centros de Asistencia y Educación Infantiles, de fecha 25 de octubre de 2002 (BOE de 27 de noviembre de 2002), comprende todos aquellos Centros de Educación Infantil no integrados y Parvularios no integrados, cualesquiera que sea el carácter y nacionalidad de la Entidad titular. Igualmente quedan afectadas las Guarderías Infantiles y los Jardines de Infancia que atenderán preferentemente las cuestiones de custodia, atención y asistencia.

Por lo que concierne al Subsector de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado conviene decir que el mismo incluye los Centros de Enseñanza Privada de régimen general o de enseñanzas regladas sin ningún nivel subvencionado con fondos públicos, o centros no concertados, cualesquiera que sean el carácter y nacionalidad de la entidad titular en los que se impartan, tal y como está previsto en el VII Convenio Colectivo de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, de fecha 21 de febrero de 2002 (BOE de 28 de mayo de 2002) alguna de las siguientes actividades educativas:

- a) preescolar o educación infantil integrados;
- b) educación primaria;
- c) educación secundaria obligatoria;
- d) BUP y COU, Bachillerato;
- e) formación profesional I y II, ciclos formativos de grado medio y/o superior, excepto los centros que impartan las áreas de conocimiento técnicos y prácticos homologados de formación profesional de primer o segundo grado.

Por último, en el Subsector de Autoescuelas quedan incluidos todos los centros de enseñanzas especializadas de conducción de vehículos de tracción mecánica, según el XVIII Convenio Colectivo de Autoescuelas, de fecha 17 de junio de 2002 (BOE de 13 de agosto de 2002). De forma semejante al caso, ya citado, del Subsector de Educación Especial, el de las Autoescuelas también cuenta con una regulación de ámbito inferior al estatal, más específicamente de tipo provincial; en concreto, para las provincias de Vizcaya (Convenio Colectivo de Autoescuelas de

Conductores de Vizcaya, de fecha 5 de febrero de 2002, BOB de 22 de abril de 2002), Granada (Convenio Colectivo de Autoescuelas de la provincia de Granada, de fecha 8 de febrero de 2002, BOP de 26 de febrero de 2002), y Valencia (Convenio Colectivo de Autoescuelas de la provincia de Valencia, de fecha 29 de mayo de 2001, BOP de 23 de agosto de 2001).

Tras hacer este recorrido general por el ámbito funcional de cada uno de los Convenios de los once Subsectores, es evidente que la mayoría de los mismos son de aplicación en todo el territorio nacional. Esto es, la fragmentación en Subsectores a la que antes se ha hecho mención, y que claramente se ha podido constatar, convive al mismo tiempo con una regulación centralizada que sin embargo no ha sido impedimento para que, en ocasiones, haya habido una negociación a niveles inferiores (es el caso de los Subsectores de Educación Especial y de Autoescuelas). Una negociación esta última que presenta asimismo la peculiaridad de no ser coincidente, al menos no en su totalidad, con el ámbito funcional de carácter nacional de cada uno de los Subsectores de referencia ya que, en según qué casos, resulta ser incluso más especializada, en cuanto a la tipología de centros a los que se dirige la regulación contenida en los mismos. Por ejemplo, en el caso ya visto de la Comunidad Valenciana para el Subsector de la Educación Especial, al definir cuáles son las empresas de atención especializada en el ámbito de la familia, de la infancia y juventud, se restringe a centros de día de menores, viviendas tuteladas y programas de medio abierto, entre otros.

No obstante lo anterior, conviene precisar que existen igualmente Convenios Colectivos de Enseñanza Privada, de nivel autonómico, en Cataluña (Convenio Colectivo de Enseñanza Privada de Cataluña, de fecha 22 de diciembre de 2000, DOGC de 30 de marzo de 2001) y el País Vasco (Convenio Colectivo para la Enseñanza Privada, de fecha 22 de enero de 2003, BOPV de 27 de febrero de 2003).

Se está en presencia de una negociación cuya peculiaridad, además del ámbito territorial restringido a una Comunidad Autónoma, consiste en que pretende integrar dentro de su ámbito funcional, al mismo tiempo, distintos Subsectores de los anteriormente citadas. Así, en el caso concreto del País Vasco, el Convenio Colectivo recoge una diversidad de actividades educativas tanto regladas como no regladas:

- a) primeros ciclos de educación infantil incluidos en centros que imparten otros niveles educativos;
- b) educación infantil 2.º ciclo;
- c) educación primaria;
- d) educación secundaria obligatoria y postobligatoria;
- e) aulas de educación especial;
- f) educación permanente de adultos;

- g) centros de enseñanza especializadas en los que se comprenden empresas cuya actividad principal es la prestación de servicios de enseñanzas musicales y escuelas de música, euskaltegis, idiomas, informática, hostelería, turismo, peluquería y estética, academias;
- h) centros de educación especial; i) centros de formación continua y ocupacional;
- j) colegios mayores y menores, residencias de estudiantes, residencias juveniles y centros de protección, reforma, seguridad y apoyo de menores;
- k) centros sociales;
- l) granjas escuelas;
- m) centros de enseñanza de artes aplicadas y oficios artísticos y cualesquiera otros que impartan enseñanzas homologadas a las indicadas.

Con respecto al caso catalán, el Convenio regula los centros de enseñanza privada en los que se impartan las siguientes actividades educativas:

- a) educación infantil integrada de 2.º ciclo;
- b) educación primaria;
- c) BUP, COU, Educación secundaria obligatoria y bachilleratos;
- d) formación profesional para los ciclos formativos de grado medio y superior;
- e) educación permanente de adultos;
- f) enseñanzas no regladas: idiomas, peluquería, estética y otros;
- g) colegios mayores y menores, residencias de estudiantes y residencias juveniles;
- h) centros sociales;
- i) centros de enseñanza de artes aplicadas y oficios artísticos y otros centros que impartan enseñanzas homologadas a las anteriores;
- j) educación infantil de primer ciclo integrado en un centro de primaria concertada.

Se advierte, pues, cómo en los casos apuntados del País Vasco y Cataluña se tiende a unificar en un solo convenio la regulación de los distintos Subsectores, en claro contraste con lo que, como ya se ha indicado, constituye el *modus operandi* negocial, a nivel estatal, en el Sector de la Enseñanza Privada. Una forma de actuar que, todo hay que decirlo, no resulta nada novedosa, o al menos no en su totalidad, si se tiene en cuenta que en su origen toda la regulación se encontraba centralizada en tres niveles educativos, tal y como se tendrá ocasión de comprobar cuando se aborde la evolución seguida en el sector objeto de estudio; si bien es ver-

dad que en el tratamiento actual autonómico dicha concentración resulta ser aún mayor al concentrar en un único instrumento toda la regulación. Por tanto, el panorama que arroja esta negociación pasa por una coexistencia entre lo que es, propiamente, una regulación a nivel nacional generalizada en todos los Subsectores, con una regulación de nivel inferior que, según en qué casos, es autonómica, para el Subsector de la Educación Especial, o de la Enseñanza Privada, pero, con las peculiaridades mencionadas anteriormente; o provincial como sucede en el Subsector de las Autoescuelas.

No obstante, esta particular forma de actuación en materia de negociación colectiva que presenta el Sector de la Enseñanza Privada no siempre ha existido en los términos descritos. Por el contrario, tal y como se verá a continuación, la situación actual es fruto, en unos casos, de escisiones de una regulación previa común (por citar un ejemplo, las autoescuelas que pasan a ser un Subsector propio al escindirse del general de Enseñanza Privada). Y, en otros de, un comportamiento totalmente diferente al antes descrito, al tratarse de Subsectores que pasan a engrosar el listado de centros que definen el ámbito funcional de un determinado Subsector más amplio (es lo que ha sucedido en el caso de las Guarderías o Jardines de Infancia en el general de Educación Infantil).

2.2. Ámbito temporal

Ya se ha indicado al comienzo de este trabajo que el mismo se circunscribe al estudio de la negociación colectiva del Sector de la Enseñanza Privada teniendo en cuenta los instrumentos colectivos vigentes en el año 2002, a excepción hecha del Subsector de Educación Especial para el que se ha tenido en cuenta el Convenio Colectivo publicado en el año 2003. Sin embargo, sobre esta vigencia de los Convenios Colectivos de los distintos Subsectores se ha podido observar que no siempre presentan un mismo o similar tratamiento. Así, por un lado, existen Convenios que muestran una clara vocación de permanencia en el tiempo, prolongándose su duración hasta cuatro años; es lo que sucede, por ejemplo, en el art. 3 del Convenio Colectivo de Escuelas de Turismo que, a tal efecto, prevé *«El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. Sus efectos económicos se aplicarán desde el 1 de enero de 2001. La duración de este Convenio será de cuatro años y finalizará el 31 de diciembre de 2004»*; en el art. 4 del Convenio Colectivo de Enseñanza no Concertada y en el art. 3 del Convenio Colectivo de Peluquería y Centros de Estética, que igualmente fijan la vigencia de los respectivos Convenios *«hasta 31 de diciembre de 2004»*. Se ha observado también que, en ocasiones, esta vocación de permanencia sólo opera para un aspecto concreto de la negociación. Es el caso del art. 4 del

Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la familia y juventud de la Comunidad Valenciana que establece: *«El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2002 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2003, salvo en el tema de jornada cuya vigencia se prolongará hasta el 1 de enero de 2005, temporalizando la reducción pactada»*.

Junto a los supuestos anteriores hay que mencionar el previsto como regla general en el art. 86 del Estatuto de los Trabajadores, según el cual, como se sabe, ante la falta de denuncia del Convenio habrá que entenderlo prorrogado automáticamente de año en año. Una previsión legal que no hace falta incluirla pero que, sin embargo, aparece expresamente recogida en los arts. 4 de los Convenios Colectivos de Educación Especial de Cataluña y de Enseñanza Privada de esta misma Comunidad Autónoma. En realidad, los sujetos negociadores se estaban anticipando a lo que luego la realidad ha mostrado que iba a suceder, pues se trata de Subsectores en los que ha operado, sin más, esa prórroga automática.

Por último, cabe mencionar que se ha advertido en los Convenios Colectivos de algunos Subsectores que la publicación y vigencia del Convenio tiene lugar avanzado el año y, no obstante, resulta vinculante en su totalidad con efectos retroactivos hasta, incluso, año y medio antes. Esto es lo que ha ocurrido en el Convenio Colectivo para Talleres para disminuidos psíquicos de Cataluña que se publica el 21 de mayo de 2002 y es vinculante desde 1 de enero de 2001 hasta 31 de diciembre de 2002; o en el supuesto, si cabe, más significativo que el anterior, contemplado en el art. 4 del Convenio Colectivo para Enseñanza Privada del País Vasco cuando señala: *«Con independencia de la fecha con que sea firmado por las partes o el día que aparezca publicado (...) el Convenio iniciará su vigencia el día 1 de enero de 2002 abarcando su periodo de duración hasta el 31 de diciembre de 2002, periodo que no obstante, se entenderá prorrogado expresa, temporal y accidentalmente hasta la entrada en vigor del Convenio correspondiente al año 2003»*; teniendo en cuenta que su fecha de publicación ha sido el 27 de febrero de 2003.

En definitiva, y con carácter general se puede decir que se observa una línea de tendencia hacia la estabilidad que viene dada por una relativa amplia duración de los instrumentos de negociación; se está en presencia, por tanto, de una negociación de contenidos clásicos que no precisan de una revisión constante, a diferencia de lo que sucede en otros subsectores en los que la negociación se presenta algo más agitada y con constantes cambios en dicho contenido. La razón de esta estabilidad tal vez se encuentre en que el referente utilizado por los sujetos negociadores no es otro que la enseñanza pública marcada por esa búsqueda de lo permanente precisamente por la naturaleza del sector que regula.

3. EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DE LA ENSEÑANZA PRIVADA

Para intentar entender el por qué del tratamiento actual de la negociación colectiva en el Sector de la Enseñanza Privada, esto es, su fuerte y rígida fragmentación en Subsectores, es preciso hacer referencia a la evolución histórica de la regulación de las condiciones de trabajo y de la negociación colectiva en el Sector con objeto de comprobar datos tales como, si en algún momento ha estado unificada la regulación de la materia, o si, por el contrario, siempre se ha partido de esa diversificación, que actualmente se observa en el mismo. Si ha ocurrido lo primero, el paso siguiente será concretar cuándo se produce dicha diversificación; para el caso de que haya sucedido lo segundo, habrá que ver en qué medida era posible hablar de fragmentación en el Sector y a qué razones podía obedecer.

Pues bien, para poder resolver estas cuestiones hay que acudir al punto de partida en el tratamiento de la cuestión; lo que obliga a tomar en consideración, como en tantas otras materias laborales, el relevante papel desempeñado al respecto por las Ordenanzas Laborales. Sólo desde el conocimiento de las mismas y su posterior y necesaria evolución hacia fórmulas normativas menos rígidas dotadas de mayor dinamicidad, se entenderán muchos de los aspectos que hoy caracterizan la negociación colectiva del Sector objeto de estudio. Es sobradamente conocido que las Ordenanzas Laborales eran normas sectoriales de ámbito estatal y contenido económico que regulaban las condiciones de trabajo de las distintas ramas de producción o actividad; en ellas, en tanto que normas especializadas, se podía encontrar una disciplina completa de las relaciones laborales así como la concreción de las condiciones de trabajo de la rama de actividad de que se tratara.

Aunque sea insistir en cuestiones harto conocidas y explicadas, conviene recordar que la existencia de las Ordenanzas Laborales (primeramente denominadas Reglamentaciones de Trabajo) se encuentra vinculada a la Ley de Reglamentaciones Laborales de Trabajo de 1942, Ley que vino a desarrollar lo previsto en la Declaración XIII, 4 del Fuero de los Trabajadores y por la que se reconoce al Estado el monopolio en cuanto a la regulación de las condiciones de trabajo. Una regulación que suponía dejar en manos del Estado lo que hasta ese momento se atribuía a quienes eran los agentes colectivos. A partir de 1942, se produce una proliferación de dichas Reglamentaciones, llegándose a aprobar más de ciento cincuenta de ellas. Sin embargo, pese a que en el año 1958 se aprobó la Ley de Convenios Colectivos, habrá que esperar hasta el año 1976 para que su aprobación cesase y se dejaran, en consecuencia, de actualizar sus contenidos, perdiendo así, aplicabilidad. Los pasos siguientes hacia lo que hoy se conoce como modelo de

negociación colectiva vinieron dados, fundamentalmente, por el Real Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo de 1977 que, sin duda, sentó las bases de un nuevo sistema de negociación colectiva, actualmente recogido en el Texto Refundido por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores, y por la Constitución de 1978, que consagra en su artículo 37 la negociación colectiva como un derecho más de los sujetos de la relación laboral.

Si se hace un recorrido por las diferentes Reglamentaciones y Ordenanzas Laborales es posible comprobar que varias de éstas estaban directamente vinculadas con el Sector que ahora nos ocupa. En concreto, la Reglamentación relativa a Guarderías Infantiles (aprobada por Orden Ministerial de 18 de enero de 1972. Reglamentación Nacional de Trabajo para las Guarderías Infantiles dependientes de instituciones que no persiguen fin de lucro, BOE de 28 y 29 de enero de 1972); la Ordenanza de Trabajo para Discapacitados (Orden de 18 de junio de 1977. Ordenanza de Trabajo para el personal que presta servicios en centros de asistencia y atención a deficientes mentales y minusválidos físicos, BOE de 15 de julio de 1977); y la Reglamentación de Trabajo para la Enseñanza en General (Orden de 30 de septiembre de 1970. Enseñanza en General. Reglamentación de Trabajo para la No Estatal, BOE de 20 de octubre de 1970).

Es evidente que, ya desde el inicio, se observa la existencia de una diversidad de regulaciones, tal vez motivada por el hecho de que las relaciones laborales que se establecen presenten singularidades, tanto desde el punto de vista de cuál sea la labor a desempeñar, cuanto de los sujetos a quienes va dirigida. Pero al mismo tiempo, surge la pregunta acerca de qué sucede con el resto de los Subsectores que actualmente configuran el Sector de la Enseñanza Privada; o dicho en otros términos, un primer acercamiento a los orígenes de este Sector hacía presagiar una simplicidad en la materia, al menos en cuanto a las fuentes de su regulación, pues sólo se hablaba de tres Ordenanzas que aglutinaban la totalidad de las condiciones de trabajo del Sector. Sin embargo, el estudio posterior, tal y como se podrá comprobar, no sólo demostrará que la configuración actual de la negociación colectiva ha pasado por una diversidad de estadios sino que, además, existe una Ordenanza Laboral que ha desempeñado un papel básico en esa configuración y que no es otra que la de Enseñanza en General, de carácter no Estatal.

3.1. La regulación en materia de Guarderías Infantiles

Dentro del Subsector dedicado a las guarderías infantiles —por seguir con la misma terminología que viene siendo empleada— se encontraban previstas las relaciones laborales entre las instituciones que tenían a su car-

go guarderías infantiles, sin ánimo de lucro, y el personal que prestaba sus servicios en dichas guarderías; un personal cuya clasificación profesional es buen ejemplo de la singularidad de los sujetos que participan de las relaciones laborales de dicho Sector. Así, entre su articulado se encontraba, la figura del «haya-auxiliar de puericultura», cuyo cometido profesional era:

- a) vigilar que la alimentación de los niños sea la adecuada, siendo la encargada, bajo su vigilancia, de preparar los biberones y otros alimentos;
- b) procurar que los niños de la sala de cuna estén al aire libre el mayor tiempo posible;
- c) cuidar esmeradamente del aseo y orden de las ropas de cuna, así como de que los niños presenten un aspecto atractivo;
- d) se ocupará del bienestar de los niños de la sala de cuna que se le encomienden y vigilará que estén bien atendidos en sus necesidades físicas y psicológicas, y que el personal que colabore con ella cumpla perfectamente su cometido.

Como ya se ha señalado anteriormente, el paso o sustitución de la regulación rígida, propia de las Ordenanzas Laborales, a otra que respondía más a la autonomía de la voluntad de las partes tuvo lugar mediante la aparición de sucesivos instrumentos de negociación colectiva. A partir de aquí se explica que en el año 1982 se publicara el primer Convenio Colectivo de Guarderías y Jardines Infantiles del sector privado (BOE de 5 de marzo de 1982); Convenio de eficacia limitada cuya singularidad estribaba, fundamentalmente, en que recogía una adhesión al contenido del II Convenio Colectivo de Enseñanza Privada de 1981, sobre el que se volverá más adelante.

Posteriormente se han ido sucediendo en el tiempo otros Convenios Colectivos reguladores de este tipo de entidades, todos ellos igualmente de eficacia limitada. En concreto, el II Convenio Colectivo de Guarderías y Jardines de Infancia del sector privado (BOE de 13 de abril de 1983); el I Convenio Colectivo de Centros Infantiles (BOE de 27 de agosto de 1984); el II Convenio Colectivo de Centros Infantiles (BOE de 22 de mayo de 1987); o el Convenio Colectivo de Guarderías Infantiles, Jardines de Infancia y Centros de Educación Preescolar no integrados, miembros de la Federación española de escuelas infantiles (BOE de 6 de marzo de 1987). Puede decirse, a la vista de los instrumentos convencionales, que se producía una dispersión en materia de negociación colectiva, dada, además, la eficacia limitada de los instrumentos empleados. Una situación que cambia radicalmente con la suscripción del I Convenio de Centros Infantiles, ahora ya de eficacia general, que constituirá el inmediato precedente de la regulación actual. En efecto, al definir el ámbito funcional de los once Subsectores que integran este sector se ha dicho que, en con-

creto, el relativo a Educación Infantil estará integrado, entre otros, por «*las guarderías infantiles y los jardines de infancia que atenderán preferentemente las cuestiones de custodia, atención y asistencia*».

Por tanto, una materia que en principio surge con entidad propia, aunque articulada de forma limitada, termina formando parte de un Subsector más amplio como es el de Educación Infantil que actualmente engloba además a los Centros de Educación Infantil no integrados y Parvularios no integrados, cualesquiera que sea el carácter y nacionalidad de la Entidad titular.

3.2. La regulación de la Enseñanza en general

Tal y como ya se ha indicado, la Ordenanza Laboral de mayor peso específico en materia de Enseñanza Privada ha sido la Ordenanza de Enseñanza General que, a tal efecto, englobaba la regulación de las relaciones de trabajo del personal que prestaba sus servicios en centros de enseñanza; entendida ésta como el ejercicio de la actividad docente o educativa de cualquier clase o grado en Centros, cualquiera que sea su tipo, carácter y nacionalidad de la Entidad propietaria. Pues bien, partiendo de esta concepción de la enseñanza se establecía una clasificación de sus tipos en los términos siguientes:

- a) *enseñanzas superiores* que comprende, entre otras, facultades universitarias, escuelas técnicas superiores, enseñanza de idiomas, la enseñanza de bellas artes, arte dramático, música y dibujo, pintura y escultura en su grado superior, colegios mayores y residencias de estudiantes y enseñanzas de preparación de oposiciones en las que se exija título de grado superior y cualesquiera otra a la que el Ministerio de Educación y Ciencia conceda esta categoría.
- b) *enseñanzas medias* entre las que se encuentra bachillerato, curso preuniversitario, escuelas normales de magisterio, ingeniería y arquitecturas técnicas, ayudantes técnicos sanitarios, náutica, peritaje mercantil, enseñanzas de bellas artes en sus grados medios, idiomas en cuanto forman parte de las enseñanzas de este tipo, preparación de oposiciones en las que se exijan alguno de los títulos señalados, y por último colegios menores y residencias de este tipo y cualesquiera otra a la que el Ministerio de Educación y Ciencia conceda esta categoría.
- c) *enseñanzas profesionales* cabe señalar, entre otras, formación profesional industrial, comercial y agrícola, idiomas, enseñanzas administrativas (mecnografía, taquigrafía, estenotipia, informática, contabilidad, mecanizada o no, secretariado etc), dibujo, pelu-

- querías, cosmética y estética, hostelería y turismo, electrónica, publicidad y relaciones públicas, graduados sociales, asistentes sociales, corte, confección y labores, artes aplicadas y oficios artísticos, mecánica de automóviles y sus afines, todas aquellas de rango y *finalidad* parecidas a las anteriores;
- d) *enseñanzas especiales* que incluyen enseñanza de subnormales y minusválidos, enseñanza de ciegos, enseñanza de sordomudos, educación física y deportiva y enseñanza de hogar, todas aquellas de rango y finalidad parecidas a las anteriores;
- e) *enseñanza primaria*, enseñanza primaria comprensiva de preescolar, maternal, parvulario, primario e iniciación cultural;
- f) *enseñanza por correspondencia*;
- g) *escuelas particulares de conductores de vehículo de tracción mecánica*;
- h) *escuelas de pilotos civiles y enseñanza náutico-deportivas*, que integra las enseñanzas de aeronáuticas y náuticas.

Esta Ordenanza fue posteriormente derogada por la Ordenanza Laboral para los Centros de Enseñanza de 1974 (Orden de 25 de septiembre de 1974, BOE de 27 de septiembre) que fue la que, a partir de ese momento, vino a establecer las normas básicas y las condiciones mínimas de trabajo para el personal que prestaba servicios en los centros de enseñanza privada. Al igual que en la anterior de 1970 en ésta se contenía una clasificación de las enseñanzas en los términos siguientes:

- a) *educación preescolar*
 b) *educación general básica*
 c) *bachillerato*
 d) *educación universitaria*
 e) *formación profesional*
 f) *educación permanente de adultos*
 g) *enseñanzas especializadas*
 h) *educación especial*
 i) *educación a distancia*

Es evidente que la clasificación contenida en esta Ordenanza Laboral se presentaba menos detallada que la prevista en la anterior de 1970; la razón no era otra que la remisión que la misma hacía a la Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación (BOE de 6 de agosto de 1970), respecto a las etapas, niveles, grados y modalidades de enseñanza. No obstante lo anterior, lo que sí que se advertía es un mayor grado de detenimiento respecto de lo que constituían las enseñanzas especializadas, en espera de que fueran reguladas por el Ministerio de Educación y Ciencia. De este modo, aparecían diferenciadas como tales las siguientes: idiomas,

mecanografía, taquigrafía y estenotipia, dibujo, pintura, música y danza, peluquería, cosmética y estética, hostelería, turismo, electrónica, corte y confección y labores, enseñanza de hogar y doméstica manual, autoescuela, mecánica de automóviles y sus afines, pilotos civiles, náutica deportiva, educación física y actividades deportivas, preparación de oposiciones, cultura general y todas aquellas de rango o finalidad similar (Disposición Transitoria Segunda de la Ordenanza Laboral de 1974)

Como se puede advertir, algunas de las enseñanzas descritas eran las que en la Ordenanza anterior de 1970 integraban el grupo de las clasificadas como profesionales, tal es el caso, del dibujo, de la peluquería, turismo, estenotipia, o como escuelas particulares de conductores de vehículo de tracción mecánica, que es que lo que sucede con las autoescuelas y mecánica de automóviles y afines (una singularidad que, como se verá más adelante, tuvo su importancia). Una mayor especificación que, sin embargo, no fue acompañada de una mayor diversidad normativa; antes al contrario, se mantuvo la regulación unificada en la Ordenanza de referencia.

El paso siguiente en el proceso de regulación de las condiciones de trabajo de este Sector que se está analizando tuvo lugar con la publicación del I Convenio Colectivo Nacional de la Enseñanza (Resolución de 16 de noviembre de 1976, BOE de 2 de diciembre de 1976), cuyo ámbito funcional, mostraba claramente una continuidad con lo establecido en la Ordenanza precedente al remitir expresamente al contenido de su artículo 2.1. Se suceden desde entonces diversas escisiones, especialmente en la década de los 90, hasta llegar al panorama actual de este Sector; escisiones que, por su trascendencia e influencia en el conocimiento y entendimiento del mismo, van a ser abordadas a continuación siguiendo su orden natural de aparición.

3.3. El Subsector de Autoescuelas

Una de las escisiones respecto de este I Convenio Colectivo de 1976 tuvo lugar en el Subsector de Autoescuelas que, como ya se ha dicho anteriormente, apuntaba desde el principio la necesidad de que sus centros o empresas recibiesen un tratamiento más individualizado y distinto, dada la peculiaridad de la enseñanza impartida en ellos. De este modo, tanto en el art. 2 de la Ordenanza de 1974 como en el posterior Convenio Colectivo Nacional de la Enseñanza de 1976, aparecía en un anexo una regulación propia que contemplaba las singularidades de dicho Subsector de Autoescuelas en materias tales como: clasificación del personal (por ejemplo, dentro del grupo segundo estaba el personal docente formado por el profesor de la enseñanza teórica y de clases prácticas y en el grupo cuarto se integraba el personal subalterno, como ordenanza

mecánico, lavacoches-engrasador, botones y personal de limpieza); vacaciones (se establecía, en el art. 8 del Convenio Colectivo de 1976, con el carácter de compensable, que la mañana del jueves santo se consideraba exenta a los efectos laborales); o participación (señalándose, en el art. 4 del Convenio Colectivo de 1976 que la organización del trabajo de las autoescuelas correspondía a la Dirección de las mismas como responsable de éstas para el bien común).

El paso siguiente en la separación y autonomía de este Subsector tuvo lugar con la aprobación, en el año 1980, del I Convenio Colectivo para las Autoescuelas (BOE de 28 de mayo de 1980) suscrito, de una parte, por la Federación Nacional de Autoescuelas, y de otra, por las Federaciones de Enseñanza de CCOO y UGT (FETE); quedando integrados en aquél todos los centros que impartían enseñanzas especializadas de vehículos de tracción mecánica en todo el territorio del estado español. Se advierte que dicho instrumento colectivo sigue manteniendo entre su articulado algunas de las singularidades antes señaladas; entre otras, se reitera la distinción entre el personal docente de clases prácticas y teóricas, o se recogen las figuras del lavacoches-engrasador, del botones y del conductor.

A este primer convenio le han ido sucediendo, lógicamente, otros posteriores hasta llegar al momento actual. Que comprende por un lado, una regulación a nivel nacional suscrita por la Asociación Empresarial CNAE, y las Centrales Sindicales FETE-UGT y USO y dirigida a todos los centros de enseñanzas especializadas de conducción de vehículos de tracción mecánica. Y por otro lado, una regulación a nivel provincial, concretamente, para las provincias de Vizcaya, suscrito por ELA y la Asociación Provincial de Autoescuelas de Bizkaia (APAVI); de Granada, concertado por la Asociación Provincial de Autoescuelas y Sindicato Provincial de Enseñanza de CCOO; y de Valencia firmado por Asociación Valenciana de Autoescuelas (PYMEV), Unión Profesional de Autoescuelas (CEPYMEV) y FETE-UGT.

Por tanto, el discurrir de este Subsector, desde su configuración autónoma como tal en los años 80, ha seguido una línea de continuidad, sin que el hecho de que existan regulaciones convencionales de carácter provincial haya supuesto alteración alguna en cuanto a lo que constituye su ámbito de aplicación funcional.

3.4. Los Subsectores de Centros de Educación Universitaria e Investigación y de Centros de Enseñanza Privada sin ningún nivel concertado o subvencionado

Tras el I Convenio Colectivo Nacional de la Enseñanza de 1976, se negociaron, en el año 1981, el II Convenio Colectivo de Enseñanza Privada, y otros sucesivos hasta llegar al IX Convenio Colectivo, de ámbito

estatal, de Enseñanza Privada de 1991 (BOE de 28 de mayo 1991). En esta década tuvieron lugar dos nuevas escisiones: por un lado, la correspondiente al Subsector de Centros de Educación Universitaria e Investigación cuyo ámbito funcional, desde este primer Convenio Colectivo del Subsector, no se ha visto alterado hasta ahora, en tanto que afectaba, y afecta, a todo el personal en régimen de contrato de trabajo que preste sus servicios en Centros de Educación Universitaria y de Investigación sin ánimo de lucro.

Y por otro, la del Subsector de Centros de Enseñanza Privada sin ningún nivel concertado o subvencionado, con la aparición del I Convenio Colectivo, de ámbito estatal, de dicho Subsector en el año 1986 que incluía en su ámbito a los Centros en los que se impartían las siguientes actividades educativas:

- a) Preescolar;
- b) EGB;
- c) BUP y COU;
- d) Formación Profesional I y II;
- e) enseñanzas especializadas y educación permanente de adultos;
- f) colegios mayores y menores. Residencias de estudiantes. Residencias juveniles;
- g) centros sociales de titularidad privada y centros de protección, reforma y seguridad de apoyo de menores que estén expresamente calificados así según la legislación;
- h) centros de enseñanza de artes aplicadas y oficios artísticos.

Este último Subsector presenta en la actualidad un ámbito funcional bastante similar al que acaba de ser descrito, ya que siguen siendo objeto de su regulación las actividades educativas relativas a preescolar, BUP y COU, y formación profesional I y II. Ahora bien, junto a las similitudes en cuanto al ámbito funcional, no se puede dejar pasar por alto que también hay diferencias. En unos casos, resultado de las modificaciones legislativas que han venido sucediéndose en materia educativa, entre otras, la LOGSE, que dió lugar a la inclusión dentro de este subsector de actividades educativas tales como la enseñanza secundaria obligatoria (ESO) y el bachillerato. Y, en otros, por la exclusión de actividades de este Subsector para configurarse como uno propio; es lo que sucedió posteriormente, tal y como se tendrá ocasión de comprobar, con los Subsectores de Colegios Mayores (que venían siendo una de las actividades, concretamente, la relativa a colegios mayores y menores reguladas por el Convenio de Enseñanza Privada sin ningún nivel concertado) y de Enseñanza de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y Artes Aplicadas y Oficios Artísticos (antes incluido dentro de la actividad denominada centros de enseñanza de artes aplicadas y oficios).

3.5. Otros subsectores

En el IX Convenio Colectivo de la Enseñanza Privada del año 1991 quedaban integrados los Centros de Enseñanza Privada en los que se impartían las siguientes actividades educativas:

- a) preescolar integrado/Educación infantil 2.º ciclo;
- b) Educación General Básica/Educación Primaria;
- c) BUP y COU;
- d) Formación Profesional I y II;
- e) Educación Permanente de Adultos;
- f) Enseñanzas especializadas: Idiomas, Peluquería y/o Estética y otras;
- g) Colegios Mayores y Menores, Residencias de estudiantes y Residencias juveniles;
- h) Centros sociales, Centros de enseñanza de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos y otros Centros que impartan enseñanzas homologadas a cualesquiera de las enumeradas en los apartados anteriores.

Se observan enseñanzas que vienen sucediéndose desde la primitiva Ordenanza de 1970, aunque con los cambios lógicos que han afectado a su denominación. Es el caso, como se recordará, de las inicialmente conocidas como *enseñanzas profesionales*, entre las que se encontraban, las de peluquería, hostelería, turismo, etc., que ya en la Ordenanza de 1974 pasaron a configurarse bajo la denominación de enseñanzas especializadas y así han seguido apareciendo en los sucesivos instrumentos de negociación colectiva, desde el I Convenio Colectivo Nacional de Enseñanza Privada de 1976 hasta el antes señalado IX Convenio Colectivo de Enseñanza Privada de 1991.

* * *

En definitiva, y para dar por concluido este apartado, hay que hacer mención a cuál es el momento concreto de autonomía convencional de algunos de los Subsectores que integran el Sector de la Enseñanza Privada y que, como se ha dicho, aparecían en el repetido IX Convenio Colectivo de 1991. En concreto, y por orden cronológico:

- I Convenio Colectivo, de ámbito estatal, de Colegios Mayores (BOE de 3 de marzo de 1995) cuyo ámbito funcional resulta coincidente con el actualmente vigente ya que, en ambos casos, quedan comprendidos todos los Colegios Mayores Universitarios de titularidad privada y también, los centros que, no siendo pro-

piamente Colegios Mayores Universitarios, viniesen aplicando el Convenio Colectivo de Enseñanza Privada

- I Convenio Colectivo Estatal de Empresas sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (o de Enseñanza Concertada, BOE de 29 de abril de 1994), que englobaba a las empresas de enseñanza de titularidad privada, no universitaria, integradas o no integradas, que al menos impartiesen un nivel educativo sostenido total o parcialmente con fondos públicos, y en las que se llevasen a cabo algunas de las actividades educativas siguientes: preescolar y/o 2.º ciclo de educación infantil (integrados); educación primaria y/o educación general básica; educación secundaria obligatoria; bachillerato unificado polivalente; curso de orientación universitaria; bachillerato; formación profesional de I y/o formación profesional específica de grado medio; formación profesional II y/o formación profesional específica de grado superior; programas de garantía social (concertados); educación especial (integrada); educación permanente de adultos; centros residenciales (colegios menores, residencias de estudiantes y escuelas hogar). Un ámbito funcional que resulta ser coincidente, con las salvedades propias de los cambios legislativos, con el que recoge el IV Convenio Colectivo, actualmente vigente, de este Subsector.
- I Convenio Colectivo Estatal de Enseñanza y Formación no Regladas (BOE de 5 de septiembre de 1994), que comprendía todas las empresas privadas que se dediquen a impartir enseñanza y formación no reglada, según establece la LOGSE, sea cual sea la modalidad o forma de impartirla; una vez más, su ámbito funcional se mantiene sin cambios en el convenio actualmente vigente.
- I Convenio Colectivo Estatal para los Centros de Enseñanza de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos (BOE de 5 de julio de 1995). En relación con este Subsector merece la pena volver a recordar que las relaciones laborales entre estas empresas de enseñanza privada y el colectivo de trabajadores que en ellas prestan sus servicios han venido siendo reguladas, con carácter convencional, por los sucesivos Convenios Colectivos de la Enseñanza Privada, en los que las enseñanzas de Peluquería y Estética se encontraban incardinadas dentro de las enseñanzas especializadas de carácter profesional y las restantes dentro del apartado dedicado a otras enseñanzas especializadas.

La circunstancia de que el Convenio Colectivo de la Enseñanza Privada no tuviese continuidad, en la forma tradicional y con el ámbito funcional que le era propio, añadida la de que todos los

Convenios hasta ese momento conocidos y publicados resultantes de la fragmentación de aquél, no contemplasen estas particulares parcelas educativas, propició el establecimiento de las oportunas negociaciones entre las partes firmantes del I Convenio Colectivo Estatal para este tipo de enseñanzas, con el fin de dotar a las empresas del Subsector recogido en su ámbito funcional y al colectivo de trabajadores que en ellas prestaban sus servicios, de un marco consensuado en el que se dejara constancia de las circunstancias generales por las que habían de regular sus relaciones de trabajo.

- I Convenio Colectivo, de ámbito estatal, para las Escuelas de Turismo (BOE de 1 de marzo de 1995), entidades que, al igual que en el caso anterior, formaban parte de las denominadas enseñanzas especializadas. Se trataba de un Subsector que, al igual que en el momento actual, afectaba a todo el personal en régimen de contrato de trabajo que prestara sus servicios en centros que impartían enseñanzas especializadas técnico-turísticas.
- I Convenio Colectivo Estatal de Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de Formación de Postgraduados (BOE de 16 de enero de 1997). Este tipo de centros aparecían, tal y como ya se ha señalado, en las Ordenanzas Laborales de 1970 y 1974 y en el I Convenio Colectivo Nacional de Enseñanza Privada dentro de las llamadas Enseñanzas Superiores. A partir de su tratamiento como un Subsector con entidad propia, su regulación convencional pasa a diferenciarse claramente del resto de Subsectores quedando integrados en éste las Universidades y Centros Universitarios Privados que no estuviesen creados o dirigidos por entidades sin ánimo de lucro. Para terminar hay que hacer un último apunte respecto de este subsector, ya que la aprobación de la LOU ha supuesto cambios en el mismo que, si bien en este momento no han sido reflejados puesto que los convenios colectivos llevados a análisis son de fecha anterior a la aprobación de dicha Ley, sin duda serán tenidos en cuenta en futuros convenios.

3.6. La regulación en materia de Educación Especial

La educación especial, dada la peculiaridad de los sujetos a quienes va dirigida, condiciona enormemente tanto el tipo de actividades educativas como los centros en los que éstas se van a desarrollar. Aspectos, todos ellos, determinantes para que su regulación ya precisara desde el principio un tratamiento particularizado de la misma. En efecto, la Ordenanza para Discapacitados que tenía por objeto la atención, asistencia, forma-

ción, rehabilitación, protección y promoción de deficientes mentales y minusválidos físicos, afectaba a las empresas dedicadas a ese tipo de labores y a aquellas otras en las que se llevaran a cabo, de forma auxiliar, actividades o trabajos directamente relacionados con la atención y asistencia de esos sujetos. De este modo, quedaban obligados por la Ordenanza Laboral los siguientes:

- a) centros educativos o de enseñanza, ya sean privados o públicos en los que se desarrolle cualquier clase de actividad docente del deficiente mental y el minusválido físico;
- b) centros ocupacionales sin perjuicio de su regulación especial en determinados aspectos por razón de sus peculiares características;
- c) centros de asistencia y atención a deficientes mentales severos y profundos;
- d) centros de parálisis cerebral;
- e) guarderías infantiles de subnormales, pertenecientes tanto a personas físicas o a personas jurídicas de derecho civil, mercantil o administrativo;
- f) centros y unidades de diagnóstico y estimulación precoces de deficientes mentales;
- g) residencias para deficientes mentales, adolescentes y adultos;
- h) colonias de vacaciones para deficientes mentales;
- i) clubes juveniles cualquiera que sea su régimen y en general todos los centros donde se preste servicios de asistencia recreativa a deficientes mentales;
- j) oficinas y dependencias administrativas de los centros de atención, educación y asistencia a deficientes mentales;
- k) también será de aplicación a todas las empresas o centros existentes o que puedan constituirse en el futuro cuya actividad básica o principal sea la atención, asistencia, educación y, en general, la promoción de servicios asistenciales de subnormales y minusválidos físicos.

En los mismos términos previstos en la citada Ordenanza se publicó el I Convenio Colectivo de Centros de Asistencia y Atención a deficientes mentales y minusválidos físicos (BOE de 14 de septiembre de 1979); lo que representaba una identidad o enorme similitud en aspectos tales como, entre otros, ámbito funcional, territorial, personal, clasificación del personal según su permanencia, o pagas extraordinarias. Se trata de una regulación que se ha ido manteniendo en los sucesivos Convenios Colectivos de este Subsector hasta llegar a la situación actual, recogida en el X Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Personas con Discapacidad y que básicamente ha supuesto respecto de las anteriores, tal y como ya se dijo, una

nueva clasificación de los centros afectados por la misma en tres grupos: asistenciales, educativos y de empleo.

Por último, ha destacado siempre en este Subsector la presencia de una regulación de ámbito autonómico. En concreto, desde 1987, la Comunidad de Cataluña cuenta con un Convenio Colectivo de Escuelas de Educación Especial que afectaba a los Centros privados de Educación Especial de Cataluña, reconocidos y sometidos a las directrices del Departamento de Enseñanza de la Generalidad de Cataluña, con independencia de que estuviesen acogidos o no al régimen de conciertos, y prescindiendo del tipo o carácter de la entidad titular, que atendían a personas con problemas y alteraciones de tipo físico y sensorial, psíquico, carácter biológico y de personalidad o trastornos de conducta social. Estos centros de asistencia se encontraban regulados anteriormente por la Ordenanza de 1977. La regulación actual de estos centros se mantiene en el vigente Convenio Colectivo autonómico (el VIII) que, como ya se dijo, va dirigida a los centros privados de educación especial, y servicios educativos complementarios, en los cuales se imparten las siguientes actividades educativas: servicios de atención precoz, educación básica obligatoria, así como otras etapas formativas posteriores. Es decir, se contempla el mismo contenido funcional que en la Ordenanza de 1977 a la que hacía remisión expresa el I Convenio Colectivo de Escuelas de Educación Especial de Cataluña.

4. ESTRUCTURA Y METODOLOGÍA DEL TRABAJO. UNA IMAGEN GENERAL DE LA ESTRUCTURA Y CONTENIDOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DE LA ENSEÑANZA PRIVADA

El presente trabajo se organiza en siete capítulos. Los dos primeros son de carácter más general: uno de ellos (el Capítulo I) de tipo introductorio, descriptivo de la situación y de los antecedentes del Sector de la Enseñanza Privada; mientras que el Capítulo II se dedica al análisis de la estructura de la negociación colectiva de dicho Sector, tanto en general como referida a cada uno de los Subsectores. El resto de los Capítulos (III a VII) están destinados al estudio de la regulación de las condiciones de trabajo del Sector de la Enseñanza Privada. Más concretamente, el Capítulo III se dedica a la regulación de los procedimientos de ingreso, las modalidades de contratación, así como al tema de la clasificación profesional. En el Capítulo IV se aborda todo lo relativo al tiempo de trabajo, incluyendo descansos y permisos retribuidos. El Capítulo V está destinado al análisis de todo lo relativo a la retribución salarial, tanto en lo que hace a su estructura como a su determinación concreta. El Capítulo VI, por su parte, se dedica a las vicisitudes de la relación laboral, tales como

suspensiones, excedencias y ascensos, finalizando con lo relativo a la propia extinción de la relación laboral. Por último, el Capítulo VII engloba toda una serie de materias, objeto también de la negociación, como mejoras voluntarias, régimen disciplinario, o prevención de riesgos laborales.

La metodología seguida en el tratamiento de cada uno de los temas apuntados no ha sido siempre la misma. La razón que explica esta diferencia de trato en buena medida viene dada por la propia entidad de los temas abordados. Esto se observa claramente en el caso de tiempo de trabajo o de estructura retributiva que han demandado un estudio individualizado de cada uno de los Convenios Colectivos de los diferentes Subsectores como único medio para poder llegar a determinar y, por tanto, a conocer, las particularidades existentes en cada Subsector. No ha cabido decir lo mismo en el resto de los temas para los que se ha optado por un análisis más global, en el que se ha tenido en cuenta la totalidad de la regulación en el Sector de la Enseñanza Privada, abordando los temas más por bloques homogéneos de materias que por instrumentos de regulación o por Convenios según cada Subsector. Se ha optado por este tipo de enfoque, tanto por la propia variedad y escasa unidad interna de las cuestiones (lo que haría muy reiterativo un análisis por Subsectores); cuanto por su menor relevancia convencional (teniendo en cuenta la propia valoración que las partes negociadoras le atribuyen al destinar a la cuestión un mayor o menor número de artículos); como, en fin, por la ausencia de singularidades relevantes referidas a cada Subsector, de forma que la regulación de estas cuestiones se presenta de forma más homogénea y generalizada en todos los Subsectores.

Pues bien, hechas estas precisiones, para cerrar el Capítulo Introductorio se intentará ofrecer una muestra muy general de lo que va a ser el análisis de la negociación colectiva en el Sector de la Enseñanza Privada que se va a desarrollar en los Capítulos siguientes. Se trata de un breve recorrido que obligará a destacar y a detenerse en cada uno de los contenidos generales de los Capítulos aunque, con ello, se estén adelantando algunas de las valoraciones obtenidas. La finalidad es ofrecer esa imagen general de la negociación y de sus contenidos, lo que constituye sin duda también uno de los objetivos del presente trabajo.

4.1. Capítulo primero: «La caracterización general de la negociación colectiva en el Sector de la Enseñanza Privada. División en subsectores. Ámbitos. Antecedentes»

Como se ha podido comprobar a lo largo de estas primeras páginas el objetivo de este **primer capítulo sobre «La caracterización general de la negociación colectiva en el Sector de la Enseñanza Privada. Divi-**

sión en subsectores. Ámbitos. Antecedentes», ha sido definir, básicamente, el marco de estudio de este sector siendo preciso acudir al análisis de sus procesos de formación normativa, sobre todo en el plano convencional. Se ha pretendido, pues, desde este conocimiento previo, situar el estado actual de la negociación colectiva del Sector de la Enseñanza Privada, su fragmentación en Subsectores, la identificación de éstos y su ámbito funcional.

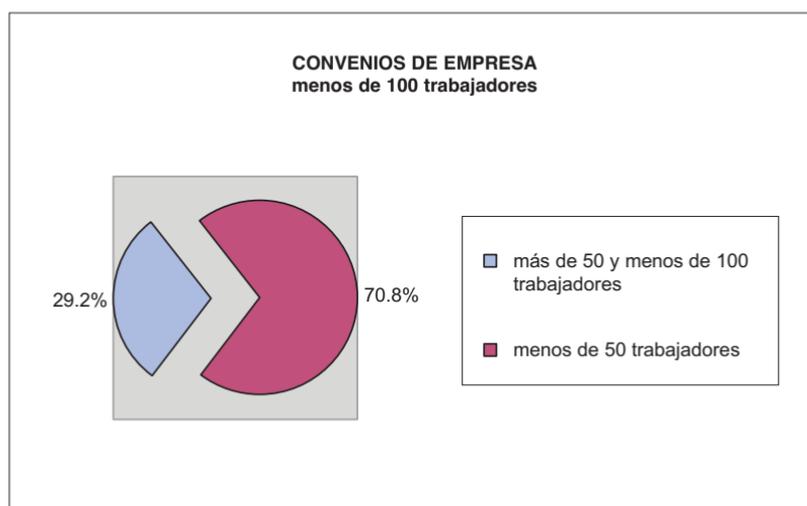
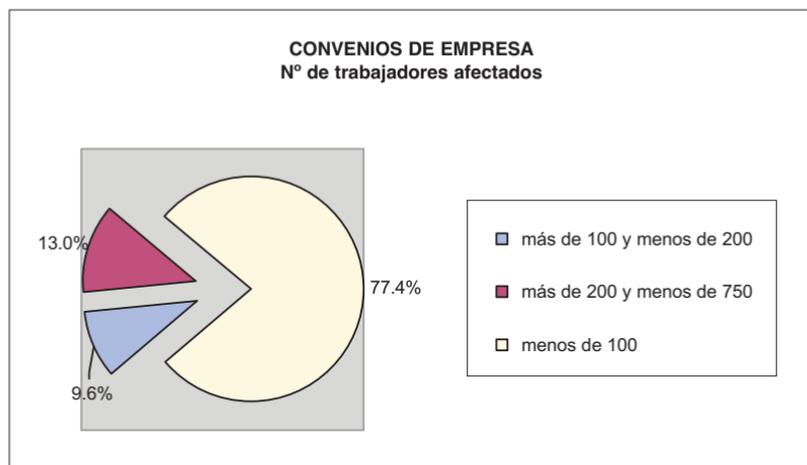
4.2. Capítulo segundo: «La estructura de la negociación colectiva en el Sector de la Enseñanza Privada»

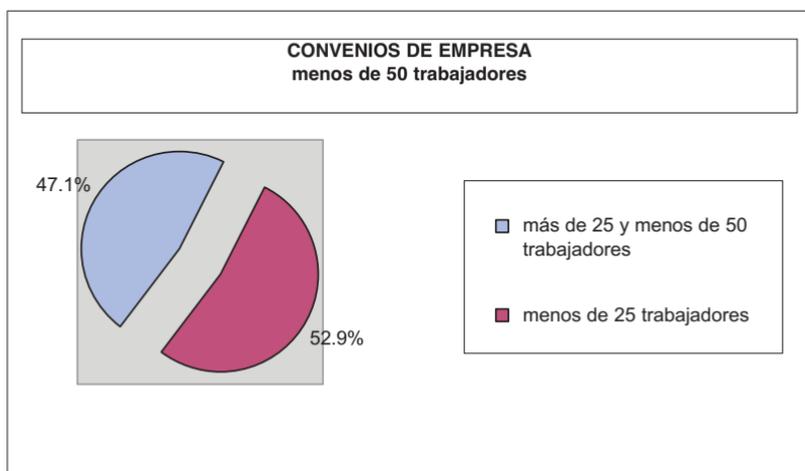
Como se tendrá ocasión de comprobar, la estructura de la negociación colectiva en el Sector de la Enseñanza Privada se caracteriza por una presencia muy relevante de los convenios de nivel estatal. Esto es, en el Sector de la Enseñanza Privada, son los Convenios estatales propios de cada uno de los Subsectores los que definen la estructura de la negociación en el conjunto del Sector y, a su vez, los que la organizan para cada uno de los Subsectores que regulan. De tal modo que son dichos Convenios los que distribuyen las materias, reservando unas exclusivamente al nivel estatal, y dejando que otras puedan ser reguladas en ámbitos inferiores; ámbitos que, por otra parte, tienen una muy escasa presencia. No obstante, existe la posibilidad, de que los propios Convenios estatales acepten que, en las Comunidades Autónomas que tengan competencias exclusivas en materia educativa, puedan negociarse Convenios autonómicos propios para aplicarlos en su ámbito territorial; declarando, al mismo tiempo, el Convenio nacional del Subsector que su contenido constituye derecho supletorio en relación con aquellas materias que no se negocien en el ámbito autonómico.

No obstante lo dicho, esto no significa que no exista también una negociación a nivel de empresa; antes al contrario, según datos oficiales facilitados por la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en el Sector de la Enseñanza Privada pueden contabilizarse un número de convenios colectivos de este nivel de treinta y uno. Ahora bien, aunque un número como el indicado podría llevar a pensar que la negociación de empresa tiene una relativa importancia, lo cierto es que, cuando se desciende a la realidad concreta del Sector, se advierte que el número de empresas que lo configuran es muy elevado. Por citar un ejemplo, en el Subsector de Educación Infantil se habla aproximadamente de 7.000 empresas, o en el de autoescuelas de unas 5.500. Un dato que, por abundante, contrasta con el número de Convenios negociados en el ámbito de empresa; observándose claramente una excesiva desproporción entre lo que se ha negociado y lo que se podría, dado el número de empresas, haberse llegado a negociar. Tal

vez, la razón que explique esta desproporción y, por tanto, la escasez de una negociación colectiva en el ámbito de empresa venga dada por el igualmente escaso número de trabajadores empleados por centro de trabajo o por empresa.

En efecto, se trata de un sector que, básicamente, cuenta con centros pequeños que difícilmente sobrepasan los 100 trabajadores, situándose la mayoría de las empresas en unas cifras entre 50 y 100. Así, una vez analizados la totalidad de estos convenios se observa que, por un lado, hay





veinticuatro convenios que afectan a menos de cien trabajadores, de los cuales, a su vez, hasta un total de diecisiete afectan a menos de cincuenta trabajadores; y por otro, que existen siete convenios que afectan a más de cien, de los que sólo tres sobrepasan los cuatrocientos trabajadores (se está haciendo referencia, en concreto al Convenio Colectivo de la empresa Talleres Protegidos Gureak, SA, de fecha 27 de julio de 2001 (BO Guipuzkoa de fecha 11 de abril de 2002) que cuenta con setecientos dieciocho trabajadores; al de FOREM— Andalucía. Fundación, Formación y Empleo de Andalucía, de fecha 20 de noviembre de 2001 (BOJA de 27 de diciembre de 2001) con seiscientos sesenta y nueve; y al de FUCOMI—Fundación Comarcas Mineras, de fecha 1 de octubre de 2001 (BOPA de 7 de noviembre de 2001) que tiene cuatrocientos veintinueve). Es más, en el caso concreto del Subsector de Autoescuelas, se habla de 2 o 3 trabajadores por centro; y en el de Escuelas de Turismo, de 25 a 30 trabajadores (según datos facilitados por la Secretaría de Enseñanza Privada de CCOO). En consecuencia, no son muchas las empresas con entidad suficiente como para plantearse la negociación de un convenio propio.

Si poco relevante es el número de la negociación a nivel empresarial, aún lo es menos el alcance, el valor y la innovación real de su contenido concreto. No se puede olvidar que, en la mayoría de los casos, se establece por los convenios de ámbito superior, una amplia prohibición en cuanto a las materias que no pueden ser negociadas en el ámbito de la empresa; esto es, a las que ya se consideran por el art. 84 del Estatuto de los Trabajadores como no negociables, vigente un convenio de ámbito superior, para los convenios de ámbito superior a la empresa e inferior al esta-

tal, se suelen sumar otras específicamente prohibidas para ese concreto nivel empresarial. En algún supuesto, incluso, además de establecer esa prohibición, o regulación limitativa cuando menos, de la articulación negocial, se ordena la prioridad, con carácter global, de la regulación estatal, declarando que su contenido tiene carácter de derecho necesario mínimo para la negociación posterior de nivel inferior. De esa forma que, en las materias que pueden ser negociadas en los ámbitos inferiores, en realidad, lo que se fija es que esas mismas se compartirán con los convenios superiores, normalmente el estatal del Subsector, en términos de complementariedad. De aquí los reducidos límites para la innovación en los convenios de empresa, salvo que se trate de convenios de amplia tradición que ya hubieran conquistado su nivel negociador con anterioridad y se desarrollaran al margen de las prohibiciones de contenido de los convenios superiores posteriores en el tiempo. Todos estos factores son los que han llevado a centrar este estudio, casi exclusivamente en la negociación de ámbito superior a la empresa; esto no significa que no hayan sido tenidos en cuenta los convenios de este nivel, antes al contrario ya que, tal y como se ha indicado, hay tres convenios colectivos empresariales que por ser de aplicación a un mayor número de trabajadores, han sido analizados destacando aquéllos aspectos de los mismos que presentan alguna singularidad.

Pues bien, concretando lo que sucede en cada uno de los Subsectores, y sin pretender en este momento hacer un análisis exhaustivo y detallado de la cuestión, se puede decir que, por Subsectores, la estructura de la negociación colectiva es la siguiente:

- a) en el *Subsector de Enseñanza Concertada* existe un Convenio Colectivo de ámbito estatal aunque cabe también la posibilidad de que en las Comunidades Autónomas, siempre que tengan competencias exclusivas o competencias plenas transferidas en materia de educación, se puedan negociar Convenios Colectivos para su aplicación en su ámbito territorial. Siendo, eso sí, necesario el previo acuerdo de las organizaciones patronales y sindicales, legitimadas en su ámbito de negociación, que alcancen la mayoría de su respectiva representatividad. El Convenio Colectivo de ámbito estatal será, en este caso, derecho supletorio respecto de las materias no negociadas en el ámbito autonómico.
- b) en el *Subsector relativo a la Educación Universitaria y a la Investigación* existe también un Convenio Colectivo de ámbito estatal. Caben convenios colectivos de ámbito superior a la empresa e inferior al estatal, pero se excluyen expresamente de la negociación materias tales como: el periodo de prueba, las modalidades de contratación, los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene.

ne en el trabajo y la movilidad geográfica. Por su parte, en los convenios de empresa o ámbito inferior se excluyen de la negociación las citadas materias y, además, se añade al listado las que atañen a las retribuciones salariales, clasificación de categorías profesionales, jornada y vacaciones. Una regulación, pues, bastante limitativa.

- c) en el *Subsector de Escuelas de Turismo* existe un Convenio de ámbito estatal. En los convenios de ámbito inferior al nacional y superior al de empresa que pudieran negociarse se excluyen, expresamente, de la negociación materias tales como: el periodo de prueba, las modalidades de contratación, los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y la movilidad geográfica. Por su parte, en los convenios de empresa o de ámbito inferior se excluyen de la negociación las citadas materias y, además, se añade al listado las que atañen a las retribuciones salariales, clasificación de categorías profesionales, jornada y vacaciones.
- d) en el *Subsector de Educación Especial* se cuenta con un Convenio de ámbito nacional. Si bien las partes firmantes reconocen la validez de los convenios de ámbito inferior ya existentes, cuya vigencia y aplicación no es cuestionada; así como el derecho a efectuar pactos de acomodación que habrán de ser negociados por las organizaciones más representativas del sector.
- e) en el *Subsector de Enseñanza de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y Artes Aplicadas y Oficios Artísticos* existe un Convenio de ámbito estatal. En los convenios colectivos de ámbito inferior al nacional y superior al de empresa, que pudieran negociarse a partir de la firma del convenio de ámbito estatal, se excluirán expresamente de la negociación: el periodo de prueba, clasificación de categorías y profesiones, modalidades de contratación, régimen disciplinario, normas mínimas de seguridad e higiene y movilidad geográfica. En los convenios colectivos de ámbito de empresa que pudieran negociarse a partir de la firma del convenio estatal se excluirán expresamente de la negociación: retribuciones salariales, clasificación de categorías profesionales, jornada y vacaciones. Además, los sujetos negociadores del convenio colectivo estatal declaran que su contenido constituye en su conjunto derecho mínimo necesario que deberán respetar los convenios colectivos de ámbito inferior a éste.
- f) en el *Subsector de la Enseñanza No Reglada* se cuenta con un Convenio Colectivo de ámbito nacional. Para los convenios colectivos de ámbito inferior que puedan negociarse a partir de la firma del convenio nacional se excluyen determinadas materias de su negociación: período de prueba, clasificación de categorías

profesionales, modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica.

- g) en el *Subsector de Colegios Mayores* existe un Convenio de ámbito nacional, si bien opera la exclusión de negociación respecto de determinados ámbitos. Esto es lo que sucede, como viene siendo habitual, en los convenios colectivos de ámbito inferior al nacional y superior al de empresa en relación con determinadas materias: periodo de prueba, clasificación de categorías profesionales, régimen disciplinario, seguridad e higiene y movilidad geográfica. Asimismo, para los convenios colectivos de ámbito de empresa, la exclusión de negociación será respecto de las siguientes materias: clasificación de categorías profesionales, retribución, jornada y vacaciones.
- h) en el *Subsector de Universidades Privadas* hay un Convenio de ámbito nacional, aunque funciona la exclusión, generalizada en el Sector de la Enseñanza Privada, de la negociación, cuando se trate de convenios colectivos de ámbito inferior, respecto de las siguientes materias; salarios, retribuciones, clasificación de categorías profesionales, jornada y vacaciones.
- i) en el *Subsector de Asistencia y Educación Infantiles* se cuenta con un Convenio de ámbito nacional sin otra especificidad respecto a la estructura de la negociación colectiva.
- j) en el *Subsector de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General, o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado* existe un Convenio de ámbito estatal. En éste se establece que, respecto de aquellos convenios de ámbito inferior al nacional y superior al de la empresa que pudieran negociarse a partir de la firma del presente convenio colectivo, quedarán excluidas expresamente de la negociación: periodo de prueba, clasificación de categorías profesionales, modalidades de contratación, régimen disciplinario, normas mínimas de seguridad e higiene y movilidad geográfica. Asimismo, también se indica que en los convenios colectivos de ámbito de empresa se excluirán expresamente de la negociación: retribuciones salariales, clasificación de categorías profesionales, jornada y vacaciones. Por último, en el supuesto de negociaciones de carácter autonómico que pudieran afectar al ámbito establecido en este texto convencional, será necesario el previo acuerdo, según la respectiva representatividad de las organizaciones patronales y sindicales legitimadas para negociar en este sector en concreto. En todo caso, el Convenio estatal tendrá carácter de derecho supletorio dispositivo respecto a materias negociadas en el ámbito autonómico.

- k) en el *Subsector de Autoescuelas* existe un Convenio de ámbito nacional y varios de ámbito provincial, como es el caso de Valencia, Granada y Vizcaya.

4.3. Capítulo tercero: «Ingreso, contratación y clasificación profesional»

En este capítulo se muestra la utilización de las distintas modalidades contractuales así como de la clasificación profesional en el Sector, sin olvidar las peculiaridades que, sin duda, presenta. En este caso, y a diferencia de lo que se hará en lo relativo a tiempo de trabajo y salario, el análisis de los temas contiene una reflexión global de los distintos Subsectores, subrayando lo que resulta especialmente llamado a ser considerado; así, por ejemplo, el que el contrato de interinidad haya visto concretado su uso a supuestos tales como la cobertura de la docencia de un profesor que haya sido designado para ejercer un cargo de gobierno en el centro, o para hacerse cargo de un proyecto de investigación etc. Asimismo, por lo que respecta a la modalidad del contrato de obra y servicio se detalla qué se considera como tal, señalando una diversidad de supuestos que se diferencian, según los casos, por el tipo de personal que realiza el trabajo. O por último, la mayor compensación económica que se prevé para los contratos en prácticas y el número de sus horas. Por lo que respecta a la clasificación profesional hay que decir que la mayoría de los convenios prevé una clasificación en grupos, subgrupos y categorías, si bien, en algunos supuestos tan sólo se contempla una clasificación en grupos y categorías. En todo caso lo que sí se contiene siempre es una definición circunstanciada de las mismas.

4.4. Capítulo cuarto: «Tiempo de trabajo, descansos y permisos»

Se trata de un capítulo comprensivo de todo lo referente a la jornada de trabajo (duración y distribución), de los periodos de descanso de cualquier naturaleza (diario, semanal, anual o vacaciones), así como de los permisos retribuidos, licencias y reducciones de jornada por causas diversas. El estudio de este tema se ha llevado a cabo, tal y como ya se ha dicho, por Subsectores de los que a continuación se va a dar simplemente una muestra de lo que se ampliará y comentará en el Capítulo pertinente:

- a) En el *Subsector de Enseñanza Concertada*, En relación con la jornada de trabajo se establece una diferenciación en función del tipo de personal: docente, titulado no docente, auxiliar y personal de administración y servicios. En todos los supuestos se hace refe-

rencia a la jornada máxima anual, si bien se establecen distinciones. En concreto, en cuanto al personal docente en función de que se trate de horas lectivas y no lectivas, determinándose al efecto qué se entiende por tales horas, distribuyendo el tiempo de trabajo en horas semanales para las actividades lectivas, y recurriendo al pacto entre empresario y representantes de los trabajadores para establecer los criterios de distribución de las actividades no lectivas. En el resto de los casos, salvo en el del personal que ostente las categorías funcionales-directivas-temporales, se hace referencia a la jornada semanal.

Por lo que respecta a las vacaciones se fija la preferencia del disfrute de las mismas en los meses de julio y agosto y se establecen como parámetros para su determinación específica las características de la empresa y las situaciones personales de cada trabajador. De todos modos, se contempla una diferenciación en cuanto al disfrute de vacaciones, según se trate de personal docente o personal no docente. Asimismo, el calendario laboral, dadas las características del Sector, se elabora por las empresas al comienzo del curso escolar, en lugar de fijarse al inicio de año natural.

Por último, en materia de permisos retribuidos cabe destacar como especificidades que se prevén tres días de permiso en el caso de nacimiento o fallecimiento de hijo, o en el de enfermedad grave, accidente grave, hospitalización o fallecimiento, del cónyuge o de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad; con lo que se reconoce un día de permiso adicional con respecto a la regulación estatutaria. En cuanto a los permisos retribuidos se establecen una serie de criterios como la necesidad de solicitarlos con 15 días de antelación, y la no coincidencia en el disfrute con otro trabajador en el caso del personal docente del mismo nivel y en el del no docente de la misma rama de dicho grupo.

- b) En el *Subsector de Centros de Educación Universitaria e Investigación*. En cuanto a la jornada de trabajo hay que señalar que se indica un número máximo de horas de trabajo semanal para el personal docente y para el personal no docente. Por lo que respecta al personal docente ese número varía en función de que el personal preste servicios en régimen de dedicación exclusiva, plena o parcial. De todos modos cabe la posibilidad de que la dirección de los centros pueda considerar las necesidades de preparación de la docencia que pudieran o debieran realizarse fuera de las instalaciones del propio centro. También, al igual que en el caso anterior, se establecen los periodos de descanso semanal y la reducción de la jornada semanal durante los meses de julio y agosto; así como la posibilidad de establecer turnos en ese periodo, y de revisar el horario del profesorado y del personal no

docente en función de las necesidades docentes e investigadoras. Se fija la preferencia del disfrute de las vacaciones en verano, si bien, en términos generales se establece una diferenciación según se trate de personal docente o personal no docente.

Por último, en relación con los permisos, se recogen en general los previstos en la regulación estatutaria, pero cabe destacar como peculiaridades que se prevén tres días de permiso en el caso de nacimiento de hijo, o de enfermedad grave, accidente grave, operación quirúrgica o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad; con lo que se establece, de nuevo, un día de permiso adicional con respecto a la regulación estatutaria.

- c) En el *Subsector de las Escuelas de Turismo*. Se distingue, por una parte, la jornada de trabajo para el personal docente, y, por otra, la jornada de trabajo para el personal no docente. En cuanto a la jornada del personal docente, se diferencia, de un lado, la de los centros que imparten Enseñanzas Técnico-Turísticas y/o la Diplomatura en Empresas y Actividades Turísticas (Plan de 29 de octubre de 1980), y, de otro, la de los centros que imparten la Diplomatura en Turismo. Al mismo tiempo se distingue, en cada uno de los casos, según se trate de personal docente con dedicación exclusiva, completa plena o parcial. En relación con la jornada de trabajo del personal no docente, entre otros aspectos, se indica el promedio de horas semanales de trabajo, el tiempo de descanso semanal, así como la reducción de la jornada en periodo estival, y la posibilidad en el citado periodo de establecer turnos. Por lo que respecta a las vacaciones y permisos, se contienen previsiones semejantes a las señaladas en los Subsectores anteriores.
- d) En el *Subsector de la Educación Especial*, y para el ámbito estatal, se han tenido en cuenta las mismas observaciones hechas respecto del ámbito funcional; de manera que, todo lo relativo a tiempo de trabajo, es tratado en función de los centros integrados en este Subsector, así como del tipo del personal, dada la actividad.
- e) En el *Subsector de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales, Artes Aplicadas y Oficios Artísticos*. Se regula, de un lado, la jornada del personal docente, y, de otro, la del personal no docente. Al mismo tiempo se establecen diferentes jornadas semanales, según se trate de personal docente que preste servicios en centros de enseñanzas especializadas y regladas de carácter profesional, propias de la rama de peluquería y estética, o de personal docente que preste sus servicios en centros de enseñanzas regladas musicales, así como en los de artes aplicadas y oficios artísticos. También se hace referencia a las horas de presen-

cia, a las que no se considera como de trabajo, y a las horas extraordinarias, si bien, en este último caso prácticamente se reproduce la regulación estatutaria. El calendario laboral es otra de las cuestiones que se aborda por los sujetos negociadores, calendario que se elabora al inicio del curso escolar. Por último, en cuanto a las vacaciones y permisos vuelve a reproducirse lo ya indicado en los Subsectores mencionados.

- f) En el *Subsector de la Enseñanza No Reglada*. Se contempla una jornada laboral anual máxima de los trabajadores que varía en función del grupo de que se trate. Además se establece un módulo semanal de referencia que también varía según el grupo, y se indica que las horas de presencia se consideran trabajo efectivo. En cuanto a las horas extraordinarias hay que señalar que se hace mención a la regulación legal y se concreta que su retribución es trimestral, o al finalizar el contrato, en su caso. Las horas dedicadas a los cursos que organice la empresa se descontarán del total de las horas computadas como jornada anual cuando el curso tuviera lugar dentro de la jornada laboral. Para las vacaciones se indica que su disfrute tendrá lugar preferentemente en verano y se establecen diferencias, según los grupos, para el disfrute de los días de las vacaciones que corresponden a los periodos de Navidad y Semana Santa. Por último, en los permisos prácticamente se reproduce lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, aunque vuelve a recogerse como en los casos anteriores algún supuesto específico.
- g) En el *Subsector de Colegios Mayores Universitarios* La organización no presenta más peculiaridades que las propias del Subsector, de forma que las empresas vienen obligadas a elaborar el calendario laboral al comienzo del curso escolar, y no del año natural. Esta especialidad determina que aquellos trabajadores que, como resultado del establecimiento de turnos, realicen sus funciones en algunos de los catorce días festivos no recuperables, disfrutarán esos días de descanso en otro momento a acordar entre las partes. Por lo que respecta a jornada se diferencia, en cuanto al número de horas, según los grupos. En general, por lo que respecta a vacaciones y permisos, se sigue lo que se ha visto en el resto de Subsectores, con alguna mejora según los casos.
- h) En el *Subsector de Universidades Privadas*. Una vez más la organización del tiempo de trabajo no presenta más peculiaridades que las propias del Sector. Así, en cuanto a la jornada, hay que señalar que la misma se organiza en función de los grupos en los que está clasificado el personal, si bien, la distribución semanal de dicha jornada la efectuará la empresa según las necesidades al comienzo de cada curso escolar, o al iniciarse cada cuatrimestre según las

necesidades del alumnado. Por lo que respecta a permisos, también se mejora la previsión legal de los dos días en caso de nacimiento, por tres o cinco. Igualmente, se contemplan permisos retribuidos, establecidos voluntariamente por la empresa, por ejemplo, porque el trabajador realice cursos de perfeccionamiento.

- i) En el *Subsector de Asistencia y Educación Infantil*. El número de horas de trabajo a la semana se establece para cada una de las categorías profesionales. El cómputo de horas será distribuido entre las distintas actividades que debe realizar en el centro, derivadas de las funciones laborales, previo acuerdo si lo hubiere, con los representantes de los trabajadores, y en defecto de éstos, con los propios trabajadores. Asimismo, se entienden incluidas dentro de la jornada laboral anual aquí indicada un mínimo de veinte horas, destinadas a la formación y perfeccionamiento profesional, que la empresa deberá garantizar a sus trabajadores. Con el tiempo suficiente, preferentemente al comienzo de cada curso escolar, o en el momento que existan circunstancias objetivas que lo modifiquen, se elaborará la distribución de la jornada laboral, semanal, mensual y anual, en su caso, de cada trabajador, así como los períodos de vacaciones. Cuando no exista acuerdo, se respetará el tope de nueve horas diarias.
- j) En el *Subsector de Centros de Enseñanza Privada sin ningún nivel concertado o subvencionado*. Como en los supuestos anteriores, la distribución de la jornada se establece en función de la categoría previéndose, al mismo tiempo, que el centro dispondrá de un número de 237 horas complementarias al año que se podrán distribuir a lo largo del mismo por el titular en atención a las especiales características del centro. Junto a la jornada regular, existe también una distribución irregular de la misma y se contemplan reducciones de aquélla para determinados supuestos. En cuanto a las vacaciones puede destacarse como una de las singularidades que presenta este Subsector que el 50 por 100 del personal docente disfrutará de 2 semanas más de vacaciones a lo largo del periodo estival, estableciendo el titular, según las necesidades, los turnos de forma rotativa. Por último, en lo que respecta a los permisos se mantienen idénticas mejoras a las ya mencionadas para otros Subsectores.
- k) En el *Subsector de Autoescuelas*. En el Convenio Colectivo estatal se vuelve a distinguir, a efectos de jornada, entre el personal docente y el personal no docente. En el Convenio Colectivo provincial de Valencia se establece una jornada anual diferenciando las distintas categorías de trabajadores con una distribución irregular en los meses de junio, julio y septiembre; una prolongación de la jornada que se compensa con tiempo de descanso y no eco-

nómicamente siempre con el límite de la jornada anual establecida. En los supuestos de los Convenios Colectivos provinciales de Vizcaya y Granada la mecánica es igual que la del Convenio estatal. En relación con el horario, tanto en el Convenio estatal como en los Convenios Colectivos provinciales de Vizcaya y Granada (no se indica nada en el convenio colectivo de Valencia) se establece la posibilidad de la jornada partida o continuada. También se contempla la de realizar horas extraordinarias con un abono superior al de la hora ordinaria.

En el tema de vacaciones, aunque en la mayoría de los Convenios su disfrute está previsto en el periodo de verano, hay alguna peculiaridad en el Convenio Colectivo provincial de Vizcaya, donde se le concede al trabajador la posibilidad de elegir el periodo de disfrute al menos de la mitad de las mismas. En el Convenio provincial de Granada se aplica el régimen estatutario y por último, en el Convenio provincial de Valencia no se presentan peculiaridades dignas de mención. Finalmente, en relación con los permisos no hay una regulación significativamente diferente a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

4.5. Capítulo quinto: «Retribución y estructura salarial»

En este capítulo se abordan las peculiaridades que presenta el Sector en general en esta materia, teniendo en cuenta las características del mismo. En concreto, el tratamiento que reciben los complementos salariales y extrasalariales, según cada Subsector, y la posible existencia de cláusulas de descuelgue salarial. Esto explica que vuelva a ser utilizada la misma metodología que en el caso del tiempo de trabajo, esto es, un análisis por Subsectores.

- a) En el *Subsector de Enseñanza Concertada*, Se observan peculiaridades en cuanto al derecho a percibir anticipos, la retribución por trienios, el cómputo de la antigüedad, el momento de percepción de las pagas extraordinarias, el posible acuerdo para el prorrateo de las mismas, la paga extraordinaria por antigüedad en la empresa, las retribuciones para trabajadores que realicen su trabajo en distintas categorías profesionales, la retribución por trabajo nocturno. Por último, tal y como se ha señalado, se contemplan determinados complementos específicos: como el complemento por función, el complemento de COU, el complemento de Bachillerato LOGSE, el complemento retributivo autonómico, el complemento por incapacidad temporal, plus de portero, plus de residencia, complemento por servicio militar.

- b) En el *Subsector de Centros de Educación Universitaria e Investigación*. Se reproduce la definición estatutaria de salario y se determina del mismo modo qué cantidades no se consideran como tal. Asimismo, se establecen una diversidad de complementos salariales como el de antigüedad o el complemento especial por actividad docente; y se hace referencia a las pagas extraordinarias concretándose cómo se determina su cuantía, el número de las mismas y el momento en que se harán efectivas.
- c) En el *Subsector de las Escuelas de Turismo*. Se establece que la retribución está compuesta por retribuciones básicas y complementarias, entre otros factores, se regulan complementos salariales como el de antigüedad, los complementos periódicos superiores al mes y el complemento de cargo, así como una paga por permanencia en la empresa. También se concreta el módulo para la determinación de la hora ordinaria y la hora extraordinaria.
- d) En el *Subsector de la Educación Especial*. La remuneración está constituida por el salario base y los complementos que corresponden a jornada completa y en cómputo anual de horas pactadas. La regulación convencional prevé que el salario base y los complementos salariales correspondientes a una mensualidad serán los que se establezcan en las correspondientes secciones para cada categoría y grupo profesional.
- e) En el *Subsector de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales, Artes Aplicadas y Oficios Artísticos*. Se establece la composición del salario, como salario base, y en su caso, antigüedad y plus de categoría funcional; a su vez se contemplan una diversidad de complementos tales como: plus de transporte o distancia, pagas extraordinarias, y paga por permanencia en la empresa. Asimismo se regulan otros aspectos relativos al derecho a percibir anticipos y la fórmula de valoración del precio de la hora ordinaria. Por último, se contienen una diversidad de cláusulas salariales como, entre otras, la cláusula de descuelgue, la de garantía salarial y una regulación específica sobre globalidad, absorción y derechos adquiridos.
- f) En el *Subsector de la Enseñanza No Reglada*. Se hace una referencia genérica a la estructura salarial; así se establece que el salario estará formado por el salario base, antigüedad y complementos que pudieran corresponder. También se contempla la posibilidad de percibir el salario en doce o catorce mensualidades, según se acuerde entre la empresa y los trabajadores. Además se hace referencia expresa a las cantidades que reciben los trabajadores por cada trienio consolidado. En el caso de los agentes comerciales se alude a la percepción de comisiones, y en el de

los trabajadores que desempeñen determinadas funciones (director/a, subdirector/a, jefe de estudios) se indica que recibirán una cantidad adicional a su salario base mientras realicen esas tareas.

- g) En el *Subsector de Colegios Mayores Universitarios*. Se establece la correspondiente tabla salarial y se dispone el tratamiento en materia de retribución según categorías, de forma que, se distinga entre trabajos de categoría superior e inferior. También se prevé anticipo de salario, nunca superior al 90 por cien, trienios, pagas extraordinarias de salario más antigüedad, y como mejora una paga por antigüedad en la empresa al cumplir 25 años de actividad equivalente en su cuantía a 5 mensualidades. Existe «cláusula de descuelgue» respecto de aquellos Centros que acrediten situaciones de déficit y pérdida mantenidas en los 3 ejercicios contables anteriores y sigan con esas previsiones en el ejercicio siguiente. Igualmente se contiene una cláusula sobre «globalidad, absorción y derechos adquiridos».
- h) En el *Subsector de Universidades Privadas*. Se cuenta, además de las pagas extraordinarias, con un complemento funcional y el especial docente, para quien acepte impartir más de quince horas semanales dedicadas a docencia, siempre con el límite máximo de veintidós horas semanales de docencia. Por último, existe de nuevo una cláusula de descuelgue salarial respecto de aquellos centros que acrediten situaciones de déficit y pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores y sigan con esas previsiones en el ejercicio siguiente.
- i) En el *Subsector de Asistencia y Educación Infantil*. Se establece que los trabajadores de centros dedicados a obras sociales propias de carácter docente sin fines lucrativos, Cajas de Ahorro, Municipios, Diputaciones y Cabildos, tendrán los mismos incrementos salariales sobre los conceptos retributivos que establece el Convenio, abonados en la nómina de diciembre del año anterior.
- j) En el *Subsector de Centros de Enseñanza Privada sin ningún nivel concertado o subvencionado*. Las retribuciones están constituidas por salario base, plus de productividad, antigüedad y plus extrasalarial de transporte. Se contemplan los siguientes complementos: a) complemento temporal de los cargos de gobierno; b) complemento de antigüedad; c) pagas extras que serán tres equivalentes cada una a una mensualidad del salario base, antigüedad, complemento para la finalización del bachillerato y complemento temporal por cargo del gobierno si lo hubiere; d) plus de transporte de naturaleza salarial y cotizable parcialmente o no; e) plus de productividad docente; f) para la finalización del Bachillerato; h) plus de insularidad; i) por permanencia en la empresa.

- k) En el *Subsector de Autoescuelas*. En el convenio colectivo estatal se establece una estructura salarial conforme a las prescripciones legales (salario base y el complemento de puesto de trabajo de residencia e insalubridad para los casos concretos de Baleares, Canarias, Ceuta y Melilla); contemplándose, también, las partidas extrasalariales de dietas y plus transporte. El Convenio Colectivo provincial de Valencia, es, como siempre, el más peculiar porque, aun cuando se reconoce la antigüedad, sólo lo hace para los casos concretos de los trabajadores anteriores a una fecha de ingreso en la empresa determinada, no reconociéndolo para los posteriores. En lo que respecta a la estructura salarial es igual a la del Convenio estatal. Lo mismo ocurre con la regulación convencional provincial de Granada. Por su parte, en el Convenio Colectivo provincial de Vizcaya no se contempla este complemento y, sin embargo, sí otros que remuneran el rendimiento del trabajador.

4.6. Capítulo sexto: «Vicisitudes de la relación laboral»

Capítulo dedicado al análisis de las circunstancias que rodean la relación laboral y que inciden en su discurrir natural produciendo, de este modo, alteraciones en su configuración inicial. Se está haciendo referencia a aspectos de ésta, tales como: ascensos y vacantes, suspensiones del contrato, las excedencias en sus diversas modalidades, e incluso la extinción del contrato y sus consecuencias; un estudio que ha merecido una reflexión más global de dichos aspectos subrayando, tan sólo las singularidades en su tratamiento y los Subsectores en los que éstas aparecen. En concreto, se puede destacar, en materia de vacantes, que suelen establecerse diferencias según se trate de personal docente o no docente y de categorías (un criterio nada nuevo ya que aparece igualmente en materia de tiempo de trabajo), además se fija el derecho de preferencia para la cobertura de éstas. En el caso de las excedencias, se regulan supuestos específicos en sus dos modalidades y otros aspectos, como la solicitud de aquéllas y la posterior reincorporación al trabajo. Asimismo, se recogen incrementos de los periodos mínimos y máximos legales respecto a estas situaciones de excedencia.

4.7. Capítulo séptimo: «Otras materias: seguridad y salud laboral, mejoras voluntarias, derechos sindicales y régimen disciplinario»

En este último capítulo se aborda el resto de los temas que también son objeto de negociación por los sujetos negociadores; esto es, la segu-

ridad y salud laboral, las mejoras voluntarias y sociales, los derechos sindicales, y el régimen sancionador. De nuevo, este estudio se va a realizar desde la globalidad de su regulación; lo que muestra que, en ocasiones, dicha regulación no es sino consecuencia directa del tipo de Sector que se ha analizado. Es lo que sucede, por ejemplo, en el apartado dedicado a mejoras en el que la práctica totalidad de los Convenios tiene prevista la concesión de ayudas o enseñanza gratuita para los hijos del personal docente, manutención y alojamiento, becas y, en ocasiones, la suscripción de pólizas de responsabilidad civil, dada la multiplicidad de actividades que pueden ocasionarse en la práctica docente (actividades deportivas, organización de actividades extraescolares, excursiones). Asimismo, muchos de los Convenios recogen en su articulado la mejora económica respecto de la prestación de maternidad; algo que se explica, en buena medida, por la destacada presencia de personal laboral femenino en este Sector.

En otros casos, sorprende la pobreza de la regulación de algunas materias como ocurre en lo relativo a los derechos sindicales y la seguridad y salud laboral; materia esta última en la que son constantes las simples remisiones a la normativa preventiva, así como la reproducción, más o menos literal, de preceptos específicos. No obstante, sí que se han producido algunas incursiones innovadoras en este campo, sobre todo por la preocupación que demuestran los sujetos negociadores por aspectos tales como las enfermedades propias del sector.

* * *

Pues bien, conforme a la estructura descrita y siguiendo las pautas metodológicas anunciadas, los temas se abordarán en el orden acordado, procurando incluir al final de cada capítulo, cuando se considere imprescindible, algún tipo de conclusión o resumen del contenido y de la forma de tratamiento de cada materia en el conjunto de la negociación colectiva del Sector. Estas conclusiones parciales, unidas a las que ya se anticipan, a modo de resumen, en este mismo capítulo, evitarán unas conclusiones generales finales que, sólo podrían ser ya reiterativas de lo dicho.

Capítulo II

LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DE LA ENSEÑANZA PRIVADA

1. INTRODUCCIÓN

Como se acaba de poner de manifiesto en el capítulo anterior, el Sector de la Enseñanza Privada se caracteriza, desde el punto de vista de la estructura negocial, por el absoluto predominio de los Convenios Estatales de los once Subsectores en que el Sector se divide. El protagonismo de los Convenios Estatales es tan intenso que su existencia ni siquiera se compatibiliza con otros convenios de ámbito inferior. De hecho, existen, como ya se ha subrayado, muy pocos Convenios de Empresa; y tampoco son relevantes los Convenios Provinciales, que no llegan a la media docena en la totalidad del Sector. Y, en cuanto a los Convenios Autonómicos, centrados en las Comunidades Autónomas del País Vasco, Cataluña y Valencia, no tienen un especial significado en el ámbito nacional; y, en el autonómico en el que se negocian, han suplantado al Convenio Estatal del Subsector, cumpliendo, en su respectiva Comunidad Autónoma, un papel semejante.

El predominio y la función reguladora centralizada y única que cumplen los Convenios Estatales (y los Autonómicos donde desplazan a los primeros), en el sentido de que son prácticamente la única normal convencional que existe y se aplica (con alguna excepción en el Subsector de Autoescuelas, o en el Subsector de Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de las Personas con Discapacidad, en los que existen algunos Convenios Provinciales), se ha compensado, visto desde la perspectiva global del Sector de la Enseñanza Privada, con una dispersión de tipo horizontal, al fragmentarse el Sector en los once Subsectores que se enu-

meraron en el Capítulo anterior y a los que se harán constantes referencias a lo largo del trabajo. Ya se han indicado las razones de esa dispersión, derivadas de los avatares históricos que han afectado a la negociación desarrollada sobre todo en los años '80 y '90 y cuyo residuo son los once Convenios Colectivos Estatales, reguladores de actividades y centros muy parecidos; y que, finalmente y como no podía ser de otra forma, tienen similitudes muy acentuadas lo que se manifiesta en la regulación de algunas materias, en las que las reiteraciones, copias literales e, incluso, remisiones implícitas de unos a otros, son habituales.

Estas semejanzas entre los Convenios Estatales de los Subsectores es consecuencia sin duda (y a la vez causa) de un proceso de reintegración sectorial que se ha evidenciado, paradójicamente, en algunos Convenios Autonómicos, en los que se han regulado por un mismo Convenio actividades que, a nivel estatal, lo están por Convenios Colectivos diferentes. Esta concentración no es criticable en sí misma, aunque encuentre más dificultades de las que podría esperarse, al analizar el resultado final del contenido de los Convenios Autonómicos, donde el esfuerzo integrador no ha sido capaz de provocar una regulación igualmente unitaria. De forma que es frecuente encontrar en esos Convenios que la aparente regulación unitaria de actividades que pertenecen a distintos Subsectores no supone que las condiciones de trabajo sean las mismas, sino que, por el contrario, es frecuente encontrar, en el mismo Convenio, salvedades, excepciones y reglas particulares, referidas a las diversas actividades integradas. Sin duda, el hábito de una regulación diferenciada, la tendencia a conservar condiciones de trabajo peculiares y propias, la resistencia al coste de pérdida o de variación de las condiciones que se venían disfrutando que toda unificación convencional suele exigir, entre otras razones, han hecho que esa integración necesite más tiempo para generar una disciplina única de los diversos aspectos de la prestación laboral.

Por otra parte, el proceso de concentración, en la medida en que realizado en un nivel inferior al Estatal (en concreto, como se ha dicho, el Autonómico), puede encontrar dificultades técnicas derivadas de la oposición que el Convenio Estatal (cada Convenio Estatal) puede hacer a la sustracción de su ámbito de determinadas relaciones laborales. Que no es que pasen a regularse por un convenio inferior (lo que hasta cierto punto entra dentro de la lógica del art. 84 del Estatuto de los Trabajadores, cuando habilita este tipo de negociaciones); es que, además, ese nivel inferior ya no es el propio, o no sólo el propio sino uno distinto compuesto por ámbitos funcionales acumulados. De producirse y consolidarse esta tendencia, manteniendo los Convenios Estatales su dispersión intrasectorial, en realidad se estaría creando un nuevo, y doblemente autónomo, espacio negocial. Por este motivo es necesario considerar si los Convenios Autonómicos que realizan esta tarea, o la pretenden, no sólo tienen habilitación

legal sino si también les está permitida esa operación por los diversos Convenios Estatales de Subsector que regulan, cada uno desde su perspectiva, las diversas actividades que se quieren integrar ahora en un solo Convenio.

En cuanto a los Convenios de Empresa, su escaso número y lo reducido de los trabajadores afectados por los mismos (salvo lo convenios que se han citado expresamente en el anterior Capítulo), convierte a este nivel de negociación en prácticamente irrelevante, tanto en el terreno cuantitativo como cualitativo. En primer lugar, porque no se trata de convenios articulados con otros de ámbito más amplio sino de normas convencionales que, una vez conquistado su espacio negociador, se desenvuelven con total autonomía respecto de los convenios de ámbito superior, dotando a la empresa para la que han sido pactados de una disciplina propia de las condiciones de trabajo aplicables; disciplina propia que no quiere decir diversa o innovadora. Porque, en segundo lugar, otro de los caracteres de los convenios de empresa es que reiteran la regulación de ámbito superior reproduciendo, a veces con mayor rigidez, los criterios contenidos en los convenios estatales; es difícil encontrar en estos Convenios de Empresa otra cosa que una mera adaptación, en cuanto detalle, de las cuestiones reguladas en los convenios de ámbito más amplio. Ejemplo de lo que se dice es la ausencia de remisiones o referencias a otros convenios, incluso para la cobertura de lagunas o de carencias de regulación.

2. LAS ORIENTACIONES GENERALES DE LOS ACUERDOS INTERCONFEDERALES

Conviene recordar el espíritu que, respecto de la estructura de la negociación colectiva, inspiró el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 28 de abril de 1997 (BOE de 13 de mayo de 1997), con una vigencia de cuatro años. El Acuerdo (con eficacia obligacional y no normativa, vinculante pues sólo entre los sujetos firmantes, las asociaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal, al renunciar éstos a atribuirle la segunda derivada del art. 83.2 del Estatuto de los Trabajadores), estaba dedicado precisamente a estructurar y articular la negociación colectiva, asignando funciones a los distintos niveles negociadores y destacando el papel central del convenio estatal en esta tarea organizativa. Más concretamente, el Acuerdo Interconfederal consideraba que la organización negocial y las formas de articulación debían introducirse no tanto por él mismo sino precisamente por los Convenios Estatales, a los que se asignaba esta importante y central función. Eran los Convenios Estatales de Sector o de Rama los que debían asignar funciones y materias según niveles de negociación, buscar formas de

complementariedad y de articulación entre los mismos, establecer criterios para afrontar las situaciones de posible concurrencia convencional, atenuar el funcionamiento rígido del art. 84 del Estatuto de los Trabajadores y establecer sistemas de solución de los conflictos de concurrencia de convenios.

Este propósito del Acuerdo Interconfederal de 1997 no se ha visto reproducido en el nuevo Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, suscrito el 20 de diciembre de 2001 (BOE de 17 de enero de 2002), si bien ahora limitado al año 2002. Este Acuerdo vuelve a vincular sólo a las partes firmantes (se autocalifica de «*carácter obligatorio*»), pero en él se abordan sobre todo cuestiones de contenido, materias y manera de regularlas en función de determinados objetivos generales. Pero la preocupación por la estructura negocial ha pasado a un segundo plano, y sólo se manifiesta muy indirectamente en aspectos relativos más bien al procedimiento de negociación (exigencia y aplicación del deber de negociar de buena fe, prácticas más adecuadas a ese deber, implantación y extensión de procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos de interpretación y de aplicación de los convenios, potenciación de las Comisiones Paritarias en lo que hace a su labor preventiva del conflicto, etc.).

Finalmente, el Acuerdo del año 2002 ha sido sustituido por el Acuerdo Interconfederal, de 23 de enero de 2003, para la Negociación Colectiva para este año, que, una vez más, declara su naturaleza obligacional y su finalidad de orientar la negociación colectiva que haya de tener lugar durante el año 2003. En la medida en que sigue el modelo del Acuerdo para el año 2002, reproduce sus apartados y objetivos acerca del contenido concreto de las materias reguladas; despreocupándose, por tanto, de las cuestiones referidas a la estructura de la negociación y centrándose sólo, como el anterior, en ciertos aspectos del procedimiento negociador, en todo punto semejantes a los del Acuerdo de 2002.

En relación con estas orientaciones, sobre todo las que se acordaron en el Acuerdo Interconfederal de 1997, puede decirse que los Convenios Estatales de los Subsectores de la Enseñanza Privada no las han cumplido en absoluto. Por el contrario, al tener el Convenio Estatal una vocación de regular, centralizada y exclusivamente, la materia, no contiene ninguna fórmula o procedimiento de articulación con los demás niveles negociadores. Para el Convenio Estatal del Subsector, sólo él mismo asume la tarea de la disciplina de las condiciones de trabajo, no encontrándose apenas referencias al papel que pudieran jugar otros niveles inferiores. Todo lo más, el Convenio Estatal recoge las exigencias del art. 84 del Estatuto de los Trabajadores, que posibilita, como se sabe, negociaciones posteriores a nivel inferior superior a la empresa, salvo en ciertas materias que están sustraídas a esa disponibilidad; en definitiva, la aplicación más estricta del rígido criterio de la prohibición de concu-

rrencia del párrafo primero de dicho artículo, con la excepción prevista en el párrafo segundo. Al margen de esta posibilidad, poco o nada aprovechada en la práctica como se ha dicho, los Convenios Estatales de los Subsectores reconocen, no podía ser de otra forma, que los convenios anteriores en el tiempo al propio Estatal (esto es, convenios provinciales, por ejemplo, que hubieran conquistado su propio nivel de negociación) lo conservarían al margen del Convenio Estatal. Algo que, también, en virtud del criterio de prioridad temporal del primer párrafo del art. 84 del Estatuto de los Trabajadores, estos convenios podían reclamar para sí mismos sin necesidad de apoyarse en el reconocimiento del Convenio Estatal.

Donde realmente los Convenios Estatales de los Subsectores son más permisivos (aunque no todos) es en relación con la negociación de nivel autonómico. En este caso, se tolera, vinculando esta capacidad con el hecho de la plena transferencia de las competencias educativas a la Comunidad Autónoma para la que dicho Convenio se negocie, que el Convenio Autonómico no sólo pueda negociarse vigente el Estatal (parcialmente ya podría hacerse a tenor del segundo párrafo del art. 84 del Estatuto de los Trabajadores), sino que esa negociación abarque todas las cuestiones posibles, sin límite; algo que es posible porque el Convenio Estatal lo permite, y sin cuya autorización el Convenio Autonómico no podría hacer. Para cerrar el círculo de esa permisividad frente a los Convenios Autonómicos (que no se produce, hay que recalcarlo, en todos los Subsectores), el Convenio Estatal declara de sí mismo, en relación con el Autonómico, de una parte, su condición de dispositivo; de forma que la negociación autonómica no se verá normalmente constreñida por el contenido del Convenio Estatal funcionando como un mínimo de derecho necesario indisponible (aunque hay algún Convenio Estatal de Subsector que así lo fija), sino que tendrá un mayor espacio de libertad negocial. De otra, su naturaleza supletoria del Convenio Autonómico al que concede todo el protagonismo, reservándose el Convenio Estatal, en esa Comunidad Autónoma, el papel de cobertura de vacíos o de carencias de regulación.

Una vez hechas las consideraciones generales que anteceden, procede descender al análisis singularizado de cada uno de los Convenios Estatales de los diversos Subsectores, buscando determinar cuáles son los mecanismos estructurales de la negociación que incorporan (aunque sean pocos y de escaso vuelo), así como los procedimientos de administración y gestión del Convenio mismo. En el caso de los Convenios Autonómicos con pretensión integradora (emblemáticos son los casos de los Convenios Colectivos Autonómicos de Enseñanza Privada del País Vasco y de Cataluña), se prestará especial atención a su materialización, a la cobertura legal y a las dificultades de esa práctica de concentración de Subsectores en un mismo convenio.

3. SUBSECTOR DE LA ENSEÑANZA PRIVADA CONCERTADA

3.1. Articulación y estructura de la negociación en el subsector

Este subsector está regulado por el IV Convenio Colectivo Estatal de Enseñanza Privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos (concertada), de 18 de septiembre de 2000 (BOE de 17 de octubre de 2000), con una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2003. Se trata de un Convenio de ámbito estatal (art. 1) que tiene, sin duda, la pretensión de regular con carácter general y completo todos los aspectos de las condiciones de trabajo del personal que presta sus servicios en este tipo de centros; la descripción del amplio ámbito funcional del mismo (art. 2) pone también de manifiesto esa pretensión centralizadora del Convenio Estatal.

Que el Convenio contenga escasas referencias o remisiones a otros niveles negociadores, no significa que no sean posibles o viables. Sin duda lo serán, en el ámbito provincial o de la empresa, cuando los resultados de dichas negociaciones sean compatibles y respetuosos con la prohibición de concurrencia convencional contenida en el art. 84 del Estatuto de los Trabajadores. Pero los datos demuestran que esa pretensión centralizadora ha cumplido sus objetivos ya que, como se ha visto, no existen convenios provinciales de la Enseñanza Privada Concertada y tampoco convenios de empresa que merezcan ser mencionados. La práctica negociadora formalizada está centrada, pues, en los ámbitos más amplios y, fundamentalmente, en el estatal concretado en el actual IV Convenio Colectivo de Enseñanza Privada Concertada. Sin duda que existirán acuerdos, más o menos informales, de empresa; pero ésta es una práctica negociadora que sólo puede intuirse de las referencias indirectas y de los problemas de aplicación que el propio Convenio Estatal suscita, sin que existan informaciones accesibles o fiables al respecto sobre las que construir un diagnóstico de frecuencia, número, calidad y contenidos.

3.2. La negociación colectiva en el nivel autonómico: reglas

Siendo indudable, como se ha dicho, que el Convenio Estatal ocupa el lugar central de la negociación, ello no quiere decir que el propio Convenio no prevea expresamente otros niveles a los que reconoce un papel trascendental.

Es el caso, en primer lugar, de la negociación colectiva en el nivel autonómico. En efecto, ya el segundo párrafo del art. 1 del Convenio establece que, en los supuestos de Comunidades Autónomas con competencias exclusivas o plenas transferidas en materia de educación (hoy día, prácticamente, todas las Comunidades Autónomas), *«podrán negociarse Convenios Colectivos para su aplicación en su ámbito territo-*

rial». Es decir, el Convenio Estatal permite, en ejercicio fundamentalmente de la autonomía colectiva de los sujetos negociadores, pero también aplicando en cierta medida tanto el art. 83.2 (convenios nacionales que establecen reglas de articulación convencional) como el segundo párrafo del art. 84 del Estatuto de los Trabajadores, que, aun vigente el Convenio Colectivo Estatal, puedan negociarse Convenios Colectivos Autonómicos de la Enseñanza Privada Concertada. Sin ningún tipo de limitación de materias, por lo que esta habilitación convencional va más allá de las posibilidades concedidas por el párrafo segundo del art. 84 del Estatuto de los Trabajadores, dejando a la libertad de los sujetos negociadores autonómicos decidir las cuestiones que desean abordar en los convenios de este nivel. Previendo esta posibilidad y, también, la ausencia de regulación de ciertas materias en los convenios autonómicos, es por lo que el art. 1 del IV Convenio Colectivo Estatal de Enseñanza Privada Concertada establece que *«el Convenio de ámbito estatal será derecho supletorio dispositivo respecto a las materias no negociadas en el ámbito autonómico»*.

En conclusión, el Convenio Estatal se aplicará en todo el Estado salvo en aquellas Comunidades Autónomas en las que, a partir de la transferencia competencial, sean los órganos de éstas los que tengan las competencias políticas sobre la materia de la educación. Y, aun en estos últimos casos, el Convenio Estatal cumplirá el papel de normal supletoria en defecto de regulación o en el caso de lagunas de los Convenios Autonómicos. Una negociación, la autonómica, que tendrá, por otra parte, plena libertad para establecer los contenidos que estime pertinentes (distintos, mejores o peores) que los del Convenio Estatal, ya que el art. 1 de este último no configura su contenido como derecho mínimo necesario sino más bien como plenamente dispositivo para los negociadores autonómicos.

La negociación autonómica que desplaza al Convenio Estatal puede emprenderse en cualquier momento, ya que el Convenio Nacional no establece plazo alguno para tomar esa iniciativa, que, por otra parte, depende de la transferencia competencial. Lo que sí exige el art. 1 del Convenio Estatal es un requisito de legitimación y de mayoría. Dicho más claramente. El Convenio Estatal requiere, para la negociación de los Convenios Autonómicos, que quienes estén legitimados para ella adopten un *«acuerdo previo»* en el sentido de pretender negociar el Convenio Autonómico. No parece, sin embargo, que este acuerdo previo al inicio de las negociaciones sea un obstáculo insalvable, ni que pueda tener otro valor más que la manifestación del propósito negociador y el ejercer un control inicial de la legitimación necesaria por ambas partes para suscribir el convenio. Lo relevante es que, conforme a las reglas habituales establecidas en los arts. 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, los firmantes del Convenio Autonómico de que se trate estén, en primer lugar, legitimados inicial-

mente; es decir, que se trate de sindicatos más representativos nacionales o de la comunidad autónoma y/o que tengan la representatividad suficiente en el sector de la enseñanza privada concertada, y que sean asociaciones empresariales con la representatividad mínima inicial para comenzar las negociaciones. En segundo lugar, que ostenten la mayoría de la representatividad de cada parte de la mesa negociadora y, finalmente que adopten los acuerdos por la mayoría de la representación. Cumplidas estas exigencias, que son las del Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Autonómico podrá firmarse y desplazará al Convenio Estatal a un papel meramente supletorio.

La descrita no es la única posibilidad de negociación colectiva autonómica prevista por el Convenio Estatal. De forma mucho más restrictiva, pero más frecuentemente utilizada, la Disposición Adicional Sexta del Convenio Estatal permite que en las Comunidades Autónomas se puedan pactar complementos retributivos propios para todo el personal afectado por el Convenio Estatal. Tales complementos deberán ser, en primer lugar, acordados por mayoría de las organizaciones sindicales y empresariales representativas (lo que, de nuevo, remite a los criterios de medida de la representatividad y de mecánica negociadora establecidos en los arts. 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores); en segundo lugar, enviados a la Comisión Paritaria del Convenio Estatal (regulada en los arts. 5 a 8 del mismo) para que ésta proceda a cumplir las formalidades de depósito, registro y publicidad. Cumplidos los requisitos citados, los complementos retributivos autonómicos *«formarán parte integrante»* del Convenio. Un ejemplo, pues, de articulación, sólo en el terreno retributivo, de lo establecido en el Convenio Estatal y las posibles negociaciones en ámbitos inferiores, en concreto el autonómico. En todo caso, el margen de maniobra de esta negociación es, en este extremo, limitado ya que se concreta sólo en un acuerdo acerca de posibles nuevos complementos retributivos.

La tercera y última posibilidad de negociación autonómica, permitida por el Convenio Estatal, es la recogida en su Disposición Adicional Novena. De nuevo a partir de la mayoría de la representatividad de asociaciones empresariales y sindicales de la Comunidad Autónoma de que se trate, pero también con la necesaria aprobación de la Administración educativa autonómica, los interlocutores sociales autonómicos podrán *«configurar las funciones directivas temporales y su correspondiente financiación»* de forma distinta a la contemplada en el Convenio Estatal. Alcanzado el acuerdo en este punto, también deberá ser remitido, como el anterior a la Comisión Paritaria del Convenio Estatal, para que ésta cumpla los trámites de depósito, registro y publicidad del acuerdo; debiéndose entender que, de esta forma y como el caso anterior, el acuerdo se integra en el Convenio Estatal, si bien es lógicamente aplicable sólo a la Comunidad Autónoma de que se trate.

3.3. La negociación colectiva autonómica: manifestaciones concretas

En este plano de la negociación autonómica se han producido numerosas manifestaciones de cada una de estas posibilidades abiertas por el Convenio Estatal. Así, por ejemplo, en el ámbito de las Comunidades Autónomas del País Vasco y de Cataluña se han suscrito Convenios Colectivos Autonómicos de Enseñanza Privada, lo que constituye una manifestación de las previsiones del art. 1 del Convenio Estatal. Es el caso del Convenio Colectivo de la Enseñanza Privada de Cataluña, de 22 de diciembre de 2000 (DOGC, de 30 de marzo de 2001), con una vigencia inicial para el año 2001 y del Convenio Colectivo para la Enseñanza Privada del País Vasco, de 19 de diciembre de 2002 (DOPV, de 27 de febrero de 2003), con una vigencia prevista para el año 2002. En ambos casos se trata de Convenios Autonómicos que sustituyen a otros anteriores, pudiendo decirse que se trata de niveles negociadores hasta cierto punto consolidados.

Una característica común a ambos Convenios Autonómicos es su vocación de regular no sólo las relaciones laborales de las empresas sometidas al Convenio Estatal de la Enseñanza Privada Concertada, sino que, más allá de este espacio, incluyen en su ámbito de aplicación a empresas que, como se ha visto ya en el Capítulo Primero, están acogidas a otros Convenios Estatales de algunos de los Subsectores en que se ha fragmentado el Sector de la Enseñanza Privada. Lo que, al margen del acierto o desacierto de esta tendencia integradora, plantea sin duda problemas de legitimidad de esa regulación en la relación entre los otros Convenios Estatales de Subsector, aquí integrado, y cada uno de los Convenios Autonómicos que se han mencionado. Pero, en primer lugar, es necesario considerar cómo esa relación se suscita y se resuelve respecto del Convenio Estatal del Subsector de la Enseñanza Privada.

Como se ha dicho ya, el art. 1 del Convenio Estatal del Subsector, desarrollando y ampliando el art. 84 del Estatuto de los Trabajadores, consiente la negociación y existencia de este tipo de Convenio Autonómicos, en Comunidades Autónomas con competencias plenas transferidas. En cuanto al Convenio de la Comunidad Autónoma de Cataluña, no se plantea ninguna cláusula de relación con el Convenio Estatal al que considera desplazado y de carácter meramente supletorio, al haber conquistado el Convenio Autonómico este espacio negociador. La única referencia se encuentra en el art. 2, j), cuando al incluir en el listado de los centros y actividades afectados menciona la Educación Infantil de Primer Ciclo integrado en un Centro de Primaria Concertado, para la que prevé que *«se regirán por el convenio estatal que les sea de aplicación mientras la Comisión Negociadora de este convenio no adecue el presente convenio a sus especificidades»*; lo que habrá de hacerse durante la vigencia el mismo. Algo que el Anexo IV del Convenio Autonómico hace, aunque pobre-

mente, en relación con los Colegios Mayores, menores y residencias universitarias (a su vez regulados por el Convenio Estatal del Subsector de 20 de julio de 2001)

El Convenio Colectivo de la Enseñanza Privada del País Vasco, por su parte, recoge algunas normas referidas a la articulación convencional. No tanto con el Convenio Estatal de la Enseñanza Privada Concertada, respecto del cual se parte de la habilitación plena para la negociación de convenios autonómicos, sino más bien, como en el caso anterior, a la forma de solucionar técnicamente la integración en un mismo Convenio de las actividades y centros propios o adscritos a otros Subsectores, regulados por sus propios Convenios Estatales. Así, el art. 1 del Convenio del País Vasco establece que las Escuelas de Música (actividad incluíble dentro del Convenio de Enseñanza de Peluquería, Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos, de 20 de marzo de 2002), podrán negociar un Convenio, Anexo al Convenio Vasco, *«en el que se recojan sus especificidades y se establezcan sus jornadas anual y semanal y sus tablas salariales»*. Una habilitación pues para una negociación separada, expresión de las dificultades que encuentra el propósito integrador en un solo Convenio Autonómico de actividades distribuidas en distintos Subsectores.

Por otra parte, el Convenio Autonómico del País Vasco permite que para los centros de Enseñanzas Especializadas de carácter no reglado (una actividad incardinable también en otro Subsector, el de Enseñanza y Formación no Reglada) se negocie un Convenio (o Convenios) de ámbito funcional inferior al autonómico (parece que debe estar pensado en convenios provinciales). Esta segunda opción no está descartada por la aplicación del art. 84 del Estatuto de los Trabajadores a la relación entre convenios autonómicos e inferiores (siempre supraempresariales); mucho menos cuando el Convenio Autonómico permite cualquier contenido negocial no recogiendo las limitaciones materiales del último párrafo del art. 84 del Estatuto de los Trabajadores. Otra cosa es que esos convenios sean posibles no ya desde el Autonómico de Enseñanza Privada, sino desde el Estatal de los otros subsector que el Convenio Autonómico ha querido integrar. Lo que, desde el punto de vista, por ejemplo, del Convenio Estatal de Enseñanza y Formación no Reglada es discutible ya que lo que el art. 1 de éste permite, como luego se verá, es la negociación inferior supraempresarial con las limitaciones materiales contenidas en el último párrafo del art. 84 del Estatuto de los Trabajadores. Siendo así, es el propio Convenio Autonómico el que está en discusión. Este aspecto abre la cuestión, ya apuntada antes, de cómo conciliar las pretensiones globalizadoras de los Convenios Autonómicos que se están analizando con el hecho de la existencia de diversos Convenios Estatales de Subsector, no todos con el mismo tolerante planteamiento respecto de la negociación inferior que el reflejado en el art. 1 del Convenio Estatal de la Enseñanza Privada Concertada. Se analizará esta problemática en el siguiente epígrafe.

Por otra parte, y en aplicación de las previsiones de complementos retributivos autonómicos contenidas en la Disposición Adicional Sexta del Convenio Estatal, se han suscrito acuerdos, frecuentemente restringidos al profesorado, como los siguientes, expresión estos primeros de una cláusula semejante contenida en las versiones anteriores del Convenio Estatal, en concreto del III Convenio Colectivo: Acuerdo sobre complemento salarial de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, de 16 de julio de 1999, tendente a equiparar las retribuciones del personal de los centros concertados con el personal de la red pública de enseñanza (BOE de 3 de diciembre de 1999); Acuerdo, de 13 de enero de 2000, sobre complemento salarial de la Comunidad Autónoma de Andalucía, con la finalidad de homologar las retribuciones del personal de los centros de enseñanza concertados andaluces con los de otros centros igualmente concertados de las demás Comunidades Autónomas, salvo Navarra, Canarias y el País Vasco (BOE de 13 de marzo de 2000); Acuerdos de 4 de mayo y de 20 de julio, sobre complementos retributivos para el personal de los centros de enseñanza concertada, de las Comunidades Autónomas de Madrid y Murcia, respectivamente (BOE de 5 de julio de 2000); Acuerdo de creación del complemento retributivo de la Comunidad Autónoma de La Rioja, de 17 de mayo de 2000 (BOE de 7 de julio de 2000); Acuerdo de 8 de junio de 2000 (BOE de 3 de octubre de 2000), sobre complemento salarial de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares

Ya en el ámbito de vigencia del IV Convenio Colectivo Estatal de Enseñanza Privada Concertada: Acuerdos de 18 y 19 de octubre de 2000, sobre complementos salariales de la Comunidad Autónoma Valenciana y de la Comunidad Foral de Navarra, respectivamente (BOE de 11 de enero de 2001); Acuerdo de 22 de octubre de 2001 (BOE de 29 de noviembre de 2001), sobre complementos salariales de la Comunidad Autónoma de Extremadura; Acuerdo de 10 de enero de 2002 (BOE de 19 de abril de 2002) para la financiación y aplicación de determinadas mejoras económicas al profesorado de los centros de enseñanza privada concertada de la Comunidad de Madrid; Acuerdo de 30 de octubre de 2001 (BOE de 26 de abril), de mejora retributiva del personal docente de la Región de Murcia; Acuerdo de 17 de diciembre de 2001 (BOE de 1 de mayo de 2002), de creación de un complemento retributivo para todo el personal de los centros de enseñanza privada concertada de la Comunidad Foral de Navarra; Acuerdo de 29 de mayo de 2002 (BOE de 11 de octubre de 2002), sobre complementos retributivos del profesorado, de la Comunidad Autónoma de Cantabria. Un caso algo particular es el Acuerdo de 10 de enero de 2002 (BOE de 19 de abril de 2002), de la Comunidad de Madrid, por el que se establecen determinadas mejoras económicas para el profesorado y por el que se establece la financiación para aplicar los nuevos conceptos retributivos del IV Convenio Estatal.

3.4. La integración de subsectores a nivel autonómico: problemas

Como se ha indicado, una de las características de los Convenios Autonómicos de la Enseñanza Privada, desde el punto de vista de la estructura de la negociación colectiva, es su pretensión de regular centros y actividades, que desbordan el ámbito del Convenio Estatal de la Enseñanza Privada de 18 de septiembre de 2000, y que están incluidas en el ámbito funcional de aplicación de otros Convenios Colectivos Estatales de Subsector. Más concretamente, los Subsectores que se pretenden integrar serían los siguientes:

- a) en el caso del Convenio Autonómico de la Enseñanza Privada de Cataluña de 22 de diciembre de 2000, la enseñanza privada concertada (tal y como se define en el Convenio Estatal, incluyendo todos los ciclos integrados o concertados de la enseñanza además de la educación permanente de adultos y los centros residenciales que no sean colegios mayores); la no concertada; la enseñanza no reglada; la enseñanza de peluquería, música, artes aplicadas y oficios artísticos; y los colegios mayores;
- b) en el caso del Convenio Colectivo Autonómico del País Vasco de la Enseñanza Privada: todas las anteriores, a las que hay que añadir además las enseñanzas de turismo.

La viabilidad de esta concentración de sectores, que puede sin duda hacerse sin dificultad legal a nivel estatal, puede ser más dudosa ya que el proceso de concentración puede poner en cuestión, e incluso desafiar u oponerse, a las reglas de concurrencia convencional previstas en cada uno de los subsectores afectados. Ya se ha visto y comentado que, en lo que hace al Convenio Estatal de la Enseñanza Privada, su art. 1 tolera, con total amplitud, la existencia de Convenios Autonómicos como los que ahora se tienen en consideración. Luego los problemas, de haberlos, no proceden de este Convenio Estatal. Sí pueden existir, en cambio, si se tienen en consideración los otros Convenios Colectivos Estatales afectados.

Por lo que se refiere al Convenio Estatal de Enseñanza Privada no Concertada, de 21 de febrero de 2002, como luego se verá, su dicción en cuanto a la estructura negocial y a la relación entre niveles no es particularmente feliz. Su art. 5 permite negociaciones inferiores (autonómicas, como es el caso), pero limitando las materias que pueden abordarse (en los términos de los dos últimos párrafos del art. 84 del Estatuto de los Trabajadores). Si es así como ha de interpretarse, seguramente deba concluirse que la inclusión funcional en un único Convenio Autonómico y la consiguiente regulación de todas las materias, ignorando los límites del art. 84, constituye una vulneración de la prohibición legal. Cabe, en cam-

bio, otra interpretación, algo más forzada pero también más funcional, y es hacer una lectura independiente del cuarto párrafo del art. 5 del Convenio, referido precisamente a las negociaciones de tipo autonómico, salvando este tipo de Convenios de las limitaciones del art. 84 del Estatuto de los Trabajadores, reproducidas en el primer párrafo de este mismo artículo. Se trata de una interpretación aceptable que significaría entender que el Convenio Estatal de Enseñanza no Concertada recoge las mismas previsiones, en relación con los Convenios Autonómicos, que el Convenio Estatal de la Enseñanza Privada Concertada; y que, en consecuencia, la integración de este subsector en el Convenio Autonómico más general es perfectamente posible.

No es ésta sin embargo la posible interpretación de la articulación convencional contenida en los Convenios Estatales de los Subsectores de Enseñanza de Peluquería y Estética, Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos (de 20 de marzo de 2002), de Enseñanza y formación no Reglada (de 26 de enero de 2001), y de Colegios Mayores Universitarios Privados (de 20 de julio de 2001). En todos ellos, el planteamiento es mucho más restrictivo, como luego se verá con más detalle, sintetizándose en que podrán negociarse convenios de ámbito inferior pero en los términos limitados en que se expresa el art. 84 del Estatuto de los Trabajadores y que los artículos iniciales de los Convenios citados reproducen. En consecuencia, la integración sólo podría producirse en cuanto a las materias de las que la negociación se permite (una especie de integración parcial) conservando vigencia el Convenio o Convenios Estatales en relación con las restantes. Una situación un tanto paradójica, que desde luego, se soluciona más adecuadamente proporcionando el Convenio Autonómico integrador la totalidad de la regulación. Pero suscita enormes dudas de legalidad; salvo que el Convenio autonómico integrador ya viniera con antelación haciendo una regulación común; lo que, dada la antigüedad de los Convenios afectados, que ofrecen ahora la cuarta edición, resulta una salida poco probable. Quede, pues, aquí esa dificultad legal, y sobre todo convencional, que se opondría a esa integración funcional; por más que sea deseable.

Lo dicho se aplica con carácter común a los dos Convenios Autonómicos de la Enseñanza Privada. No obstante, en el caso del Convenio del País Vasco existen ciertas singularidades a destacar. En concreto que, además de los subsectores anteriores, el Convenio pretende integrar las enseñanzas de Turismo (regidas por el II Convenio Colectivo Estatal de 3 de julio de 2002). Este Convenio plantea al autonómico que pretende la integración funcional las mismas dificultades que se acaban de mencionar en el párrafo anterior, en la medida en que su art. 1 vuelve a reproducir el contenido del art. 84 del Estatuto de los Trabajadores, refiriendo la posibilidad de la negociación posterior, pero también sus limitaciones, a todo convenio de ámbito supraempresarial, incluido el autonómico.

Curiosamente, el Convenio Autonómico del País Vasco sí incluye, en su art. 2, reglas de articulación entre él mismo y los niveles inferiores. Concretamente respecto de las enseñanzas especializadas no regladas, permitiendo con mucha amplitud, tanto material, de nivel o temporal, la negociación de convenios posteriores de nivel inferior. Se trata de una manifestación clara del principio de libertad de negociación, sólo que, a partir de las dificultades que se acaban de describir, se tiene la duda de si el Convenio Autonómico en realidad no está pretendiendo disponer de un ámbito de relación sobre el que no tiene el control, al discutirse su propia legitimidad regulando sin límites los aspectos de las condiciones de trabajo de los trabajadores del Subsector de las Escuelas de Turismo. El Convenio Vasco, además y en el mismo artículo, prevé una forma de integración parcial o peculiar en su ámbito funcional de aplicación de las Escuelas de Música, reguladas a nivel estatal, como se ha dicho, por un Convenio propio que dificulta esa regulación integrada. Pues bien, en este caso, el Convenio Autonómico lo que hace es tolerar la negociación separada de un acuerdo que se anexará al Convenio Autonómico, recogién dose en él sus especificidades. Lo que el Convenio Autonómico no se plantea es si esa regulación en Anexo sólo puede referirse a las materias permitidas por el Convenio Estatal del Subsector o a todas ellas (lo que parece la intención más probable), con lo que habría que reproducir aquí las objeciones ya hechas, sin que la regulación en Anexo suponga añadir nada a la posible o discutible validez de tal regulación integrada completa.

3.5. La negociación colectiva en el nivel empresarial

Como se ha indicado antes, de la negociación en el ámbito de la empresa, al margen la informal que sin duda tiene lugar de forma más o menos permanente, debe hablarse más bien en negativo. El Convenio Estatal no la prevé en ningún caso, ni tampoco los Autonómicos, ni le reserva directamente espacio alguno, ni siquiera en lo que podría ser un supuesto de descuelgue salarial, o de no aplicación de las condiciones salariales, como el contemplado en la Disposición Adicional Séptima del Convenio Estatal. Según sus previsiones, las empresas educativas donde se impartan niveles que no reciban financiación de fondos públicos, no están obligadas a abonar, durante los ocho primeros meses de cada año de vigencia del Convenio, los salarios previstos para los docentes, siempre que los centros no superen, a uno de enero de cada año, ciertas ratios de alumnos según niveles de enseñanza que fija la misma Disposición Adicional Séptima.

En estos casos no es que el Convenio remita a una negociación empresarial, entre el titular del centro y los representantes de los trabajadores (lo que, sin duda, habrá de tener lugar de alguna manera aunque sea informal) sino que se limita a establecer un procedimiento de descuelgue

salarial consistente en la información por la empresa a los representantes de los trabajadores y en la remisión a la Comisión Paritaria del Convenio Estatal de una comunicación indicando que se ha aplicado la cláusula de exclusión así como testimonios de alumnos matriculados y de la notificación de esta circunstancia a los representantes de los trabajadores. La formalización de esta comunicación se describe en el Anexo VI del mismo Convenio Estatal, debiendo la Comisión Paritaria resolver acerca del pretendido descuelgue en el plazo de treinta días.

Un planteamiento semejante se encuentra en el art. 65 del Convenio Autonómico de Cataluña, donde la Comisión Paritaria del Convenio y sus decisiones suplantán o desplazan las posibilidades de negociación y acuerdo en este terreno. No sucede lo mismo con la Disposición Adicional Primera del Convenio Autonómico del País Vasco, donde el proceso de descuelgue salarial esta presidido por la negociación entre empresa y representantes de los trabajadores. No sólo porque la pretensión de descuelgue de la empresa, debidamente documentada, ha de comunicarse a tales representantes, dando origen, sin duda, a una negociación; sino también porque las nuevas condiciones salariales han de derivar de un *«acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores y los delegados sindicales»*. Caso de no existir acuerdo, será el órgano autonómico de solución extrajudicial de conflictos (PRECO) el que solventará la cuestión.

3.6. La administración del convenio

Pocas cláusulas de gestión y de administración del Convenio se contienen en el IV Convenio Colectivo Estatal de Enseñanza Privada Concertada. Si acaso, los arts. 5 a 8 que regulan la obligada existencia de la Comisión Paritaria, pero que sólo tiene atribuidas las competencias generales habituales de interpretación, mediación y seguimiento de la aplicación del Convenio Colectivo. Como singularidad puede destacarse que el art. 5 del Convenio también atribuye a la Comisión Paritaria funciones de arbitraje; el cual, siendo voluntario, si aceptado por las partes generará una resolución que será vinculante si ambas así lo aceptan a priori y porque así lo prevé el Convenio. El resto del escueto articulado se dedica a regular la composición, funcionamiento y régimen de toma de acuerdos de la Comisión Paritaria, pudiéndose destacar que sus acuerdos se adoptan mediante un sistema de voto ponderado según el cual en peso específico en la Comisión Paritaria de cada organización está en función, a su vez, de la representatividad de cada una en el ámbito del Convenio. Requiriéndose, además, para adoptar los acuerdos, la aprobación de más del 50 por 100 de cada parte negociadora.

En cuanto a los Convenios Autonómicos, el diseño de la Comisión Paritaria es semejante a lo dicho (sobre todo en el Convenio del País Vasco); si bien, llama la atención, en el caso del Convenio de Cataluña, las amplias funciones que la Comisión Paritaria tiene encomendadas a la hora de solventar los problemas de integración de los distintos Subsectores en un mismo Convenio (art. 5). Por otra parte, destaca de ambos Convenios Autonómicos (expresamente en el de Cataluña, Disposición Adicional Tercera; más indirectamente en el del País Vasco) la sumisión o adhesión a los sistemas extrajudiciales autonómicos de solución de conflictos laborales.

4. SUBSECTOR DE CENTROS DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN

Regulado por el X Convenio Colectivo Estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación (BOE de 22 de febrero de 2000), reitera la vocación fuertemente centralizadora de los Convenios de la Enseñanza Privada. No obstante, su art. 1 establece un sistema muy simplificado de articulación convencional que deberá completarse con lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores, con carácter general.

4.1. Estructura y articulación convencional

Según el citado art. 1, la aprobación del X Convenio Estatal no impide la negociación de otros convenios de ámbito inferior. En primer lugar, no excluye convenios posteriores de ámbito inferior al estatal pero superiores al ámbito de la empresa; lo que es, justamente, el espacio o nivel a que se refiere el segundo párrafo del art. 84 el Estatuto de los Trabajadores. En la norma legal, vigente un convenio de determinado ámbito (en este caso, el estatal), los sindicatos y las asociaciones empresariales con capacidad y legitimación (arts. 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores) podrán negociar acuerdos o convenios que afecten a lo establecido en el convenio previo de ámbito más amplio (aquí, el estatal), siempre que, lógicamente, tales acuerdos o convenios consigan el respaldo de las mayorías exigidas para constituir las comisiones negociadoras.

De darse estos requisitos, la nueva negociación posterior podrá desarrollarse libremente, si bien el último párrafo del art. 84 le prohíbe expresamente tratar determinadas materias. Que son, justamente, las que el art. 1 del X Convenio Colectivo Estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación señala como «*excluidas expresamente de la negociación*» para este tipo de convenios. En este punto, pues, el art. 1 del Convenio Estatal no hace sino reproducir (difícilmente podría hacer otra cosa) el mandato del art. 84, tanto en cuanto a la tolerancia de la nego-

ciación posterior inferior, como en lo que se refiere a las materias prohibidas a ese nivel negociador.

Donde sí que el art. 1 del Convenio Estatal puede considerarse innovador es en la referencia a la negociación de empresa o ámbito inferior. El artículo acepta esa posibilidad por lo que está excluyendo la aplicación directa del art. 84 del Estatuto de los Trabajadores, primer párrafo, que la impediría. En consecuencia, aun vigente el Convenio Estatal, éste admite que puedan negociarse Convenios de empresa o de ámbito inferior a ésta (centros de trabajo), pese a que, a tenor de la forma tradicional de interpretar el primer párrafo del art. 84 del Estatuto de los Trabajadores, tal negociación estaría afectando al Convenio Estatal durante su vigencia. La habilitación o autorización a intervenir a la negociación de empresa no es, sin embargo, plena. El art. 1 del Convenio Estatal establece una fórmula de articulación convencional que, para el nivel de la empresa, significa la sustracción de una serie de materias, pudiendo en consecuencia tratarse a este nivel (vigente el Convenio Estatal y siendo éste el primero en el tiempo y beneficiario directo de las previsiones del art. 84 del Estatuto de los Trabajadores) sólo el resto de las materias.

Las prohibidas son, en primer lugar, las que también ya se ha visto que se excluyen (igual que en el art. 84) de la negociación, inferior a la estatal pero superior a la de empresa (periodo de prueba, modalidades de contratación, grupos profesionales, régimen disciplinario, normas mínimas en materia de seguridad e higiene, y movilidad geográfica). En segundo lugar, y aquí está la aportación del art. 1 del Convenio Estatal, las retribuciones salariales, la clasificación de categorías profesionales, la jornada y las vacaciones. Sumando ambas listas de materias excluidas no puede decirse que el espacio reservado a la negociación de empresa sea particularmente amplio, al haberle sustraído, además, materias muy típicas del nivel empresarial como son el salario y la jornada. Lo que resta son cuestiones de mucho menor calado y relevancia, tales como derechos sindicales, materias sociales o asistenciales o lo relativo a permisos, excedencias y suspensiones; lo que hace que esa la negociación a ese nivel tenga mucho menor trascendencia y suponga, en definitiva, la ausencia práctica de acuerdos formalizados en dicho ámbito.

No se conocen las razones (posiblemente, la limitación material haya pesado mucho, además de la tradición centralizadora de la negociación en la Enseñanza Privada) por las que en este Subsector no se ha desarrollado negociación autonómica ni provincial de ningún tipo; como tampoco de empresa, tanto igualmente por los escasos márgenes materiales como por la también nula tradición de negociación empresarial. Una excepción podría citarse de reenvío expreso a la negociación de empresa por parte del Convenio Estatal y que consiste en la previsión del art. 38, referido al tiempo de trabajo, en el sentido de que los centros podrán adaptar la jornada de trabajo y los horarios, estableciendo un cómputo anual de los

mismos. Si bien esta adaptación tiene (según el art. 38 del Convenio), aparte de los lógicos límites legales, los propios de los arts. 36, 37 y 39 del Convenio (también referidos a la jornada y reguladores de ésta con particular detalle), con lo que el margen de cambio o de maniobrabilidad de dicha adaptación no es tampoco demasiado amplio.

4.2. La administración del convenio

Sin que sea de una riqueza particular, más bien al contrario, el X Convenio Colectivo Estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación contiene algunas cláusulas relativas a la aplicación y administración del Convenio que pueden ser destacadas.

En primer lugar, la regulación de la Comisión Paritaria y las competencias que el Convenio le atribuye. La composición y funcionamiento de la Comisión se encuentra en los arts. 7 y 8 del Convenio, con reglas muy semejantes a las vistas en el Convenio de la Enseñanza Privada Concertada: una Comisión Paritaria con funciones de interpretación, de mediación y de arbitraje voluntario; que actúa y decide conforme a los votos ponderados, según su representatividad, de las organizaciones presentes; y que está integrada por representantes de las organizaciones firmantes del Convenio. En lo que hace a las competencias más concretas, el articulado del Convenio contiene algunas llamadas a la intervención de la Comisión Paritaria. Por ejemplo, a la hora de decidir sobre las tareas que pueden ser objeto de la contratación por obra o servicio o eventual (arts. 16 y 18); o para adaptar el Convenio a los cambios normativos relevantes que puedan producirse (art. 20).

Por último, el Convenio Estatal sí se conecta con los grandes Acuerdos Interprofesionales, en concreto con el Acuerdo Nacional de Formación Profesional Continua, al que se acoge (Disposición Adicional Tercera) y con el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales y su Reglamento de aplicación (Disposición Adicional Sexta) del que afirma que vinculará a la totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores representados, actuando en primer instancia la Comisión Paritaria del propio Convenio.

5. SUBSECTOR DE ESCUELAS DE TURISMO

Subsector regulado por el II Convenio Colectivo Estatal de Escuelas de Turismo, de 3 de julio de 2002 (BOE de 24 de septiembre de 2002). En lo que se refiere a la articulación con otros niveles de negociación, el art. 1. del Convenio constituye una copia literal del contenido el art. 1 del X Convenio Colectivo Estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación, que se acaba de comentar, por lo

que todas las afirmaciones que se acaban de hacer pueden entenderse reproducidas ahora.

El Convenio Estatal de Escuelas de Turismo tiene una vocación reguladora integral y, si bien no excluye negociaciones de ámbito inferior, incluso empresariales, tras su entrada en vigor y durante su vigencia, el espacio que les reserva es, en el caso de los de ámbito superior a la empresa, justamente el mismo que el que el art. 84 del Estatuto de los Trabajadores les atribuye; y, en cuanto a los de ámbito empresarial, la lista de materias sobre las que el Convenio Estatal impone la prohibición de negociar es tan amplia que, en la práctica, queda muy poco espacio para la negociación empresarial que no haya conquistado la prioridad temporal. Unas negociaciones, por otra parte, que no han tenido lugar, en ninguno de los niveles.

En cuanto a la aplicación y administración del Convenio, el de las Escuelas de Turismo sigue la pauta muy limitada del X Convenio Colectivo Estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación. Es decir, regulación escueta de la Comisión Paritaria y prácticamente ninguna encomienda expresa a la misma salvo la genérica de interpretar el Convenio y vigilar su aplicación, así como la contenida en la Disposición Adicional Segunda, de adaptar el Convenio para incorporar las modificaciones legales que pudieran tener lugar y le afectaran. Finalmente, las Disposiciones Adicionales Cuarta y Sexta, contienen, la primera, la adhesión, también clásica, al II Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales; y la segunda, la adhesión al III Acuerdo Nacional de Formación Continua para la Enseñanza Privada de 13 de junio de 2001.

6. SUBSECTOR DE CENTROS DE EDUCACIÓN ESPECIAL

Se trata del X Convenio Colectivo Estatal de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Personas con Discapacidad de 20 de noviembre de 2002 (BOE de 3 de febrero de 2003), con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2003. Es un Convenio que se refiere, como su art. 2 indica, a tres tipos de centros o empresa: los de carácter asistencial, los centros educativos y los centros especiales de empleo. Lo que provoca diferencias de regulación relevantes, así como problemas de conexión entre ellas.

6.1. Estructura y articulación convencional

El art. 1 del Convenio declara tajantemente el ámbito estatal del mismo así como su naturaleza vinculante respecto de todas las empresas y tra-

bajadores comprendidos en su ámbito de aplicación. Sin embargo, a efectos de articulación o de concurrencia convencional, no pretende introducir ninguna salvedad o regla especial ya que expresamente salva la aplicación íntegra de lo establecido en el art. 84 del Estatuto de los Trabajadores, esto es, prohibición de concurrencia, preferencia del convenio primero en el tiempo, derecho de los convenios inferiores posteriores supraempresariales de afectar al nacional, en el sentido que se da a este término por la jurisprudencia, excepto en determinadas materias mencionadas por el último párrafo del art. 84. Pese a esa subordinación expresa, el art. 7 del Convenio contiene algunas reglas de los que denomina «*convenios y acuerdos de ámbito inferior*». Dicho artículo viene a sostener lo siguiente.

En primer lugar, que los convenios de ámbito inferior ya existentes, cuya vigencia y aplicación no se cuestiona, son válidos; esto es algo innecesario ya que, a tenor del art. 84 del Estatuto de los Trabajadores que se ha afirmado respetar, tales convenios de ámbito inferior (sean autonómicos, provinciales o de empresa), si existen ya y están vigentes pueden oponer a la pretensión anulatoria del Convenio Estatal su propia prioridad temporal y la protección que les proporciona la prohibición de concurrencia del primer párrafo del art. 84, ya citado. En consecuencia, el art. 7 del Convenio Estatal no hace si no aceptar la existencia, validez y vigencia de convenios que la tendrían aun no dándose este reconocimiento convencional.

Ejemplos de lo que se dice, aunque no excesivamente numerosos, son: en cuanto al ámbito provincial, el Convenio Colectivo Provincial de Barcelona, de 26 de junio de 1977 (DOGC de 20 de enero de 1998), para Centros de Asistencia, Rehabilitación, Protección a deficientes Mentales y Minusválidos; un convenio que se negocia por la existencia, en esas mismas fechas, de otros convenios autonómicos tanto para residencias y centros de día y para escuelas y centros educativos. Tanto respecto al Convenio que se ha citado, cuanto en relación con otros Convenios de la Comunidad Autónoma de Cataluña, como el relativo a los Talleres para Disminuidos Psíquicos (de 26 de febrero de 2002, DOGC de 21 de mayo de 2002), su interés en este trabajo es relativo al no consistir propiamente en una actividad educativa o de enseñanza, derivando hacia prestaciones asistenciales o de tipo laboral, como es el caso de los Centros Especiales de Empleo. De aquí que sólo interese mencionar el VIII Convenio Colectivo de la Comunidad Autónoma de Cataluña (de 5 de diciembre de 2000, DOGC de 7 de febrero de 2001), con vigencia prevista para los años 2000 y 2001; que seguirá en vigor no sólo por tratarse de un nivel de negociación ya conquistado frente al nacional, sino porque, como se ha visto, el propio Convenio Estatal permite y garantiza la subsistencia de este tipo de Convenios. Un Convenio que, por otra parte, no contiene ninguna norma de especial relevancia en relación con la articulación convencional.

Otros ejemplos de convenios de ámbito inferior que mantienen su vigencia, por obra del art. 7 del Convenio Estatal, se encuentran en la

Comunidad Valenciana, si bien se trata de centros y actividades de Atención y no tanto de Enseñanza o Educación Especial. Son los casos de los Convenios Autonómicos de Atención a Personas con Discapacidad (de 30 de junio de 1997, DOGV de 7 de noviembre de 1997), y de Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la familia, infancia y juventud (de 10 de diciembre de 2001, DOGV de 21 de diciembre de 2001).

En segundo lugar, el art. 7 también acepta la existencia y validez de acuerdos de adaptación del Convenio Estatal (que se producirán, si acaso, en el nivel empresarial); algo que es perfectamente legítimo en uso de la autonomía colectiva y de la habilitación dada por la ley a los acuerdos de empresa y que el Convenio Estatal no puede cercenar sin atentar con ello a la autonomía colectiva. Por lo que hace a los convenios de empresa puede citarse el Convenio Colectivo de Talleres Protegidos «Gureak S.A.», de diciembre de 2001.

En tercer lugar, el art. 7, y respecto sólo al segundo tipo de centros regulados por el Convenio (los Centros Educativos) acepta que, en las Comunidades Autónomas con competencias plenas en materia educativa, se puedan pactar complementos retributivos, mediante acuerdos que deben adoptar los sindicatos y las organizaciones empresariales representativas, por decisión mayoritaria de cada representación; se trata de un mecanismo de regulación de complementos salariales que el Convenio Estatal permite a acuerdos de tipo autonómico, en la misma línea de lo visto en el Convenio Estatal de la Enseñanza Privada Concertada, por lo que las afirmaciones allí hechas pueden reproducirse aquí. Un ejemplo, entre otros, de lo que se dice es el Acuerdo sobre complementos salariales para las Comunidades Autónomas del Principado de Asturias y de Galicia, de 14 de septiembre de 2001 (BOE de 3 de octubre de 2001).

Ya no en el art. 7 sino en la Disposición Adicional Cuarta del Convenio Estatal, se recuerda que el IV Convenio Colectivo Provincial de Madrid no tiene vigencia, habiendo sido sustituido por el Convenio Estatal (algo que ya decía el anterior Convenio Estatal, vigente el periodo comprendido entre el 1 de enero de 1998 y el 31 de diciembre de 2001) y que constituye un ejemplo más de la dinámica centralizadora de los convenios estatales de la Enseñanza Privada.

6.2. Administración, interpretación y aplicación del Convenio

Son frecuentes y variadas las referencias del Convenio Estatal a instancias paritarias o de negociación (Comité Paritario, acuerdos entre empresa y trabajadores, comisiones específicas), con la finalidad de propiciar una más adecuada aplicación del Convenio Colectivo.

Debe comenzarse por las referencias a la Comisión Paritaria cuya regulación se encuentra en el art. 11 del Convenio. Se la configura, con

carácter general, como instancia de interpretación del Convenio, de vigilancia de su aplicación, de mediación, e incluso de arbitraje. También se le asignan las tareas, aquí relevantes, de ubicación del centro de que se trate en alguno de los tres grupos que se regulan por el Convenio Estatal (de asistencia, educativos, especiales de empleo), y de asimilación de categorías profesionales. Finalmente, debe conocer los acuerdos autonómicos de que se hablaba antes en materia de fijación de complementos salariales. Todo ello, como se ha dicho, se encuentra en el art. 11 del Convenio, junto con las habituales reglas de composición, funcionamiento y régimen de toma de acuerdos. Además de esta regulación general, el Convenio atribuye a la Comisión Paritaria otras funciones específicas como (art. 13) realizar un seguimiento de la evolución del empleo en el Subsector con la finalidad de evaluar la proporción entre empleo fijo y empleo temporal, las modalidades de contratación utilizadas y acordar medidas para mejorar la calidad del empleo.

El Convenio Estatal también es prolífico en la creación de Comisiones de estudio, análisis y propuestas. Por ejemplo (art. 12), la de estudio de los sistemas de clasificación profesional recogidos en el Convenio, proponiendo, en su caso, un nuevo tratamiento de categorías y grupos profesionales; o (Disposición Transitoria Primera), la de análisis, estudio y, en su caso, acuerdo, de un nuevo tratamiento del complemento de antigüedad, así como la clasificación profesional de los Centros Asistenciales y Educativos; o (Disposición Adicional Séptima) la de búsqueda de otras opciones consecuencia de la aplicación de la Ley de Fondos y Planes de Pensiones de 1987, proponiendo incluso alternativas, al premio de jubilación previsto en el Anexo I del Convenio para el personal de los Centros Educativos.

El Convenio también contiene algunas llamadas (no demasiado numerosas, lo que es corriente en los Convenios Estatales de los otros Subsectores) a los acuerdos en la empresa entre ésta y los representantes de los trabajadores; ejemplos de ello se encuentran sobre todo en materia de jornada y vacaciones. El Convenio Estatal, en fin, formaliza, como muchos de los otros Convenios Estatales, la adhesión tanto al Acuerdo para la solución Extrajudicial de los Conflictos Laborales como al III Acuerdo Nacional para la Formación Continua (Disposiciones Adicionales Primera y Segunda).

7. SUBSECTOR DE ENSEÑANZA DE PELUQUERÍA Y ESTÉTICA, DE ENSEÑANZAS MUSICALES Y DE ARTES APLICADAS Y OFICIOS ARTÍSTICOS

7.1. La articulación de los niveles de negociación

Las cuestiones referidas a la articulación negocial se encuentran previstas en el art. 1, cuyo contenido es muy semejante al del IV Convenio

Colectivo Estatal de Enseñanza Privada Concertada o al del Convenio Colectivo Estatal de Escuelas de Turismo. Esto es y dicho de forma sintética: convenio nacional de vocación centralizadora; posibilidad de negociación posterior durante la vigencia del convenio estatal en los márgenes materiales y de contenido previstos en el art. 84, segundo párrafo, del Estatuto de los Trabajadores que el art. 1 del Convenio reproduce; y posible negociación posterior en el ámbito empresarial con exclusión de materias que se añaden a las prohibidas en el segundo párrafo del art. 84.

No obstante la identidad señalada, que ahorra la reproducción de las afirmaciones anteriores, el art. 1 del Convenio Estatal de Enseñanza de Peluquería, Música y Artes Aplicadas contiene algunas afirmaciones que merece destacar. En primer lugar, que el Convenio Estatal declara de sí mismo el carácter de norma mínima necesaria de carácter imperativo, incluso, hay que entender, de las cuestiones de las que tolera la negociación a un nivel inferior. Esta afirmación plantea algunos problemas interpretativos, provocados por la afirmación literal del art. 1 el cual establece que «*los convenios inferiores al nacional respetarán a éste en su conjunto como derecho necesario de mínimo*», lo que en sí mismo es algo contradictorio, por las siguientes razones.

De una parte, porque no se sabe si es jurídicamente posible que un convenio de ámbito superior (estatal en este caso) declare de sí mismo esa naturaleza de norma mínima, en la medida en que el segundo párrafo del art. 84 del Estatuto de los Trabajadores no recoge ese límite para la negociación posterior inferior aunque supraempresarial. La respuesta debe ser positiva. Lo que el art. 84 impone a la autonomía colectiva es que deba aceptar las negociaciones inferiores supraempresariales sobre ciertas materias, pero no impide que esa negociación, siempre viable, quede limitada, en ejercicio a nivel estatal de esa misma autonomía colectiva, mediante acuerdos nacionales que podrían acogerse a la habilitación organizadora de la negociación que les atribuye el art. 83.2 del mismo Estatuto de los Trabajadores. En consecuencia, y ésta era la orientación en algunas materias del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 1997, el convenio estatal puede, no cerrando el espacio a la negociación inferior supraempresarial, establecer alguna condición respecto de cómo ha de abordar las materias; y el carácter de norma mínima de su contenido es una de ellas, en todo caso legítima aunque recorte mucho el margen de negociabilidad de las cuestiones por parte de los convenios posteriores inferiores al estatal. La centralización de la negociación vuelve a manifestarse aquí.

De otra parte, la frase reproducida diseña una forma de respetar el Convenio Estatal como norma mínima que la refiere al «*conjunto*» del Convenio; lo que sólo puede ser interpretado como una manera flexible de imponer la condición de mínimo a respetar ya que esto sucedería aunque el convenio inferior supraempresarial regulara ciertas cuestiones

(las que puede hacer) en peor o de forma distinta, siempre que abordara otras (sólo, de nuevo, las que puede regular) en mejor. En definitiva, el respeto del Convenio Estatal como norma mínima en su conjunto, permite compensaciones internas entre condiciones y remite más bien a la técnica de comparación propia de la aplicación del principio de norma más favorable en la manera en que se formula por el art. 3.3 del Estatuto de los Trabajadores. En todo caso, aunque sea una forma más flexible de imponer sus contenidos y de condicionar la negociación posterior, lo cierto es que el art. 1 del Convenio Estatal consigue así controlar indirectamente el contenido de los convenios inferiores supraempresariales, de producirse esa negociación que, por cierto, aún no ha tenido lugar.

También plantea el art. 1 del Convenio Estatal ciertos problemas interpretativos en relación con la negociación empresarial. Uno, el de su carácter de norma mínima en su conjunto lo que, sin duda, el convenio de empresa ha de respetar escrupulosamente sin que exista siquiera el argumento legal (el segundo párrafo del art. 84 del Estatuto de los Trabajadores) que ha servido para problematizar ese respeto desde convenios posteriores supraempresariales. De tal manera que el Convenio Estatal constituye condición mínima necesaria para los convenios de empresa; una condición, es verdad, que deberán respetar en su conjunto pero que es difícil que el convenio de empresa se plantee siquiera ignorar para compensar con otras cuestiones ya que las que se le dejan como materia negociables ya se ha dicho que son bastante marginales. En conclusión, el convenio de empresa (de haberlo) sólo podrá en la práctica mejorar las condiciones de trabajo establecidas en el Convenio Estatal, y aún en esta línea, sólo aquellas sobre las que puede darse la negociación en el ámbito empresarial.

El otro problema está conectado con la tajante afirmación del art. 1 del Convenio Estatal en el sentido de que, de negociarse convenios de empresa, tras el inicio de la vigencia del estatal, éstos deberán finalizar *«obligatoriamente su ámbito temporal el 31 de diciembre de 2004»*. De esta forma, la tolerancia del Convenio estatal respecto de negociaciones empresariales posteriores en el tiempo (algo que la ley prohíbe y que sólo son posibles por la concesión que los negociadores a nivel estatal hacen a ese otro espacio negociador), tiene el límite temporal del final del propio Convenio estatal. Es decir, que el Convenio estatal dispone de la vigencia de los convenios de empresa. Lo que, aun siendo llamativo, es posible puesto quien tolera lo más (la existencia misma de esos convenios) puede impedir lo menos (que su vigencia se ajuste a la del Convenio estatal que les permite existir). De esta forma, se preserva la relación de subordinación de los convenios de empresa respecto del nacional. Lo que, no obstante, no impide que, finalizada la vigencia del Convenio estatal, y con ella la de los convenios de empresa suscritos al amparo de la habilitación

del art. 1 del propio Convenio estatal, los negociadores en el ámbito de la empresa no puedan pretender conquistar su propio espacio negociador, independizándose del Convenio estatal; en estos momentos, de posible prórroga excepcional del Convenio estatal, no rige, como se sabe, la prohibición de concurrencia del art. 84 del Estatuto de los Trabajadores y, en consecuencia, cabe que una negociación de empresa se anticipe a la renovación del Convenio estatal, convirtiéndose entonces en convenio anterior en el tiempo, inmune ya a las decisiones de los negociadores colectivos en el ámbito superior.

7.2. Administración del Convenio y otras cuestiones

Los arts. 5 a 7 del Convenio Estatal de Enseñanza de Peluquería, Enseñanzas Musicales y de Artes y Oficios Artísticos, regulan la Comisión Paritaria, en los términos habituales ya vistos en los anteriores Subsectores, tanto en lo que hace a la composición, la forma de adopción de los acuerdos, su posible función arbitral o la de adaptación del Convenio a las modificaciones normativas que pudieran tener lugar durante su vigencia. Por otra parte, el Convenio incluye las también clásicas cláusulas de adhesión, tanto al III Acuerdo Nacional de Formación Continua para el sector de la enseñanza privada (BOE de 19 de junio de 2001), recogida en el art. 37; como al Acuerdo de solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), como se indica en la Disposición Adicional Segunda.

Algo más de entidad tiene la Disposición Final del Convenio que regula la denominada «Cláusula de Descuelgue». No interesa aquí el análisis detallado de la misma, que se realizará en la parte del trabajo dedicada a los temas salariales, si bien cabe señalar que, al margen de los requisitos de fondo que se exigen para poder aplicar tal cláusula, la Disposición Final del Convenio otorga un protagonismo absoluto a la Comisión Paritaria del Convenio la cual es la receptora de la petición, la que debe analizar las circunstancias que la justifican a juicio de la empresa así como la propuesta salarial que realiza el centro de trabajo, y, finalmente, la que decide si procede o no el descuelgue salarial mediante un arbitraje que pone fin al procedimiento. Poco protagonismo conjunto se atribuye a los sujetos negociadores de la empresa que solicita el descuelgue ya que, ni la propuesta empresarial alternativa ha de estar negociada, los representantes de los trabajadores sólo son oídos por la Comisión Paritaria, y la solución, positiva o negativa, no les está atribuida por conservar siempre la capacidad de decisión la Comisión Paritaria del Convenio Estatal. Un ejemplo más de centralización de la negociación y del escaso protagonismo dado a los acuerdos adoptados en el nivel empresarial.

8. SUBSECTOR DE ENSEÑANZA Y FORMACIÓN NO REGLADA

Pocas singularidades, en las cuestiones que se están tratando, ofrece el IV Convenio Colectivo Nacional de Enseñanza y Formación no Reglada, de 26 de enero de 2001 (BOE de 21 de febrero de 2001), ya que reitera contenidos ya vistos y comentados en otros Convenios como los relativos a la Comisión Paritaria y a la adhesión a los Acuerdos Nacionales de Formación y de Solución Extrajudicial de Conflictos. Tampoco el Convenio abre muchos espacios expresos a la negociación colectiva inferior, sea de empresa o de ámbito supraempresarial. A estos efectos, no obstante, puede destacarse lo siguiente:

En primer lugar, el art. 1 del Convenio se refiere, con carácter general, *«a los convenios de ámbito inferior que pudieran negociarse a partir de la firma del presente convenio»*, sin distinguir entre empresariales o supraempresariales. En todo caso, la exclusión de materias que hace para esos posibles futuros convenios (igual a la que se contiene en el segundo párrafo del art. 84 del Estatuto de los Trabajadores) hace pensar que el art. 1 no está previendo negociaciones de empresa sino sólo supraempresariales, esto es, que se está limitando a copiar lo establecido en el art. 84 del Estatuto de los Trabajadores, frente al cual no supondría novedad alguna. En segundo lugar, y en cuanto a la regulación de la cláusula de descuelgue salarial, siendo semejante a la que se acaba de comentar del Subsector de Enseñanza de Peluquerías y otras profesiones, otorga no obstante una mayor relevancia al acuerdo adoptado en el nivel de la empresa en cuanto al sistema salarial alternativo que se propone, ya que la Disposición Final Tercera del Convenio da prioridad al acuerdo frente a la decisión de la Comisión Paritaria, al establecer que *«de existir acuerdo expreso entre empresa y trabajadores, ambas partes fijarán el porcentaje de aumento salarial así como su duración debiendo comunicarlo a la Comisión Paritaria»*.

En tercer lugar, y por último, la Disposición Final Cuarta del Convenio recoge un proyecto al que los negociadores de este Subsector se adhieren cual es la negociación de *«un acuerdo general o marco para la enseñanza privada»*; un Acuerdo Marco que, según la Disposición Final en cuestión, contribuiría a *«la normalización de la negociación colectiva de los diversos sectores que conforman la enseñanza privada»*. Un llamativo propósito, que no se encuentra expresamente declarado al menos en otros Convenios estatales, y que significaría poner en práctica una orientación negocial dirigida a la unificación reguladora, al menos a nivel estatal, de todos los Subsectores de la Enseñanza Privada.

Pese a lo restringido del espacio negociador dejado a los Convenios de Empresa, pueden citarse algunos ejemplos de este tipo de acuerdos, negociados efectivamente con el espíritu de producir una regulación más detallada o específica de las materias centrales. Se trata, a título de ejem-

plo, del III Convenio Colectivo Forem-Andalucía del año 2001 y del Convenio Colectivo de la Empresa Fucomi-Fundación Comarcas Mineras. Sin embargo, el contenido de estos concretos convenios no refleja el respeto o la observancia de la prohibición de regular las materias citadas en el Convenio del Subsector (como se ha dicho una posible ampliación de la regla prevista en el art. 84 del ET a los convenios de empresa), sino más bien una regulación completa y autónoma, respecto del convenio del Subsector. En definitiva, se trata de convenios que, más que articularse con los convenios de ámbito más amplio, afrontan la disciplina de las condiciones de trabajo con total libertad; lo que más que un propósito de coordinación pone de manifiesto una legitimación negocial plena e independiente, conquistada seguramente a partir del fin de la vigencia ordinaria de los Convenios de Subsector pertinentes.

9. SUBSECTOR DE COLEGIOS MAYORES UNIVERSITARIOS PRIVADOS

Pocas novedades respecto de lo ya dicho contiene el IV Convenio Colectivo Nacional de Colegios Mayores Universitarios Privados, de 20 de julio de 2001 (BOE de 1 de octubre de 2001).

En primer lugar y respecto de la posibilidad de negociación de otros convenios de ámbito inferior, su art. 1 reproduce textualmente el ya analizado artículo inicial del Convenio Estatal de Enseñanza de Peluquería, Música, Artes Aplicadas y Oficios Artísticos, con un balance similar de escaso margen, tanto para los convenios inferiores al estatal supraempresariales, como para los convenios de empresa. En segundo lugar, el Convenio recoge también las clásicas cláusulas de adhesión a los Acuerdos Nacionales de Formación Continua (III Acuerdo de 19 de diciembre de 2000) y de Solución Extrajudicial de Conflictos. En tercer lugar, el Convenio Estatal de Colegios Mayores sí contiene mayores y más numerosas referencias a la Comisión Paritaria, no sólo como instrumento general de interpretación, mediación, arbitraje y seguimiento de la aplicación del Convenio (arts. 5 a 6), sino también como instancia de adaptación de las modificaciones que puedan introducirse en las modalidades de contratación (art. 8), de especificación de las tareas que pueden ser objeto de un contrato por obra o servicios determinado o eventual (arts. 11 y 12), de gestión de ciertas mejoras sociales (art. 44), o de aprobación del descuelgue salarial (Disposición Final Segunda).

Los únicos datos algo destacables en el Convenio Estatal del Subsector de Colegios Mayores Universitarios Privados son, de una parte, el que se atribuye algún pequeño protagonismo a la negociación empresarial; fundamentalmente en cuanto a algún aspecto de la jornada de trabajo (art. 21) y en cuanto al acuerdo con la empresa acerca de la propuesta salarial

que sustituirá a la regulación convencional en el caso de descuelgue (Disposición Final Segunda). De otra parte, la Disposición Adicional del Convenio permite que los centros que no sean propiamente Colegios Mayores Universitarios de titularidad privada, pero que viniesen aplicando el Anexo IV del Convenio Colectivo de la Enseñanza Privada (una práctica a la que se ha hecho mención ya en el Capítulo anterior), podrán acogerse al Convenio Estatal de los Colegios Mayores, siempre que exista acuerdo expreso entre el empresario y la mayoría de los trabajadores (una referencia un tanto absurda porque parece obviar, al menos literalmente, a los representantes como sujetos negociadores de ese acuerdo). Por último, en cuanto a centros que tampoco sean propiamente Colegios Mayores Universitarios de titularidad privada, creados posteriormente, será la Comisión Paritaria la que dictaminará si pueden o no acogerse al presente Convenio, siempre, de nuevo, que haya acuerdo al respecto entre la empresa y los trabajadores (otra vez ignorando a los representantes de los trabajadores, a los que no menciona).

10. SUBSECTOR DE UNIVERSIDADES PRIVADAS, CENTROS UNIVERSITARIOS PRIVADOS Y CENTROS DE FORMACIÓN DE POSTGRADUADOS

Tampoco hay mucho que añadir a lo ya dicho en relación con otros Subsectores en cuanto a las reglas de estructura de la negociación colectiva y de administración del Convenio contenidas en el presente III Convenio Colectivo Nacional de Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de Formación de Postgraduados, de 12 de julio de 2001 (BOE de 20 de septiembre de 2001). De nuevo el Convenio regula la Comisión Paritaria en términos muy semejantes a lo repetidamente descritos (art. 7); de nuevo también el Convenio atribuye a la Comisión Paritaria ciertas funciones de interpretación concreta en materia, por ejemplo, de clasificación profesional o de adaptación de las normas convencionales a los cambios normativos; de nuevo también el Convenio Estatal se adhiere a los Acuerdos Nacionales de Formación y de Solución Extrajudicial de Conflictos; y de nuevo, finalmente, el Convenio Estatal incluye en su Disposición Final Quinta el procedimiento de descuelgue salarial donde la decisión de la Comisión Paritaria o, alternativamente respeto de las condiciones salariales a aplicar, el acuerdo entre empresa y representantes tienen el protagonismo.

Sólo merece una mención particular el art. 1 del Convenio, dedicado, como los artículos de igual numeración de los Convenios Estatales de los demás Subsectores a declarar el ámbito estatal de aplicación del Convenio y a establecer alguna regla de articulación con los demás niveles de negociación. La ensayada por el Convenio que se analiza ahora es una

versión algo diversa de las anteriores ya que, de forma muy genérica y tajante, permite que se negocien convenios posteriores de ámbito inferior, sin diferenciar si empresariales o supraempresariales, a los que, no obstante, prohíbe que aborden un listado de cuestiones que, por lo visto hasta el momento, es original: «salarios, retribuciones, clasificación por categorías profesionales, jornada y vacaciones».

Se trata de un listado que llama la atención por varias razones. En primer lugar, porque no es el de uso habitual de materias prohibidas a la negociación posterior de ámbito inferior pero supraempresarial, contenido en el último párrafo del art. 84 del Estatuto de los Trabajadores; materias de las que, si acaso, sólo ha tomado la de los grupos profesionales, encuadrable, aunque no sin dudas, bajo la referencia a la «clasificación por categorías profesionales». En segundo lugar, porque no hace diferencias entre si el convenio posterior es o no de empresa, ámbito este último donde las prohibiciones son más intensas, como se ha venido viendo, sobre todo porque la facultad negociadora no estaba apoyada, incluso contra el Convenio Estatal, en la habilitación legal del art. 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Con estos condicionantes, la forma más correcta de interpretar el art. 1 del Convenio es la siguiente:

- a) El Convenio tolera, de forma amplia, todo tipo de negociación posterior que pudiera tener lugar, sea supraempresarial o de empresa, aunque no soluciona los posibles conflictos que pudieran surgir, a su vez, de concurrencia entre estos mismos niveles;
- b) Cualquiera de esos posibles convenios podrá abordar todos los aspectos de las condiciones de trabajo regulados en el Convenio Estatal, salvo las que el art. 1 excluye;
- c) Esta exclusión es perfectamente legítima en lo que hace a los posibles convenios de empresa que no tienen apoyo legal alguno para reivindicar su negociación tras la vigencia del Convenio Estatal por impedírsele el primer párrafo del art. 84 del Estatuto de los Trabajadores. Cualquier concesión en este terreno es más de lo que la Ley les da y, en consecuencia, la prohibición de abordar determinadas materias es perfectamente legal, consecuencia de una opción fruto de la autonomía colectiva de los negociadores estatales;
- d) También es legal, y coherente con el art. 84 del Estatuto de los Trabajadores, el que el Convenio Estatal permita a los convenios supraempresariales posteriores negociar cualquier materia salvo las que expresamente prohíbe; porque lo que el segundo párrafo del art. 84 establece es que esos convenios podrán abordar (están facultados para ello pese a la posible prohibición de acuerdos interprofesionales o convenios nacionales de sector) toda una

- serie de materias, salvo las que el último párrafo del mismo art. 84 menciona;
- e) Pero en el caso concreto del Convenio Estatal de Universidades Privadas, se impide a los convenios colectivos posteriores supraempresariales abordar cuestiones como salarios, retribuciones, jornada y vacaciones que, desde luego, pueden tratar apoyándose en el art. 84 del Estatuto de los Trabajadores;
 - f) Consecuentemente, la prohibición del art. 1 sólo vale para el tema de la clasificación profesional por categorías (y aun con dudas por mencionar el art. 84 del Estatuto de los Trabajadores, de forma más precisa, a los grupos profesionales); el resto de los temas podrán ser tratados en la negociación colectiva supraempresarial posterior, pese a la prohibición del art. 1 del Convenio Estatal que, para este tipo de convenios, debe entenderse como no puesta.

11. SUBSECTOR DE CENTROS DE ASISTENCIA Y EDUCACIÓN INFANTIL

Se trata de uno de los Convenios Estatales de los Subsectores analizados más lacónicos e irrelevantes desde el punto de vista de la articulación convencional y de la administración del Convenio. Es el VII Convenio Colectivo Estatal de Centros de Asistencia y Educación Infantil, de fecha 25 de octubre de 2002 (BOE de 27 de noviembre de 2002), con vigencia sólo para este año. Sólo pueden mencionarse, de una parte, la referencia tópica a la Comisión Paritaria y a sus habituales funciones (arts. 5 y 6), con un liviano intento de listarlas y describirlas: interpretar el convenio con carácter vinculante; homologar categorías profesionales nuevas, proponer reformas a la Administración, adaptar el texto a las modificaciones normativas, vigilar el cumplimiento del Convenio, arbitrar a solicitud de las partes conflictos individuales y colectivos, mediar en esos mismos conflictos, etc.; de otra, las adhesiones a los Acuerdos Interconfederales de Formación Continua y de Solución Extrajudicial de Conflictos (Disposiciones Adicionales Tercera y Quinta).

Quizás donde el Convenio se extiende más es en lo relativo al procedimiento de descuelgue salarial (art. 55), pero lo hace sin dar relevancia ninguna a los acuerdos que puedan adoptarse a nivel de empresa en esta materia. Por el contrario, lo que éste artículo hace es establecer con mucho detalle las circunstancias en las que será posible ese descuelgue salarial (relacionadas con la pérdida, objetiva y fehacientemente acreditada, de alumnos, fijando porcentajes según edades). A partir de este dato, es la empresa la que solicita el descuelgue salarial, con la sola obligación de comunicar ese propósito a los representantes de los trabajado-

res, quienes podrá emitir opinión si lo estiman pertinente. Una vez solicitado el descuelgue, es la Comisión Paritaria la que domina el proceso ya que a ella le corresponde establecer los controles, las cautelas, garantías y arbitrajes que considere oportunos, tomando finalmente la decisión al respecto.

12. SUBSECTOR DE CENTROS DE ENSEÑANZA PRIVADA NO CONCERTADA

El VII Convenio Colectivo de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, de 21 de febrero de 2002 (BOE de 28 de mayo de 2002), ofrece una mayor riqueza en los temas que se están analizando en este Capítulo.

12.1. Estructura de la negociación del Subsector y articulación convencional

El art. 5 del Convenio regula la posibilidad de una negociación posterior a su entrada en vigor y durante todo el periodo de su vigencia (que acaba el 31 de diciembre de 2004), diferenciando según los niveles de negociación, si bien con alguna confusión que es preciso plantear y aclarar.

Así, en cuanto a los posibles convenios colectivos autonómicos, «*si pudieran afectar al ámbito establecido en este texto convencional*» (lo que, por definición sucederá con todos los que se refieran a los Centros de Enseñanza Privada no Concertada), podrán no obstante, negociarse, aparentemente sin limitación alguna de materias. En este punto, el Convenio Estatal, por tanto, iría más allá del segundo y tercer párrafo del art. 84 del Estatuto de los Trabajadores que, como ya se ha visto repetidamente, autoriza negociaciones supraempresariales posteriores pero limitando o excluyendo ciertas materias. La única exigencia, que ya se encontraba en el Convenio Estatal de la Enseñanza Privada Concertada, es el acuerdo al respecto de las representaciones, legitimadas y mayoritarias, de sindicatos y empresarios, del espacio territorial autonómico donde ese nuevo convenio pretende negociarse. Negociado el convenio autonómico de que se trate, para el cual el Convenio Estatal se entiende como una norma dispositiva, no vinculante en contenidos ni siquiera como mínimo de derecho necesario relativo, el Convenio Estatal «*tendrá carácter de derecho supletorio dispositivo respecto a materias no negociadas en el ámbito autonómico*». No obstante, y dada la redacción algo confusa del artículo, pudiera igualmente interpretarse que la negociación autonómica, como cualquier otra supraempresarial tiene vetadas las materias de perio-

do de prueba, clasificación profesional, categorías profesionales, modalidades de contratación, régimen disciplinario, normas mínimas de seguridad e higiene y movilidad geográfica, que son, más o menos exactamente las materias prohibidas a estas negociaciones, autonómicas o no, por el art. 84 del Estatuto de los Trabajadores. Sea cual sea la versión que se acepte, no parece, pese a todo, que esta habilitación negocial haya dado todavía sus frutos.

Por lo que se refiere a los convenios supraempresariales de nivel inferior al autonómico (provincial, como supuesto típico), es evidente que el art. 5 del Convenio Estatal permite igualmente su negociación durante su vigencia; aunque aquí sí queda claro que esa negociación tiene prohibido entrar a regular cualquiera de las materias que se han enumerado en el párrafo anterior y que están recogidas en el párrafo final del art. 84 del Estatuto de los Trabajadores. De nuevo, esta posibilidad de negociación, aun amplia pese a la restricción material, no ha dado sus frutos materializados en nuevos convenios provinciales de la Enseñanza Privada no Concertada.

En cuanto a la negociación de empresa, el art. 5 del Convenio Estatal dice expresamente que no podrá abordar, a partir de la firma del Convenio Nacional y durante su vigencia, una serie de cuestiones como: retribuciones salariales, clasificación de categorías profesionales, jornada y vacaciones. La mención de estas materias y la defectuosa dicción del art. 5 deja abierta la duda de si se trata de aspectos de las condiciones de trabajo prohibidos a la negociación empresarial que vendría a sumarse a los prohibidos a la de tipo supraempresarial, por ejemplo provincial. De ser así (aunque la repetición en las dos listas de una misma materia, la de clasificación de categorías profesionales parece desmentirlo), el espacio de negociación que el Convenio Estatal deja a los convenios de empresa es muy reducido, referido a cuestiones más marginales, y excluyente de algunas que, como el salario y el tiempo de trabajo, se prestan mejor que ninguna otra a una negociación de empresa. Sucedería aquí algo semejante a lo que ya se puso de manifiesto en este mismo Capítulo al comentar el Convenio Colectivo de la Enseñanza Privada Concertada. De no ser así, es decir, de tratarse de listas independientes, ese espacio quedaría ampliado a todos los temas, menos los de categorías, salario y tiempo de trabajo; lo que permitiría negociaciones de empresa con muchas más posibilidades y contenido.

No parece, pese a todo, que esta segunda opción sea la del Convenio Estatal ya que el art. 5 contiene una tajante frase, sin duda mal ubicada en el contexto del artículo, que establece que *«estas condiciones restrictivas (se entiende que de la negociación) se mantendrán en todos los convenios que puedan negociarse»*. Lo que sí dice claramente el art. 5 del Convenio Estatal es que los convenios de empresa, cualquiera que sea contenido, finalizarán su vigencia con la del propio Convenio Estatal; algo ya pre-

visto, en términos similares, por el Convenio Estatal del Subsector de Enseñanza de Peluquería y otros oficios artísticos, pudiéndose dar por reproducidas aquí las afirmaciones y conclusiones a las que se llegaba páginas antes.

Todavía dentro de la articulación negocial, es adecuado hacer referencia aquí, aunque se trate de una situación excepcional, a la posibilidad de descuelgue salarial mediante un acuerdo de empresa entre el titular del centro y los representantes legales de los trabajadores que queda limitado, dándose de pérdidas económicas que exige el art. 76 del Convenio Estatal, a mantener las tablas salariales de años anteriores, sin incremento debido a las cláusulas de revisión salarial. Dicho de otra forma, el acuerdo es más sobre el descuelgue en sí que sobre el contenido del mismo, ya prefigurado por el art. 76. En todo caso, la ausencia de acuerdo no impide el descuelgue, que siempre podrá ser autorizado por la Comisión Paritaria del Convenio Estatal.

12.2. Administración del Convenio

Aquí el Convenio es mucho más tópico y semejante a los que ya se han analizado anteriormente. De forma que sus arts. 8 y 9, regulan la composición, funcionamiento y competencias de la Comisión Paritaria; que, además, es llamada a intervenir en otros momentos del Convenio Estatal como en relación con la homologación de categorías profesionales (art. 13), respecto de la adaptación normativa necesaria derivada de los cambios legales en materia de contratación (art. 14), a la hora de precisar la actividad susceptible de ser contratada mediante el contrato de obra o servicio determinado (art. 17), o para, en general, realizar cualquier adaptación del texto convencional en virtud de las modificaciones legales que le puedan afectar (Disposición Final Cuarta).

Por último, el Convenio Estatal manifiesta su adhesión al Acuerdo sobre solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (art. 10), así como al Acuerdo Nacional sobre Formación Continua de la Enseñanza Privada (art. 54).

13. SUBSECTOR DE AUTOESCUELAS

La naturaleza mucho más tradicional del XVII Convenio Colectivo Estatal de Autoescuelas de 17 de junio de 2002 (BOE de 13 de agosto de 2002), hace que su contenido, respecto de la articulación de los distintos niveles de negociación, sea aún más pobre que la mayoría de los Convenios Estatales de los otros Subsectores. Sencillamente, no hay referencia alguna a esta materia. Lo que significa que se aplicará en su integridad el

art. 84 del Estatuto de los Trabajadores, tanto en el sentido de que los convenios de ámbito inferior que fueran primeros en el tiempo y que hubieran conquistado su espacio o nivel, lo conservarán mientras sigan renovándose (de aquí la existencia, también ejemplo de tradicionalismo, de algunos convenios colectivos provinciales como los de Granada, Valencia y Vizcaya); como desde el punto de vista de que las habilitaciones y cortapisas del art. 84 del Estatuto de los Trabajadores funcionarán en plenitud, sin ninguna matización o rectificación convencional por parte del Convenio Estatal, único que, conforme al art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, podría intentarlo.

En cuanto a la administración del Convenio, lo anterior no impide (porque se trata también de un contenido, aparte de legalmente obligado, igualmente clásico) que el Convenio Estatal de Autoescuelas haga mención a la Comisión Paritaria (art. 25), describiendo sus competencias y funcionamiento; y que declare la adhesión tanto al Acuerdo Nacional de Formación Continua (art. 30), como al Acuerdo sobre solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (art. 36).

Por lo que se refiere a los Convenios Provinciales citados (de Autoescuelas de la Provincial de Valencia —de 29 de mayo de 2001, BOP de 23 de agosto de 2001—; de Autoescuelas de la Provincia de Granada —de 8 de febrero de 2002, BOP de 26 de febrero de 2002—; de Autoescuelas-Escuelas de Conductores de Vizcaya —de 22 de febrero de 2002, BOB de 22 de abril de 2002), merece la pena destacar el art. 1 del Convenio de Valencia, en la medida en que afirma el ámbito provincial del Convenio y la afectación por el mismo de todas las empresas y trabajadores de la provincia, rechazando la existencia y valor *«de otro convenio de ámbito superior»*. Con la única excepción, un tanto singular, de *«si se firma un Acuerdo Estatal que sustituya a las Ordenanzas Laborales»*, acuerdo que sólo será de aplicación (se preserva, pues, la vigencia del Convenio Provincial, en *«aquellos extremos que no estén regulados por el presente convenio»*). De forma que el Convenio Provincial de Valencia, habiendo conquistado ese nivel de negociación, conserva el derecho a su mantenimiento, sin que le afecte ni el Convenio Estatal (lo protege frente a éste precisamente el art. 84 del Estatuto de los Trabajadores, por ser el provincial prioritario en el tiempo). No obstante, desde esa posición de control, el propio Convenio Provincial administra su autonomía, permitiendo la influencia de un convenio de ámbito superior, pero sólo del Estatal, y exclusivamente en las materias no reguladas en el Convenio Provincial. Este Convenio, en fin, defiende su existencia y convierte al Estatal, y sólo a él entre los convenios de ámbito superior posteriores en el tiempo, en supletorio de sí mismo.

Algo semejante se regula en la Cláusula Adicional del Convenio Provincial de Granada. Se dice en ella que los negociadores provinciales tienen la intención de que la futura regulación convencional sea la Estatal (se

refiere a ello diciendo afirmando que «*el nuevo texto y tablas salariales sean las del convenio estatal*», así como las revisiones de ciertos complementos salariales). Para lo cual, aceptan que las modificaciones que puedan producirse del Convenio Estatal se aplicarán también en la provincia de Granada, con el único trámite formal de la decisión al respecto de la Comisión Paritaria del Convenio Provincial, de su incorporación al texto del Convenio Provincial y de su publicación en este sentido en el Boletín Oficial de la Provincia. Además, se acepta que si el Convenio Estatal fija un algún tipo de plus que compensara los fijados en el Convenio Provincial, hay la obligación de estudiar la cuestión y la posibilidad de decidir la «*integración total en el convenio estatal*» (se supone que en la materia salarial, exclusivamente).

Se trata de un ejemplo de conservación formal de nivel de negociación, si bien haciéndolo permeable al contenido del Convenio Estatal, hasta el punto de aceptar sus innovaciones y cambios, sobre todo en el terreno salarial. Una conservación de nivel, como se ha dicho, más bien formal pero que, por ello, obliga a introducir los cambios del Convenio Estatal en el Convenio Provincial que conserva su existencia. No obstante, de la Cláusula Adicional se desprende claramente la disponibilidad de los negociadores para sustituir, incluso formalmente, el Convenio Provincial por la regulación del Convenio Estatal, lo que supondría la desaparición del primero. Este y no otro es el sentido que debe darse a la frase «*integración total en el convenio estatal*».

14. CONCLUSIONES

Muy breves, en la medida en que muchas de ellas ya se han anticipado en las primeras páginas de este Capítulo o se han ido desgranando a lo largo de los epígrafes dedicados al análisis de los contenidos concretos de los convenios en esta materia de la estructura y articulación convencional.

Se puede decir que la negociación en el Sector de la Enseñanza Privada está caracterizada por su centralización, a nivel estatal, y por el carácter exclusivista de los Convenios nacionales que impiden o no favorecen en absoluto la negociación de otros convenios inferiores. La única excepción la constituyen los Convenios autonómicos, respecto de los cuales el margen dejado por los Convenios estatales es mayor; ya sea, sin más, el espacio previsto en el art. 84 del Estatuto de los Trabajadores, ya se trate exclusivamente de cuestiones salariales, ya consistan, en fin, en convenios con vocación de totalidad y pretensión de desplazar al Convenio estatal que permite su existencia. El resto de los niveles ya se ha repetido que son pobres, con escasísimas manifestaciones y de muy reducida relevancia. La negociación de empresa, en fin, es casi inexistente, tanto en su versión formalizada (con pocos convenios; en su mayoría afectando a

pocos trabajadores; y, con un contenido escasamente innovador) como en lo que se refiere a los espacios que los convenios dejan, muy escasos, a los acuerdos de empresa sobre materias concretas.

Junto este rasgo, el Sector de la Enseñanza Privada se caracteriza por lo que se ha llamado una dispersión horizontal, al subdividirse en Subsectores, cada uno de los cuales está dotado de su propio Convenio. Esto se traduce en una disparidad de regulaciones muy acentuada dentro de un Sector que, salvo algunos Subsectores muy particulares como el de Autoescuelas o de Colegios Mayores, presenta una problemática laboral muy similar que justificaría una regulación unitaria o más concentrada funcionalmente. Esta parece ser la finalidad que es posible entrever en algunas declaraciones de los Convenios estatales de algunos Subsectores, en el sentido de ser favorables a una especie de Acuerdo Marco o Acuerdo General para el conjunto del Sector; y es lo que, con las dificultades que se han mencionado antes, pretenden los Convenios colectivos autonómicos de la Enseñanza Privada del País Vasco y de Cataluña.

Capítulo III

INGRESO, CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

I. INGRESO Y CONTRATACIÓN

1.1. Ingreso en la empresa y poder de organización empresarial

La selección y adopción de fórmulas para determinar el criterio de ingreso de los trabajadores en cualquier organización productiva forma parte del derecho de libertad de empresa del que es titular constitucional el empleador *ex art.* 38 CE. El empresario posee una amplia libertad original, tanto en el proceso de selección como en la elección de la forma o vía de contratación, sin más limitaciones generales en el ámbito privado que el necesario respeto a los derechos fundamentales, en especial de no discriminación, y de las posibles reglas de preferencia o de reserva de puestos de trabajo que pudieran establecerse para colectivos específicos de trabajadores, especialmente frágiles en materia de empleo.

La cuestión varía radicalmente en el ámbito de la Administración Pública. Y es que en ella el necesario respeto al principio de igualdad —*art.* 14 CE—, al que no están de igual forma sometidos los particulares, o más dudosamente, y a los *art.* 23 y 103.3 CE —que no parecen referirse exclusivamente a la Función Pública en sentido estricto— obliga a utilizar criterios objetivos basados en la publicidad, el mérito y la capacidad. Cuestión más discutible es si, a estos efectos, ese concepto de geometría variable que, según la materia de que se trate, es la Administración Pública, abarcaría no sólo los Organismos autónomos y demás Entidades de Derecho Público, sino también las empresas y sociedades participadas por las

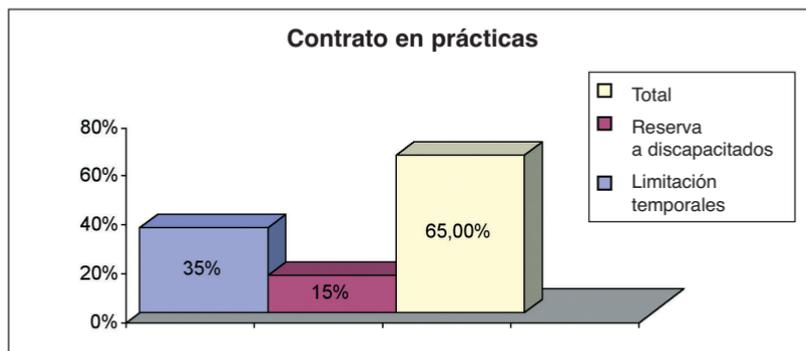
distintas Administraciones, pese a que someten su actuación externa exclusivamente al Derecho privado.

En cualquier caso, y aun tratándose el de la Enseñanza, que aquí se analiza, de un Sector eminentemente privado, en el que incluso la forma de participación que se conoce de la Administración pública no alcanza ciertos extremos —como se sabe en los ámbitos de la enseñanza concertada, el papel de la Administración se reduce a una exclusiva colaboración financiera mediante el pago delegado de las nóminas—, este origen y tutela constitucional no significa, ni puede significar, la imposibilidad de que los negociadores aborden el campo de la organización empresarial, pudiendo condicionar con mayor o menor intensidad esa omnimoda libertad del empresariado.

1.1.1. *Cláusulas de empleo*

Una primera manifestación de esta posibilidad de modular o limitar la potestad empresarial a través de la negociación colectiva es la que se conoce como cláusula de empleo. Es cierto que son muchas las variedades que ésta puede adoptar e, incluso, que en la mayoría de las ocasiones la crítica principal que puede hacerse de este tipo o categoría de norma paccionada es la falta de vinculabilidad jurídica con que se presenta, de ausencia de sanción eficaz y suficiente ante sus incumplimientos. Bien porque se trata de una mera cláusula obligacional, que no genera ningún derecho subjetivo a favor del trabajador individual, bien porque su grado de concreción no permite tampoco una actuación de la Inspección de Trabajo o un resultado óptimo en ese sentido. En este grupo que forman las cláusulas de empleo suelen incluirse acuerdos sobre no disminución del número de contratos —conservación de plantillas, renuncia a las facultades empresariales de reestructuración, volumen mínimo de personal, reglas sobre sustituibilidad—, pero también, sobre calidad de empleo —porcentajes de contratación temporal, número mínimo de trabajadores fijos, compromisos de mantenimiento de las condiciones de trabajo por cierto tipo de contingencias, etc.—.

Teniendo en cuenta esa amplia gama de contenidos, puede afirmarse que las cláusulas de empleo son, en realidad, bastantes numerosas en cuanto a su presencia en los Convenios del sector educativo privado, y ello sin llegar a contar un cierto número de reglas que también pueden entenderse incluidas en esta categoría pero que recibirán más adelante un tratamiento singular, como es el caso de los procedimientos de cobertura y provisión de vacantes, así como sobre ciertas modalidades contractuales. No obstante, y al objeto de ir precisando el contenido negocial, puede afirmarse que un cierto tipo de cláusulas de esta naturaleza se presentan con un objetivo ambicioso y, a veces, de forma



Base de datos: 20 convenios colectivos sectoriales vigentes en 2002.

relativamente generalizada, por lo que en ellas se centrará la atención del trabajo.

Un primer tipo de cláusulas a resaltar es la que cuantifica, en forma de porcentaje de plantilla, la reserva de plazas para un determinado colectivo de trabajadores, fijando así el máximo/mínimo que pueden representar. Hay que aclarar que a estos efectos se ha tenido en consideración el total de convenios en los que pueden identificarse cláusulas de este género, aunque se incluyan bajo técnicas diversas. Las más numerosas son, sin duda, las cláusulas que limitan el número de trabajadores temporales en el seno de las empresas. Las oscilaciones en ese porcentaje son, a su vez, considerables —entre el 20 y el 70 por ciento del total de la plantilla—, si bien son muchos los matices que condicionan la forma de medirlo.

Por ejemplo, en el caso del VII Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada en Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, el art. 23 establece un máximo del 70 por ciento de contratos temporales, cantidad que se determina indirectamente porque lo que se garantiza es que, al menos, un 30 por ciento de la plantilla sea fija. También puede ocurrir que resulte variable la modalidad contractual temporal computada, pues no siempre la limitación queda referida a todas las vigentes. Así, el art. 13 del V Convenio Colectivo de Trabajo de Talleres para Disminuidos Psíquicos de Cataluña, fija el porcentaje más bajo de contratación temporal, el 20 por ciento, pero sólo computa a estos efectos los contratos formativos (prácticas, formación y aprendices). En este sentido, pueden destacarse, aquellos supuestos en los que se excluyen del cómputo de temporalidad las contrataciones realizadas por obra y servicio determinado, como es el caso del art. 17 del IV Convenio Colectivo de empresas de Enseñanza Privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos (art. 17), qui-

zás por ello el porcentaje de trabajadores temporales se reduce al 25 por ciento. Por su parte, el art. 18 del Convenio de la Comunidad Valenciana para Centros de atención a personas con discapacidad, es otro de los que fija uno de los porcentajes más reducidos, el 33 por ciento; el mismo porcentaje que incluye el art. 6 del Convenio Colectivo para Empresas de atención especializada en el ámbito de la familia, infancia y juventud.

En otros casos se establece de forma expresa qué modalidad ha de considerarse incluida en el porcentaje, como en el art. 14 del VII Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada en Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, al especificar que en el cómputo se incluye el contrato para la formación, el de prácticas y el de «fomento de la ocupación». Este artículo precisa en realidad que en los centros no concertados estas modalidades temporales no superarán el 40 por ciento, ni el 50 por ciento sumándolas al resto de las modalidades temporales aplicables. Un conjunto de excepciones importante para ese cómputo del número de contrataciones temporales, que es lo que se pretende limitar, es el que establece la no aplicabilidad del porcentaje si la empresa es de pequeña dimensión: diez trabajadores, en el art. 13 del X Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Personas con Discapacidad; y sólo ocho en el art. 17 del IV Convenio Colectivo de empresas de Enseñanza Privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos. O si ha sido creada o fundada recientemente, como lo prevé el art. 23 del VII Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada en Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, donde, si la empresa tiene menos de cinco años, el porcentaje de trabajadores fijos baja del 30 al 20 por ciento.

Reglas también importantes en esta misma línea son las que reservan un número determinado de puestos, siempre superior al porcentaje mínimo legal, a trabajadores pertenecientes a colectivos especialmente sensibles en materia de empleo, fundamentalmente, discapacitados. En estos casos el convenio suele especificar que la empresa, junto con la representación de los trabajadores, deberá especificar previamente qué puestos y funciones son las que se reservan a los miembros de este colectivo, fijando la reserva a través de un porcentaje o mediante fracción. Por ejemplo, el Convenio Colectivo para las Escuelas de Educación Especial de Cataluña (art. 10), que fija la relación en uno de cada quince trabajadores; en el Convenio Colectivo para Empresas de atención especializada en el ámbito de la familia, infancia y juventud (art. 20), se busca la misma finalidad, recurriendo a porcentajes (el 4 por ciento), igual que en el Convenio de la Comunidad Valenciana para Centros de atención a personas con discapacidad (art. 22), en el que se llega al 5 por ciento. A

nivel de empresa, cabe citar el art. 19 del Convenio Colectivo de la empresa «FOREM-Fundación Formación y Empleo de Andalucía», que reserva el cinco por ciento de la plantilla o la propia definición del ámbito funcional y personal del Convenio Colectivo de la empresa «Talleres Protegidos Gureak, S.A.», que incluye de manera expresa a las relaciones laborales que concierne el personal minusválido, prioritariamente aquellos afectados por una deficiencia mental en Guipúzcoa, *ex RD 1.368/1985*, de 17 de julio.

En cuanto al grupo que conforma la categoría de otro tipo de cláusulas de empleo, son muchos los ejemplos que podrían citarse. Así, aquellas en las que se da preferencia a la continuidad en la plantilla en caso de expediente de regulación de empleo a los contratados por tiempo indefinido frente a los que se encuentren contratados a tiempo parcial (art. 29 del XVII Convenio Colectivo de Autoescuelas), o la que establece la permanencia de los contratados como interinos durante el periodo estival si no existe reincorporación efectiva del sustituido, o la necesidad de que los contratos temporales tengan una duración mínima de doce meses (art. 9 del Convenio Colectivo para las Escuelas de Educación Especial de Cataluña). También, cuando se garantiza la continuidad de aquellos trabajadores que hayan sido contratados por obra y servicio por una empresa, si esa obra consiste en la realización de un programa o actividad acogida al ámbito objetivo y funcional del convenio, siempre que sea traspasada o cambie la titularidad del contratista (art. 17 del Convenio para Centros de atención a personas con discapacidad).

Incluso cabe citar aquí la previsión de una curiosa fórmula de participación en la selección y propuesta de candidatos a la empresa, cual es la que se organiza en el art. 6 del Convenio Colectivo de Autoescuelas de la Provincia de Granada. Se trata de una Bolsa de Trabajo gestionada por la Comisión Paritaria del Convenio, exclusiva para el personal docente del Subsector y que se encuentra en permanente conexión con el Instituto Nacional de Empleo. Su existencia se justifica en la necesidad de activar la recolocación de excedentes, así como en evitar tanto el intrusismo como el pluriempleo en el Sector. Para su funcionamiento se instaura un proceso de actuación que se inicia con la obligación que recae en todos los empresarios del ramo de tramitar la demanda de empleo a la referida instancia. Del censo configurado en el seno de esa bolsa, es de donde se extraen los candidatos que se proponen a la empresa. Es evidente que no existe obligación de contratar, pero el propio Convenio pretende resaltar la vinculabilidad y necesidad de su actuación previa, calificando la cláusula como normativa, así como previendo la propuesta que deberá elevarse por la propia Comisión ante la Autoridad Laboral a fin de que se sancione la conducta empresarial. El empresario, por último, queda también liberado de seguir esta tramitación si desde los órganos gestores no se contesta o se realiza proposición en el plazo de siete días. Con idéntica

funcionalidad, aunque con regulación diferente, se encuentra también la bolsa de trabajo que crea el art. 28 del Convenio Colectivo de la empresa «Fucomi-Fundación Comarcas Mineras» destinada en principio para trabajadores y alumnos de la misma. Esta bolsa, en la que la inscripción sólo tiene vigencia durante un año natural —para continuar es necesario renovarla si no se está ya trabajando—, no supone compromiso de contratación por parte de la empresa, ni tampoco resulta excluyente para otros demandantes de empleo y trabajadores en activo.

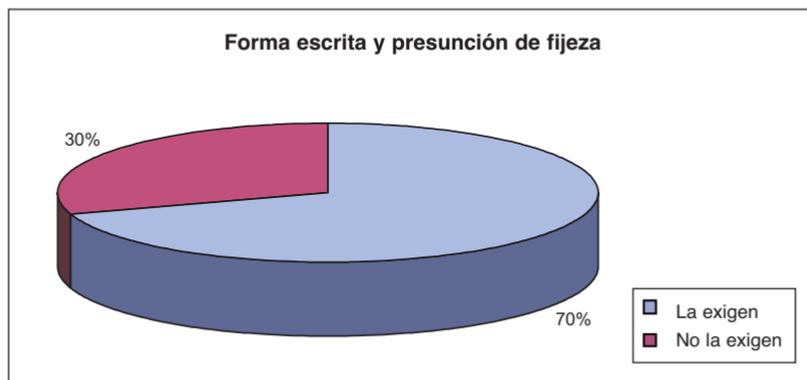
Todo ello, dejando al margen los supuestos en que por acuerdo tripartito empresas-sindicatos-administraciones se negocian fórmulas de financiación y ayudas que afectan a la continuidad de las empresas y a solventar situaciones de crisis con medidas de reestructuración y recolocación; como es el caso de lo previsto en la Resolución de 27 de septiembre de 2002 (BOE de 11 de octubre de 2002), de aplicación en la Comunidad Autónoma de Cantabria; o la que da pie al Acuerdo sobre Reestructuración de Centros Docentes Privados Concertados de Cataluña (DOGC de 26 de septiembre 2001). Para esta misma Comunidad, y en relación con el ámbito de la Educación Especial, véase también lo establecido en la Resolución de 12 de diciembre de 2002 (DOGC de 24 de diciembre de 2002).

De signo muy diverso a todo cuanto antecede es la previsión que contiene el art. 12 del III Convenio de Universidades Privadas, Centros Universitarios y Centros de Formación de Postgraduados, en el que se prevé que para cubrir las bajas que puedan producirse en las empresas con una duración estimada inferior a los seis meses se dará preferencia a su cobertura a través de encargos de mayor cantidad de trabajo que a la contratación de sustitutos.

1.1.2. *La forma del contrato: presunción del carácter indefinido de la relación*

El desarrollo y mejora de las previsiones legales sobre contratación y contenido de la relación laboral, exigiendo fundamentalmente la necesidad de observar el requisito de forma en todas las contrataciones, así como el juego de las presunciones (no tanto la relativa a la propia existencia de contrato de trabajo, como las que materializan la preferencia, al menos nominal, del sistema, por la naturaleza indefinida de la relación), es otra de las materias que pueden encontrarse en la mayoría de los convenios colectivos analizados.

Desde el punto de vista de la sistemática que ocupan estas normas, puede afirmarse que se localizan justamente al inicio de cada uno los textos, dando entrada a los respectivos capítulos y títulos dedicados a la contratación.



Base de datos: 20 convenios colectivos sectoriales vigentes en 2002.

Del gráfico puede extraerse como primera conclusión la abrumadora presencia en los Convenios de la exigencia de forma escrita para todo tipo de contrato que se celebre, aunque quizás lo más interesante sea la similitud que presentan y la riqueza de su contenido —sólo se computan los convenios que contienen ambos tipos de previsión a la vez—. Y es que, junto con la exigencia de forma, en este tipo de regulación se añade —seguramente con el ánimo de reforzar su aplicabilidad y dejando ahora la margen un juicio sobre su necesidad— que se considerarán indefinidos los contratos si:

- 1) no se respeta ese requisito (el número de ejemplares a suscribir, a veces, se aumenta hasta tres o cuatro copias, al objeto de facilitar su conocimiento y evaluación tanto por la Autoridad pública como por los representantes sindicales, sujetos protagonistas y comisiones de seguimiento instauradas en el seno de la Comisión Paritaria, como lo fija el art. 13 X Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Personas con Discapacidad y el art. 16 del Convenio de la Comunidad Valenciana para Centros de atención a personas con discapacidad);
- 2) no se fundamenta la contratación temporal en alguna de las causas que se prevén como habilitadoras en el mismo convenio colectivo —y que son plenamente coincidentes con las previstas por el legislador, salvo en lo concerniente al contrato de inserción—;
- 3) se siguen prestando servicios una vez concluido el plazo máximo de duración previsto para el respectivo contrato temporal;
- 4) se celebra el contrato sin especificar la modalidad, si bien en este último caso se requiere la necesidad de que haya transcurrido el

plazo señalado para el periodo de prueba y, en ocasiones, a salvo de la prueba de su carácter temporal.

Por último, y no por ello menos importante, habría que resaltar también ahora, sin perjuicio de ciertas menciones que se analizarán en relación a las distintas modalidades contractuales, que es escaso aún el desarrollo que se observa de las nuevas previsiones del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, tanto en relación a la creación por la negociación colectiva de mecanismos de control y evitación de las cadenas de contratación sucesiva en régimen de duración temporal, como las mejoras para facilitar la transformación de la contratación temporal en dedicación a tiempo completo.

1.2. Modalidades de contratación

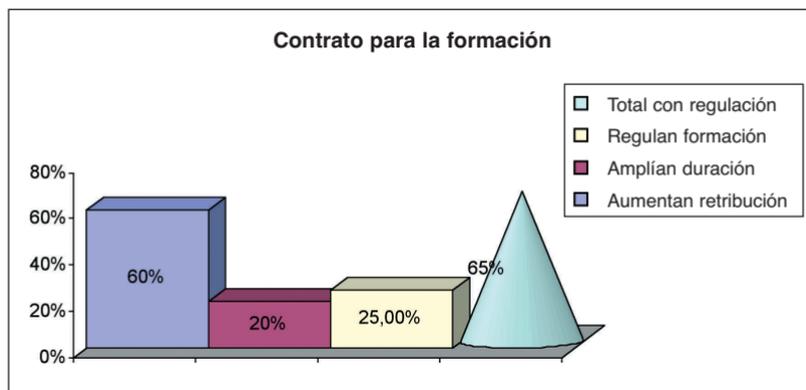
Anticipando que la práctica unanimidad de los convenios de la Enseñanza Privada prevén reglas sobre contratación en las empresas, en particular sobre contratación temporal, el análisis en este apartado se va a centrar, no obstante, en torno a dos grandes grupos: los contratos formativos y los contratos estructurales. Y ello por cuanto que del resto de posibles menciones que a esta materia pueden encontrarse en los Convenios colectivos, o bien son absolutamente intrascendentes porque no dejan de reproducir literalmente la norma legal —vgr. las reglas sobre contratación de fomento del empleo indefinido o la contratación a tiempo parcial—; o bien pueden calificarse como modalidades más de fomento de la ocupación que de atención a necesidades objetivas de duración determinada —contratos de relevo—; o, sencillamente, porque las menciones son casi inexistentes, entre otros motivos, por su clara inadecuación a la propia naturaleza de la actividad empresarial que se desarrolla —fijos discontinuos—, o por la más sencilla de las remisiones a la normativa aplicable como ocurre en los convenios seleccionados a nivel de empresa (vgr. art. 7 Convenio Colectivo de la empresa «Talleres Protegidos Gureak, S.A.», o art. 10 del Convenio Colectivo de la empresa «Fucomi-Fundación Comarcas Mineras»).

1.2.1. Contratos formativos

1.2.1.1. Contrato para la formación

Acerca del contrato para la formación, el art. 11.2 Estatuto de los Trabajadores permite ciertamente a la negociación colectiva mejorar y concretar el contenido de muchos de sus aspectos; algunos muy sustanciales

como la determinación del número contratos, de su duración máxima, o la cuantía de la retribución. En una primera aproximación hay que decir que la mayoría de los Convenios del sector —lo que es dable esperar por la trascendencia que representa negociar al máximo nivel territorial— lo hacen, aunque con desigual profundidad en cuanto a los detalles y materias que alteran.



Base de datos: 20 convenios colectivos sectoriales vigentes en 2002.

De los datos reproducidos destaca, en primer lugar, cómo la mayoría de los Convenios que abordan la regulación de esta modalidad de contrato formativo, la totalidad de los de ámbito estatal, lo hacen para tratar sobre el capítulo retributivo. Y es que de los trece convenios que, en total, van a afectar a la regulación estatutaria, doce lo hacen en el sentido de mejorar la retribución prevista en el art. 11,1 Estatuto de los Trabajadores. El único Convenio que va a mantener la retribución en los mínimos que marca el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores, es decir, en proporción al tiempo trabajado, es el X Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Personas con Discapacidad. Este mismo convenio es, por otra parte, el único que establece una proporción o escala del porcentaje que puede representar esta modalidad contractual en relación al volumen general de la plantilla. Esa retribución, salvo casos excepcionales (X Convenio de ámbito estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación) en los que la condición de trabajador en formación se configura como una categoría profesional en sí misma —si bien la retribución que se le asigna en las tablas va a ser en algunos casos finalmente idéntica—, se mejora en todos los Convenios en el sentido de garantizárseles el importe del Salario Mínimo Interprofesional, sin detracción alguna por razón del tiempo dedicado al estudio o perfeccionamiento profesional.

Un segundo tipo de menciones, mucho menor en su porcentaje real de incidencia, es el referido al objeto del propio contrato. El Estatuto de los Trabajadores permite en ese sentido no sólo alterar, mejorando siempre, el porcentaje (15 por ciento) de jornada dedicado a las tareas de formación, sino que admite también que por convenio colectivo se establezca el régimen temporal de impartición de la misma, alternándolo con trabajo o concentrado dichos periodos.

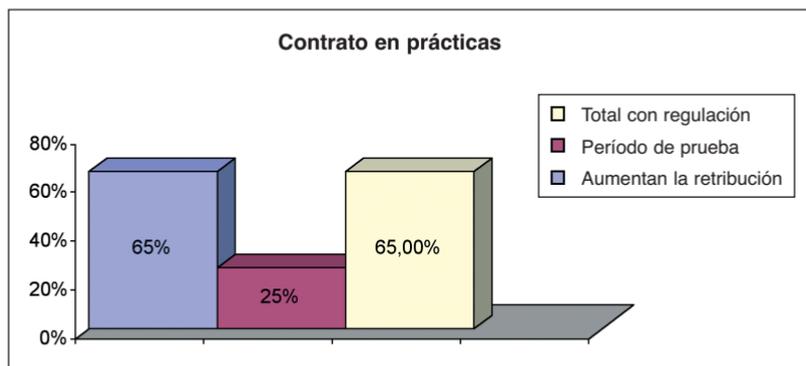
La mayor parte de estos Convenios, haciendo uso expreso de esa potestad van a delegar realmente en el propio empresario la elección de la modalidad más acorde a los intereses de las partes; así sucede con el VII Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada en Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (art. 20), el VII Convenio Colectivo de ámbito estatal de Centros de Asistencia y Educación Infantil (art. 22); el I Convenio de ámbito estatal para las Escuelas de Turismo (art. 7); o el III Convenio de Universidades Privadas, Centros Universitarios y Centros de Formación de Postgraduados (art. 12.g). Mucho más excepcional resultan los casos en los que se encuentra un aumento del porcentaje del tiempo dedicado a formación [el caso de los ya citados X Convenio de ámbito estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación (art. 19) y III Convenio de Universidades Privadas, Centros Universitarios y Centros de Formación de Postgraduados (art. 12), que elevan, respectivamente, al 25 y 20 por ciento, en relación con la jornada de trabajo exigible, dicho tiempo]. Inexistentes son los supuestos en que se identifican las tareas o puestos concretos a desempeñar, más allá de los referidos casos en que aparece configurado este contrato como una categoría profesional más (de formación o aprendizaje), con ausencia de una definición real de su objeto, básicamente, por la generalidad con que se hace.

La duración legal del contrato, con un mínimo de seis meses y un máximo de dos años, está fijada también con carácter dispositivo para la autonomía colectiva y es otro de los aspectos objeto de alteración. De los convenios que hacen uso de esa facultad, la mayor parte opta por ampliar a tres los años de duración máxima (VII Convenio Colectivo de ámbito estatal de Centros de Asistencia y Educación Infantil, art. 22, y XVII Convenio Colectivo de Autoescuelas, art. 6.2.2); menos a cuatro (X Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Personas con Discapacidad, art. 16); sin que tampoco falten ejemplos en los que la ampliación se concentra en su duración mínima —un año en lugar de seis meses— (IV Convenio Colectivo de empresas de Enseñanza Privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos, art. 15). Por lo demás, ciertas menciones puntuales a la posibilidad de que los propios docentes del centro educativo puedan ser designados como tutores o a la preferencia en el empleo que se les reconoce a

la expiración del contrato, siempre si existe vacante, es lo único que puede ser resaltado.

1.2.1.2. Contrato en prácticas

Muchas de las cuestiones que acaban de mencionarse en relación con el contrato para la formación, van a tener que reiterarse de nuevo con la otra figura de contrato con objeto mixto prevista en el mismo art. 11 del Estatuto de los Trabajadores. Y ello no sólo porque coincidan parcialmente las materias en las que la Ley permite irrumpir al convenio colectivo, como porque, de entre éstas, los sujetos negociadores casi se han centrado exclusivamente en las mismas.



Base de datos: 20 convenios colectivos sectoriales vigentes en 2002.

Hay que resaltar antes que nada la coincidencia de los datos. No sólo en cuanto al número total de convenios colectivos que tratan ambas modalidades formativas, sino que son exactamente los mismos convenios que regulan el contrato para la formación los que también actúan sobre el régimen jurídico de los contratos en prácticas. En cuanto a las materias sobre las que se incide van a ser, básicamente, dos: la retribución y el periodo de prueba. Sobre el salario, resulta complejo armonizar las menciones, si bien, y a diferencia de lo que ocurría en el apartado anterior, aquí todos los convenios actúan en el sentido de aumentar los porcentajes mínimos del art. 11,2 del Estatuto de los Trabajadores (60 por ciento el primer año, 75 por ciento en el segundo, respecto de la retribución que corresponda acorde a la categoría).

Difícil de armonizar, se dice, porque apenas aparecen combinaciones idénticas. Desde la de 80/90 (en el IV Convenio de Enseñanza y Formación no regulada, en el VII Convenio Colectivo de ámbito estatal de Centros

de Asistencia y Educación Infantil y en el IV Convenio Colectivo Nacional de Colegios Mayores Universitarios Privados); pasando por el 80/100 (el X Convenio de ámbito estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación y el I Convenio de ámbito estatal para las Escuelas de Turismo); o por el 85/95 (IV Convenio Colectivo estatal para los Centros de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y Artes Aplicadas y Oficios Artísticos, Convenio Colectivo de Enseñanza Privada de Cataluña y X Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Personas con Discapacidad); el 90/100 (XVII Convenio Colectivo de Autoescuelas y III Convenio de Universidades Privadas, Centros Universitarios y Centros de Formación de Postgraduados); hasta el 100/100 (el V Convenio Colectivo de Trabajo de Talleres para Disminuidos Psíquicos de Cataluña, en cuyo art. 13 se declara la total homologación de los trabajadores en prácticas con los trabajadores comparables, en general y no sólo en relación a la materia retributiva); llegándose incluso, dentro de un mismo convenio (Convenio Colectivo de Enseñanza Privada de Cataluña y IV Convenio Colectivo de empresas de Enseñanza Privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos), a diversificarse los porcentajes a aplicar sobre el salario (el 80 o el 90 para el primer y segundo año si no se cuenta con ayuda pública y del cien por cien en ese caso), en función de si la empresa, mejor, el nivel en el que el docente presta sus servicios, está o no concertado y sometido al régimen de pago delegado con una Administración educativa competente.

El período de prueba es la otra institución que se retoca. Partiendo de la menor duración que la Ley prevé para estos casos [un mes para los titulados de grado medio y dos meses como máximo para los de nivel superior, art. 11,2 d) Estatuto de los Trabajadores], algunos convenios del sector educativo, haciendo uso de las facultades que el mismo precepto les reconoce, lo aumentan para hacerlo precisamente coincidente con el de la categoría profesional en la que se encuadran. Aquí la coincidencia no va a ser total, pues no son precisamente los textos que homologan las partidas retributivas los que asemejan el régimen aplicable al libre desistimiento empresarial.

Es el caso del VII Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada en Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (art. 19); del VII Convenio Colectivo de ámbito estatal de Centros de Asistencia y Educación Infantil (art. 21); del IV Convenio Colectivo Nacional de Colegios Mayores Universitarios Privados (art. 13) y del III Convenio de Universidades Privadas, Centros Universitarios y Centros de Formación de Postgraduados (art. 12.f). También el V Convenio Colectivo de Trabajo de Talleres para Disminuidos Psíquicos de Cataluña (art. 13), que, en virtud de esa homologación total que declara de los derechos de estos trabajadores, la hace extensiva, no ya a este deber, sino a este régimen jurídico. Otras menciones, ya muy

minoritarias, afectan al número de prórrogas posibles e, indirectamente, a la duración mínima de las mismas por cuanto que el tope de duración del contrato (dos años) parece de imperativo necesario y, por tanto, indisponible.

1.2.2. *Contratos estructurales*

Las modalidades de contratación consideradas son, fundamentalmente, las previstas en el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores —excepción hecha de los contratos de inserción que no se citan en ni uno solo de los Convenios— las que van a centrar el comentario que sigue. Pues, en ellas, aunque con menor y muy desigual incidencia respecto de lo visto en el apartado anterior, es donde se concentran las menciones que pueden resultar más relevantes para conocer el contenido y las tendencias en la negociación colectiva de este Sector que conforman las actividades educativas de naturaleza privada.

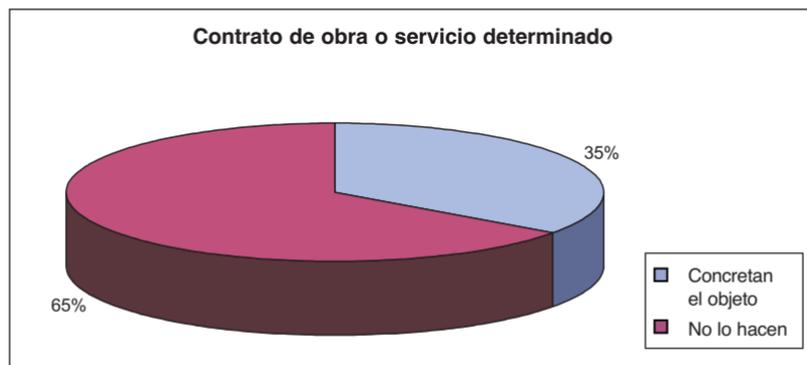
Lo anterior ha de entenderse al margen de la existencia de reglas muy puntuales en relación a otras modalidades de contratación. Como es el caso, por ejemplo, de la ampliación del porcentaje de horas complementarias que pueden realizarse en el seno de un contrato a tiempo parcial del IV Convenio Colectivo Nacional de Colegios Mayores Universitarios Privados (art. 14), que lo eleva, en virtud de la autorización del art. 12, 5, c) ET del quince al veinte por ciento; o del I Convenio de ámbito estatal para las Escuelas de Turismo (art. 16), el IV Convenio Colectivo estatal para los Centros de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y Artes Aplicadas y Oficios Artísticos (art. 13) y el III Convenio de Universidades Privadas, Centros Universitarios y Centros de Formación de Postgraduados (art. 12.h), que lo llevan hasta el treinta por ciento.

En otros supuestos, la falta de acomodación de los preceptos de los Convenios colectivos a las últimas reformas legales son las que provocan ciertas dudas, toda vez que las normas de referencia no siempre son claras a la hora de calificarlas como dispositivas o imperativas, acerca de su verdadero alcance. Ello ocurre, por ejemplo, con la definición del trabajo a tiempo parcial siempre que la dedicación sea inferior al 77 por ciento de la jornada a tiempo completo de un trabajador comparable (VII Convenio Colectivo de ámbito estatal de Centros de Asistencia y Educación Infantil); o con las continuas, a la par que innecesarias, menciones a los anuales planes de fomento del empleo, en especial, a la modalidad de contrato de fomento de la contratación indefinida que, necesariamente, quedan obsoletas a poco que se retrasa la publicación de los textos de los convenios. También se dejan al margen las referencias a contrataciones de duración determinada distintas a las que con carácter general se prevén en el art. 15 Estatuto de los Trabajadores.

Es el caso, de las numerosas regulaciones que de la sustitución y la jubilación parcial se contienen en muchos convenios colectivos, que siguen en ese punto las recomendaciones de los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva, en cuanto que títulos para la contratación a tiempo parcial del trabajador relevista. Al igual que se decía antes, el problema consiste en que la reiteración que se hace de las normas legales apenas aporta ningún elemento de interés, al margen de su obsolescencia tras las recientes modificaciones estatutarias y de Seguridad Social. De todas ellas, quizás merece destacar la del Convenio Colectivo de Autoescuelas de la Provincia de Vizcaya (art. 9), no ya por su amplitud, sino por la combinación con otras medidas de incentivo y fomento a la conservación del empleo.

Pues bien, en cuanto a los contratos temporales estructurales, el contenido de los Convenios analizados arroja la siguiente información:

1.2.2.1. Contrato de obra o servicio determinado



Base de datos: 20 convenios colectivos sectoriales vigentes en 2002.

La primera de las categorías a resaltar es el contrato temporal por antonomasia, aunque sólo sea por el uso cuantitativo y mayoritario que se hace del mismo. En ese sentido, y pese a que el porcentaje de Convenios no sea todo lo alto que se puede desear, puede apuntarse ya la existencia de una tendencia por parte de los sujetos negociadores en orden a trasladar lo que es un verdadero sentir generalizado y casi un mandato del legislador. Y es que el art. 15.1 a) ET emplaza a todos los ámbitos de la negociación, sectorial y de empresa, a identificar «*aquellos trabajos y tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza*».

Así se hace en determinados convenios de la Enseñanza Privada, aunque todo hay que decirlo, con más acierto en unos casos que en otros. La regla más general en este punto es la concreción del objeto de estos contratos a través de un listado o definición de tareas, casi siempre netamente educativas, pero que por una u otra razón o no son tan oficialistas, en el sentido de regladas o imperativas o tienen carácter marginal, residual o incluso a extinguir. En ese listado se incluyen las contrataciones que resulten necesarias para impartir asignaturas optativas, extracurriculares, de planes de estudio o niveles educativos a extinguir; como sucede en el art. 17 del VII Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada en Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado. O las correspondientes a títulos propios; como se encuentra en el art. 12.d) del III Convenio de Universidades Privadas, Centros Universitarios y Centros de Formación de Postgraduados, que añade a las anteriores causas la de impartir asignaturas cuatrimestrales, lo cual no parece ni mucho menos razonable o proporcionado, tal como implícitamente parece reconocer el propio convenio al excepcionar la posibilidad de contratar al trabajador con carácter fijo discontinuo. Lo que ha de entenderse justificado porque no está asegurada su continuidad, más bien todo lo contrario, o una demanda estudiantil suficiente que justifique su proyección de futuro. Por último, cabe también destacar que se trate de contrataciones por organización de cursos de doctorado, seminarios de especialización (art. 16.4 del I Convenio de ámbito estatal para las Escuelas de Turismo), o desdoble de asignaturas prácticas.

En cualquier caso, se especifique de manera expresa (como lo hace el art. 16 del VII Convenio Colectivo de ámbito estatal de Centros de Asistencia y Educación Infantil, que, no obstante, añade al igual que otros textos que esta lista podrá ser ampliada por otras actividades que decida la Comisión Paritaria, añadiendo el precepto que el contrato sólo se utilizará para contratar a otro tipo de personal cuando no quepa el uso de otra modalidad, lo que le convierte en una especie de modelo subsidiario o residual que difícilmente encuentra encaje legal), o no se especifique que este tipo de causas justifican la contratación temporal sólo y/o fundamentalmente de los docentes, también se prevén, aunque más escasamente, otras causas justificativas que parecen tener como destinatarios al conjunto del personal de la empresa e, incluso, mayoritariamente al personal de servicios generales. Para su uso en relación con otro personal, un ejemplo es el art. 11 del IV Convenio Colectivo Nacional de Colegios Mayores Universitarios Privados, en el que se señala como causa específica la ocupación de las instalaciones por residentes no habituales del Colegio Mayor; causa, sin embargo, que, si pensada para los servicios propios de hostelería y restauración en los periodos vacacionales, más parecen justificar la contratación por circunstancias del mercado y la producción que por una obra o servicio determinado.

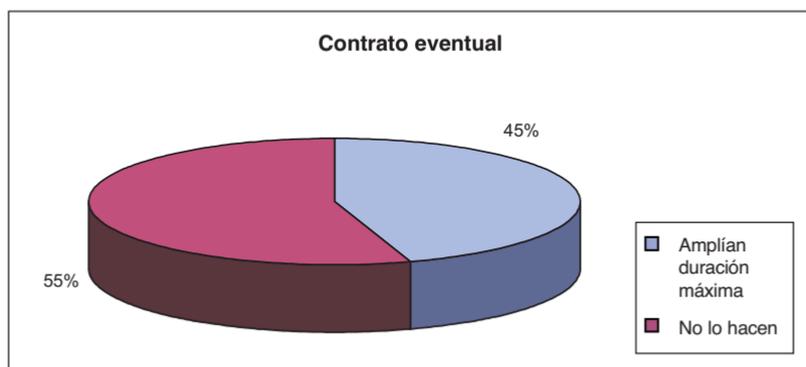
Los casos de valoración más negativa, aparte de los que representan los Convenios que no hacen ni siquiera el intento de aportar certidumbre y seguridad jurídica en este tema, son los que vinculan la justificación de esta modalidad contractual a la existencia de un contrato mercantil —contrata o subcontrata— con otra empresa o con la Administración pública, en cuanto que ello requiera de más personal. Como lo prevé el art. 14 del X Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Personas con Discapacidad, o el art. 8 del IV Convenio de Enseñanza y Formación no reglada. Opción negociadora tan vaga y poco concreta, al margen de la facilidad que supone su posible creación artificial, que no parece por ello mismo que merezca de mayor comentario.

1.2.2.2. Contrato eventual o por circunstancias de la producción

Junto con el contrato de obra o servicio determinado, y muy parejo también en cuanto a su utilización mayoritaria, la otra opción más flexible para la incorporación de trabajadores en las empresas es la que representa el contrato eventual o por circunstancias de la producción. No obstante, y aunque la necesidad de objetivar la necesidad empresarial a fin de causalizar y justificar la excepción que supone a la contratación laboral con carácter indefinido es igual de acuciante en muchos casos, ni las normas legales, ni las negociadas a nivel colectivo parecen tener esa preocupación. En esta ocasión, la mayor salvaguardia se materializa en forma de limitación por imposición de un término que, al igual que en otras ocasiones, la norma estatal instaura [seis meses en periodo de doce meses, art. 15,1 b) Estatuto de los Trabajadores] con carácter imperativo para la autonomía individual pero no para la colectiva, en especial, para la de carácter sectorial.

En uso de esas facultades, y teniendo en cuenta que entre los Convenios utilizados para esta estadística no existe ninguno de empresa, es decir, que todos son computables a la hora de estar facultados para actuar en ese terreno, puede afirmarse que la opción mayoritaria que se ha elegido ha sido la de endurecer la exigencia estatutaria, tanto por lo que hace a la fijación de una duración máxima del contrato, como a la cuantificación del periodo de referencia en el que ha de encuadrarse.

También en este caso las diferencias y oscilaciones son de lo más variadas, sin que parezca detectarse un patrón común en la relación entre ambos módulos, que parece en ocasiones venir impuesta por la necesidad de que el contrato no puede superar en ningún caso las tres cuartas partes del periodo de referencia más que un motivo de organización o previsión de aumentos de producción en un sector como el educativo. Así, hay Convenios que permiten contratos de nueve y doce meses de duración, en periodos de referencia de doce, dieciséis y dieciocho meses, sin que nece-



Base de datos: 20 convenios colectivos sectoriales vigentes en 2002.

sariamente deba pensarse que los mayores periodos se corresponden con la duración más amplia del contrato.

Los primeros son el X Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Personas con Discapacidad, el IV Convenio Colectivo Nacional de Colegios Mayores Universitarios Privados y el I Convenio de ámbito estatal para las Escuelas de Turismo; los segundos son la mayoría de los Convenios analizados: el VII Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada en Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, el Convenio Colectivo de Enseñanza Privada del País Vasco, el IV Convenio de Enseñanza y Formación no reglada, el VII Convenio Colectivo de ámbito estatal de Centros de Asistencia y Educación Infantil, el XVII Convenio Colectivo de Autoescuelas, y el Convenio Colectivo para las Escuelas de Educación Especial de Cataluña.

Otras menciones resultan de gran interés entre los Convenios colectivos, en orden aun a garantizar un uso limitado y no abusivo de esta figura contractual. Se trata de cláusulas que impiden a la empresa hacer uso de esta modalidad para cubrir necesidades docentes durante no más de dos cursos consecutivos —lo que supone el agotamiento máximo de la duración en relación a un mismo trabajador, y también el del periodo de referencia—, lo que objetiviza la necesidad en relación al puesto de trabajo, más que por razón de la persona que lo ocupa. Por último, y aunque sea resaltar otro elemento en negativo, debe hacerse notar de manera común a los dos modelos contractuales revisados, la falta absoluta de previsión respecto de una posible mejora de la indemnización prevista en el art. 49 ET por razón de la extinción de los mismos. Es cierto que algunos convenios fueron negociados antes de la entrada en vigor del RDL 5/2001, de 3 marzo, pero la tendencia no parece ser otra que dar por buena en ese sentido la regulación legal.

1.2.2.3. Contrato de interinidad o sustitución

La contratación de un trabajador como interino o en régimen de sustitución es la modalidad contractual de carácter temporal más cerrada, en el sentido de reglamentada y menos expuesta a un uso indebido, y ello se va a notar, sobre todo, en la escasez de normas que pueden considerarse dignas de mención, pues, la mayoría de las veces en que se incluyen en los Convenios colectivos no es más que para reconocer su existencia y remitir a la ley estatal su regulación.

Pero siempre cabe encontrar algún resquicio y ello ha ocurrido en relación con el art. 18 del IV Convenio Colectivo de empresas de Enseñanza Privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos que ha sido declarado nulo en proceso de impugnación por ilegalidad, por parte de la Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social), de 12 de julio de 2001. En dicho precepto se preveía la posibilidad de contratar bajo la modalidad de obra o servicio determinado al docente que debiera sustituir a un Profesor que dejara vacante *por situación de IT, excedencia y cualquier otra, exclusivamente cuando no se pueda formalizar el contrato de interinidad regulado en el apartado 1 c) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 2720/1998, y mientras permanezca en vigor la prohibición actualmente regulada en el número 2 del art. 5 del mencionado Real Decreto*. Tal como relata la Sentencia, no es que se trate de un mecanismo de fraude de ley sino de una norma fraudulenta que quiere evitar una prohibición de manera frontal, en el sentido de que los negociadores no pretendían ocultar la norma que trataban de evitar sino más bien la hacían explícita a conciencia.

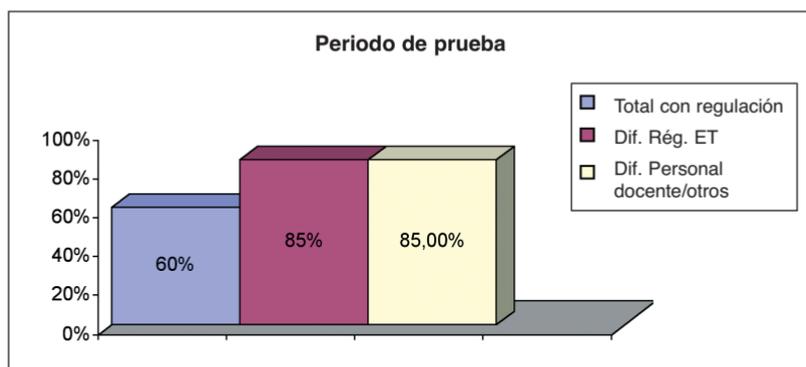
En esa norma (art. 5,2 RD 2720/1998, de 18 de diciembre), básicamente, lo que se viene a prohibir es la posibilidad de sustituir a un trabajador con contrato a tiempo completo con uno o, incluso más, contratos a tiempo parcial. Del supuesto de hecho, tal como era previsto en la norma declarada *contra legem*, no se desprende realmente el problema que durante la vista quisieron hacer constar los demandados. Se trata de la dificultad de encontrar profesores sustitutos cuando los requisitos de titulación por docencia en distintos niveles del sustituido exigen un perfil muy específico, teniéndose que resolver entonces la sustitución a través de más de un candidato que, para no resultar en exceso gravoso, se contratarían sólo a tiempo parcial. Así puede resumirse la situación, con independencia de que quizás el precepto requiera de un análisis más profundo desde la perspectiva, sobre todo, que aporta el Derecho comunitario en orden a garantizar un tratamiento de igualdad para la contratación a tiempo parcial, y respecto del cual, esa prohibición reglamentaria pudiera resultar si no inadecuada —su justificación se encuentra realmente en la preferencia del tiempo completo al tiempo parcial, de ahí que

se quiera garantizar que al menos no se producirá ese desplazamiento cuando la plaza de origen goce de esa dedicación plena—, sí cuestionable jurídicamente.

El supuesto enjuiciado no es, sin embargo comparable con la previsión del art. 15 del X Convenio de ámbito estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación, siempre que se aplique y se interprete en esa clave, pues en éste lo que se prevé es la sustitución de Profesores que, por encargos de investigación o acceso a cargos de gobierno que conllevan una exención parcial de docencia, podrán ser sustituidos (en la jornada parcial que liberan) por trabajadores contratados en régimen de interinidad.

1.3. Período de prueba

El período de prueba es otro de los aspectos estrechamente ligados al inicio de la contratación laboral y sobre el que el art. 14 ET también prevé un amplio margen de actuación en sede de autonomía colectiva. Del contenido de los Convenios se puede deducir, acorde además con la bipartición profesional que supone la condición docente en el seno de estas empresas, que la mayor parte de los pronunciamientos expuestos que se vienen a realizar establecen periodos máximos de duración diferentes, tanto en lo que respecta a la norma dispositiva, como a la clasificación entre personal docente y otros.



Base de datos: 20 convenios colectivos sectoriales vigentes en 2002.

Como puede apreciarse, el valor de más relieve es el que establece un diferente periodo de prueba según que el trabajador efectúe o no tareas docentes. Y es que de los restantes porcentajes sólo cabe apuntar, en rela-

ción a la categoría de diferente régimen al previsto por el Estatuto de los Trabajadores, que no sólo se computa como tal el convenio que ante el mismo grado de titulación dispone periodos máximos de prueba diferente por la condición de educador, sino que, en otras ocasiones, la diferencia radica en establecer un máximo de tres meses cuando supletoriamente puede ser de seis, o mínimo para los no cualificados de quince días cuando la norma los habilita mayores.

Por su parte, las diferencias entre docentes y no docentes no sólo se explican por la diversa cualificación que normalmente se concentra en torno a estos profesionales, pues, no faltan los supuestos en que ante el mismo tipo de titulación académica se instauren toques no coincidentes, normalmente de mayor duración para con los docentes. Pero quizás las reglas más llamativas no son sólo las de diferente duración, sino las que fijan unos máximos temporales muy considerables y, sobre todo, las que prevén una compensación económica en favor del trabajador en caso de resolución, pese a tratarse de una facultad unilateral, en principio, de libre desistimiento.

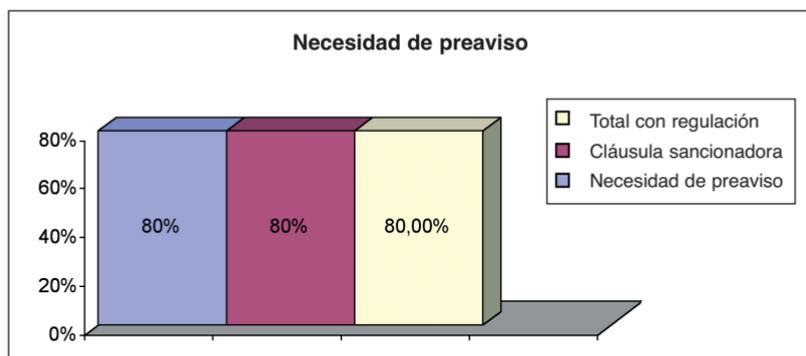
Así, la media de los convenios puede situarse en torno a tres meses de periodo de prueba (art. 9 del IV Convenio de Enseñanza y Formación no reglada, art. 25 del VII Convenio Colectivo de ámbito estatal de Centros de Asistencia y Educación Infantil); cuatro meses (art. 17 del IV Convenio Colectivo Nacional de Colegios Mayores Universitarios Privados, art. 12 del I Convenio de ámbito estatal para las Escuelas de Turismo y art. 14 del IV Convenio Colectivo estatal para los Centros de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y Artes Aplicadas y Oficios Artísticos); o hasta cinco meses —tope— de duración máxima (art. 13 del III Convenio de Universidades Privadas, Centros Universitarios y Centros de Formación de Postgraduados). Pero también existen ejemplos que elevan ese tope a diez meses (art. 22 del IV Convenio Colectivo de empresas de Enseñanza Privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos) y hasta doce meses (art. 22 del X Convenio de ámbito estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación), si se trata de un contrato fijo de personal docente.

En algunos casos, se decía, se fija una compensación en forma derecho a una indemnización de dos días de salario por cada mes trabajado, siempre que la resolución sea a instancias del empresario y, en el último supuesto mencionado, cuando ese desistimiento se produzca transcurridos los primeros cuatro meses de relación. La fórmula que se utiliza en el art. 8 del Convenio Colectivo para las Escuelas de Educación Especial de Cataluña difiere de ese patrón, pues, pese a prever plazos breves, dos meses máximo y quince días mínimo, establece el derecho del trabajador a ser compensado económicamente si el empresario extingue la relación en la primera mitad del periodo, y que se cuantifica en la garantía de obtención de los salarios correspondientes a ese primer periodo.

1.4. Cese anticipado y preaviso

Si bien puede resultar extraño en un capítulo destinado al ingreso en la empresa y a la contratación, el tratamiento de uno de los modos de extinción de la relación laboral, ésta se entiende bien a poco que se siga el orden de las cláusulas insertas en los convenios colectivos. Y es que, pese a que no se formalice como una regulación específica de la contratación temporal o de las relaciones laborales de corta duración, lo cierto es que en relación con estos trabajadores, por la rotación constante a la que están sometidos y la legítima búsqueda de mejores condiciones, es por lo que se explica la generalizada atención que prestan los negociadores del sector para establecer la necesidad de cumplimentar un preaviso por parte del trabajador cuando se produce un cese con carácter anticipado, lo que en definitiva ya supone que ha de conocer el momento de la extinción.

Los Convenios de la Enseñanza Privada —los de carácter sectorial sobre todo, pues la regla se convierte en excepción a nivel de empresa— siempre regulan así con carácter mayoritario la necesidad de respetar un preaviso por parte de los trabajadores, que se establece de manera generalizada para la totalidad de la plantilla pero que tiene en realidad al personal docente como principal protagonista en la medida en que también ahora van a ser apreciables diferencias notables por este criterio en la fijación de los plazos de referencia. Estos van a oscilar por término medio —aquí sí se aprecia gran homogeneidad en los textos— entre los treinta días para los docentes y quince para el resto de los trabajadores de la empresa.



Base de datos: 20 convenios colectivos sectoriales vigentes en 2002.

Pero, sobre todo, hay que resaltar que todos y cada uno de los Convenios que imponen esta denuncia con antelación, lo hacen para precisar al mismo tiempo las consecuencias de su incumplimiento. Así, la falta de preaviso va a ser sancionada en todos los supuestos con una cláusula

resarcitoria que, aun cuando pretende guardar un cierto equilibrio entre las partes, perjudica claramente el ejercicio imprevisto del derecho a abandonar o dejar de trabajar. No es necesario entrar ahora a comentar la razonabilidad de una medida de este tipo que desincentiva la marcha del trabajador, al tiempo que protege la organización de los servicios, incluso la mayor severidad con que se instaura respecto a los docentes por cuanto que los perjudicados en ese caso no son sólo las empresas, sino también el alumnado. Lo que se trata de decir, no obstante, es que en la regulación de esta figura se pone de manifiesto una cierta ecuanimidad o equilibrio, en el sentido de que se sancionan los incumplimientos del trabajador —por no respetar el plazo de preaviso—, al tiempo que se establecen también cláusulas sancionadoras para el empresario, si éste a su vez, incumple su obligación de liquidar puntualmente los haberes devengados en caso de extinción, lo que no deja de traslucir una situación final descompensada.

La técnica, aunque con matices casi en cada Convenio, consiste en imputar al trabajador, en primer lugar, la obligación de preavisar su deseo de abandonar la empresa —más complicada es la situación de entender incluida la no voluntad de renovación—. Normalmente, ya se ha anotado, con un plazo de entre quince y treinta días, especificándose incluso en algún texto (art. 14 del IV Convenio de Enseñanza y Formación no reglada) la necesidad de que sea por escrito, lo cual no debe dejar de ser lo habitual a efectos de constatación.

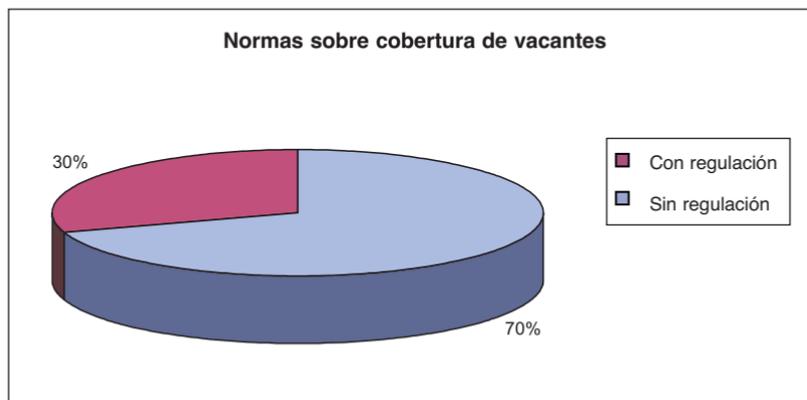
Caso de que esta obligación no se cumpliera, el trabajador deberá entonces indemnizar al empresario con una cantidad de entre uno y dos días de salario por cada día de incumplimiento del preaviso. Llegados a este punto, en el que la extinción ya se ha producido, es cuando se muestra la aparente ecuanimidad del proceso, por cuanto que se instaura también la obligación del empresario de pagar puntualmente la liquidación al trabajador, devengando éste el derecho a una indemnización que oscila también entre uno y dos días de salario por cada día de retraso en que se incurra. Ahora bien, la obligación del empresario sólo surge si existe previo cumplimiento del trabajador y, sobre todo, el empresario tiene la potestad de compensar su crédito directamente de los haberes del trabajador, sin que se prevean mecanismos de arbitrio en caso de duda, pues, no deja de ser irrisorio pensar, a la inversa, en reclamaciones judiciales de cantidad por cuantías que resulten menores.

Por lo demás, y entre matices que, son muchos, cabe destacar: la reducción del plazo de preaviso a sólo siete días si la dimisión se produce por acceder a una plaza de funcionario público, contándose desde la publicación de las listas definitivas y exigiéndose a veces hasta anunciar la presentación a las pruebas; es el caso del art. 24 del IV Convenio Colectivo de empresas de Enseñanza Privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos. El establecimiento de límites a estas

compensaciones económicas mutuas, consistentes en los días de preaviso, que podría interpretarse en que no se computarán más días que esos días en todo caso o que la compensación económica no debe superar el salario correspondiente a esos días; así, de forma ilustrativa el art. 14 del IV Convenio de Enseñanza y Formación no reglada, que obliga a respetar el plazo de preaviso incluso durante el periodo de prueba.

Otro tipo de límite, por el contrario, es el que aparece en el art. 26 del Convenio Colectivo para Empresas de atención especializada en el ámbito de la familia, infancia y juventud, que reduce el plazo de quince a ocho días si el contrato es inferior al año. La obligación de presentar el finiquito con antelación a la firma para su debido estudio, como exige el art. 17 del III Convenio de Universidades Privadas, Centros Universitarios y Centros de Formación de Postgraduados. O la previsión del art. 4 del Convenio Colectivo de Autoescuelas de la Provincia de Valencia, de dudosa legalidad, de cuantificar la sanción en forma de pérdida de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, no sólo porque en ese convenio sólo se prevé sanción al trabajador, sino porque no tiene sentido que esa pérdida se refiera a los días no trabajados, pues, por definición no servirán para computar ninguna partida salarial, tampoco la que adopte la forma de paga extraordinaria. A nivel de empresa cabe citar el art. 19 del Convenio Colectivo de la empresa «Fucomi-Fundación Comarcas Mineras», en el que el periodo de preaviso se exige exclusivamente a los docentes, no a los alumnos trabajadores, de al menos 15 días, sancionándose el incumplimiento con el descuento de los emolumentos correspondientes al plazo de preaviso.

1.5. Provisión y cobertura de vacantes



Base de datos: 20 convenios colectivos sectoriales vigentes en 2002.

Un último bloque a incluir es este apartado es el relativo a la presencia de normas sobre cobertura y provisión de vacantes. En realidad, y pese a la más que considerable extensión de este tipo de cláusulas en los convenios educativos, una serie de aclaraciones pondrán de manifiesto de inmediato la limitada versatilidad de los contenidos a los que se hace referencia.

Así, no se trata en puridad de normas que regulen un derecho a exigir un procedimiento de selección en sentido estricto, lo primero que hacen los Convenios colectivos es aclarar que se trata de reglas sobre plazas de nueva creación y que no pueden hacerse valer para plazas que se declaren a extinguir. En segundo lugar, esta materia está próxima tanto a los ascensos como a los procesos de reclasificación, automática por desempeño de una categoría durante un plazo determinado de naturaleza superior —si no requiere de proceso judicial—, en cualquier caso son temas que se analizan en otros apartados. Y, por último, a poco que se observen las normas, se comprobará que éstas se limitan a introducir una serie de criterios más o menos vagos sobre preferencias de promoción interna: trabajadores ya existentes en la empresa, en niveles o subgrupos inferiores siempre que gocen las necesarias aptitudes y requisitos de titulación; de los trabajadores a tiempo completo y, por último, de los que presten servicios a régimen parcial.

Hay que contar también en estos casos con la obligación de la empresa, establecida en algunos Convenios (como regulación más completa puede señalarse la prevista en el art. 17 del I Convenio de ámbito estatal para las Escuelas de Turismo), de notificar debidamente —tablón de anuncios— tanto la existencia de la vacante como los criterios de selección a seguir en el proceso. En todos los supuestos las reglas terminan reconociendo una facultad empresarial última para comprobar la adecuación del candidato al perfil de la plaza, lo que significa la primacía del poder de organización. Y es que no se conocen en los Convenios ternas, ni Comisiones Paritarias, ni otras fórmulas que pudieran favorecer la integración real de esa facultad empresarial en el ámbito de decisión conjunto. A excepción de algunos textos a nivel de empresa, ámbito más adecuado para la negociación y aprobación de este tipo de reglas, como ocurre en el art. 6 del Convenio Colectivo de la empresa «Talleres Protegidos Gureak, S.A.», en el que se «oirá» al Comité de Empresa con carácter previo a cualquier nueva contratación, o en el caso del art. 5 del Convenio Colectivo de la empresa «FOREM-Fundación Formación y Empleo de Andalucía». En este último supuesto, debe llamarse la atención sobre la articulación de todo un procedimiento, con baremo para la valoración de los méritos de los candidatos, a modo de concurso oposición que será necesario para la contratación del personal, salvo que esté adscrito a un programa concreto que incorpore compromisos específicos, en cuyo caso no resultará de aplicación lo establecido en el texto negocial.

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

2.1. Consideraciones generales

En sintonía con el ámbito estatal que en su mayoría tienen los Convenios colectivos que integran los distintos Subsectores que conforman este ámbito funcional de la Enseñanza Privada, y haciendo uso de la potestad que implícita más que explícitamente les reconoce el art. 84 ET, puede afirmarse desde el principio que los sujetos negociadores manifiestan de manera casi unánime, al menos formalmente, su voluntad de definir con carácter excluyente los modelos que han de servir de referencia, entre otras razones, aunque no sea la única y a veces ni siquiera la más importante, para delimitar el objeto de los contratos de trabajo cuya regulación pretenden.

En efecto, el art. 22 del ET prevé que será la negociación colectiva la que establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores, por medio de categorías o grupos profesionales, y sólo en su defecto, se hará mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Sin embargo, es ésta una remisión a la negociación colectiva formal que queda sujeta a ciertas preferencias de grado *ex* prohibición de afectación, tal como aparece regulada en el art. 84 ET. En este último se establece, a modo de excepción, la posibilidad de que la regulación del convenio de ámbito territorial superior pueda ser afectada por la de otro inferior aunque siempre superior al de empresa, previo cumplimiento de adicionales requisitos de mayoría. Excepción que opera salvo en lo que respecta a determinadas materias enumeradas por el propio legislador y en las que la regulación del convenio de ámbito más amplio deberá ser, por decirlo de una forma meridiana, poco menos que intocable. Entre estas materias, en las que la preferencia por el convenio colectivo de mayor ámbito le convierte en fuente exclusiva y excluyente, se encuentra la referida a los «grupos profesionales».

Esta mención a los grupos significa una alusión clara a la materia relativa a la clasificación profesional. Sin embargo, y esto será importante para analizar el primero de los problemas de conjunción que se ha detectado, no son términos sinónimos. La clasificación profesional es algo más que lo atinente a los grupos, pues puede que estos aparezcan subdivididos o no en subgrupos o categorías. Cabe incluso que la regulación del convenio superior no sea negociable a nivel inferior en el sentido de eliminar la estructuración en torno a grupos, pero que sí se puedan redefinir éstos de forma distinta, con creación o división de la estructura profesional. De manera inmediata volveremos sobre esto.

Pero la funcionalidad de esta institución de la clasificación profesional, como se sabe, no reside sólo en facilitar la determinación cualitativa del trabajo debido o pactado, sino que también se convierte en útil

imprescindible para el juego de las normas sobre flexibilidad interna en la empresa, movilidad funcional y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, o como parámetro indirecto para la fijación del valor económico de la prestación. Es decir, como factor objetivo de diferenciación de la retribución salarial del trabajador. Con independencia de lo que se dirá en otro apartado específico, cabe adelantar que la primera de estas funciones adicionales apenas ha sido agotada por los negociadores, al ser casi inexistentes, e insignificantes cuando se encuentran, estas menciones a la equivalencia profesional de las distintas categorías, a la posibilidad de ejercicio del poder de dirección de movilidad funcional o *ius variandi* o, incluso, cuando se encuentran categorías de muy diversa cualificación y titulación aun dentro de un mismo grupo profesional que, en teoría, es el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Seguramente por esta múltiple funcionalidad que la legislación laboral otorga al modelo clasificatorio que ha de resultar de aplicación en la empresa (piénsese que la voluntad de sustitución de las categorías por este más amplio concepto de grupo —o al menos de complementar ambos sistemas— está presente en la regulación originaria de 1980 del Estatuto de los Trabajadores), es por lo que, desde el primer Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva (AINC), se hace también hincapié en la necesidad de «sustituir las categorías profesionales por grupos profesionales, y definir éstos en función de diversos criterios, tales como: autonomía, formación, iniciativa, dirección, responsabilidad, complejidad, etc. Así mismo, podrán establecerse, dentro de los nuevos grupos profesionales, divisiones en áreas funcionales, a fin de ajustar la adscripción de los trabajadores a los mismos previa la idoneidad exigible. Los trabajadores de la plantilla de la empresa estarán adscritos a los distintos grupos, y si los hubiere dentro de ellos, a las antes referidas áreas funcionales».

Ese mismo Acuerdo señala la necesidad de que el convenio sectorial señale el proceso a seguir para que en el nivel de empresa se pueda efectuar la adaptación de las viejas categorías laborales a los nuevos grupos profesionales, mediante la posibilidad de constituir comisiones paritarias que faciliten «la adecuación, seguimiento e implantación de los procesos de reclasificación profesional». Tendencia, en todo caso lenta en su desarrollo pese a los distintos impulsos recibidos, tal como muestra la redacción en sus más recientes versiones (AINC-2002 y punto 2.2 AINC-2003), en el que vuelve a recalcarse la necesidad de una estructura profesional basada en grupos profesionales, pues «favorece la mayor empleabilidad, formación y desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras, así como la competitividad de las empresas».

Siguiendo esta tendencia, lo primero que hay que afirmar es que la totalidad de los convenios agrupados en este ámbito funcional abordan la

regulación del sistema de clasificación, al menos es su sentido genuino y originario, de descripción y agrupación de las distintas tareas a desarrollar en el proceso productivo. Desde un punto de vista formal, las características de esta regulación pueden agruparse en torno a las siguientes notas:

- Todos los Convenios adoptan un sistema de clasificación por grupos profesionales, con independencia de que los mismos a su vez queden configurados con subgrupos y/o categorías.
- La delimitación del sistema clasificatorio se realiza en el texto articulado, pero la práctica totalidad de los textos remite a sus respectivos anexos las tablas o cuadros en los que se definen los distintos ítems en función de la adscripción de funciones, tareas o características generales de la prestación.
- Pese a que se atribuye en la generalidad de los casos a la comisión paritaria la capacidad de acomodar la regulación convencional a las modificaciones legislativas que se introduzcan durante la vigencia del convenio, en raras ocasiones se habilita su intervención en la resolución de problemas reclasificatorios.

Desde un punto de vista más material o de fondo, cabe también destacarse lo siguiente:

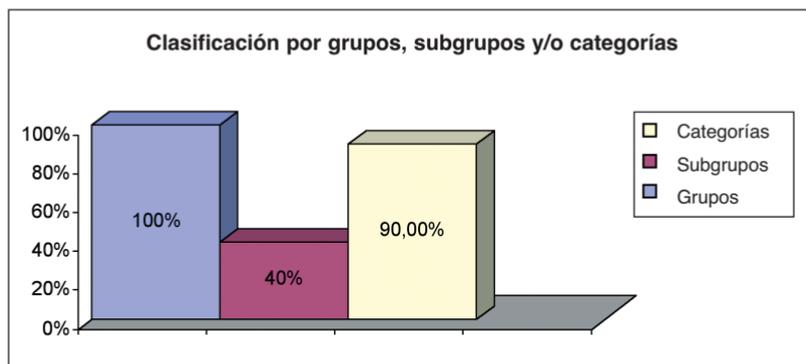
- Todos los Convenios de carácter estatal o nacional predicen la naturaleza excluyente de su regulación sobre clasificación profesional, hay que entender en virtud de lo establecido en el art. 84 ET, y no sólo de su estructuración en torno a grupos profesionales. Sin embargo, tanto los Convenios de carácter transversal —al agrupar diversos Subsectores con convenio nacional propio— y concurrentes en las comunidades autónomas de País Vasco y Cataluña, como los de carácter provincial en el ámbito específico de las autoescuelas, inciden de manera directa en este campo con la inclusión de una regulación completa de la materia, si bien a veces se limitan a reproducir casi literalmente la redacción del de mayor ámbito geográfico.
- Cada Subsector presenta, como es obvio, su propia estructura y clasificación profesional, a veces con grandes diferencias entre sí; sin embargo, cabe apreciar una cierta similitud entre los que conforman, por así llamarlos, los convenios de subsectores académicos (aquellos que agrupan empresas de enseñanza privada conducentes a la obtención de un título académico), y dentro de éstos en función del nivel de estudios que dispensan (infantil, medias —concertada o no— y universitaria), donde hay una clara bipartición entre docentes y no docentes, de aquellos otros convenios

- de aplicación a ámbitos distintos de enseñanza y cuyo objeto puede calificarse como profesional o administrativa.
- La estructura profesional tanto en grupos, como en subgrupos y categorías es unánimemente calificada como meramente descriptiva o enunciativa en el sentido de inexigencia de todas y cada una de las mismas en cada centro de trabajo con independencia de la dimensión de los mismos, lo cual supone una regulación implícita de la polivalencia funcional, la innecesariedad cuando menos de la individualización de muchas de las tareas u oficios descritos o la resistencia que estas viejas definiciones profesionales presentan para una verdadera acomodación al concepto de área funcional.
 - En la clasificación profesional de la práctica totalidad de los convenios analizados cabe destacar también la existencia de categorías, mejor funciones, de carácter temporal junto a otras, las más tradicionales, que presentan una vocación temporal indefinida o perenne; bien porque suponen un mayor grado de responsabilidad (jefes de estudio, coordinadores de área, directores, decanos y subdirectores) y quedan sujetas a un sistema de provisión de libre designación, por tanto, también de revocación o remoción, bien porque se definen como categorías de ingreso o en las cuales el ascenso o promoción resulta automático por el mero transcurso del tiempo, como es el caso de los aprendices y oficiales, sobre todo, en la rama que se califica como de gestión administrativa en los distintos centros.
 - Así mismo, cabe mencionar como en los convenios de empresa, debido sobre todo a la considerable dimensión de sus plantillas, resulta también habitual la inclusión de normas sobre encuadramiento y clasificación profesional, incluidas las pertinentes tablas definitorias de las funciones a desempeñar por los trabajadores pertenecientes a una u otra categoría.
 - Una última tendencia que se presenta también con carácter general no sólo en este ámbito de la Enseñanza Privada sino incluso en la práctica totalidad de nuestro sistema de negociación colectiva, es la exclusión de su ámbito personal de aplicación, por tanto también del sistema clasificatorio, de determinadas tareas o categorías en la cúspide de la organización jerárquica de las empresas; particularmente, de aquellas que se articulan como relación laboral de carácter especial de alto directivo (art. 2.1 ET) y de los miembros o consejeros de los órganos de administración de las empresas con forma jurídica societaria (art. 1.3. ET), innecesaria completamente esta última por su carácter extralaboral, pero que no deja de arrojar ciertas dudas en otros casos concretos (vgr. en los puestos de Rector y Director en los distintos centros) pues sí

son objeto de regulación, sobre todo, a efectos de retribución por el cargo sin que se sepa realmente si en su halo de atribuciones se comprenden las propias del empleador o empresario.

Con el fin de desglosar el contenido concreto de los distintos textos articulados, con identificación concreta de supuestos y de preceptos, y siempre en relación principalmente con las cuestiones apuntadas, a continuación el estudio se estructurará en los siguientes subapartados.

2.2. Clasificación por grupos, subgrupos y categorías



Base de datos: 20 convenios colectivos sectoriales vigentes en 2002.

Como se ha afirmado anteriormente llama la atención el hecho de que todos y cada uno de los Convenios agrupados regulen un sistema de clasificación profesional, a veces incluso en detrimento o afectando la regulación establecida por otro de mayor ámbito, que establece además la normación propia con la previsión de ser la única o exclusiva de aplicación. Es el caso, por ejemplo, del art. 5 del VII Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada en Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, en el que se regulan las relaciones entre convenios de distinto ámbito, estableciéndose para aquellos que puedan negociarse a nivel superior al de empresa la exclusión de las siguientes materias: periodo de prueba, «clasificación por categorías profesionales», modalidades de contratación,...etc. Mientras que, tanto el Convenio Colectivo de Enseñanza Privada del País Vasco (arts. 12 y ss), como el Convenio Colectivo de Enseñanza Privada de Cataluña (arts. 8 y ss) introducen una regulación específica sobre la materia. Sea como fuere, porque se han negociado en el interregno de vigencia y tras denuncia, porque sean los mismos sujetos negociadores, o en su caso, porque tienen

consolidado el nivel de negociación, lo cierto es que el dato a resaltar es la plenitud que, al menos, en esta concreta referencia presentan la totalidad de los convenios analizados.

El carácter unitario de la regulación autonómica respecto de casi todos los Subsectores que integran la Enseñanza Privada hace que este problema se reproduzca también respecto de la regulación establecida por los distintos convenios nacionales y no sólo el arriba reseñado, a excepción de los de nivel universitario, como es el caso del X Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Personas con Discapacidad (arts. 10 y ss); IV Convenio de Enseñanza y Formación no reglada (arts. 1 y 10 y ss); VII Convenio Colectivo de ámbito estatal de Centros de Asistencia y Educación Infantil (arts. 8 y ss); y IV Convenio Colectivo estatal para los Centros de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y Artes Aplicadas y Oficios Artísticos (arts. 1 y 9 y ss).

De la misma forma, idéntica relación se presenta entre el contenido del ya citado X Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Personas con Discapacidad (arts. 10 y ss) y el correspondiente trato que se dispensa a la clasificación profesional en el Convenio Colectivo para las Escuelas de Educación Especial de Cataluña, en cuyo articulado (arts. 7 y ss) también se aborda un sistema de clasificación profesional que aunque cuenta con el mismo número de grupos profesionales, reciben distinta distribución y composición de funciones y categorías. En este último caso, el Convenio estatal prevé incluso el compromiso de los firmantes de no desarrollar negociación a nivel autonómico o inferior alguna, salvo la incorporación de los complementos autonómicos siempre por pago delegado y asumidos directamente por la Administración, en tanto no se concluya un Acuerdo General en el Sector que estructure los distintos niveles. Caso de que se hiciera, continúa la previsión, vinculará sólo a las partes firmantes, a excepción claro está de ostentar la mayoría cualificada que en esos casos exige la normativa estatutaria.

En este mismo sentido, ha de hacerse notar la coincidencia también en relación a esta materia entre las previsiones del XVII Convenio Colectivo de Autoescuelas y los Convenios provinciales de Granada, Valencia y Vizcaya, sobre todo en el caso de estos últimos, en los que se prevén más grupos profesionales (5 y 4 respectivamente, mientras que sólo prevé 3 el nacional), con mayor número de categorías.

La estructura, el número y la funcionalidad de los grupos profesionales y su contenido es una cuestión que requiere de un análisis distinto. Ya se ha mencionado que diversos convenios optan por una clara y aparentemente sencilla bipartición entre el personal docente y el de carácter no docente. A este modelo se adscriben convenios como: IV Convenio Colectivo de empresas de Enseñanza Privada sostenida total o parcial-

mente con fondos públicos, X Convenio de ámbito estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación, I Convenio de ámbito estatal para las Escuelas de Turismo y III Convenio de Universidades Privadas, Centros Universitarios y Centros de Formación de Postgraduados. Bipartición que no resulta, sin embargo, del todo comprensible si se analiza desde una perspectiva operativa, de tratar de facilitar, por ejemplo, la movilidad funcional de sus trabajadores.

En primer lugar, porque estos grupos aparecen posteriormente divididos en subgrupos o ramas y categorías, y son tan amplios desde el punto de vista del personal y las funciones que agrupan, que es dudoso incluso su denominación o al menos su calificación técnico-jurídica como tal (aquél que agrupa unitariamente el contenido general de la prestación, dice el art. 22 ET). Así, por ejemplo, en estos casos el grupo de personal no docente incluye desde titulados (superior y medio) al frente de servicios de gestión o carácter administrativo, como de profesionales de oficios o servicios generales (personal en formación, portería o limpieza). Es el caso del IV Convenio Colectivo de empresas de Enseñanza Privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos (art. 10), o también, del III Convenio de Universidades Privadas, Centros Universitarios y Centros de Formación de Postgraduados (art. 9) o del I Convenio de ámbito estatal para las Escuelas de Turismo (art. 11).

Y en segundo lugar, porque esa heterogeneidad se aprecia también en el grupo de personal docente, si bien aquí el principal límite a esta manifestación potencial del poder de dirección va a venir normalmente de la mano del requisito previo de titulación. Por ello, y aunque este límite no operará con igual naturaleza (orden público) en el ámbito del grupo constituido por el personal no docente, tampoco puede ocultarse la falta de equivalencia entre las prestaciones que un contenido de funciones tan dispar conlleva, de ahí que no parezca éste el mejor modelo de los posibles.

No en vano, son los convenios con tres o cuatro grupos profesionales, los que pueden considerarse como verdaderamente representativos del modelo mayoritario, normalmente: docente, personal de administración y de servicios generales (que puede aparecer subdividido a su vez, en personal subalterno y de oficios). Y no sólo por su número, sino por su significación. Es decir, si se analiza en detalle la estructura de los grupos, especialmente el de carácter no docente en los convenios que han optado por establecer tan sólo dos grupos, enseguida aparece una subdivisión de éstos en ramas o subgrupos que al final hace que sean realmente tres o cuatro las verdaderas áreas funcionales en las que se estructura la totalidad del personal de la empresa.

En este modelo se han de integrar el VII Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada en Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, X Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y

Promoción de Personas con Discapacidad, IV Convenio de Enseñanza y Formación no reglada (supuesto singular éste al diferenciar realmente un tercer grupo profesional exclusivamente para el personal no docente titulado, prácticamente con la misma funcionalidad existe un grupo específico para el personal técnico no docente en el Convenio Colectivo para las Escuelas de Educación Especial de Cataluña), XVII Convenio Colectivo de Autoescuelas, IV Convenio Colectivo Nacional de Colegios Mayores Universitarios Privados y IV Convenio Colectivo estatal para los Centros de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y Artes Aplicadas y Oficinas Artísticas.



Base de datos: 20 convenios colectivos sectoriales vigentes en 2002.

Todo ello, por supuesto, sin olvidar otros ejemplos en los que este número —de grupos profesionales— aumenta, eso sí, a costa de renunciar a la propia funcionalidad del concepto. Aparecen de este modo grupos con una sola categoría o función, para determinar el plus de prestación que puede suponer la ostentación de un cargo de dirección o gestión (así ocurre en los arts. 2 y 3 del Convenio Colectivo de Autoescuelas para la provincia de Valencia, que eleva el número de grupos profesionales a cinco al prever la existencia de un grupo directivo en el que se incluye exclusivamente al Director), o una determinada profesión (como sucede en el art. 2 del Convenio Colectivo de Autoescuelas de Vizcaya, en el que aparecen hasta tres grupos con una sola categoría o función a desempeñar, directivo —director—, docente —profesor—, o subalterno —limpieza—).

En la variedad, pues, de subgrupos, ramas y categorías se encuentra la verdadera diversidad en la organización profesional del sector. Hay que partir, no obstante, de la afirmación de que con carácter general la distribución del personal en torno a los grupos y subgrupos aparece en sentido vertical y por secciones, es decir, no se asimilan tanto las funciones o,

mejor, no se agrupan los diversos cometidos por nivel de cualificación o responsabilidad sino por su adscripción a las diversas secciones en que se divide la actividad empresarial. De ahí que aparezcan en ocasiones todos los niveles y categorías posibles aglutinados en un mismo grupo siempre que éste se alinee con una de las secciones que pueden considerarse realmente como más estructurales y tradicionales, docencia, administración y servicios. El supuesto del art. 12 del V Convenio Colectivo de Trabajo de Talleres para Disminuidos Psíquicos de Cataluña es aún más singular, pues pese a la distribución que realiza en sólo dos grupos profesionales de la totalidad de los puestos de trabajo, en realidad puede reconducirse a uno sólo ya que la adscripción a uno u otro depende en exclusividad de la clasificación de la actividad del centro, según desarrolle tareas de inserción y terapia ocupacional o de otro tipo.

A partir de ahí el sinfín de categorías hace no ya tedioso sino innecesario su recuento y enunciación, pues constan, eso sí, ordenadas y debidamente sistematizadas, en los respectivos textos y anexos de los convenios. Hay que hacer notar también que, aunque algunos convenios no utilicen este calificativo específico (categoría) en el texto articulado principal, y sólo el de grupo (vgr. IV Convenio Colectivo de empresas de Enseñanza Privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos), con posterioridad en la tabla de retribuciones o en la propia definición de los puestos contenida en el Anexo, sí introducen, aunque sólo sea en el encabezamiento de la sección, la terminología literal de «definición de categorías profesionales y equivalencia» o de «definición de puestos de trabajo», como es el caso del Anexo II del Convenio Colectivo de la empresa «Fucomi-Fundación Comarcas Mineras». Un supuesto singular representa, sin embargo, el art. 12 del X Convenio de ámbito estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación, pues a diferencia de la regla general y pese a estructurar su clasificación en dos únicos grupos profesionales, eso sí, según se trate de una Escuela Universitaria, Facultad o Escuela Superior o Centro universitario de investigación, habilita la existencia de otras clasificaciones profesionales (categorías) que permanecerán en vigor si están establecidas por la legislación, los estatutos o los reglamentos específicos de constitución de los centros.

En cambio, otras cuestiones presentan en ese sentido mayor interés por su carácter genérico y por poder resultar realmente ejemplificativas de ciertas dificultades dignas de mención.

Una de ellas es la relativa al contenido y a la técnica empleada en la definición de tareas y cometidos. Se trata de mostrar la tendencia consistente en enumerar de forma taxativa y prolija el conjunto de concretas obligaciones a desempeñar, cuanto menor sea el grado de cualificación del puesto o nivel. Y es que, o bien es este un personal que requiere de esa mayor concreción a efectos de salvaguardar su profesionalidad y/o

para evitar dificultades de interpretación y de carácter aplicativo; o bien, que existe mayor consenso, por tradición, por conocimiento generalizado o por su carácter no controvertido, respecto del hacer al que queda obligado el personal más cualificado, en particular, el de naturaleza docente. Valga como muestra a estos efectos la redacción del art. 10 del IV Convenio Colectivo estatal para los Centros de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y Artes Aplicadas y Oficios Artísticos sobre definición de categorías, concretamente la del Instructor —encontrado en el Grupo 1 de personal docente— que es *quien imparte la docencia, en función de sus conocimientos específicos*, en oposición a la de Portero —encontrado en el Grupo 3 de personal de servicios generales— que es *quien realiza las siguientes tareas: Limpieza, cuidado y conservación de la zona encomendada. Vigilancia de las dependencias y personas que entren y salgan, velando por que no se altere el orden. Se cuida de la puntual apertura y cierre de las puertas de acceso a la finca y edificios que integre el centro. Se hace cargo de las entregas y avisos, trasladándolos puntualmente a sus destinatarios. Tiene a su cargo el encendido y apagado de las luces en los elementos comunes. Tiene a su cuidado el normal funcionamiento de contadores, motores de calefacción y otros equipos equivalentes y comunes*. En idéntico sentido, más acusado si cabe aún, el Anexo II del IV Convenio Colectivo Nacional de Colegios Mayores Universitarios Privados.

Tampoco faltan, no obstante, ejemplos en sentido diverso aunque deban ser considerados minoritarios. Así, compárese la redacción en el III Convenio de Universidades Privadas, Centros Universitarios y Centros de Formación de Postgraduados (art. 11) del contenido de la categoría de Profesor Agregado: *es el titulado universitario que, reuniendo las condiciones legales, ejerce funciones docentes en una escuela universitaria o centro para postgraduados, dirige estudios de su especialidad y colabora en la confección de los programas de estudio. Al mismo tiempo dirige y coordina la labor de los Profesores Auxiliares al él adscritos y atiende la tutoría de sus alumnos. En caso que el trabajador contratado con esta categoría posea el título de Doctor, disfrutará de las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio para la categoría de Profesor Agregado de Facultades y Escuelas Técnicas Superiores*. Respecto de la de Oficial de primera integrado en el subgrupo 3 (Personal Asistencial y Administrativo), grupo 2 (personal no docente), que es *quien como tal es contratado exigiéndosele dominio en el trabajo u oficio a realizar*.

Aun en relación con la técnica y sistematicidad utilizada por los negociadores en las distintas clasificaciones profesionales, hay que llamar la atención sobre el hecho de que la multiplicidad de categorías lleva también consigo el solapamiento o reiteración de determinadas funciones en dos o más casos.

Es cierto que en ocasiones la complementariedad de las tareas puede hacer indivisible una parte del proceso, lo que exige que puedan resultar parcialmente coincidentes los respectivos cometidos; el caso más paradigmático puede ser el de la diferenciación entre oficiales primera y segunda, tal como aparecen en la práctica totalidad de los convenios, como, por ejemplo en el Anexo IV del X Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Personas con Discapacidad. En otras ocasiones puede deberse a que distintos grados jerárquicos se diferencien sólo por la tarea suplementaria de coordinación o de mayor responsabilidad, haciendo de nuevo coincidentes parcialmente los cometidos de distintas categorías o niveles; como el caso de la propia docencia en el mismo área de conocimiento, o la dirección de tesis e, incluso, ciertas tareas de coordinación cuando no existan superiores, que son encomendadas indistintamente al Profesor Agregado y al Profesor Adjunto en el III Convenio de Universidades Privadas, Centros Universitarios y Centros de Formación de Postgraduados. Algo semejante establece, y para las mismas categorías, el Apéndice I del X Convenio de ámbito estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación; o lo que sucede entre la categoría de Técnico Especialista en Jardín de Infancia y de Asistente Infantil en el Anexo I del VII Convenio Colectivo de ámbito estatal de Centros de Asistencia y Educación Infantil.

En otras ocasiones, en cambio, no parece sino que lo que trata de resolverse a través de una categorización profesional en ese sentido es un problema distinto. Nos referimos al carácter enunciativo de las categorías y a la posible falta de pacto de polivalencia funcional a nivel individual, que se resuelve a través del propio convenio asignando idénticas tareas a diferentes categorías con la intención de dejar cubiertas determinadas funciones con independencia si existe o no cobertura de tales oficios. Como ocurre, por ejemplo, con la inclusión de categorías como la de Personal de Servicios Generales en el VII Convenio Colectivo de ámbito estatal de Centros de Asistencia y Educación Infantil o la de Empleado de Servicios Generales, en el IV Convenio de Enseñanza y Formación no reglada, pese a existir definiciones específicas para las distintas tareas de aseo, mantenimiento, etc., encargadas a otros trabajadores con diferente encuadramiento. Un objetivo que no pretenda ni siquiera ocultarse o plantearse de manera indirecta, como es el caso de la definición de la categoría de Ayudante de Cocina en el IV Convenio Colectivo de empresas de Enseñanza Privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos, al preverse que: *puede simultanear sus funciones con las de empleado del servicio de limpieza, costura, lavado, plancha y comedor*. Categorías todas que, aun integradas en diferentes subgrupos o ramas, al menos pertenecen al mismo grupo 2 de personal no docente; si bien en el mismo está también integrado todo el personal

administrativo e incluso el personal titulado superior y de grado medio siempre que no ejerzan tareas docentes. En idéntico sentido, se pronuncia el Anexo del Convenio de la Comunidad Valenciana para Centros de atención a personas con discapacidad, respecto de las tareas de los auxiliares de servicios generales y domésticos.

Otra materia distinta es la de la inclusión en un mismo grupo profesional de determinadas categorías funcionales o en las que la cualidad subjetiva del trabajador, aunque así se diga, no siempre resulta justificativa de su inclusión. Nos referimos en primer lugar a los distintos cargos o responsabilidades de gestión, sea en las áreas docentes, administrativas o de oficios varios. Aparece de forma muy diversa ese plus de responsabilidad que significa ser Director, Jefe de Estudios, de Sección, Negociado, Cocina, Biblioteca, Coordinador, Vicedecano o hasta Rector (este último como es obvio, se prevé tan sólo en el III Convenio de Universidades Privadas, Centros Universitarios y Centros de Formación de Postgraduados). Téngase también en cuenta lo ya comentado con anterioridad en relación con la creación de grupos profesionales exclusivos para el cargo de Director. De otra parte puede también anotarse que este tipo de cargos, con esas notas de provisionalidad, a veces quedan reducidos al personal integrado en el grupo profesional de los docentes, como ocurre en el IV Convenio Colectivo de empresas de Enseñanza Privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos y en el VII Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada en Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado. En todos los casos se aclara que se trata de una situación temporal, en el sentido añadido de devengar el correspondiente complemento salarial sólo mientras dure su realización efectiva, es decir, que no se consolida ni la retribución ni lo que ahora interesa el rango o la atribución adicional de funciones que representa, al proceder de una designación empresarial discrecional y por tanto de libre cese —o por el mero transcurso del tiempo— en la mayoría de los casos.

El segundo de los supuestos tiene normalmente al trabajador joven y, en general, al trabajador vinculado con un contrato en formación, como principal protagonista. Se trata de su aparición en las tablas clasificatorias sin otra virtualidad que la de su mención, pues nada realmente se va a aportar sobre la delimitación de sus obligaciones. De hecho suele definirse la categoría exclusivamente por la modalidad seleccionada para la contratación, dando por hecho, se supone, que en el mismo se especifica concretamente su contenido. Al margen de otras consideraciones que puedan hacerse sobre su régimen jurídico o el tratamiento que se le da a efectos retributivos (se abunda en ello en otro apartado del informe) lo que interesa destacar aquí es que una cosa es que la norma estatal conforme su contenido y régimen de garantías, y otra bien

distinta que la delimitación de su concreto objeto deje de hacerse en el texto del convenio. Pues si lo que ha de entenderse entonces es que sus tareas serán las mismas que las del oficio o profesión que se le enseña, con menor grado de exigencia o pulcritud mientras adquiere la necesaria formación y experiencia, no parece necesario entonces crear una categoría específica que le sitúe en el último escalafón de todos y cada uno de los subgrupos o ramas, ya que para tratar de la diferencia retributiva existen otras normas responsables.

En parecidos términos respecto de la cualidad personal de quien ejerce la categoría profesional aparece también la de botones, restringida, eso sí, de forma mucho más taxativa a aquellos trabajadores que cuenten entre los dieciséis y los dieciocho años de edad. Factor limitativo de acceso que tiene a la edad como único elemento diferenciador y que por ello mismo presenta no pocas dudas acerca de su racionalidad o proporcionalidad. No se trata de poner en cuestión la legitimidad de las políticas de fomento de empleo de colectivos especialmente sensibles, sino de saber qué ocurre cuando esas mismas funciones son desempeñadas de manera efectiva por un trabajador de mayor edad o qué ha de hacerse con uno que cumple el límite, pues en ese sentido los textos analizados no son nada claros acerca de su reclasificación o necesario ascenso.

De hecho, no estamos ante un supuesto en el que haya una clara duplicidad de funciones respecto de las tareas propias de otras categorías. Es decir, hacer recados (así se define su objeto, junto con «tareas de reparto y otros trabajos que no requieren iniciativa ni responsabilidad», tanto en el VII Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada en Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, en el Convenio Colectivo de Enseñanza Privada de Cataluña, en el que convive con la categoría de personal no cualificado, posible alternativa de reclasificación por cumplimiento de la edad —Anexo I, punto 3.2.7—, como en el X Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Personas con Discapacidad), como tarea exclusiva y principal, es una función que se atribuye de forma cuasi-exclusiva al botones, de forma que en función de su seguimiento su presencia puede llegar a ser necesaria a poco que las dimensiones del centro lo requieran. Pues bien, en esos casos y ante la falta de otros candidatos idóneos por razón de la edad ¿podría el empresario ofertar el puesto a trabajadores mayores?, ¿se extingue el contrato por cumplimiento de la edad si no existe vacante? Es obvio, que no puede analizarse esta posibilidad como si de una nueva modalidad contractual de carácter temporal se tratase e, incluso, es también discutible tenerla como una causa objetiva que justifique la extinción *ex art.* 49 ET. En cualquier caso, no parece que en la práctica real sea éste un problema trascendente, de ahí que ahora sólo quiera dejarse planteado.

Un último aspecto a destacar en relación a la forma en que se estructuran los recursos humanos en el Sector, es la existencia de una dualidad respecto de aquellos Subsectores que guardan una cierta identidad con la normación propia de la enseñanza pública y aquellos otros en los que no se observa ese paralelismo y que presentan al tiempo una menor complejidad en forma de número de categorías y oficios.

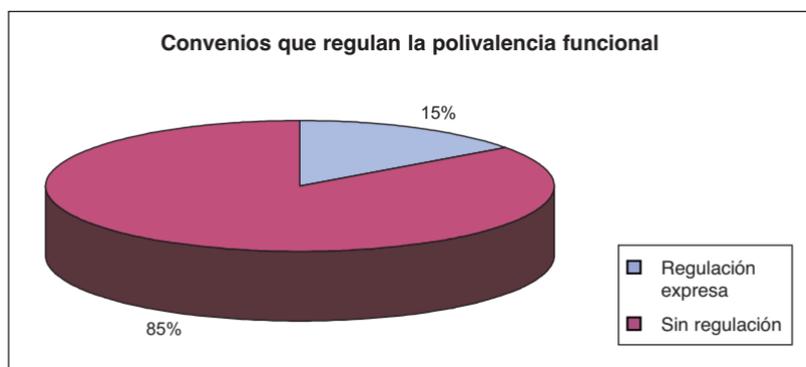
En ese primer grupo se encontrarían la mayor parte de los convenios sectoriales en los que se imparte algún modelo de enseñanza académica —normalmente reglada— en régimen privado y alternativo al sistema público. Es el caso del IV Convenio Colectivo de empresas de Enseñanza Privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos (Jefe de Negociado), VII Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada en Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (Jefe de Departamento), IV Convenio de Enseñanza y Formación no reglada (Profesor Titular y Profesor Adjunto), X Convenio de ámbito estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación (Profesor Agregado y Profesor Ayudante) y, sobre todo, quizás por imposición de la propia norma legal habilitadora de la existencia de este tipo de instituciones, el III Convenio de Universidades Privadas, Centros Universitarios y Centros de Formación de Postgraduados, si bien ello está más justificado en el ámbito docente —por la necesaria distinción entre Profesores Doctores y no Doctores, Facultades y Escuelas Universitarias—, pero menos en el ámbito de los servicios auxiliares y de administración. Por su parte, un ejemplo de complejidad con un elenco de un gran número de categorías es el del Convenio Colectivo de Enseñanza Privada de Cataluña, que sólo en el subgrupo de servicios generales define hasta 22 distintas.

Lo mismo ocurre con el listado que figura en el Anexo II del Convenio Colectivo de Enseñanza Privada del País Vasco, entre otras razones por su mayor ámbito funcional (recuérdese que engloba a diversos subsectores que en el ámbito estatal poseen convenio específico, como por ejemplo, Colegios Mayores y Menores, o Centros de Protección y Centros Sociales, además de Enseñanza Concertada y Privada). En ellos, ese reflejo se manifiesta tanto en la aparición y denominación de determinadas categorías, como de tareas o cargos, y que recuerdan casi instantáneamente a las formas propias de la administración pública.

En el otro grupo, y más alejados, se integrarían los centros que promueven la obtención de licencias o de títulos profesionales de menor rango académico, en los que seguramente por influencia también directa de su menor dimensión media, la clasificación funcional es considerablemente más sencilla y reducida. Aquí se incluiría el XVII Convenio Colectivo de Autoescuelas —con un máximo de 7 categorías— (también los provinciales de Valencia y Vizcaya), el IV Convenio Colectivo Nacional de Colegios Mayores Universitarios Privados y el IV Convenio Colectivo estatal para

los Centros de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y Artes Aplicadas y Oficios Artísticos —que agrupa un total de 16—.

2.3. Polivalencia funcional



Base de datos: 20 convenios colectivos sectoriales vigentes en 2002.

Pese al valor flexibilizador que en la reforma de 1994 se quiso dar por el legislador al pacto de polivalencia funcional, fundamentalmente al residenciarlo en la autonomía individual de las partes, no puede dejar de apuntarse la necesidad de que ciertos límites o mejoras se introduzcan por la negociación colectiva so pena de que una interpretación literal del precepto vacíe de contenido todo un sistema de clasificación profesional. Nótese que el art. 22.5 ET establece que *cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de dos o más categorías, grupos o niveles, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes*. Una dicción que admite la realización de funciones intergrupales y que por ello mismo no parece demasiado congruente con la idea que subyace en otros apartados del art. 22 y, sobre todo, del art. 39 ET, en relación con la necesidad de respetar en todo caso una cierta equivalencia profesional entre las prestaciones, en salvaguardia precisamente de derechos indisponibles de los trabajadores como son los de carácter profesional o la propia dignidad.

No obstante, y pese al dato numérico que muestra el gráfico, ha de apuntarse antes de comentar la regulación convencional localizada, que existe junto con la determinación expresa de reglas sobre esta figura otro conjunto de normas que también pueden calificarse como tales, sólo que se presentan como implícitas o presuntas. Son normas, ya parcialmente anotadas, que prevén la necesidad de afrontar las tareas necesarias en la empresa cuando no exista cobertura de puestos o categorías específicas a

través de otras que tienen el carácter de genéricas e, incluso, cuando del conjunto de la clasificación se predica su carácter enunciativo en el sentido de no tener que estar presentes en todo caso en la totalidad de empresas y centros de trabajo. Y es que la lectura de estas prácticas y preceptos no hacen sino relativizar al fin y a la postre la rigidez de las definiciones clasificatorias, dejando traslucir que el conjunto de la plantilla terminará realizando la totalidad de las funciones con independencia del encuadramiento profesional —normalmente por la identidad mayoritaria de sus funciones— de los distintos trabajadores. Es también el caso de la previsión del VII Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada en Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, sobre la forma de calcular la retribución del docente que desarrolla sus tareas en diferentes niveles educativos (con tablas salariales dispares), al establecer que el mismo se realizará teniendo en cuenta el porcentaje de distribución semanal que dedique a cada una de las respectivas funciones

Entrando ya en el análisis concreto de los textos, el primer caso a resaltar es el del IV Convenio Colectivo de empresas de Enseñanza Privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos. Su art. 12 dedica un párrafo específico para la institución que, en principio, puede calificarse como restrictivo si bien no está del todo claro si ese efecto se ha pretendido por parte de los negociadores de una forma totalmente consciente, aunque haya de presumirse en todo caso que sí. En éste se establece que: *se podrá acordar en contrato de trabajo la polivalencia funcional, es decir, la realización de labores propias de dos o más categorías*. Si esta redacción se contrasta con la propia del texto estatutario antes reseñado, puede observarse la omisión respecto de un posible pacto para la realización de funciones intergrupales, lo cual, evidentemente tiene su lógica, aunque no hubiera estado de más una mayor determinación en ese sentido.

Otra regulación singular es la prevista en el art. 8 del V Convenio Colectivo de empresas de Enseñanza Privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos, también garantista respecto de la disponibilidad que a través de esta clase de pactos puede hacerse del objeto del contrato y de la prestación por parte de la autonomía individual. De hecho, el carácter restrictivo de la regulación va a ser ahora mucho más evidente por la concreción con la que se realiza. El precepto reza así: *dentro del Grupo IV, y entre las cuatro categorías enunciadas en primer lugar (a, b, c y d), se podrá acordar la polivalencia funcional, es decir la realización de labores propias de dos o más categorías dentro del mismo grupo profesional*. Y es que no sólo se imposibilita el pacto para la realización de funciones propias de más de un grupo profesional, sino que incluso se limita éste a determinadas y específicas categorías profesionales. Las categorías a las que se refieren estas letras del grupo IV son, respectivamente:

- a) Personal de cocina;
- b) Personal de limpieza;
- c) Personal de mantenimiento y
- d) Personal de servicios generales.

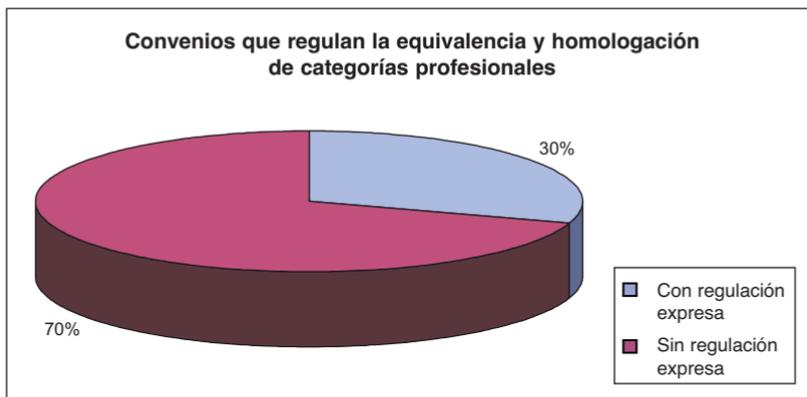
La última de las cláusulas a resaltar se encuentra en el art. 18 del IV Convenio Colectivo Nacional de Colegios Mayores Universitarios Privados. También restrictivo respecto del pacto intergrupual resulta sin embargo más explícito que el primero, aunque abra la puerta a una posible sustitución del pacto expreso de voluntades que parece exigir el precepto legal. Así: *se podrá acordar en contrato de trabajo la polivalencia funcional, es decir, la realización de labores propias de dos o más categorías. Las empresas, caso de ser necesario, podrán establecer polivalencia funcional con respecto de las categorías profesionales que, dentro del mismo grupo profesional, tengan la misma retribución según las tablas salariales del presente convenio y para algún/os trabajador/es, aunque tal circunstancia no se haya estipulado en el contrato.*

La cláusula resulta en realidad rica en matices, pues la doble mención a la categoría y al grupo hace señalar en primer lugar la neta diferenciación y la funcionalidad limitada que se admite en todo caso al pacto individual. Sin embargo, más peculiar es esa posible subsanación de la falta de pacto expreso por la imposición unilateral, justificada en necesidades organizativas, por parte del empresario. De hecho, puede considerarse una manifestación legítima si se analiza no ya desde la perspectiva del art. 22 ET sino del art. 39 del mismo cuerpo legal. Sobre todo, porque la limitación al seno del grupo profesional, con respeto de los derechos económicos, y a través de una fuente específica como la del convenio colectivo, nos hace situar no ya en una manifestación de polivalencia sino de regulación del poder de movilidad funcional que corresponde al empresario, máxime cuando se encuentra procedimentalizado y casualizado como es el caso, siempre, *ex* apartado 5 del art. 39 ET.

Un juicio semejante puede hacerse de la regulación contenida en el capítulo primero del Anexo I del Convenio Colectivo para Empresas de atención especializada en el ámbito de la familia, infancia y juventud. Y es que llama la atención una regla que se introduce en la cabecera de la clasificación, inmediatamente después de reconocer el poder de organización empresarial (art. 13), en cuya virtud: *a propuesta de la empresa se podrá reducir la movilidad dentro de la misma categoría profesional, respetando las limitaciones legales vigentes en cada momento.* Máxime si también se repara en que la clasificación se estructura en cinco grupos profesionales cada uno de los cuales contiene diversas categorías. En realidad, la explicación a esta atípica potestad empresarial (de reducir y no de ampliar) parece que puede encontrarse en la descripción de los cometidos propios de algunas de estas categorías, como por ejemplo la de edu-

cador o educadora. Y ello porque esa descripción de funciones varía según que trabaje de noche o en fines de semana, vacaciones (de los discentes ha de suponerse) y días no lectivos. Movilidad o facultad de concreción del objeto de la prestación que el empresario, pues, podrá autocensurar en provecho del trabajador.

2.4. Reglas sobre equivalencia y homologación: competencias de la Comisión Paritaria



Base de datos: 20 convenios colectivos sectoriales vigentes en 2002.

La administración y gestión del convenio es, sin duda, el campo en el que más ha evolucionado en los últimos tiempos nuestro sistema de negociación colectiva. Bien por el auge de los sistemas autónomos de resolución de conflictos, bien por la encomienda expresa del legislador (vgr. cláusulas de descuelgue salarial), lo cierto es que paulatinamente se va llenando de contenido esa mención necesaria (art. 85 ET) por la que ha de constituirse una comisión paritaria que ejercerá las competencias que las propias partes negociadoras tengan a bien adjudicarle.

En materia de clasificación profesional, sobre todo, tras la necesaria transformación que ha requerido la implantación de los grupos profesionales y la racionalización del elenco de categorías, es de destacar la existencia cada vez más numerosa de reglas en los convenios colectivos por las que se reconocen a favor de la comisión paritaria competencias para homologar o adaptar las anteriores clasificaciones a las nuevas estructuras, evitando así las discordancias y, también a veces, la multiplicación de procesos judiciales innecesarios o evitables. Relevantes a este respecto son el VII Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada en Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concerta-

do o subvencionado; el X Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Personas con Discapacidad; el VII Convenio Colectivo de ámbito estatal de Centros de Asistencia y Educación Infantil y el III Convenio de Universidades Privadas, Centros Universitarios y Centros de Formación de Postgraduados

Junto a esta cuestión, de estricto o correcto encuadramiento profesional, se incluye en este cuadro una materia diferente aunque de carácter complementario. Se trata de la existencia de un modelo o sistema de definición de categorías en el que varias de ellas comparten un mismo patrón de delimitación, por lo que puede deducirse la equivalencia entre las mismas. Equivalencia que puede tener su funcionalidad a efectos de movilidad (art. 39 ET) —siempre que se respeten, sobre todo en el caso de los docentes, otros requisitos como el de la posesión de una titulación específica—, pero también a los de homologación o adscripción respecto de anteriores menciones o clasificaciones.

En este grupo se encontrarían convenios como el IV Convenio Colectivo de empresas de Enseñanza Privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos o el Convenio Colectivo de Enseñanza Privada del País Vasco, en los que categorías como la de Profesor de los distintos niveles educativos se definen como *la persona que reuniendo las condiciones y títulos académicos exigidos por la normativa vigente, ejerce su actividad educativa para el desarrollo del currículo, dentro del marco organizativo,...* Modelo que no sólo se implanta para profesores, instructores y monitores, sino que se extiende, por ejemplo, a tareas propias de servicios generales o de carácter administrativo. En ambos, se incluye además, y de manera expresa una tabla de equivalencias entre el sistema clasificatorio anterior y el implantado por el propio convenio con vocación de exhaustividad.

Ha de aclararse adicionalmente que, en realidad, a la práctica totalidad de las comisiones paritarias, incluidas las de los convenios del sector educativo, podría aplicársele el reconocimiento de esta misma facultad por la vía de considerarla integrada en las definiciones genéricas con las que suele hacerse explícito su haz de facultades. Así, cuando se afirma que la misma *tendrá competencias para la interpretación, mediación, arbitraje y seguimiento de lo establecido en el convenio* (art. 7 del Convenio de ámbito estatal para las Escuelas de Turismo), puede colegirse que esa facultad de homologación o equiparación debe considerarse incluida. Sin embargo, no todos los convenios adoptan esa fórmula, pudiéndose encontrar la virtualidad de la atribución expresa en la innecesariedad de considerar el supuesto como de arbitraje o resolución de un conflicto jurídico, con lo que no requerirá de sometimiento o sumisión expresa de ambas partes tal como exige el art. 91 *in fine* ET.

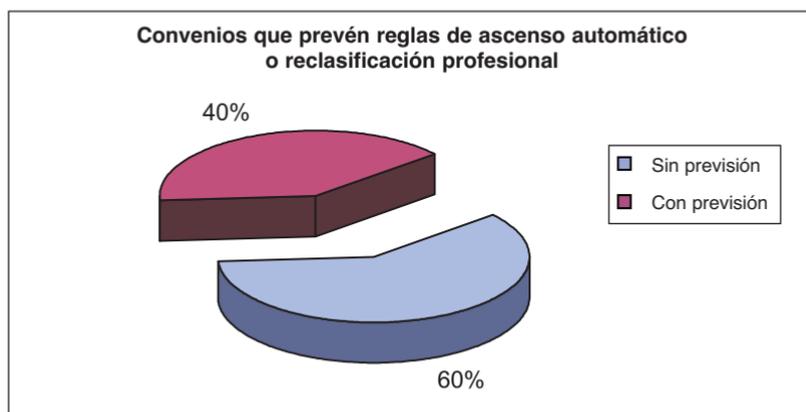
Por otra parte, cabe hacer referencia a otra forma de conseguir esta homologación o uniformización de categorías mediante una técnica de

amortización o desaparición de las mismas. El encuadramiento se va a producir finalmente conforme al modelo implantado, a veces de forma automática (es el caso del VII Convenio Colectivo de ámbito estatal de Centros de Asistencia y Educación Infantil que declara a extinguir la categoría de Asistente Infantil). Otras veces con o sin plazo transitorio (así cabe calificar la regla contenida en el art. 12 del X Convenio de ámbito estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación, respecto de ciertos cargos funcionales como el de Jefe de Sección y Jefe de Negociado, o también permanentes como la de conserje, si bien, seguirán conservando la retribución inicial mientras ejerzan las mismas funciones). Aunque en otras ocasiones el encuadramiento se hace depender del previo cumplimiento de un hecho potencial que se constituye a modo de condición suspensiva. Como sucede con la equiparación del Profesor Agregado de Escuela Universitaria al de Facultad si ostenta la condición de doctor —art. 9 del III Convenio de Universidades Privadas, Centros Universitarios y Centros de Formación de Postgraduados—; o, más genéricamente, el VII Convenio Colectivo de ámbito estatal de Centros de Asistencia y Educación Infantil, en el que se homologa la categoría del Técnico Superior en Educación Infantil y la de Educador Infantil, si el centro se acredita por el Ministerio de Educación y Ciencia o por la Administración Educativa competente para la impartición del primer ciclo de la educación infantil.

2.5. Reclasificación profesional

Sin perjuicio del análisis que en otro apartado de este informe se realiza sobre las vicisitudes de la relación laboral y, en concreto, del régimen aplicable al ejercicio por parte empresarial del *ius variandi* o la imposición de modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo, resulta conveniente realizar aquí ciertas acotaciones respecto del derecho que se reconoce a los trabajadores a una reclasificación profesional como consecuencia del mero transcurso de un periodo de tiempo (ascenso automático) o también por haber desarrollado las funciones propias de una categoría o función de carácter superior (art. 39.4 ET).

En el primero de los grupos ha de incluirse un muy variado número de cláusulas convencionales referidas principalmente a categorías de ingreso o de nivel inferior y, normalmente, radicadas en las áreas funcionales de administración y servicios, es decir, no docentes. En virtud de las mismas, y por el mero transcurso de un determinado lapso de tiempo en el ejercicio efectivo de las funciones propias de la categoría (entre dos y cinco años), se genera el derecho a la promoción o ascenso en forma de nuevo encuadramiento profesional o reclasificación conforme a la categoría superior. Este tipo de normas aparecen sistemáticamente bien junto



Base de datos: 20 convenios colectivos sectoriales vigentes en 2002.

con las relativas al ascenso o promoción, bien en las referidas a la cobertura de vacantes y más excepcionalmente en las de clasificación.

Ejemplos de lo dicho son: el art. 23 del IV Convenio Colectivo de empresas de Enseñanza Privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos, para el acceso a la condición de auxiliar a los dos años de formación; el art. 25 del VII Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada en Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, por el que se adquiere la condición de oficial tras cinco años como auxiliar; idéntico a este último, el art. 18 del Convenio Colectivo de Enseñanza Privada del País Vasco; sólo cuatro años exige sin embargo el art. 18 del IV Convenio de Enseñanza y Formación no reglada; también cinco años, el art. 34 del XVII Convenio Colectivo de Autoescuelas. Por su parte, el art. 15 del III Convenio de Universidades Privadas, Centros Universitarios y Centros de Formación de Postgraduados, sólo requiere tres años como auxiliar administrativo para ser considerado oficial de segunda; situación que no deja de resultar algo paradójica por cuanto que la categoría de origen no se prevé como tal, tan sólo la de auxiliar en el subgrupo 4, donde no existe a su vez la de oficial, radicada en otro subgrupo.

Para el caso de que no exista vacante en el momento en que se perfecciona el derecho —cuando se exige esa condición—, el propio convenio suele prever que se seguirán realizando las mismas funciones pero devengándose el salario correspondiente a la nueva categoría. Es esta regla precisamente la que puede servir para cuestionar realmente la virtualidad y la funcionalidad de este tipo de cláusulas. Pues, si bien y en un principio, pueden calificarse estas prácticas como ejemplos paradigmáticos de incentivos legítimos a la carrera profesional, desde otra perspecti-

va cabe preguntarse cuál es la verdadera razón de la misma, si una dualidad salarial encubierta o, incluso, si la adquisición de esa experiencia resulta verdaderamente crucial para el encuadramiento definitivo, ya que de lo contrario no se entiende bien la propia división entre categorías o niveles.

En un orden completamente diferente, pero significativo también del alcance de la negociación colectiva en esta materia, quiere llamarse la atención sobre la generalizada ausencia de desarrollo respecto de las previsiones del art. 39.4 ET para el caso de encomienda continuada de funciones de superior categoría. Dejando pues al margen aquellas disposiciones que no hacen sino reiterar la dicción legal, otras, aunque tampoco explícitas en exceso, parecen decantarse por obviar la necesidad de abrir el proceso ordinario de cobertura de vacantes cuando el trabajador ocupe dicha posición durante seis meses durante el año u ocho durante dos, al establecerse un único límite a su derecho a la reclasificación: salvo necesidades de titulación. Límite éste, en todo caso, que no termina de comprenderse tampoco del todo bien pues, si la titulación es requisito para el encuadramiento en esa función o categoría, difícilmente puede ser desmejorada por quien carece de ella.

Véase, a título de ejemplo, el art. 48 del IV Convenio Colectivo estatal para los Centros de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y Artes Aplicadas y Oficios Artísticos; el art. 53 del IV Convenio Colectivo de empresas de Enseñanza Privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos; el art. 58 del Convenio Colectivo de Enseñanza Privada del País Vasco; el art. 46 del Convenio Colectivo de Enseñanza Privada de Cataluña —donde para el caso de encargos de trabajos de inferior categoría se establecen las garantías formales y materiales del art. 39.2 ET, con la adicional de que esa situación *no superará el límite máximo del curso escolar* (art. 47)—; y el art. 45 del VII Convenio Colectivo de ámbito estatal de Centros de Asistencia y Educación Infantil, en el que también se prevé que se puede acceder a la nueva categoría, a solicitud del interesado, por el transcurso del mismo plazo previsto en el art. 39.4 ET, salvo que se carezca de titulación necesaria.

3. CONCLUSIONES

Tal como se ha venido afirmando desde el inicio de este capítulo, y a buen seguro por la influencia-responsabilidad que representa la naturaleza y el amplio ámbito territorial de estos convenios, los sujetos negociadores muestran una especial predisposición a abordar casi todos los temas relacionados con el ingreso en la empresa y el inicio de la relación laboral. No es momento ahora de entrar a recordar los porcentajes que se han ido comentando, pero sin duda llama la atención la práctica unani-

midad que muestran en el tratamiento tanto de la materia clasificatoria, como de la forma y modalidad de contratación —en especial, la de duración temporal determinada, sobre todo, en el seno de los convenios de ámbito estatal—.

Otra cosa es el sentido de la regulación, pues a pesar de los esfuerzos de racionalización que denotan los textos no siempre puede afirmarse que se consigan resultados todo lo satisfactorios que pueden ser exigibles tras tantos años de libre ejercicio de la autonomía colectiva. Es el caso, por ejemplo, de las listas de categorías profesionales. Y es que pese a la incorporación de los grupos profesionales al sistema de clasificación, sigue siendo excesivamente larga la enumeración de categorías con unas definiciones que poco ayudan a conocer realmente los límites del trabajo convenido, máxime, cuando uno se fija en las áreas funcionales que resultan realmente más necesitadas por su menor nivel de cualificación. Y es que dejando al margen el grupo profesional que constituyen los docentes, seguramente mejor tutelados por la exigencia pública de titulación académica y afinidad del área de conocimiento, difícilmente resulta justificable la profusión de tantas categorías de administración y, sobre todo, de servicios o servicios generales como habitualmente se las denomina. Se puede obtener la razonable impresión de que en muchos centros educativos, por la simplicidad de la organización productiva, la delimitación de funciones debe estar en la práctica mucho mejor resuelta que en el texto de los convenios. De ahí que ese elevado número de definiciones lo que provoca es muchas ocasiones es confusión. Confusión, porque puede servir para crear una artificial carrera profesional que esconda en realidad una múltiple escala salarial para prestaciones de igual o cuasi-idéntico valor económico; a ello coadyuva el solapamiento, la deficiente definición y el carácter enunciativo con que se presenta el conjunto del sistema, unido, eso sí, al poder de organización empresarial y a la necesidad proclamada en no pocas ocasiones de resolver todas las incidencias con el personal disponible.

No obstante, no todo es ni mucho menos negativo. Las atribuciones a la Comisión Paritaria, para que en uso de sus competencias de administración de lo negociado procedan a la homogeneización de los sistemas vigentes en las empresas conforme al patrón común establecido, supone un importante paso adelante en la normalización y evitación de procesos y contiendas judiciales. De la misma forma, la irrupción de los pactos de polivalencia funcional merece una favorable acogida, aunque sólo sea por el coto que supone a la atribución a la autonomía individual que se realizó con la definición legislativa de los mismos.

En cuanto al contenido de las normas sobre contratación, la misma reflexión general puede concluirse. Es decir, las posibilidades que el legislador ordinario ha depositado en la negociación colectiva son muchas, y los vicios y desviaciones más generalizados son conocidos y hasta denun-

ciados por la práctica totalidad de los agentes sociales, de ahí que como bienvenidas hayan de calificarse los avances y mejoras, pero no son ni mucho menos todas, ni siquiera la mayoría, de las que pueden exigirse.

Así, y por comenzar por las cláusulas de empleo, éstas se vienen a concentrar sobre todo en la fijación de un volumen máximo de plantilla temporal, olvidando cualquier innovación en materia de creación neta de empleo, limitación al poder de disposición o de mera conservación de plantillas. Incluso cuando se fijan en la proporción que pueden representar las modalidades contractuales de carácter temporal, obviando las reservas a trabajadores discapacitados, se excluyen del cómputo algunas figuras vigentes o no se tienen en cuenta todas las posibles, lo que relativiza aun más si cabe el valor vinculante de este tipo de compromisos. De cualquier manera, mucho más positivas resultan las experiencias de los convenios que se pronuncian, una mayoría holgada dicho sea de paso, que aquellos que no intentan si quiera poner cierto orden en la materia.

Respecto de la regulación de las modalidades contractuales individualmente consideradas, los convenios de gran ámbito territorial, acorde una vez más a su vocación generalista, abordan mayoritariamente la práctica totalidad de las posibilidades, aunque sin agotar eso sí, todos los campos de pronunciamiento. En ese sentido cabe destacar la tendencia, en relación a los contratos formativos, de aumentar el mínimo legal de su tratamiento retributivo, aunque no exista la misma preocupación en cuanto a garantizar la eficiencia de la formación, o la necesidad incluso de la misma —determinando los puestos de trabajo a cubrir— a efectos de legitimar la posibilidad de existencia del contrato.

Por lo que hace a las modalidades más extendidas, los conocidos como contratos estructurales, cabe sin embargo llamar la atención respecto de los considerables intentos por objetivar qué clase de obra o servicio puede considerarse autónomo a efectos de temporalizar una contratación. Y ello, aunque sea a través de la enumeración de tareas que presumiblemente no van a seguir con carácter regular o cuya permanencia no esté garantizada en la organización docente (vgr. cursos de postgrado, asignaturas de planes de estudio a extinguir, optativas, etc.), pues siempre resulta una opción preferible a la remisión al hecho de que exista una contratación específica con una tercera empresa. De la misma forma, cabe destacar cómo en los convenios se amplían los periodos de referencia y la duración máxima de la contratación eventual a fin de hacer coincidir el periodo lectivo, la necesidad docente, con el término máximo al que puede someterse una relación de esta naturaleza. Se trata de opciones legítimas, en cuanto que presuponen una adaptación de la regulación legal a las singularidades del proceso productivo, que se ejecuta incluso con claridad expositiva en ocasiones y con garantías o contrapesos en aras a evitar encadenamientos o situaciones abusivas (vgr. una plaza no podrá ser ocupada durante dos cursos consecutivos bajo esta última modalidad).

De las restantes cuestiones abordadas en esta selección de materias, cabe por último reseñar las relativas al periodo de prueba y al cese anticipado o dimisión del trabajador. La primera porque pone de manifiesto una vez más la singularidad del personal docente en el seno de estas plantillas. En general, se diversifica el régimen jurídico aplicable a fin de aumentar el periodo de libre desistimiento empresarial que llega a extremos a buen seguro excesivos (hasta un año), cuando se trata de una contratación indefinida. El cese anticipado o dimisión del trabajador, vigente una relación contractual temporal —razón última y real de la regulación de esta figura de daños y perjuicios—, es también un ítem a reseñar. No ya porque se prevea en la casi totalidad de los convenios sectoriales, ni incluso por la dureza de las sanciones que contiene (hasta un mes de salarios), sino porque pone de manifiesto una singular paradoja, la de la necesidad del empresariado de protegerse frente a la excesiva movilidad del personal docente, sobre todo, antes de la finalización del curso escolar. Una movilidad que puede encontrar en sus mismas condiciones de trabajo (temporalidad y comparación con las del sector público) la razón última de su existencia, lo que no deja de ser sino un objeto para la reflexión.

Capítulo IV

TIEMPO DE TRABAJO, DESCANSOS Y PERMISOS

1. INTRODUCCIÓN

El tema del tiempo de trabajo se aborda en este Capítulo de manera global, como comprensivo de todo lo referente a la jornada de trabajo (duración y distribución), de los periodos de descanso de cualquier naturaleza (diario, semanal, anual o vacaciones), así como de los permisos retribuidos, licencias y reducciones de jornada por causas diversas. Además de precisar este tratamiento amplio del tiempo de trabajo, hay que volver a recordar aquí la peculiar configuración del Sector de la Enseñanza Privada, subdividido, como se ha descrito en el primer Capítulo de este trabajo, hasta en once Subsectores, dotados todos ellos de una regulación convencional distinta, pese a que luego sus contenidos concretos se asemejen bastante, hasta llegar, en algunos casos, a una repetición literal copiada de un convenio a otro. Pero esto no es sino la expresión de una cierta tendencia a la unificación intrasectorial que ya se ha puesto de manifiesto de forma muy concreta en algunos convenios, sobre todo de ámbito autonómico. En cuanto a la negociación formalizada a nivel de empresa, pocos son los convenios existentes; menos aún los de cierta relevancia; e incluso estos últimos son en general poco innovadores. Ni constituyen una instancia negociadora articulada con los convenios sectoriales, ni su contenido se diferencia sustancialmente de la forma de enfocar el tiempo de trabajo en los convenios de ámbito superior; por este motivo, las referencias a los mismos en este Capítulo serán puramente episódicas.

Siguiendo el orden establecido en el Capítulo Primero, se hará una descripción detallada del contenido de los convenios colectivos vigen-

tes en cada uno de los Subsectores, estableciendo semejanzas y diferencias, destacando los factores de novedad, y subrayando los rasgos de la regulación más dudosos o que puedan plantear problemas de interpretación. El Capítulo se cierra con una valoración conjunta del tratamiento de las principales cuestiones relacionadas con la gestión del tiempo de trabajo en las empresas pertenecientes al Sector de la Enseñanza Privada.

2. SUBSECTOR DE LA ENSEÑANZA CONCERTADA

La regulación del tiempo de trabajo se encuentra en los arts. 25 a 40 del IV Convenio Colectivo Estatal de Enseñanza Privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos (concertada), vigente hasta el 31 de diciembre de 2003. Dos cuestiones deben subrayarse. En primer lugar, al tratarse de un Convenio que regula a todo el personal de los centros, entidades o empresas incluidas en su ámbito de aplicación funcional, se refiere tanto a los trabajadores docentes como a quienes desempeñan tareas de apoyo, de auxilio o complementarias de las primeras. Esto hace que en el tema del tiempo de trabajo, y más concretamente, el de la jornada y el de las vacaciones, se establezcan diferencias entre personal docente y no docente. En segundo lugar, y dada la peculiaridad de las funciones docentes, a su vez, el Convenio, en relación con este tipo de personal, diferencia entre actividades lectivas y no lectivas, lo que tiene como consecuencia importantes límites en la forma de distribución del tiempo de trabajo en razón del tope numérico semanal que se impone a las horas de docencia.

2.1. Jornada de trabajo: duración y distribución

2.1.1. *Personal docente*

Por lo que hace al personal docente, el art. 26 del Convenio fija la jornada anual total que será de 1.180 horas; una cantidad que, en la gama de tiempo anual de trabajo, ocupa una de las posiciones más bajas o reducidas. La duración máxima total de la jornada se limita, a su vez, por el propio art. 26 del Convenio Colectivo para las actividades lectivas a 850 horas/año, destinándose las otras 330 horas/año para el resto de las actividades no lectivas. Sólo en relación con el personal interno de los centros, la jornada anual se amplía en 40 horas más, dedicándose el incremento a actividades no lectivas, ya que el máximo de 850 horas/año de horas lectivas no puede ser superado. Si el personal docente se ocupa de funciones directivas temporales, su jornada de

trabajo se verá incrementada en 210 horas suplementarias que, necesaria y exclusivamente, habrán de dedicarse al desempeño de esas funciones específicas.

A los límites de duración anuales o jornada máxima anual se añade, sólo en el caso de las horas lectivas, un límite semanal de 25 horas que, además, han de distribuirse necesariamente de lunes a viernes. Con una excepción, inadecuadamente contenida en el art. 35 del Convenio, referida al caso de impartición de materias optativas o de asignaturas de los módulos de formación profesional, donde el tiempo dedicado a la actividad lectiva semanal *«podrá superarse, siempre que se respeten los topes anuales lectivos y se vea compensado el exceso de horas durante el curso escolar»*. Esto es, un caso de posible distribución anual irregular del tiempo de trabajo, en este caso de las horas lectivas.

En cambio, por lo que hace al tiempo dedicado a actividades no lectivas, no hay límites semanales, pudiéndose distribuir las horas a lo largo del año a decisión del empresario, de acuerdo, dice el mismo art. 26, con los criterios pactados entre el mismo y los representantes de los trabajadores, recuperando el empresario la plena capacidad de decisión en caso de disconformidad con los representantes de los trabajadores. A este respecto, pues, el Convenio Colectivo reconoce una amplia libertad empresarial de distribución de las horas dedicadas a actividades no lectivas, sin que la norma convencional fije ni siquiera un referente máximo semanal, lo que, aparentemente, parece significar que el empresario tiene libertad de distribución plena con los únicos límites derivados de la norma estatal laboral, el Estatuto de los Trabajadores; que, como se sabe, establece descansos semanales (día y medio ininterrumpido), diarios (doce horas entre jornada y jornada) y un máximo de nueve horas ordinarias diarias de trabajo. Entre estos condicionamientos, el IV Convenio Colectivo Estatal de Enseñanza Privada, facilita al empresario la determinación del momento concreto de aplicación de tales horas no lectivas. Sólo la referencia a *«los criterios pactados entre el mismo y los representantes de los trabajadores»*, remite a acuerdos específicos de empresa que serán los que finalmente se reflejarán en el calendario laboral que prevé el art. 35 del mismo Convenio. No puede dejar de subrayarse, sin embargo, esa libertad de decisión empresarial que el art. 26 del Convenio reconoce, en defecto de tales acuerdos o pactos.

La importancia de la división entre actividades lectivas y no lectivas, a efectos de la distribución de la jornada del personal docente, ha llevado al Convenio a definir las para establecer la diferencia entre ambas. Así, el art. 25 del Convenio señala que *«se entiende por actividad lectiva la impartición de clases (periodo no superior a sesenta minutos), la realización de pruebas escritas u orales a los alumnos y la tutoría grupal»*. La limitación de la duración de las clases está, sin duda, relacionada con el tipo de enseñanza de que se trata y que es la comprendida en el ámbito

funcional recogido en el art. 2 del Convenio, abarcando desde el primer ciclo de educación infantil hasta la educación especial (en ambos casos, integradas), o desde la educación primaria hasta la permanente de adultos o la formación profesional. La inclusión de tiempo de pruebas y la tutoría grupal (por oposición a la individual) es perfectamente adecuada a la definición de la actividad lectiva. Además, y debido también a la peculiaridad de la enseñanza de que se trata, la actividad lectiva en los ciclos de formación profesional y programas de garantía social *«incluye la formación en centros de trabajo consistente en la realización de prácticas y tutorías de los alumnos»*.

Junto a estas actividades, el art. 25 del Convenio prevé que, en el caso en el que la relación profesor/unidad sea superior a las estrictamente necesarias para impartir el currículo de cada nivel educativo (dicho de otra forma, cuando la dedicación lectiva o capacidad docente disponible, del personal docente de que se trate exceda las horas lectivas previstas), ese exceso podrá dedicarse a actividades propias de cargos unipersonales, de coordinación u otras, *«cuando así lo determine el empresario y para las personas que él designe»*; una referencia esta última quizás en exceso genérica y que, como en el caso de la distribución de las horas no lectivas, atribuye amplias facultades al empresario. Aunque, también aquí, el control de esa decisión podrá venir, de forma indirecta, por la opinión que el empresario debe solicitar obligatoriamente de los delegados del personal o del comité de empresa, al fin de elaborar, al principio de cada curso escolar, el cuadro horario de cada profesor, *«con señalamiento expreso de las actividades lectivas o asimiladas a desempeñar por cada docente»* (art. 25, in fine, del Convenio). No dice el art. 25 que dicho cuadro horario haya de negociarse o pactarse por lo que, como se ha indicado, el control es sólo indirecto; una posición reforzada del empresario que se acentúa en la atribución al mismo, sin ninguna otra intermediación, de la facultad de *«modificar la distribución de esas actividades en función de la incidencia producida»*, si se produjera alguna que afectara a la plantilla del centro (bajas temporales o definitivas, suspensiones, excedencias, etc.).

Por lo que se refiere a las actividades no lectivas, el art. 26 del Convenio las define como *«todas aquellas que efectuadas en la empresa educativa tengan relación con la enseñanza, tales como: la preparación de clases, los tiempos libres que puedan quedar al profesor entre clases por distribución del horario, las reuniones de evaluación, las correcciones, la preparación de trabajos de laboratorios, las entrevistas con padres de alumnos, bibliotecas, etc.»*. En definitiva, una definición descriptiva de actividades preparatorias, de apoyo o complementarias de la docencia. A la que el Convenio se ve en la obligación de precisar que, durante los recreos, el profesor estará a disposición del empresario para realizar las actividades de vigilancia de los alumnos durante los mismos.

2.1.2. Personal no docente

En cuanto a este personal, el Convenio diferencia, en materia de jornada, entre el personal titulado no docente, de una parte, y el personal auxiliar y de administración y servicios, por otra. Para los primeros, el art. 28 establece una jornada máxima anual de 1.400 horas (siempre con el incremento de 40 horas si se trata de personal interno), tope que se refuerza con un límite semanal de 34 horas; lo que reduce la capacidad de manobra empresarial, condicionada por ambos límites, sobre todo el semanal.

Algo semejante pero con mayores dosis de flexibilidad, sucede con el personal auxiliar y de administración y servicios, para el cual el art. 29 del Convenio fija una jornada máxima anual de 1.615 horas (más las habituales 40 horas/año del personal interno), y una jornada máxima semanal de 38 horas de trabajo efectivo (para lo cual, en ausencia de otra contenida en el Convenio, ha de aplicarse la definición contenida en el art. 34.5 del Estatuto de los Trabajadores). A estos dos límites, el Convenio añade un límite diario consistente en 8 horas, salvo el sábado que será de 4 horas. En cuanto al trabajo a desarrollar en los meses (julio y agosto) o en los periodos (vacaciones escolares de Navidad y Semana Santa) en los que no hay actividad lectiva, el personal auxiliar y de administración y servicios tendrá derecho, según el mismo artículo del Convenio, a una jornada continuada; con un máximo de seis horas al día, abarcando el descanso semanal 48 horas seguidas (y no un día medio, por lo que se excluyen los sábados como día laborable).

Por lo que puede apreciarse, la jornada del personal no docente (auxiliar y de administración y servicios) es de mayor duración que la del docente, e incluso que la del titulado no docente, y, además, permite una más alta flexibilidad en su distribución. No sólo porque, y contrariamente a lo fijado para el personal docente, el sábado no queda excluido de la distribución del tiempo de trabajo, excepto la regla, contenida en el mismo art. 29 que obliga a liberar para este personal «un sábado en semanas alternas» y lo dicho antes respecto de los periodos no lectivos. Además, la distribución diaria de las 38 horas semanales de trabajo no necesariamente es regular ya que se hará, según dice el art. 29 del Convenio, «según las necesidades de la empresa», sin que se prevea trámite alguno de consulta para esta distribución, salvo lo que más adelante se dirá en relación con el calendario laboral. Por otra parte, el Convenio reserva a la empresa, para este personal, una bolsa anual de 57 horas (a detraer, obviamente, de las 1.615 horas que constituyen la jornada anual) «que podrán distribuirse a lo largo del año», a decisión de la empresa, incluso si ello supone superar las limitaciones tanto semanal como diaria que se acaban de reproducir.

Tampoco prevé el Convenio (y difícilmente puede establecerse en el calendario laboral, dada la naturaleza de este tipo de horas) mecanismo

alguno de control de las decisiones empresariales que, limitadas sólo por las exigencias legales (como el descanso de doce horas entre jornadas, que el Convenio recuerda de forma innecesaria por tratarse de un mandato legal imperativo), podrán hacer un uso muy libre de esa bolsa de horas, ya sea ampliando la jornada semanal, ya sea superando los límites diarios fijados. Para este personal, en fin, el mismo art. 29 prevé (de nuevo de forma muy genérica como lo hace al referirse a «*las necesidades del trabajo o las características de la empresa*»), la posibilidad de intercambiar el descanso de día y medio ininterrumpido de sábado y domingo por otro momento de descanso equivalente a lo largo de la semana. Naturalmente que estas últimas reglas sufren adaptaciones inevitables en los casos en que se trate de internados o centros análogos donde la necesaria atención de los servicios no pueda cumplirse con la realización de la jornada continua, pudiendo establecerse turnos (que el Convenio no señala cómo) para lograrlo.

El Convenio cierra la regulación de la jornada de trabajo con dos observaciones. Una, referida a los porteros y demás servicios análogos de vigilancia, que quedan excluidos del régimen de jornada establecido en el Convenio, remitiéndose implícitamente tanto al Estatuto de los Trabajadores como al RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo. Otra, de más alcance, es la referida a las horas extraordinarias. El art. 30, establece, de forma lacónica y repetitiva respecto de lo establecido en la ley, que serán tales las que excedan de la jornada establecida, en cada caso, en el Convenio; añadiendo que la propuesta de realizarlas corresponderá al empresario, siendo libre el trabajador de aceptarlas o no. En definitiva, el Convenio no hace uso de la posibilidad contenida en el art. 35.4 del Estatuto de los Trabajadores de introducir la obligatoriedad de un cierto número de horas extraordinarias. Posiblemente, la flexibilidad de la distribución de las horas ordinarias, además de la existencia de la bolsa de 57 horas/año a disposición de la empresa, hace innecesario un pacto de ese tipo.

2.2. Descansos

Ya se han indicado algunas referencias a los descansos diario y semanal que se derivan de la distribución misma de la jornada de trabajo; tales como la reserva, a efectos del descanso semanal, de sábados y domingos para el personal docente, y sólo en los períodos no lectivos para el no docente, o el respeto, en todo caso, de las doce horas de descanso entre jornadas. Cuando se trata directamente de descansos, el IV Convenio Colectivo Estatal de Enseñanza Privada se refiere específicamente al descanso anual o vacaciones, o a otras vacaciones o días de no trabajo retribuido, de menor duración, a cuya regulación destina los arts. 31 a 34.

Con carácter general, el art. 31 del Convenio atribuye a todos los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación el derecho a disfrutar, por cada año completo de servicio activo, de un mes de vacaciones retribuidas; y si el tiempo trabajado fuera inferior al año, los días de vacación serán, como es habitual, los que correspondan en proporción a ese tiempo de trabajo (o su equivalente económico proporcional en caso de cese, según recuerda, innecesariamente, el art. 34 del Convenio). La referencia al tiempo de servicio activo significa que no se computarán como tales los periodos de excedencia de cualquier naturaleza; quedando abierta la cuestión, que el Convenio no solventa, acerca de si otros periodos de no trabajo, tales como los de suspensión del contrato por enfermedad, deben computarse. A lo que, seguramente, deba darse, en razón de las orientaciones jurisprudenciales, una respuesta positiva.

Otra cosa es la efectividad del disfrute de esas vacaciones (en el sentido de tener derecho a otro momento para ello), si coinciden con tiempos de suspensión del contrato. Aquí la respuesta es generalmente negativa, en el sentido que esa coincidencia no genera un derecho posterior a tiempo de vacación soportando el trabajador el coste de esa superposición, salvo en el caso de coincidencia entre descanso por maternidad y periodo de vacaciones. A este último efecto, el art. 31 del Convenio establece que, de darse, en todo o en parte, esa superposición entre tiempo de descanso por maternidad y tiempo de vacación, tal y como previsto en el calendario laboral, trabajador y empresa podrán acordar (lo que, pese a la apariencia, no es potestativo del empresario sino una obligación a satisfacer a requerimiento del trabajador) una nueva fecha de disfrute de los días de vacación que hayan coincidido con la suspensión del descanso por maternidad. Otra cosa es la fijación concreta del momento de ese disfrute postergado, respecto de lo cual nada dice el Convenio, dejándolo al pacto individual entre empresario y trabajador; si bien, en caso de discrepancia, podrá sin duda acudir a las vías procesales previstas en el art. 38 del Estatuto de los Trabajadores (en concreto la modalidad procesal especial de fijación del momento de disfrute de las vacaciones, de los arts. 125 y 126 de la Ley de Procedimiento Laboral). Este derecho de recuperación de los días de descanso vacacional no se amplía expresamente a otros periodos de vacaciones o sin actividad de los previstos en el propio Convenio (Navidad, Semana Santa, el mes de julio para el personal docente).

El derecho a un mes de vacaciones, que se disfrutarán, preferentemente, durante los meses de julio y agosto, hace que el tiempo vacacional sea de 31 días naturales, uno más de los previstos en el art. 38 del Estatuto de los Trabajadores. Por otra parte, el periodo del año completo de servicios que se toma en consideración a efectos de generar el derecho no es el año natural, ni el año inmediatamente anterior al inicio de la prestación laboral, sino el periodo comprendido entre el 1 de septiembre y el 31 de agosto del año siguiente. Lo que resulta lógico, debido, como seña-

la el art. 31 del Convenio, a las características especiales del sector de la enseñanza, organizado por cursos académicos y no por años naturales. En todo caso, la regulación convencional vuelve a diferenciar, como en el caso de la jornada, entre personal docente y no docente.

2.2.1. *Personal docente*

El art. 32 del Convenio establece que, además del mes de vacaciones, de forma consecutiva y conjunta, y ambos en el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto, el personal docente tendrá derecho a «un mes adicional sin actividad». Dicho mes es retribuido como el de vacaciones, con el que guarda grandes semejanzas. Si bien no puede concluirse sin más, porque sería inexacto, que el personal docente incluido en el ámbito del Convenio tenga derecho a dos meses de vacaciones retribuidas.

Lo anterior se debe a que, durante dicho mes adicional no estrictamente vacacional, existen obligaciones laborales a desempeñar durante el mismo que no dependen de la voluntad o de la libertad del trabajador. Por ejemplo, el mismo art. 32 señala que, durante ese mes adicional (que tanto puede ser julio como agosto si el periodo vacacional es agosto o julio, respectivamente), «se podrán utilizar hasta un máximo de cuarenta horas para actividades no lectivas, en un periodo máximo de los ocho primeros días del mes de julio o los ocho últimos días del mes de agosto». El uso del verbo podrá, remite, según el tenor habitual del Convenio, a la decisión empresarial en este sentido, que está facultado para usar o no, agotar o no, dicho crédito o bolsa de horas. Si bien concentrándolas en uno de los dos periodos señalados para no interferir el disfrute de las vacaciones que, en todo caso, tienen una duración ininterrumpida de 31 días más otros 15 adicionales que se suman (esto en el caso de que esas cuarenta horas se utilicen por el empresario en ambos periodos, inicial y final, de las vacaciones más su mes adicional), configurando un tiempo que, sumando al de vacación en sentido estricto el de no actividad, arroja un total de 46 días ininterrumpidos, como mínimo. Aunque lo habitual será, y quizás esa sea la intención del convenio, que si el mes de vacaciones elegido es julio, las horas adicionales sólo puedan cumplirse los últimos días de agosto (mes adicional en este caso); y, si el mes de vacación es agosto, las horas adicionales sólo deberán realizarse en los primeros días del mes de julio. Sólo la fijación de las vacaciones de quince de julio a quince de agosto permitiría el uso de ambos periodos para realizar las 40 horas de actividades no lectivas.

Otra particularidad que impide afirmar sin más la existencia de dos meses de vacaciones para el personal docente la constituyen los denominados cursos de verano. Según el art. 32 del Convenio, si se organizaran

tales cursos, los profesores que sean necesarios para la realización de los mismos no disfrutarán del citado mes retribuido sin actividad, adicional a las vacaciones. De forma que tales profesores deberán trabajar en los cursos de verano, con un máximo de 100 horas (lo que es una carga importante ya que, si se tiene en cuenta la jornada docente habitual, cien horas es la suma del máximo semanal por las cuatro semanas del mes), percibiendo a cambio una compensación económica adicional que el Convenio fija, como mínimo (mejorable, pues, en cada empresa), en el 35 por 100 del salario bruto mensual del profesor afectado. Las horas dedicadas a estos cursos no se tienen en cuenta, además, para el cómputo de la jornada anual fijada en el Convenio; si bien los profesores encargados de impartirlos no estarán obligados a cumplir las 40 horas de actividad no lectiva a que se ha hecho referencia en el párrafo anterior.

Cuestión particularmente delicada es qué profesores han de impartir tales cursos de verano. El art. 32 del Convenio fija, en primer lugar, la regla de la voluntariedad. En su defecto, la empresa podrá hacer recurso (no dice el Convenio con qué criterios) de hasta un 25 por 100 del personal docente total, con un mínimo de tres trabajadores; lo que se hace para evitar un reparto excesivo de la carga docente y la anulación práctica del mes retribuido adicional a las vacaciones merced a encargos docentes de corta duración o entidad diaria o semanal. En definitiva, lo que el Convenio pretende con el límite del 25 por 100 es forzar la concentración de la carga docente (naturalmente siempre en defecto de prestación voluntaria), pero también evitar un exceso en esa concentración en uno o dos trabajadores (de aquí el mínimo de tres que exige). Finalmente, el Convenio establece que, de existir varios trabajadores con la misma especialidad, la asignación se hará, se supone que dando prioridad a los ofrecimientos voluntarios, de forma rotatoria en años sucesivos.

Por último, en relación con los periodos vacacionales de Navidad y de Semana Santa y haciendo obligatoria una práctica inveterada en el sector, el art. 32 del Convenio atribuye al personal docente el derecho a *«tantos días sin actividad docente como los que se fijen de vacación para los alumnos en el calendario escolar»*; previendo, incluso, que si el calendario escolar, por depender de las Comunidades Autónomas, fijara las vacaciones en fechas distintas a la Semana Santa o Pascua, el derecho de descanso de los profesores se adaptaría a estas nuevas fechas.

2.2.2. Personal no docente

Además del mes de vacaciones previsto en el art. 31 del Convenio con carácter general, y en las condiciones ya descritas, el art. 33 del Convenio establece, para el personal no docente, los siguientes periodos adicionales de vacaciones o de no actividad retribuida.

En primer lugar, todo el personal no docente tendrá derecho, durante el periodo navideño, a seis días consecutivos, de los considerados como laborables según el calendario laboral de la empresa; tales días se califican como permiso retribuido. La misma regla rige en cuanto al periodo de Semana Santa y Pascua, sólo que aquí los días de permiso retribuido serán sólo tres consecutivos. La única excepción es que la empresa podrá establecer turnos (tampoco indica el Convenio nada acerca de si es o no necesaria la consulta a los representantes de los trabajadores y mucho menos el acuerdo) con el fin de mantener los servicios de la empresa.

Además de estos días de permiso retribuido, el personal no docente disfrutará de seis días de vacaciones adicionales durante el año, fijándose el momento de su disfrute sólo por el empresario (tres de esos días), o por el empresario de acuerdo con los representantes de los trabajadores (los otros tres días). Nada dice el Convenio acerca de si los grupos de tres días han de ser consecutivos (lo que no parece); como tampoco acerca de si los tres días dejados a la decisión del empresario han de establecerse al inicio del curso escolar, como los acordados con los representantes, lo que, de no ser así, dejaría una amplia capacidad de decisión a la empresa para situar tales días a su conveniencia; y tampoco dice nada el Convenio sobre la forma de solventar la inexistencia de acuerdo entre empresa y representantes: si éste recupera la capacidad de decisión, como sucedía con la distribución de las horas no lectivas del personal docente, o si es posible acudir al procedimiento de solución del conflicto previsto en los arts. 125 y 126 de la Ley de Procedimiento Laboral. Por último, y en relación con, exclusivamente, el personal de Administración (es decir, excluido el personal auxiliar) el Convenio reconoce dos días más de vacaciones al año, uno a determinar por el empresario al inicio del curso escolar y otro a fijar por el trabajador, aparentemente sin límite alguno y sin momento concreto, salvo la mínima antelación de la puesta en conocimiento de la decisión, forzada por la obligación de buena fe. Sin que parezca que el empresario pueda rechazar esa elección alegando necesidades de la empresa o del servicio.

Estas previsiones convencionales acerca de periodos adicionales de descanso vacacional, incluyen, y esta afirmación es extensible a lo previsto para el personal docente, tanto tiempos de permiso retribuido sometido a una cierta mínima disponibilidad, como días que, en otro contexto, podrían calificarse como de permiso retribuido por asuntos propios, como otros, directamente vacacionales, asociados a periodos de inactividad docente o escolar. En consecuencia, un tipo peculiar de vacación, a medio camino entre el tiempo excluido de toda carga laboral y los permisos retribuidos por asuntos específicos que el ordenamiento (o el Convenio) juzgan merecedores de una tutela especial.

2.3. Calendario laboral

El art. 35 del Convenio se refiere al calendario laboral, que tiene una relativa trascendencia en virtud de las frecuentes remisiones que al mismo hacen otros artículos del Convenio.

En este artículo se establece, en primer lugar, la obligación (debida, de nuevo, a la peculiaridad de la actividad) de establecerlo al inicio del curso escolar. En dicho calendario laboral deberán figurar, por exigencias del Convenio, tanto los horarios de trabajo como las vacaciones del personal; si bien se abre una posibilidad de adaptación según las necesidades del centro, sin que se indique qué necesidades son éstas ni qué procedimiento habrá de utilizarse para el cambio, debiendo estimarse que, al menos, será el mismo que se usó para su elaboración. Tras la lectura de los artículos dedicados a la jornada y a las vacaciones, existen ciertos datos que difícilmente podrán figurar en dicho calendario al inicio del curso escolar. Es el caso de las 57 horas a disposición del empresario, para el personal auxiliar y de administración, o los tres días de vacaciones a fijar por el empresario para el personal no docente, o el día adicional a elegir por el trabajador no docente. No obstante, el resto de los aspectos relativos al horario y a las vacaciones pueden ser fácilmente concretados en el calendario y ésta es, sin duda, la intención de esa exigencia contenida en el art. 35 del Convenio.

Cuestión diferente es el procedimiento de elaboración del calendario y la intervención en el mismo de los representantes de los trabajadores. Según el art. 35 del Convenio, esa intervención se limita a la emisión de un informe al respecto ya que los representantes sólo tienen un derecho de información activa o de consulta. La decisión y la responsabilidad de la elaboración final corresponde, sin duda, a la empresa que goza aquí de una amplia libertad de configuración, sólo limitada por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en el propio convenio, en los términos ya vistos. Por supuesto que, elaborado el calendario, deberá dársele la publicidad adecuada y habitual (exposición en lugar visible del centro de trabajo), adaptándose, si fuera necesario, a las fiestas laborales anuales acordadas por el Gobierno, Comunidades Autónomas o Ayuntamientos; lo que sucederá, normalmente, tras la elaboración del calendario escolar a uno de septiembre de cada año.

2.4. Permisos

En general, la regulación de estas cuestiones por el IV Convenio Colectivo Estatal de Enseñanza Privada, tiene enormes semejanzas con la contenida en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores, al que añade muy poco. Es el caso de los permisos retribuidos, tal y como regulados en los

arts. 36 y 39 del Convenio. El primero de ellos se limita a reproducir literalmente, y de forma parcial, lo ya establecido en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores, en lo relativo al permiso por matrimonio, por traslado de domicilio, por cumplimiento de deberes públicos y personales, o para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

Las únicas novedades son las siguientes. En primer lugar, incrementar un día (de dos a tres, de cuatro a cinco) los de permiso retribuido por nacimiento de hijo o por fallecimiento, accidente o enfermedad de parientes cercanos (manteniendo el parentesco hasta el segundo grado), incluyendo expresamente (lo que el Estatuto de los Trabajadores no hace) al cónyuge. La diferencia de días se debe a una circunstancia que el Estatuto de los Trabajadores también prevé, cual es la distancia entre la residencia del trabajador y el acontecimiento justificador del permiso que obliga al primero a hacer un desplazamiento; sólo que, frente a la inconcreción el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores, el art. 36 del Convenio fija la distancia que atribuye más días de permiso en 150 kilómetros. En segundo lugar, el art. 36 del Convenio concede un nuevo día de permiso retribuido, respeto de la ley, para asistir a la boda de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En tercer lugar, y en cuanto al permiso de lactancia, regulado en el art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, la única aportación del art. 39 del Convenio es indicar que tal permiso no podrá ser disfrutado simultáneamente por el padre y la madre; lo que no puede impedir el previsto disfrute indistinto del art. 37 del Estatuto de los Trabajadores. En cuarto lugar, los arts. 41 y 42 del Convenio se refieren a los permisos retribuidos conectados con la formación y la promoción profesional del trabajador (art. 23 del Estatuto de los Trabajadores); considerándose tales cuando el trabajador acude a los cursos con el permiso empresarial (que el Convenio no explicita en qué condiciones puede darlo o negarlo), así como los permisos necesarios para realizar exámenes oficiales. En quinto lugar, el art. 90 del Convenio regula el permiso retribuido de los representantes sindicales en activo como trabajadores que participen en la mesa negociadora del convenio o en las sesiones de la Comisión Paritaria.

Por lo que hace a los permisos no retribuidos, no regulados por el Estatuto de los Trabajadores pero evidentemente posibles, el art. 37 del Convenio establece que el trabajador podrá solicitarlos con una duración de hasta 15 días, por curso escolar, pudiendo fraccionar dicho permiso en dos partes como máximo. El disfrute del permiso se somete a un preaviso de quince días, siendo obligatoria para la empresa su concesión salvo que, en cuanto al personal docente, haya otro trabajador del mismo nivel también con permiso sin sueldo; y, en cuanto al personal no docente, que haya otro trabajador con permiso de la misma rama, lo que, a tenor del

Anexo I del Convenio, relativo a la clasificación profesional, debe seguramente interpretarse como de la misma categoría.

Cuestión diferente es la relativa a la reducción de jornada, pese a regularse en el mismo artículo del Estatuto de los Trabajadores. El Convenio (art. 40) se refiere a la que, suponiendo una reducción equivalente del salario, se funda en el cuidado de menores de seis años, de minusválidos o de familiares hasta el segundo grado, que no puedan valerse por sí mismos y que no desempeñen actividad retribuida alguna. La regulación convencional es, en este punto, idéntica a la legal, incluso en lo que hace a la concreción horaria de la reducción de la jornada. Sólo incluye una referencia a la finalización del tiempo de reducción que, si decidida por el trabajador docente, fuerza a coincidir, con el pretexto de la mejor organización del centro de trabajo, con el inicio del curso escolar. Sin duda que esta norma pretende evitar finalizaciones de la reducción de la jornada (y del salario que ello conlleva) en el final del curso escolar, coincidente con el cese de actividades del personal docente. Sólo el argumento de un exigible uso de buena fe del derecho (y una evitación de su abuso), respalda la legalidad de esta previsión, en principio, literalmente contraria al tenor del art. 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, que deja a la libre decisión del trabajador tanto la concreción horaria de la reducción como la determinación del período de su disfrute.

2.5. El tiempo de trabajo en los Convenios Colectivos autonómicos: Cataluña y el País Vasco

Como ya se ha visto en el capítulo dedicado a la Estructura de la Negociación y a los mecanismos de articulación convencional, el art. 1 del Convenio Estatal de Enseñanza Privada Concertada, permite la existencia, aun negociados tras la vigencia del Convenio Estatal, de Convenios Colectivos autonómicos, en los casos de Comunidades Autónomas con competencias educativas exclusivas o plenas; autodeclarándose, en este caso, el Convenio Estatal, norma supletoria del Convenio Autonómico de que se trate. Una posibilidad negociadora que, como ya se advirtió en su momento, parte de la base de la habilitación legal del segundo párrafo del art. 84 del Estatuto de los Trabajadores, pero que es más generosa el cuanto a su contenido, al permitir al Convenio Autonómico abordar cualquier materia; y, sin duda, la del tiempo de trabajo, ya que ésta ni siquiera se encuentra, entre las enumeradas como sustraídas a la negociación posterior inferior, por el último párrafo del mismo art. 84 del Estatuto de los Trabajadores.

En aplicación de esta posibilidad, se han aprobado algunos convenios colectivos autonómicos de la enseñanza privada concertada; en concreto los de las Comunidades Autónomas de Cataluña y del País Vasco, con vigen-

cias referidas, en ambos casos, al año 2001, sin que se hayan producido posteriormente, en la Comunidad Autónoma de Cataluña negociaciones de nuevos convenios, por lo que deben entenderse prorrogados; no así en el País Vasco, donde el 19 de diciembre de 2002, se ha suscrito un nuevo Convenio Colectivo de ámbito autonómico, vigente para el año 2002 (y prorrogado para el año 2003), que será al que se haga referencia en las páginas que siguen. Una de las características de estos Convenios Autonómicos es que, aprobados a partir de la habilitación del art. 1 del Convenio Estatal de la Enseñanza Privada Concertada, sin embargo, su ámbito de aplicación es algo diferente en cuanto que abarca actividades regidas por otros convenios estatales, como es el caso del Convenio de Colegios Mayores, o el de Enseñanza de Peluquería, Musicales, Artes Aplicadas y Oficios Artísticos (caso del Convenio de Cataluña), o incluso, además de éstas, del Convenio Estatal de Escuelas de Turismo (el caso de Convenio del País Vasco).

El problema se plantea, sin duda, con carácter general y ha sido abordado ya en la parte referida a la estructura negociada y a la articulación de convenios dentro del sector de la Enseñanza Privada. Pero, con independencia del juicio general que esta práctica haya merecido, en lo que se refiere al tiempo de trabajo, el Convenio Estatal de Escuelas de Turismo permite, en su art. 1, convenios colectivos inferiores (autonómicos, por ejemplo) a los que sólo prohíbe abordar una serie de materias, entre las que no se encuentra la del tiempo de trabajo. Algo semejante a lo que toleran, por si fuera de aplicación, los arts. 1 de los Convenios Estatal de Enseñanza y Formación no Reglada, Estatal de Peluquería y otras enseñanzas artísticas, y Estatal de Colegios Mayores y, aunque no lo diga expresamente pero también es posible entenderse así por obra del art. 84 del Estatuto de los Trabajadores, respecto del Convenio Estatal de Asistencia y Educación Infantil.

2.5.1. *Convenio Colectivo de Cataluña*

La estructura de la regulación del tiempo de trabajo en este Convenio Autonómico no se separa, en general, de la contenida en el Convenio, o Convenios Estatales, diferenciando entre personal docente y no docente y, en cuanto al primero, entre horas lectivas y no lectivas.

Resulta algo llamativo el art. 25 del Convenio donde se fijan las horas de trabajo, lectivas y no lectivas, en cómputo anual. Este largo artículo establece, en primer lugar, la jornada anual del personal docente que, dada la amplitud funcional el Convenio, no es única sino distinta según el tipo de docencia. Así, en general, la jornada anual de los docentes será de 1.190 horas, que pueden incrementarse, a voluntad de ambas partes, en un máximo de 120 horas más, que no se consideran horas extraordinarias (una especie de bolsa de horas de aceptación voluntaria individual); y que,

a su vez, se incrementan en 5 horas/semana si se trata de cargos directivos para dedicarlas a esta función. La jornada anual de los docentes, no obstante, se diversifica ya que, para la enseñanza reglada no concertada, la jornada anual será de 1.300 horas, previendo el Convenio, para el año 2003, una equiparación con la cifra de 1.190 horas (un efecto evidente de la regulación unitaria). Por último, el personal docente de enseñanzas especializadas de carácter profesional, tendrá una jornada anual de 1.315 horas. En cuanto al personal no docente titulado, su jornada anual será de 1.356 horas, y aunque se diferencia, en más, según tipo de enseñanzas, el Convenio prevé que, para el año 2003, todo este personal tendrá la misma jornada anual, al margen del centro de enseñanza de que se trate. Por último, el personal no docente, también se diferencia según centros: de nivel concertado, 1.547 horas/año; de nivel no concertado, 1.506 horas/año, para el año 2003; para los centros de enseñanzas especializadas de tipo profesional, 1.546 horas/año. Se trata de jornadas que, en relación con el Convenio Estatal de Enseñanza Privada no Concertada, son algo mayores para el personal docente (no en cuanto a la formación no reglada o los colegios mayores); pero inferiores para el resto del personal.

El cálculo anual de la jornada no significa que el Convenio de Cataluña incluya formas más flexibles de reparto de ese tiempo de trabajo. Por el contrario, el mismo recoge los clásicos límites internos de duración máxima de la jornada semanal, sobre todo en cuanto a la actividad docente y en relación con el número máximo de las horas lectivas. En cuanto al personal docente, los arts. 22 y 23 del Convenio, establecen un máximo de horas semanales de trabajo (que se establecen como «*media*»), lo que parece permitir una distribución irregular) de 30 horas, distribuidas normalmente en una proporción de 25 lectivas y 5 no lectivas; salvo la del docente de enseñanzas profesionales que será de 32 horas (30 lectivas y dos no lectivas a la semana) y la de otras enseñanzas profesionales que será de 33 horas/semana, las mismas que las del personal titulado no docente. Estas horas han de impartirse, en el caso de los docentes, lo que es un límite mucho más rígido, de lunes a viernes, con un máximo diario de 8 horas (lo que es otro límite rígido) y con otro máximo diario de horas lectivas de 5 horas/día. No obstante, salvo estas dos limitaciones (mas las de los descansos diarios y semanal), el Convenio prevé la distribución irregular de las horas no lectivas; lo que será, dice expresamente, «*competencia del titular del centro*»; mientras que las lectivas, pese a hablarse de promedio semanal, parece que finalmente se encuentran con topes más frecuentes y rígidos (diario y semanal) que impiden, o al menos dificultan enormemente, su distribución irregular.

En cuanto al personal no docente, rige con más posibilidades la fijación de una jornada anual, si bien también hay límites semejantes a los ya vistos en el Convenio Estatal. Así la jornada semanal es de 38 horas; la diaria no puede exceder de 8 horas (el sábado de 4 horas); debe descan-

sarse un sábado libre cada dos semanas, se debe respetar el descanso diario de 12 horas; en los periodos no lectivos la jornada es continuada y no puede ser superior a 6 horas; en los meses de verano, el descanso semanal debe ser de 48 horas ininterrumpidas. Límites, en fin, que dificultan extraordinariamente una distribución irregular de la jornada de trabajo; sólo intrasemanal, desde luego, si se considera que el límite de 38 horas/semana es infranqueable.

Por lo que se refiere a las vacaciones y permisos, los arts. 28 a 31 del Convenio de Cataluña reiteran en gran parte lo dicho en el Convenio Estatal de la Enseñanza Privada Concertada. Desde el mes por año completo, preferentemente en julio o agosto; hasta el mes adicional unido a las vacaciones para el personal docente; pasando, siempre para los docentes, por la posibilidad de cierto número de horas de trabajo en ese mes adicional, o la existencia de vacaciones coincidentes con los periodos vacacionales escolares. Por su parte, el personal no docente, que disfruta de un mes de vacaciones, con carácter general, suma a este periodo los días habituales (6 y 8, respectivamente) de los periodos de Semana Santa y Navidad; como también suma los días de descanso retribuido (7 en total, 4 a fijar por el empresario y 3 de común acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa); y añade, finalmente, un día más, también a fijar por el mismo procedimiento que los anteriores. Esto por lo que hace a la enseñanza concertada. En cuanto a la no concertada y a la no reglada, los días que se suman (aparte de los de Semana Santa y Navidad), son 12 días naturales y 5 laborales, respectivamente.

En lo que hace a los permisos, retribuidos o no (arts. 33 a 38 del Convenio) prácticamente no hay innovación alguna, limitándose el Convenio Autonómico a reproducir las reglas ya existentes en el Convenio Estatal.

2.5.2. Convenio Colectivo del País Vasco

Formulado con la misma pretensión integradora del Convenio de Enseñanza Privada de Cataluña, el Convenio de Enseñanza Privada del País Vasco agota gran parte de su esfuerzo en esta tarea de integración de algunos Subsectores, acumulando regulaciones, con diferencias entre sí, tomadas de esas distintas fuentes. Al final, la labor de homogeneización, como se ha visto con el otro Convenio Autonómico, se resiente, planteándose más bien como un propósito a más largo plazo. Dicho esto, resulta sin duda tedioso reproducir, aunque sea de forma esquemática, todas las variables contenidas en el articulado del Convenio. Por lo que se hará aquí más bien unas indicaciones acerca de su orientación general.

En primer lugar, la relevancia que se da al calendario laboral que deberá aprobarse al inicio del curso escolar (art. 24 del Convenio), si bien dando sólo participación a los representantes de los trabajadores en un trá-

mite obligado de consulta previa. Esa relevancia del calendario, que sería mucho mayor si la distribución de la jornada, computada anualmente, pudiera ser muy flexible (lo que no sucede, como ya se ha visto para el Convenio de Cataluña), sí puede contener, no obstante, el reparto del tiempo de trabajo del mes de julio para liberarlo desde el punto de vista de las obligaciones laborales (equiparándolo, que no lo es, a un tiempo vacacional), si bien con los límites del máximo diario (9 horas) y del descanso diario (12 horas), y sin que esas horas así repartidas puedan, en ningún caso, considerarse extraordinarias.

En cuanto a los módulos de fijación de la jornada, se hace anualmente (art. 25), según el tipo de enseñanza, yendo desde las 1.252 horas/año (para la infantil, primaria, educación especial, ESO, ESPO y EEMM, concertadas o no), a las 1.319 horas/año (para las enseñanzas especializadas), pasando por las 1.390 del personal titulado no docentes o las 1.585 horas/año del personal no docente de administración y servicios. Todo ello, al margen de las 210 horas/año más de los docentes que desempeñen cargos directivos; y de las 40 horas/año más del personal interno. Esta fijación anual, como en el caso anterior, está a su vez sometida a ciertos límites (32 horas/semana, de lunes a viernes, del personal docente; divididas, a su vez, en una proporción de 22 a 27 horas lectivas (según las enseñanzas) y el resto no lectivas; más una jornada de trabajo semanal, en julio o agosto, cuando esos meses no sean vacacionales o asimilados, de 21 horas. En cuanto a los no docentes, los titulados no docentes tendrán una semana de 34 o 35 horas de trabajo. Mientras que el resto del personal no docente, la tendrá de 40 horas/semana, de lunes a viernes, si bien, y sólo en este caso, el art. 27 del Convenio se refiere a la posibilidad de una distribución irregular de la jornada por lo que las 40 horas son sólo un promedio; no obstante, también en este caso hay límites como que, aparte de los días de la semana donde puede fijarse la actividad (lunes a viernes), la jornada no podrá superar las 8 horas/día, el descanso diario deberá ser como mínimo de 12 horas, la preferencia es a situar el descanso semanal los sábados y domingos, y la jornada durante el periodo de verano será continuada, de seis horas, con derechos al descanso semanal ininterrumpido de 48 horas.

Las vacaciones siguen la misma pauta. Para todos los trabajadores, un mes continuado al año, durante el verano. Para los docentes, caben diversas alternativas: o la del reparto de las horas de julio en los demás meses, liberando dos de vacaciones; o acordar un mes de descanso continuado de un mes, añadido al de vacaciones, a la mitad de la plantilla de forma alternativa; o establecer 15 días de descanso continuado, sumado a las vacaciones, para toda la plantilla, durante todo el año (art. 34 del Convenio). Pudiendo, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, trasladar estos días de descanso a otra época del año. Además, los docentes tendrán los días de vacación que coincidan con las vacaciones escolares, en Semana Santa y Navidad. El personal titulado no docente,

disfrutará (además del mes general, de los 15 días añadidos a este mes y de 4 días laborables al año, a determinar de mutuo acuerdo con la empresa), de 7 y 9 días naturales continuados de vacación, en Semana Santa y Navidad, respectivamente. El resto del personal no docente, en fin, sólo tendrá derecho a estos últimos días de vacación, además, naturalmente, del mes estándar.

En cuanto a los permisos, licencias y reducciones de jornada, en fin, al margen de la habitual reproducción de reglas legales (como la reducción por lactancia y los permisos retribuidos clásicos) el Convenio del País Vasco contiene algunas singularidades que merece la pena destacar:

- a) la licencia por maternidad, por adopción o acogimiento, se amplían una semana respecto de la duración legal, si bien esta ampliación significa la desaparición de la regla del disfrute añadido de días vacacionales cuando se solapan con estos tiempos de descanso; como dice el art. 41 del Convenio, *«la licencia por maternidad se ampliará una semana, en relación con lo establecido en la legislación actual, quedando absorbidas las vacaciones si coinciden con este periodo»*;
- b) un permiso por paternidad de cinco días continuados, ampliables en dos más si el parto es por cesárea, a disfrutar en el periodo de los primeros 15 días a partir del nacimiento o de la llegada del adoptado al hogar;
- c) ampliación del permiso por fallecimiento de familiar a cinco días, si fuera de primer grado y dos días más si es necesario desplazarse fuera del País Vasco;
- d) licencias, por el tiempo mínimo imprescindible, para acudir a consultas médicas;
- e) un día por boda de hijo o hermano;
- f) recurso a un límite porcentual de la plantilla (5 por 100) de coincidencia, para conceder o negar los permisos, tanto retribuidos para formación como no retribuidos o sin sueldo;
- g) fijación del tiempo de licencia retribuida para examen en 1 día completo, ampliable a tres días si la prueba requiere un desplazamiento superior a los 150 kilómetros.

3. SUBSECTOR DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN

La regulación convencional de este Subsector se encuentra en el X Convenio, de ámbito estatal, para los Centros de Educación Universitaria e Investigación, con una vigencia ordinaria prevista de cuatro años, esto es, hasta el 31 de diciembre de 2002, dada la atribución, por el art. 3

del mismo, de carácter retroactivo a sus disposiciones a fecha de 1 de enero de 1999. Tanto la jornada de trabajo como las vacaciones y permisos se regulan en los arts. 36 a 44. También en este Convenio se recurre a la distinción entre personal docente y no docente, si bien con menor intensidad que en el IV Convenio Colectivo Estatal de Enseñanza Privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos ya que la distinción se refiere casi exclusivamente al tema de la jornada, destacando la frecuente parcialidad de la misma en cuanto a los docentes. El X Convenio Colectivo Estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación también marca la diferencia para el personal docente, como se verá, entre tiempo lectivo o de docencia y tiempo de actividades complementarias.

Llama la atención, no obstante, lo establecido en el art. 37, c) del Convenio, artículo en teoría dedicado al personal no docente pero en realidad aplicable al conjunto de los trabajadores, en cuanto a la facultad que la norma convencional le atribuye a la empresa de *«subordinar los horarios de trabajo del profesorado y del personal no docente (...) a las necesidades docentes e investigadoras»*, concluyendo (lo que significa la atribución de una amplia facultad a la empresa) de revisar tales horarios *«para ajustarlos a los planes que establezcan los centros al distribuir y coordinar las clases teóricas y prácticas de acuerdo con los planes de estudio vigentes, el número de alumnos, las aulas, seminarios y laboratorios disponibles, el desarrollo de los programas de investigación y las demás actividades culturales y formativas propias del quehacer universitario»*.

En definitiva, una referencia muy amplia, que abarca prácticamente toda la actividad de estos centros, y que pone en manos de la empresa (sin que el Convenio diga en qué condiciones, mediante qué procedimientos y si ha de tener lugar consulta, negociación, información o acuerdo con los representantes de los trabajadores) la decisión de alterar los horarios de trabajo, con el sólo límite de la jornada máxima; que en el caso de los docentes es semanal (y, en consecuencia, sí es un límite significativo), pero que, para los no docentes, es anual (lo que abre un amplio margen de maniobrabilidad a la empresa en este terreno). Posiblemente estos cambios de horarios o adaptaciones deban preverse sólo, de forma así más controlada, a la hora de fijar los calendarios laborales, sin que deba aceptarse una facultad de cambio empresarial sin límite ni control.

3.1. Jornada de trabajo

3.1.1. Personal docente

El art. 36 del Convenio regula el tiempo de trabajo del personal docente, grupo profesional dentro del cual establece diferencias entre los docentes con dedicación exclusiva, dedicación plena y dedicación par-

cial, fijando jornadas de trabajo distintas para cada uno de estos colectivos. En todos los casos, no obstante, el módulo utilizado es el semanal, sin que en ningún momento aparezca la referencia a la jornada anual u horas totales/año de estos trabajadores; lo que no quiere decir que no se recurra a fórmulas de distribución irregular de la jornada. Esta ausencia de mención de la jornada en cómputo anual no imposibilita que así se establezca en cada una de las empresas o centros a los que el Convenio se aplica, por permitirlo el art. 38 del mismo, al señalar que los centros podrán fijar un cómputo anual de la jornada, tomando como base lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y lo regulado en el propio Convenio (básicamente en lo referente a la proyección anual del máximo de horas semanales fijado, tolerando en consecuencia un reparto irregular de esa jornada).

En relación con los docentes de dedicación exclusiva, la jornada se establece, de forma rígida, en 37 horas y media semanales de permanencia en el centro. Si bien esta rigidez se atenúa, al permitir el mismo art. 36 del Convenio que puedan realizarse *«hasta tres horas más de promedio semanal, en cómputo anual»*, naturalmente al margen de los periodos vacacionales, de los domingos y de los festivos; se trata de horas dedicadas en todo caso a la docencia reglada o normalizada o a seminarios incluidos en los horarios (sintéticamente, dicho, horas de docencia). Alguna observación merece este plus de horas cuya calificación es dudosa.

Si la suma de estas tres horas a las 37 y media de la jornada ordinaria no superara el máximo legal de las cuarenta horas del art. 34 del Estatuto de los Trabajadores, podría hablarse de bolsa de horas ordinarias a disposición de la empresa, o de horas suplementarias. Sin embargo, esa superación, aunque sea por sólo media hora, conduce a considerar que se trata de auténticas horas extraordinarias, pero cuyo número superaría con exceso al máximo de las 80 horas/año previstas en el art. 35.2 del Estatuto de los Trabajadores, ya que un cálculo aproximado del número de semanas posibles de trabajo (excluidos los periodos antes indicados) por las tres horas semanales previstas, arroja una cifra que puede rondar las 125 horas/año, sin duda mayor que las 80 horas antes indicadas. Que puede tratarse de horas extraordinarias, aunque no se las llame así, lo confirma el hecho de que, como establece el art. 36 del Convenio, se realizan sólo cuando las necesidades del centro así lo requieran y *«de mutuo acuerdo»*, lo que remite el régimen de las horas extraordinarias contenido en el art. 35.4 del Estatuto de los Trabajadores. Y que la superación del máximo previsto en esta última norma es un dato insalvable, se refleja también en el hecho de que no se recurre al mecanismo del descanso compensatorio en los cuatro meses siguientes, tal y como también regulado en el art. 35.2 del Estatuto de los Trabajadores, para evitar su contabilización, sino que, directamente, se compensan con un complemento salarial en la cuantía establecida en las tablas anexadas al Convenio.

En este contexto, la tajante afirmación final del apartado a) del art. 36 del Convenio, en el sentido de que *«en ningún caso se podrá superar el total de horas semanales de dedicación»*, resulta un tanto chocante ya que, todo lo más, debe ser referida a las horas comprendidas en la jornada ordinaria, esto es, dejando margen esas tres horas semanales añadidas de promedio en cómputo anual que se han calificado como extraordinarias, que, sin duda, sí superan el total de horas semanales de dedicación. Salvo que se entienda que el incremento en tres horas de las de docencia supone inmediatamente una reducción equivalente de las horas no docentes, en cuyo caso es cierto que no se superarían nunca las 37 horas y media de jornada semanal y la compensación económica se derivaría del hecho de superar el tope de horas máximas de docencia semanal, también establecido como se verá ahora por el art. 36 del Convenio.

Por lo que hace a los docentes de dedicación plena, el esquema de la regulación convencional es similar. De una parte, se fija un máximo-mínimo de prestación horaria semanal, que se cifra en este caso en 30 horas. Reiterando la posibilidad de realizar las que se han denominado antes como horas extraordinarias, si bien en cuantía de *«dos horas más de promedio semanal, en cómputo anual»*, con similar exclusión de periodos vacacionales, domingos y festivos; y con idéntico régimen jurídico básico: realización a partir del mutuo acuerdo entre empresa y trabajador y compensación económica de las mismas conforme al complemento previsto en las tablas salariales del propio X Convenio Colectivo Estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación. Sólo que, al no superar el máximo legal y al acercarse la naturaleza de este tipo de trabajo al del trabajo a tiempo parcial, más bien habría que hablar de horas complementarias, en el sentido de las así calificadas por el art. 12 del Estatuto de los Trabajadores. También se incluye en el apartado b) del art. 36 del Convenio la tajante afirmación, que puede ser entendida en los términos antes señalados, de que en ningún caso se podrá superar el total de horas semanales de dedicación; en cuyo caso, las dos horas añadidas serán a la docencia, no al total de las horas con lo que no se suscitara la problemática de las horas complementarias, ya que el incremento en docencia supondría simultáneamente la reducción equivalente de las horas no docentes.

La tercera categoría es la de los docentes en régimen de dedicación parcial, que se definen muy libremente por el art. 36, c) del Convenio como un supuesto de *«prestación del número de horas pactadas entre el trabajador y el centro»*, teniendo en cuenta lo que el propio Convenio (art. 20) establece en relación con el trabajo a tiempo parcial. Según esta última norma, la jornada de trabajo no podrá superar las veinticinco horas de trabajo semanales, aunque puede ser inferior en la medida en que esta referencia horaria constituye un máximo que no tiene por qué ser alcanzado en todos los casos, pudiendo acordarse libremente entre empresa y trabajador docente.

Pues bien, tanto en el segundo caso de los docentes en régimen de dedicación plena como en el de los docentes en régimen de dedicación parcial, se plantean algunas cuestiones relativas a la definición y naturaleza del trabajo a tiempo parcial. En efecto, si se ponen en relación tanto una como otra categoría con la definición del trabajo a tiempo parcial contenida en el art. 12 del ET (mucho más tras las modificaciones experimentadas tras la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo), deberá concluirse que ambas se integran sin dificultad en esa definición, puesto que cualquier reducción del tiempo de trabajo respecto de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable (y aquí lo es sin duda el docente con dedicación exclusiva), significa que se está en presencia de un trabajo a tiempo parcial que deberá regirse por las normas del Estatuto de los Trabajadores, además de las que, compatibles con éste, se recojan en el propio Convenio.

En este sentido, se trata indudablemente de trabajos a tiempo parcial a los que deben aplicarse las reglas imperativas recogidas en el art. 12 del Estatuto de los Trabajadores: celebración por escrito, mención en el mismo del número de horas de trabajo de tipo ordinario, prohibición de horas extraordinarias, posible pacto de horas complementarias con los límites numéricos previstos, etc. En cuanto a la regulación convencional, contenida en el art. 20, está claramente desfasada al ser anterior a la reforma del trabajo a tiempo parcial introducida por la Ley 12/2001, antes mencionada. En consecuencia, y al margen las adaptaciones que haya podido realizar la Comisión Paritaria del Convenio conforme a la habilitación expresa en este sentido contenida en el art. 20, in fine, del Convenio, lo cierto es que la actual regulación del trabajo a tiempo parcial no sólo permite calificar ambas categorías sin dificultad como trabajadores parciales (entre otras razones por la ampliación del supuesto provocada por la desaparición de los topes mínimos y máximos de reducción permitidos al trabajo a tiempo parcial); también impone otros límites más amplios a las horas complementarias (el 15 por 100 de incremento que puede elevarse al 60 por 100 si así lo prevé un convenio sectorial como el que aquí se está analizando), en los que encaja sin problemas esa previsión de dos horas semanales más en promedio anual establecida para los docentes con dedicación plena (si es que se consideran horas añadidas al tope semanal fijado); por último, la previsión de acuerdo de voluntades, tanto para la realización de estas horas complementarias (si lo son) como para la suscripción y la modalidad del trabajo a tiempo parcial, cuando se trata de los docentes de dedicación parcial, también cumple con la exigencia legal de la voluntariedad del trabajo a tiempo parcial en todas sus dimensiones.

El Convenio no agota su regulación fijando los máximos de las distintas jornadas de trabajo según la categoría o tipo de docente. También establece otros límites, aunque menos rígidos, derivados de la diferenciación entre horas de docencia y horas dedicadas a actividades preparatorias o com-

plementarias. Partiendo de esta distinción, el art. 36 (y también el 20) del Convenio definen un tipo y otro de horas conforme a los siguientes criterios:

- a) se consideran horas de docencia las dedicadas a *«la docencia reglada o normalizada y seminarios incluidas en horarios»*;
- b) mientras que se entiende que son las demás horas de trabajo no estrictamente docente las destinadas a la *«preparación, investigación, tutorías, tareas de gobierno y demás actividades universitarias»*.

Todo ello, de acuerdo con los distintos planes de estudio y los sistemas pedagógicos adoptados por los distintos centros. Una vez establecidos los dos grupos de horas, el Convenio introduce un límite numérico interno, referido a las horas de docencia. Que no podrán superar las quince horas semanales de promedio en cómputo anual (luego cabe una distribución irregular de este tipo de horas que repercutirá en las horas no docentes que quedan de margen), para los trabajadores de dedicación exclusiva; ni las trece horas semanales de promedio en cómputo anual, para los trabajadores docentes de dedicación plena; ni las veinte horas semanales de promedio en cómputo anual, en el caso de los docentes con dedicación parcial

Sorprende quizás un poco esta escala, sobre todo por cuanto las horas de docencia (veinte), previstas como máximo para los docentes con dedicación parcial es superior (o puede serlo) a la de los docentes con dedicación exclusiva (quince). Lo que repercute, además de configurar preferentemente al docente con dedicación parcial como un impartidor de docencia, en las horas de no docencia directa que restan a las diversas categorías: veintidós y media, para los de dedicación exclusiva; diecisiete, para los de dedicación plena; y cinco, para los de dedicación parcial que, además, se dedicarán, dice el art. 20 del Convenio a *«preparación, realización y corrección de exámenes, atención al alumno, reuniones de claustro, departamento u otras actividades universitarias»*. En cuanto a las horas de no docencia directa, el Convenio permite computar en este grupo (pero a criterio de la Dirección del Centro y según las necesidades de preparación de la docencia), las horas y las actividades (con evidente traducción horaria) que pudieran o debieran realizarse fuera de las instalaciones del propio centro, ya que todo el sistema de cómputo horario se basa en la permanencia en el centro de trabajo.

3.1.2. *Personal no docente*

El art. 37 del X Convenio Colectivo Estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación regula la jornada de trabajo del per-

sonal no docente, estableciendo un número de horas semanales iguales a las exigidas a los docentes con dedicación exclusiva (37 y media horas/semana), si bien permitiendo de forma general su cómputo anual, lo que significa la posibilidad de una distribución irregular que, sin duda, habrá de ser acordada en cada centro de trabajo según prevé el art. 38 del Convenio. Lo anterior significa una mayor flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo de los no docentes, que no se encuentra con el rígido tope semanal de las 37 horas y media de los docentes (aunque para éstos, y dentro de esa rigidez, la flexibilidad está en la distribución de las horas de docencia directa que también toleran, como se ha visto, un cómputo promedio anual).

En todo caso, el Convenio establece algunos límites a esa distribución promedio anual irregular, que se suman a las previstas en el Estatuto de los Trabajadores (algunas de forma imperativa, como el descanso de doce horas entre jornadas) y otras disponibles por convenio (como el límite de nueve horas diarias ordinarias de trabajo).

Pues bien, el art. 37 del Convenio determina los siguientes límites:

- a) dos sábados libres cada mes, y, si por razones de organización del trabajo (que, en principio, determinará el empresario), el descanso mínimo de los dos sábados al mes no pudiera tener lugar, deberá disfrutarse otro día de la semana;
- b) si se hacen turnos, el número de horas ordinarias diarias de trabajo puede superar las nueve, aunque para ello el Convenio exige, no sólo que se respete el máximo de la jornada semanal en promedio anual así como el descanso entre jornadas, sino también que haya acuerdo al respecto entre los trabajadores o sus representantes y la empresa, lo que atribuye un amplio protagonismo al acuerdo de empresa en todas las instancias de la flexibilización del tiempo de trabajo;
- c) que durante los meses de julio y agosto la jornada se reducirá a 35 horas semanales, que se realizarán de lunes a viernes, bastando al efecto la mera petición del Comité de Empresa (ni siquiera el acuerdo del empresario que deberá aplicar obligatoriamente dicha petición); esta limitación del periodo estival es la que propicia seguramente la organización de turnos para la adecuada atención de los servicios, con los condicionantes y las flexibilidades que se acaban de describir.

Por último, el art. 37 del Convenio prevé para el personal no docente, al margen del carácter continuado o no de la jornada (en cuyo caso sería obligatorio a tenor del art. 34.4 del Estatuto de los Trabajadores), un descanso de quince minutos. Que, además, el convenio califica como retribuido, cumpliendo la previsión del Estatuto de los Trabajadores en el

sentido de que este tipo de descanso o pausas del trabajo se considerarán tiempo de trabajo efectivo (y retribuido) si así lo establece el convenio colectivo o el contrato de trabajo. Lo que es, precisamente, la previsión del art. 37 del X Convenio Colectivo Estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación.

3.2. Vacaciones y permisos

En cuanto a las vacaciones, el art. 39 del Convenio regula conjuntamente a todo el personal, docente o no, incluido en su ámbito, estableciendo el derecho a un mes completo de vacaciones por año natural; lo que normalmente superará en un día los treinta días naturales previstos, como mínimo, en el art. 38 del Estatuto de los Trabajadores, mucho más cuando el art. 39 recoge la preferencia del disfrute de dicho mes en periodo de verano. En cuanto a su régimen jurídico, el Convenio incluye una disposición de aplicación habitual, por lo que es prácticamente irrelevante, en el sentido de que el tiempo de disfrute de las vacaciones será proporcional al tiempo trabajado durante el año natural; y también otra, menos frecuente, pero que ya se ha visto en el IV Convenio Colectivo Estatal de Enseñanza Privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos, de conceder el derecho a nuevos días de vacación en los casos en que su tiempo de disfrute coincida, total o parcialmente, con lo que, de forma arcaica, el Convenio denomina «*periodo de incapacidad temporal por maternidad*» y que, desde 1994, debe denominarse más propiamente, periodo de descanso por maternidad. Al margen de la denominación, lo cierto es que el Convenio atribuye el derecho a esos nuevos días de vacación (los mismos en los que haya tenido lugar el solapamiento) que se disfrutarán, como regla general, inmediatamente a continuación de la finalización de la licencia maternal; pudiendo las partes, no obstante, acordar otras fechas de disfrute dentro del año natural. Lo que significa que, si no hay acuerdo, la fecha es la inmediata posterior.

Además del periodo estándar de vacaciones que se acaba de transcribir, el art. 39 del Convenio atribuye un derecho suplementario a un día más de vacaciones al año, que se convierten en dos para el personal no docente. Sólo que, en cuanto al momento de su disfrute, es la Dirección del Centro la que tiene la facultad de fijarlo; por lo que este día, o días, tienen una naturaleza extraña ya que se asemejan más a los días de libre disposición o de asuntos propios, sólo que dejando a la empresa el derecho a fijar el momento de su disfrute, aceptando o no las sugerencias o peticiones de los trabajadores. Tampoco dice el Convenio que no puedan sumarse al tiempo vacacional, lo que, una vez más queda a la libre decisión de la empresa el consentirlo o no.

El art. 39 del Convenio también fija, como en el caso del IV Convenio Colectivo Estatal de Enseñanza Privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos, periodos vacacionales adicionales conectados con los periodos de vacaciones estudiantiles o no lectivos, concretamente Navidad y Semana Santa. A este efecto, el personal docente disfrutará de las mismas vacaciones, en estos periodos, «*que las que disfruten los alumnos*»; mientras que el personal no docente disfrutará de nueve días naturales en Navidad y seis en Semana Santa. Con la sola salvedad, en este segundo caso, de que los centros podrán establecer turnos entre el personal con el fin de mantener el servicio en los centros; sin que, subraya el art. 39, el tiempo de trabajo de esos turnos se considere en ningún caso tiempo extraordinario u horas extraordinarias.

Por lo que se refiere a los permisos retribuidos, el Convenio, como sucedía en el Subsector anteriormente analizado, reproduce, normalmente de forma literal, lo establecido en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores. Si acaso, y por destacar las innovaciones o diferencias, pueden citarse las siguientes:

- a) el incremento en un día (de dos a tres, de cuatro a cinco) de permiso retribuido para los casos de acontecimientos familiares relevantes o graves de parientes cercanos, estableciendo la distancia que obliga al desplazamiento (y que incrementa el número de días de permiso) en los 200 kilómetros;
- b) la concesión adicional del permiso de un día por la boda de un familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad; y
- c) la previsión de un permiso retribuido, por el tiempo indispensable, para realizar exámenes oficiales, debiendo justificar la formalización de la matrícula y la asistencia al examen, lo que no es sino el desarrollo de lo previsto en el art. 22 del Estatuto de los Trabajadores, respecto de los derechos de promoción y formación profesional en el trabajo.

Otro grupo de permisos, algo más novedosos y también relacionados con el recién citado art. 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se recogen en los arts. 41 y 42 del Convenio, esto es, los denominados como «*permisos para cursos de perfeccionamiento*». Aunque la norma no especifica y es incluso posible sostener que los permisos no retribuidos para cursos de perfeccionamiento del art. 42 del Convenio están abiertos a todos los trabajadores, docentes o no, no sucede lo mismo con los permisos retribuidos para esos mismos cursos, regulados por el art. 41, los cuales, bien expresamente, bien de forma indirecta, parecen estar reservados para el personal docente.

En cuanto a los segundos, el Convenio señala que los centros «*podrán conceder*» (lo que aparentemente no significa que estén obligados) permisi-

sos para realizar cursos, proyectos de investigación, tesis doctorales, congresos y reuniones científicas (lo que pone bien a las claras los beneficiarios, personal docente sin duda, de los mismos). Tales permisos pueden ser no retribuidos, pero para que lo sean debe constar expresamente (otra aparente decisión libre de la empresa), asumiendo en este caso, además, los gastos de matrícula, desplazamiento y estancia (si bien, el Convenio vuelve a utilizar un potestativo *«podrán»* que parece dejar la cuestión al arbitrio del empleador). Y, si el trabajador disfrutara de alguna ayuda de cualquier tipo, pública o privada, para realizar estas actividades, la obligación del centro se limita, dice el Convenio, a abonar la diferencia entre el importe de la ayuda y el salario del trabajador. Se trata, esta última, de una regulación un tanto confusa ya que una cosa son las ayudas para gastos y otra la retribución; y resulta absurdo descontar las primeras de los ingresos salariales del trabajador que acude a tales cursos de perfeccionamiento. Una interpretación correctora del artículo debería forzar esa reducción sólo en cuanto a la diferencia entre ayudas y gastos de manutención y desplazamiento; salvo que las ayudas no se refieran a estos últimos, o los incluyan atribuyendo cantidades superiores en cierta medida compensatorias del trabajo de perfeccionamiento, siendo aquí ya más razonable la deducción prevista.

Dentro del apartado de los permisos retribuidos, el art. 41 del Convenio reconoce el derecho a los trabajadores docentes con dedicación exclusiva o plena (lo que puede plantear problemas de trato desigual sin justificación respecto de los trabajadores a tiempo parcial), a obtener un permiso retribuido, de un mes de duración y coincidiendo con el periodo estival, *«para la ejecución de proyectos de investigación o tesis doctorales»*. Se trata de un permiso que puede solicitarse y que el Convenio subordina a dos condiciones. De una parte, a que las solicitudes no pueden superar, para el mismo periodo, el 25 por 200 de la plantilla; de otra y lo que es más significativo ya que debilita el derecho, que la concesión será, una vez más, potestativa de la empresa, en razón del *«interés científico de los temas de los trabajos a realizar»*.

Por lo que hace a los permisos no retribuidos, reconocidos aparentemente de forma más general, pero seguramente reservados en la práctica también al personal docente, el art. 42 del Convenio establece que la empresa podrá conceder (de nuevo una facultad empresarial) permisos no retribuidos, con reserva de puesto de trabajo (difícilmente podrían ser calificables como permisos si no tuvieran esa consecuencia), para realizar cursos de perfeccionamiento. Una concesión que el Convenio subordina a las necesidades del centro, los méritos del solicitante, su antigüedad y el periodo que hubiera transcurrido sin haber hecho uso, tanto de otros permisos no retribuidos como de los permisos retribuidos previstos en el artículo anterior.

Finalmente, y ahora ya sin vinculación alguna con la finalidad formativa, el art. 43 del Convenio reconoce a todo el personal, y de forma

incondicionada, el derecho a un permiso sin sueldo de hasta quince días al año. Se trata de una licencia no retribuida a la que el trabajador tiene derecho (no queda, pues, a la discreción de la empresa) con la sola condición de preavisar con quince días de antelación. Aunque el Convenio no lo diga, seguramente deba considerarse un periodo único anual que no deberá agotarse necesariamente (podrán pedirse menos días), pero que tampoco podrá fraccionarse en dos o más periodos. En cuanto a las incidencias en la jornada y en el tiempo de trabajo de la maternidad, la adopción, la lactancia o la guarda legal de menores (a lo que habría que añadir la reducción por cuidado de parientes enfermos o mayores), el art. 44 del Convenio se limita a remitirse a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, por lo que puede decirse que se trata de un artículo en gran medida superfluo.

4. SUBSECTOR DE ESCUELAS DE TURISMO

Este Subsector de la Enseñanza Privada está regulado por el Convenio Colectivo Estatal de Escuelas de Turismo, dotado de una vigencia de cuatro años, desde el 1 de enero de 2001 al 31 de diciembre de 2004. Regula los centros privados, no integrados en ninguna Universidad, que imparten enseñanzas de tipo técnico-turístico, orientadas a la obtención de las titulaciones correspondientes en Turismo o en Empresas y Actividades Turísticas. La regulación de las cuestiones referidas a la jornada de trabajo, concebida como se viene haciendo, en sentido amplio, se encuentra en los arts. 36 y 37 (jornada en sentido estricto), y en los arts. 29 a 35 y 38 (vacaciones y permisos). Con carácter general, su regulación presenta muchas semejanzas, incluso literales, con los anteriores Convenios ya analizados, sobre todo con el X Convenio Colectivo Estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación. De aquí que se obvie lo que sería una mera reiteración de contenidos para centrar el comentario en las escasas singularidades que pueden detectarse.

Hay que señalar, no obstante, que debido a la posible adscripción de las Escuelas de Turismo a una institución universitaria, con lo que ello supone de impartición de dos tipos de docencia, la adecuada a la nueva titulación vinculada a la Universidad, y la residual de las titulaciones extrauniversitarias impartidas hasta el momento, la Disposición Transitoria Primera del Convenio Colectivo Estatal de Escuelas de Turismo prevé jornadas de trabajo y tiempos de dedicación para el personal docente según el tipo, la amplitud y el momento de la docencia impartida, mientras no culmine la incorporación plena a la docencia universitaria. Si bien las singularidades no son de demasiada entidad ya que el esquema de la jornada y su distribución es el mismo, variando sólo, y marginalmente, las cuantías aplicadas en cada caso (topes máximos de horas a la semana y

topes máximos de horas lectivas directas a la semana). Por eso no se incluyen en la descripción del sistema regulado en el cuerpo central del Convenio.

4.1. Jornada de trabajo

También en este Convenio se diferencia entre el régimen de jornada del personal docente y no docente; y, para los primeros, entre horas lectivas y horas dedicadas a tareas de tipo complementario. En cuanto a la jornada del personal docente, puede decirse, sintéticamente, lo siguiente:

- a) Se establece un tope máximo general de horas de trabajo que, en algunos casos (el de los centros que imparten un cierto tipo de enseñanza turística), se fija por semanas y en cuantía diferente según el tipo de profesorado: de dedicación exclusiva (31 horas/semana), de dedicación completa plena (24 horas/semana), de dedicación parcial (el tiempo pactado por centros o de forma individual). En otros centros (aquellos en los que se imparten la Diplomatura de Turismo), en cambio, la fijación de la jornada es en principio anual, también distinguiendo entre el tipo de profesorado: de dedicación exclusiva (1.204 horas/año), de dedicación completa plena (946 horas/año), o de dedicación parcial (con la duración que se pacte entre las partes, de conformidad con la regulación del trabajo a tiempo parcial y con lo previsto en el art. 16 del propio Convenio). En ambos casos, si los docentes desempeñan cargos de gobierno de los centros (director, jefe de estudios o de departamento, etc.) la jornada se incrementa anualmente en 215 horas; lo que se traduce en el derecho a una compensación económica tanto por ese desempeño como por la ampliación del tiempo de dedicación.
- b) El tope máximo, semanal o anual, va acompañado de otros topes internos que limitan las posibilidades empresariales de una distribución flexible de la jornada de trabajo. Así, por ejemplo, en el primer tipo de centros, de las 31 horas/semana del docente con dedicación exclusiva, hasta 26 horas/semana podrán ser lectivas, restando para las actividades complementarias (*«tareas y trabajos inherentes a la actividad docente, de acuerdo con los planes de estudio y sistemas pedagógicos adoptados por los distintos centros»*) las cinco restantes. Lo que, para el profesorado de dedicación completa plena se traduce en la proporción de 21 horas/semana, lectivas y 3 horas/semana complementarias, y, para el profesorado de dedicación parcial, queda remitido a lo acordado en el contrato.

En cuanto a los otros centros, el cómputo anual de la jornada parece permitir una mayor flexibilización en su distribución, si bien el art. 36 del Convenio introduce también límites internos que la atenúan. Es el caso de los profesores con dedicación exclusiva para quienes, además de limitar las horas/año dedicadas a la docencia directa con los alumnos (989 de las 1.204 totales), a su vez, la dedicación máxima docente semanal es de 28 horas/semana, de las que un tope de 23 horas/semana podrán ser lectivas o de docencia directa, restando 5 horas/semana para las actividades complementarias. Lo mismo sucede con el personal de dedicación completa plena, para el que las cifras son, respectivamente, de 774 horas/año de docencia directa (del total de 946 horas/año) que habrán de repartirse semanalmente con los límites de 18 horas/semana lectivas directas (de un total de 22 horas/semana de dedicación total). En definitiva, la sólo aparente mayor flexibilidad del segundo tipo de centros queda desmentida ya que, finalmente, la jornada se distribuye de forma muy regular por semanas con límites, además, internos o topes, según se trate de horas lectivas de docencia directa o complementarias.

Lo anterior contradice, en cierta medida, la afirmación inicial del art. 36 del Convenio en el sentido de que *«las horas no lectivas previstas se distribuirán durante el curso académico, conforme a las necesidades y programación del centro»*. Salvo que se considere que los límites anteriores están fijados para las horas lectivas o de docencia directa, mientras que el resto de las horas tanto pueden realizarse con un reparto regular semanal, como distribuirse de forma irregular según esas necesidades del centro. Sin que, no obstante, la norma convencional establezca en qué momento, conforme a qué criterios y procedimientos, y por decisión de quién, esa distribución irregular habrá de tener lugar. Sólo respecto de los trabajadores docentes a tiempo parcial encuentra la empresa un mayor margen de maniobrabilidad ya que las horas complementarias que pueden acordarse son, según el art. 16 del Convenio, hasta un 30 por 100 de las horas ordinarias pactadas; horas que serán distribuidas, como dice el mismo artículo, *«por el empresario, de conformidad con las necesidades de la empresa»*.

En cuanto al personal no docente, aquí el Convenio Colectivo Estatal de Escuelas de Turismo copia literalmente (incluso con algún lapsus de remisión a artículos inexistentes) el Convenio Colectivo Estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación, siguiendo las pautas ya vistas de: límite máximo semanal (38 horas); descansos obligatorios los sábados alternativos o su sustitución por otro día de la semana; reducción de la jornada semanal a 35 horas un mes de periodo estival; concentración de la jornada, en este periodo, de lunes a viernes; pausa retribuida de quince minutos en todas las jornadas, etc.

La única y llamativa diferencia es la posibilidad de un reparto irregular de la jornada, indirectamente permitido por el reconocimiento, en el art. 37 del Convenio, de la facultad (en principio, de la empresa) de sub-

ordinar el horario de trabajo del personal no docente a las necesidades docentes, de coordinación de planes de estudios y clases, y al desarrollo de otras actividades culturales y formativas propias del centro. Se trata de un principio de flexibilidad que el Convenio Colectivo Estatal de Escuelas de Turismo reserva al horario del personal no docente, excluyendo a los docentes que, en cambio, sí quedaban afectados también por esta regla en el X Convenio Colectivo Estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación.

4.2. Vacaciones y permisos

En cuanto a las vacaciones, la práctica del Convenio Colectivo Estatal de Escuelas de Turismo es igual a la descrita: copia, literal muchas veces, de lo establecido en el X Convenio Colectivo Estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación. De tal forma que las reglas son, sintéticamente recordadas, las siguientes:

- a) derecho, para todo el personal, a un mes completo (esto es, sin interrupciones) de vacaciones retribuidas;
- b) derecho a días suplementarios de vacaciones que, para el personal docente, coincidirán con las vacaciones de los alumnos en los periodos de Navidad y de Semana Santa, y que, para el personal no docente, se concretan en 9 y 6 días naturales de vacaciones en cada período, con la posibilidad de establecer turnos en razón de las necesidades del servicio;
- c) dos días adicionales de vacación para todo el personal, de los señalados como laborales en el calendario escolar, que se fijarán de común acuerdo con la empresa (un acuerdo que puede ser colectivo o individual) al principio del año escolar;
- d) derecho a disfrutar efectivamente, tras su finalización o con acuerdo dentro del año natural, de los días de vacación que se solapen con los periodos de suspensión del contrato por maternidad.

Por lo que se refiere a licencias y permisos, vuelve a producirse en el Convenio Colectivo Estatal de Escuelas de Turismo la misma práctica ya detectada en los Convenios analizados anteriormente: una remisión, o si acaso una copia, literal pero frecuentemente incompleta, de las previsiones legales contenidas básicamente en el Estatuto de los Trabajadores. Así sucede en el caso de las bajas por maternidad, adopción o acogimiento (art. 29 del Convenio), de los permisos retribuidos (art. 30 del Convenio), de la reducción de la jornada por cuidado de hijos o incapacitados (art. 32), y de la reducción de la jornada por lactancia (art. 35). Y, una vez más, las escasas novedades se encuentran en algunos añadidos a los permisos

retribuidos (los ya clásicos de la concesión de un día más de permiso de los previstos para los casos de fallecimiento, accidente o enfermedad grave de parientes cercanos; o el día concedido por boda de un familiar también cercano); y en alguna precisión a los permisos para la realización de exámenes pruebas oficiales (complemento de lo previsto en el art. 22 del Estatuto de los Trabajadores).

En cuanto a otros permisos, el art. 31 del Convenio se refiere igualmente a los permisos sin sueldo de hasta quince días de duración por año, concebidos como derechos de los trabajadores a los que la empresa no puede negarse, bastando la solicitud con una cierta antelación (un mes, para los docentes; quince días, para los no docentes). Por lo que hace a los permisos retribuidos con finalidad de lograr un perfeccionamiento profesional, el art. 33 del Convenio los prevé para realizar cursos con esa finalidad, necesitando no obstante la solicitud la aprobación del centro (que no parece obligada en ningún caso). De concederlos la empresa, serán retribuidos pero la cuantía a abonar se verá reducida si el personal (no se indica si docente o no, luego están abiertos a ambos) en la misma cuantía de la beca de asistencia que el trabajador pudiera obtener. Si es el propio centro el que ofrece tales cursos, el art. 33 del Convenio atribuye al personal que asista (aunque no establece criterio alguno de concesión de este beneficio), tanto un derecho al tiempo necesario (que se entiende de trabajo) como a la retribución íntegra de los salarios.

El art. 34 del Convenio, aunque aparentemente desconectado del anterior parece cumplir la función de establecer los criterios de concesión del derecho a la asistencia de cursos de perfeccionamiento. Así, se parte de la solicitud del interesado, que podrá ser o no aceptada por la dirección de la empresa *«a la vista de las prioridades de atención del alumnado»*; caso de ser varias las solicitudes, el art. 34 del Convenio obliga a la empresa a decidir conforme a una serie de criterios (que no jerarquiza ni ordena, lo que permite a la empresa un amplio margen de valoración) como *«las necesidades del centro, la antigüedad y el periodo transcurrido sin haber obtenido el interesado este permiso»*. Concluyendo con una obligación peculiar del trabajador que obtenga el permiso: la de comunicar en seminarios o informes las ideas y conclusiones obtenidas en tales cursos.

5. SUBSECTOR DE EDUCACIÓN ESPECIAL

5.1. El Convenio Estatal

La regulación del tiempo de trabajo de este Subsector se contiene en los arts. 34 y siguientes y en el Anexo I del X Convenio Colectivo Estatal de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Pro-

moción de Personas con Discapacidad, con una vigencia cuyo ámbito temporal abarca el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2002 y el 31 de diciembre de 2003. Se trata de un Convenio un tanto complejo en la medida en que, debido a la amplitud de las actividades profesionales relacionadas con las personas con discapacidad, en realidad regula las relaciones laborales de tres grandes grupos de centros de trabajo, tal y como se enumeran en el art. 2 del Convenio:

- a) centros o empresas con carácter asistencial (donde la formación es sólo una parte de otras prestaciones asistenciales, sociales o rehabilitadoras);
- b) centros de educación especial (más directa y exclusivamente relacionados con la actividad de la enseñanza), y,
- c) centros especiales de empleo (dedicados a proporcionar, mediante relaciones laborales de carácter especial, ocupación o trabajo formativo a discapacitados). De aquí que a lo largo del Convenio, la regulación de las materias, y también la del tiempo de trabajo, se diversifique y diferencie según el tipo de centro de que se trate.

5.1.1. *Tiempo de trabajo*

La regulación de la jornada de trabajo es un ejemplo de la distinción entre los distintos tipos de centros. Así, para los Centros Asistenciales el art. 34 del Convenio prevé una jornada anual efectiva de 1.736 horas, equivalentes a una jornada semanal promedio de 37 horas y media de trabajo efectivo, con posible distribución irregular siempre que *«se complete al final del año la realización de la jornada pactada»*. El mismo tipo de regulación de la jornada se establece en el art. 36 del Convenio para los Centros Especiales de Empleo, sólo que aquí la duración es algo mayor: 1.766 horas/año, equivalentes a 38 horas/semana de trabajo efectivo. En ambos casos se trata de horas de trabajo efectivo que se computan, como dicen ambos artículos, estableciendo que *«el comienzo y finalización de la jornada será en el puesto de trabajo»*.

La propensión del Convenio hacia la fijación de jornadas anuales, con el margen de flexibilidad del reparto del tiempo de trabajo que ello supone, es clara y se manifiesta, sobre todo en el art. 28 del Convenio donde se señala que, en los Centros Asistenciales y en los Centros Especiales de Empleo, *«podrá establecerse un calendario de distribución irregular de la jornada de acuerdo con lo previsto en el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores»*. Con esta remisión, aparentemente, la decisión sobre la distribución irregular de la jornada queda confiada al acuerdo entre empresa y trabajadores. No es así siempre, porque hay que recordar que el art. 34 del

Estatuto de los Trabajadores, cuando se refiere a la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, se pliega a lo que el convenio establezca (que puede muy bien ser atribuir la facultad de decisión a la empresa), y, sólo en su defecto, al acuerdo entre empresa y trabajadores. En el caso del X Convenio de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de las Personas con Discapacidad, el art. 28 atribuye efectivamente esa decisión a la empresa, con la sola exigencia de una previa información a los representantes de los trabajadores; luego, al menos en los Centros asistenciales y en los Centros especiales de empleo, la aplicación de la jornada anual y su distribución concreta queda en principio al arbitrio final del empresario.

La fijación anualizada de la jornada y su posible distribución irregular a lo largo de ese periodo supone, desde luego, que el tope semanal inicialmente fijado no tiene por qué ser necesariamente respetado. Otros son los límites que en este tipo de jornadas se imponen, ya sea desde la ley, ya sea desde la propia norma convencional. En cuanto a los primeros, deben respetarse los descansos diario y semanal (lo ratifica, además, el art. 28 del Convenio), así como el límite diario de nueve horas ordinarias de trabajo (tope que se reitera en los arts. 34 y 36 del Convenio); en cuanto a los segundos, el art. 28 del Convenio establece que el número de horas de trabajo efectivo a la semana no podrá ser superior a 45 horas, y el art. 40 repite la exigencia legal del descanso semanal de las treinta y seis horas ininterrumpidas. Todo ello, sin contar, desde luego, las horas extraordinarias que se regirán, según determina el art. 29 del Convenio, conforme a lo establecido en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores, tanto en lo que hace al tope de horas (80 al año) como en cuanto su voluntariedad y documentación. Lo único que el art. 29 del Convenio señala al respecto es que las horas extraordinarias se compensarán fundamentalmente con descanso, siempre que no se perturbe la normalidad del proceso productivo; compensación (o retribución, en su caso) que se efectuará *«al valor de 1,25 de la hora ordinaria»*.

La especialidad de los otros Centros que aquí más interesan, los Centros Educativos, ha forzado al Convenio a regular muchas de sus condiciones de trabajo de forma particular, en concreto en el Anexo I del Convenio.

En cuanto al tiempo de trabajo, reaparece (art. 6 del Anexo) la diferencia entre personal docente y no docente, de forma que, con carácter general, el número de horas de trabajo efectivo al año del personal docente de centros sin internado será de 1.323 horas; y, si se trata de centros con internado, de 1.380 horas, que podrán reducirse en 68 horas, esto es, convertirse en 1.318 horas/año, en el caso de que el profesorado de estos Centros con residencia disfrute de un plus de días de vacaciones que se prevén en el art. 8 del Anexo. Con estos límites anuales, no puede decirse, sin embargo, que la jornada de trabajo de los docentes de los Centros

Educativos de Discapacitados pueda distribuirse irregularmente a lo largo del año con la misma ductilidad que se acaba de ver para los trabajadores de los otros dos tipos de Centros. Por el contrario, también reaparece aquí la limitación semanal del trabajo lectivo que, en este supuesto, el art. 7 del Anexo establece en 25 horas/semana, a las que se añaden 5 horas/semana de trabajo complementario y, lo que es más llamativo, un impreciso «*número de horas a disposición del Centro*», que no se sabe bien (el Convenio no lo dice) ni cuántas son, ni para qué son, ni en qué condiciones puede disponer de ellas la empresa. Sin duda se trata de la ya clásica fórmula de la bolsa de horas pero cuya indefinición es aquí criticable; mucho más cuando, haciendo un cálculo aproximado de las 30 horas semanales ya asignadas, por el número de semanas laborales, la suma total deja muy poco margen en relación con las 1.323, las 1.318 o incluso las 1.380 horas/año antes señaladas.

El personal no docente, por su parte, tiene asignada una jornada anual efectiva de trabajo de 1.736 horas, equivalentes a 37 horas y media de trabajo efectivo a la semana. La naturaleza de estas actividades no docentes, así como la identidad de la cifra de horas/año con la de la jornada anual de los trabajadores de los Centros Asistenciales, permite entender que también se les aplican las reglas generales ya vistas acerca de distribución irregular, de topes legales y convencionales a esa distribución y de asignación a la empresa de la facultad de decidir, previa información a los representantes de los trabajadores, la concreta distribución del horario de trabajo a lo largo del año. El único límite añadido por el art. 7 del Anexo es que, durante el periodo estival, el personal administrativo de los Centros de Enseñanza, sin internado, tendrá derecho a la jornada continuada; un derecho que deberá extenderse al resto del personal cuando en el centro no se lleven a cabo actividades durante el verano.

Lo dicho no obstaculiza la conservación de jornadas más reducidas de que pudieran venir disfrutando determinados trabajadores. El art. 8.4 del Convenio lo considera un beneficio personal cuyo mantenimiento la norma convencional garantiza, aunque naturalmente con el habitual carácter absorbible y compensable con las futuras reducciones de jornada que pudieran pactarse.

5.1.2. *Vacaciones*

Con carácter general, el art. 41 del Convenio establece que todo el personal tendrá derecho a disfrutar de treinta días naturales de vacaciones al año que no podrán ser compensadas en ningún caso económicamente. Hasta aquí ninguna novedad respecto de lo que establece el art. 38 del Estatuto de los Trabajadores. El único añadido es la fijación de una indeterminada preferencia por el verano como el periodo de disfrute de las

mismas. Nada más prevé el Convenio, salvo dos cuestiones de desigual novedad y relevancia. La primera, regulada por el art. 40 del Convenio, consiste en la habilitación, normal también en la lógica del Estatuto de los Trabajadores, a la empresa y a los trabajadores (se supone que, fundamentalmente, a través de los representantes) para fijar un calendario interno de vacaciones, fiestas y permisos especiales, pero añadiendo que ese acuerdo podrá también «*ampliar la duración de las mismas*» (de las vacaciones. Ciertamente ninguna novedad existe en que una norma convencional pueda ser mejorada por acuerdos de empresa; sí, en cambio, y sobre todo en relación con los demás Convenios Colectivos del Sector de la Enseñanza Privada, que el Convenio Estatal, habitualmente muy celoso de sus competencias normativas, expresamente declare que la duración de las vacaciones puede ser una cuestión a fijar en la negociación empresarial. La otra cuestión es frecuente en la regulación convencional de la Enseñanza Privada y consiste en el derecho de los trabajadores en baja por maternidad (el art. 42 del Convenio, último párrafo, que es el que recoge este tema, habla, inadecuadamente, de baja «*médica*» por maternidad) al disfrute efectivo de sus vacaciones si coinciden total o parcialmente con dichos periodos de baja.

Lo anterior constituye, como se ha dicho, la regulación descrita que el Convenio ofrece de forma general. No obstante, también en este tema, el art. 8 del Anexo I se refiere de manera particularizada a los Centros Educativos para Discapacitados, con un sistema especial, más generoso, de vacaciones en cuanto vinculado a la actividad docente de tales Centros y que diferencia, de nuevo, entre personal docente y no docentes.

Para los primeros, la norma distingue entre profesores de Centros de enseñanza con residencia o internado y sin él. En el primer caso, el personal docente disfrutará de 15 días más de vacaciones de verano sobre los treinta generales; se supone, la norma no lo dice, que se trata de días naturales. Si bien el derecho se reconoce cada dos años, en la medida en que sólo el 50 por 100 del personal docente, de forma alternativa cada año, se beneficiará de tales días adicionales. Quienes no lo hagan tendrán derecho, en cambio, a un plus económico compensatorio. El personal docente de Centros con residencia, tendrá derecho, además, a seis días de vacaciones adicionales en Semana Santa y ocho días en Navidad. En el segundo caso, esto es, el del personal docente de Centros sin residencia o internado, sus vacaciones anuales también se amplían ya que las inician una semana después de las vacaciones de los alumnos y las finalizan una semana antes de la incorporación a las clases o de reinicio del curso académico; una forma inconcreta de fijar el plus vacacional pero que, dada la duración estándar de las vacaciones escolares, puede ser equivalente de forma muy aproximada a los quince días adicionales previstos para el otro personal docente antes citado. Además de estos días adicionales, el personal docente de los Centros con residencia, tendrá, en los periodos de

Semana Santa y Navidad, las mismas vacaciones laborales que duren las vacaciones escolares.

El resto del personal, esto es, el no docente, también ve incrementadas sus vacaciones sobre los treinta días naturales de la regla general del Convenio; de forma que suman un total de dieciocho días naturales más de vacaciones. Estos días deberán distribuirse en cuatro periodos (parece que obligatoriamente, ni menos ni tampoco más), dos de los cuales han de incluir (dice el art. 8 del Anexo I, «*preferentemente*»), lo que no aclara nada acerca del grado de obligatoriedad de esta regla) fechas de Semana Santa y Navidad. Los dos periodos restantes se disfrutarán, dice el Convenio, «*aprovechando los periodos de inactividad o menor actividad de los servicios*»; lo que parece remitir a un criterio empresarial de fijación de las fechas concretas de disfrute. A este efecto, pero también para el resto del personal, el art. 8 del Anexo I del Convenio reproduce lo dicho en el art. 40 acerca de la elaboración de un calendario interno de vacaciones, en el que incluso la duración de las mismas puede ampliarse.

5.1.3. *Permisos y reducciones de jornada*

Regulados por el art. 38 del Convenio, los permisos retribuidos constituyen, como es habitual en los convenios del Sector de la Enseñanza Privada, una reproducción del art. 37 del Estatuto de los Trabajadores, con algunos añadidos y pequeñas señas de modernidad. Así, por ejemplo:

- a) la unión de hecho, acreditada por certificación del registro pertinente de parejas de hecho, se equipara al matrimonio a efectos del permiso retribuido;
- b) los días de permiso por fallecimiento, enfermedad, nacimiento, accidentes, etc. de pariente próximo se incrementan de dos a tres (si no es necesario el desplazamiento) y de cuatro a cinco (si es necesario dicho desplazamiento, lo que el Convenio entiende que se produce cuando el acontecimiento tiene lugar en otra provincia, al margen de la distancia concreta);
- c) se añade el día de permiso por boda de hijo o hermano (de forma restrictiva respecto de otros convenios que hablan de boda de pariente hasta el segundo grado lo que incluiría, por ejemplo, a padres, abuelos y nietos);
- d) el listado se completa con las referencias, sin cambio respecto de lo previsto en la ley, a los permisos clásicos por exámenes prenatales, por cumplimiento de deber público, o por actividad sindical, como es el caso de la asistencia a las mesas negociadoras tal y como lo regula el art. 56 del mismo Convenio.

Además de estos permisos, el art. 38 se refiere a otros permisos retribuidos que, para los trabajadores de los Centros Asistenciales y de los Centros Especiales de Empleo, así como para los trabajadores no docentes de los Centros Educativos, constituyen la alternativa al incremento de las vacaciones que, como ya se ha visto, disfruta el personal docente de estos últimos Centros. De esta forma, los trabajadores de los Centros Asistenciales disfrutarán de seis días laborables, que en otros contextos se suelen denominar como permisos retribuidos por días para asuntos propios, de permiso retribuido al año, preferentemente en Navidad y en Semana Santa y por periodos mínimos de tres días con el evidente fin de evitar su dispersión a lo largo del año. De forma semejante, los trabajadores de los Centros Especiales de Empleo disfrutarán de cuatro días laborables de permisos retribuidos al año, también preferentemente en Navidad y Semana Santa, acumulándose en periodos mínimos de dos días, con la misma finalidad que se acaba de indicar. Por último, el personal no docente de los Centros Educativos disfrutará de tres días laborables de permiso retribuido al cabo del año, sin especial indicación de momento o concentración, que se acumulan a los días adicionales que les asigna el art. 8 del Anexo I del Convenio.

Particular relevancia tienen los permisos retribuidos con finalidad formativa, sobre todo respecto del personal docente de los Centros Educativos, aunque existe una regulación general en el art. 45 del Convenio. Según este artículo, todos los trabajadores afectados por el Convenio tienen derecho a 30 horas anuales, dentro de su jornada laboral, para su formación en el propio centro de trabajo o, alternativamente, a permisos para su formación externa. En este aspecto, la empresa sólo tiene la capacidad de control de la aplicación de las horas o de los permisos cuando coincidan las solicitudes de más de un trabajador y también coincidan, total o parcialmente, las fechas del curso que soliciten. Para el personal docente de los Centros Educativos, el art. 9 del Anexo I incrementa a 35 horas (si se trata de personal docente de centros con internado) o 43 horas (si es personal docente de centros sin residencia), el tiempo de los permisos formativos, ya sea en el centro de trabajo o externamente. Singularmente, el derecho al permiso y a la retribución durante el mismo se condicionan por el Convenio, lo primero, a que el trabajador obtenga previamente el permiso de la empresa, y lo segundo, a que la Administración educativa competente abone la retribución del sustituto del trabajador docente en permiso formativo. Para los demás trabajadores de estos Centros Educativos, el art. 9 del Anexo I repite la regla general contenida en el art. 45 del Convenio.

Los permisos sin retribución también se prevén en el art. 39 del Convenio, en la duración habitual (quince días al año), con un preaviso mínimo (aquí de cinco días laborables). El art. 56 del Convenio también prevé permisos de esta naturaleza para el desempeño de cargos sindicales.

Ninguna especialidad existe, finalmente, para el personal, docente o no, de los Centros Educativos. En cuanto a las reducciones de jornada, los arts. 42 y 43 se refieren a las causadas por cuidado de hijo o familiar o por lactancia; en ambos casos, reproduciendo fielmente lo establecido en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

5.2. Los Convenios autonómicos

Los arts. 1 y 7 del Convenio Estatal hacen referencia a la posibilidad de que existan convenios de ámbito inferior previos (que mantendrían su vigencia), o acuerdos autonómicos en materia retributiva, o, más ampliamente, convenios colectivos de Comunidad Autónoma, negociados conforme a las posibilidades abiertas por el art. 84 del Estatuto de los Trabajadores. Ejemplos de todo ello existen, tanto referidos al conjunto del ámbito funcional del Convenio Estatal (esto es, centros de asistencia, centros especiales de empleo y centros de educación especial) como sólo a algunas de este tipo de empresas.

En cuanto a los complementos retributivos de carácter autonómico no es procedente su análisis aquí, dada la naturaleza exclusivamente salarial de los mismos, sin relación directa con los temas del tiempo de trabajo. Haciendo referencia, pues, a convenios de contenido general, interesan, en primer lugar, los que regulan, como el Convenio Estatal, todos los centros relacionados con el tratamiento de las personas con discapacidad. El único ejemplo que puede citarse, de vigencia discutible, no sólo por la fecha de aprobación (de 1997, no habiéndose producido renovación posterior sino, si acaso, mera prórroga), sino porque su contenido ha sido en gran medida superado por el Convenio Estatal, es el Convenio Provincial de Barcelona, para Centros de Asistencia, Rehabilitación, Protección, etc. a deficientes mentales y minusválidos físicos y sensoriales, con una vigencia inicial de dos años (1995 y 1996).

Poco dice el Convenio Provincial de Barcelona que merezca resaltar, salvo (arts. 11 a 16):

- a) que la jornada de trabajo es de 35 horas a la semana (no hay fijación anual del tiempo de trabajo) y que será intensiva (de 8 a 15.00 horas, de lunes a viernes) en el periodo entre el 15 de junio y el 15 de septiembre;
- b) que las horas extraordinarias admitidas sólo pueden alcanzar la mitad de las permitidas anualmente por la ley;
- c) que las vacaciones son de treinta y tres días naturales, a disfrutar en verano, más diecinueve días en los periodos de Semana Santa y Navidad (cuantías superadas, sin duda, por el Convenio Estatal,

pudiéndose suscitar la cuestión de qué convenio sería aquí aplicable, de estar aun en vigor el Provincial de Barcelona);

- d) en cuanto a los permisos, el Convenio Provincial de Barcelona es algo más generoso que el Estatal, tanto en cuanto al número de días que concede (por ejemplo, en caso de matrimonio; o en el de enfermedad grave o fallecimiento de parientes; o en el de boda de hijos o hermanos; o, en fin en el de los permisos de formación) como en lo que hace a los supuestos de permisos y su definición (equipara el matrimonio al «*inicio de la vida en común*», justificado mediante certificado de empadronamiento; concede permisos para la asistencia a consultas de la Seguridad Social). Se trata de una regulación, en fin, muy lacónica, aunque mejor que la del Convenio Estatal en algunos aspectos (valoración que se hace, obviamente, sólo en lo que hace al tiempo de trabajo), cuya subsistencia y aplicación siempre será posible, si se ha venido prorrogando hasta hoy, por respetar expresamente su vigencia, como se ha señalado, el art. 7 del Convenio Estatal.

Otro Convenio, en este caso autonómico, de empresas comprendidas en este Subsector es, por ejemplo, el referido a los Centros de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana. Existiendo, dada la fecha de suscripción y su ámbito temporal de aplicación (1997 y 1998), las mismas dudas acerca de su vigencia, ya expresadas en relación con el Convenio Provincial de Barcelona se trata además de un convenio referido no tanto a las actividades educativas, incluidas por el Convenio Estatal en este Subsector relacionado con las personas con discapacidad, sino con otra dimensión prestacional que tiene lugar en los que el Convenio Estatal denomina como Centros o Empresas de carácter Asistencial; lo marginal de su dimensión educativa justifica que no se proceda aquí a su análisis particularizado. Lo mismo puede decirse del Convenio Colectivo de la Comunidad Valenciana, de empresas de Atención Especializada en el ámbito de la familia, infancia y juventud, vigente durante los años 2002 y 2003. O respecto del Convenio Colectivo de Cataluña, para Talleres para Disminuidos Psíquicos, vigente los años 2001 y 2002 y aplicable, sobre todo, a los Centros Especiales de Empleo.

Justifica, en cambio, un tratamiento más detenido el Convenio Colectivo de Cataluña, de Escuelas de Educación Especial, con vigencia prevista para los años 2000 y 2001. Es un Convenio básicamente de enseñanza que, en cuanto al Convenio Estatal del Subsector que se está analizando, sustrae a las empresas a las que afecta del ámbito de aplicación del Convenio Estatal. Así al menos lo hizo respecto del anterior (el IX) y puede seguir haciéndolo (si prorrogado, revisado o nuevamente negociado) por permitirlo los arts. 1 y 7 del anterior y del actual Convenio Estatal del Subsector.

En cuanto a la regulación del tiempo de trabajo, el Convenio Autonómico se separa del Estatal (que aborda lo relativo a los Centros Educativos en su Anexo I), en algunas cuestiones de forma notable, pudiéndose destacar los siguientes aspectos:

Respecto de la jornada:

- a) Los trabajadores docentes y técnicos tienen una jornada anual de 1.146 horas (casi doscientas menos que en el Convenio Estatal), que se incrementa en cinco semanales más para los cargos de dirección; una jornada semanal de 30 horas (las mismas que en el Convenio Estatal), si bien la distribución es mucho más flexible ya que el Convenio Autonómico expresamente señala que el reparto de esas 30 horas entre lectivas y no lectivas lo hará el Departamento de Enseñanza correspondiente;
- b) La jornada del personal de administración y servicios será, en cambio, de 1.332,8 horas/año (más de trescientas menos que en el Convenio Estatal), sin indicación alguna de reparto semanal o diario (salvo las cinco horas continuadas diarias de los periodos no lectivos), lo que pone de manifiesto un mayor grado de flexibilidad;
- c) Las horas extraordinarias sólo pueden ser, como máximo, la mitad de las que permita la legislación vigente.

Por lo que concierne a las vacaciones y permisos:

- a) El Convenio Autonómico las establece directamente en dos meses para docentes y técnicos, más los días que coincidan con las vacaciones escolares; mientras que el personal de administración y servicios tendrá derecho a 55 días naturales ininterrumpidos de vacaciones, declarando el Convenio la intención de ampliarlas hasta equipararlas a las de los otros trabajadores, más los días que se establezcan, en Navidad y Semana Santa, en el calendario escolar; en todo caso, las vacaciones que se solapen con los descansos por maternidad han de disfrutarse en otro momento del año;
- b) Los permisos son prácticamente los mismos que los ya vistos en el Convenio Estatal, con algún pequeño incremento de días (caso del traslado de domicilio), o un añadido, algo más relevante, de supuestos como la asistencia a consultorios médicos, o las 60 horas/año para formación y reciclaje;
- c) Las reducciones de jornada son, en fin, las mismas ya previstas en el Convenio Estatal y en el Estatuto de los Trabajadores.

6. SUBSECTOR DE ENSEÑANZA DE PELUQUERÍA Y ESTÉTICA, DE ENSEÑANZAS MUSICALES Y DE ARTES APLICADAS Y OFICIOS ARTÍSTICOS

El Convenio Colectivo Estatal de Enseñanza de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos, afecta a los centros que impartan las enseñanzas mencionadas de tipo especializado y regladas de carácter profesional, así como los que, además de éstas, lo hagan de enseñanzas no regladas de la misma naturaleza. El Convenio comenzó su vigencia el 1 de enero de 2001, estando prevista su finalización para el 31 de diciembre de 2004, esto es, una duración de cuatro años. La regulación del tiempo de trabajo se encuentra contenida en los arts. 17 a 28, de nuevo recurriendo a la diferencia entre personal docente y no docente, así como a la práctica, ya habitual, de remitirse a o copiar artículos o párrafos completos del Estatuto de los Trabajadores. Dada la identidad de la regulación con el IV Convenio Colectivo Estatal de Enseñanza Privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos, o con el X Convenio Colectivo Estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación, o el Convenio Colectivo Estatal de Escuelas de Turismo, de nuevo aquí la descripción será muy sintética y los comentarios se limitarán a los aspectos más innovadores, de haberlos.

La jornada de trabajo, que es de carácter semanal, se establece para el personal docente en el art. 17 del Convenio, con la particularidad de diferenciar entre el tipo de enseñanza. Así, el personal docente de enseñanzas especializadas y regladas de carácter profesional, propias de la rama de peluquería y estética, tiene una jornada de 33 horas/semana (treinta lectivas y tres dedicadas a actividades complementarias que podrán ser prácticas); por el contrario, el personal docente de enseñanzas musicales, y de artes aplicadas y oficios artísticos, tiene una jornada de 34 horas/semana, que deberá dedicarse completa a la actividad comprendida en el currículo educativo. En ambos casos, quienes ocupen cargos de dirección o jefatura de estudios, ampliarán su jornada en cinco horas semanales que justificarán la correspondiente compensación económica. Si se trata de personal no docente, la jornada de trabajo será de 39 horas/semana; que, en los periodos de julio y agosto, se cumplirán de forma continuada, con derecho a una pausa de quince minutos, considerada de trabajo efectivo, si su duración es superior a las seis horas. Todo ello condicionado a que la organización de la empresa lo permita. Como se ve nada que no esté, salvo las cuantías concretas, ya previsto en el Estatuto de los Trabajadores. La única originalidad se encuentra en el art. 19 del Convenio el cual, en cuanto a la forma de computar el tiempo de trabajo, excluye las horas de mera presencia, salvo que esa permanencia inactiva en el centro sea debida a *«la distribución de la jornada de tra-*

bajo que realice el empresario» (lo que, por cierto, remite a una cierta libertad de éste en cuanto a la distribución horaria diaria).

Ninguna novedad contiene tampoco el art. 20 en relación con las horas extraordinarias (ni en cuanto a su definición, número máximo, o régimen jurídico), expresando sólo el artículo que será el acuerdo entre trabajadores y empresario el que determinará si las horas extra se retribuyen económicamente, en la cuantía que el propio convenio acuerde, o se compensan por tiempo equivalente de descanso. El art. 21, por su parte, dedicado al calendario laboral recoge las habituales prescripciones respecto del momento de su confección (al inicio del curso escolar), de la forma de hacerlo (el empresario, previa consulta, que no acuerdo, a los representantes de los trabajadores en la empresa), de su adaptación a las fiestas laborales anuales, y de su publicidad (exposición en lugar visible del centro de trabajo y copia a los representantes de los trabajadores).

Respecto de vacaciones y permisos, las innovaciones simplemente no existen. Así:

- a) la duración de las primeras será de un mes por año completo de servicios, o la proporción correspondiente a tiempos inferiores;
- b) se disfrutarán preferentemente en periodo de verano, fijándose el momento general y particular conforme a las exigencias legales (acuerdo y publicidad anticipada de dos meses);
- c) el personal docente tendrá, además tiempos adicionales de vacaciones iguales a las vacaciones escolares de los alumnos;
- d) el personal no docente, en cambio, tendrá derecho a seis días naturales de descanso en Semana Santa y ocho en Navidad;
- e) todos los trabajadores sin distinción gozarán de cuatro días laborales retribuidos al año, a fijar dos por la empresa y otros dos por el trabajador;
- f) los permisos retribuidos previstos en el art. 24 del Convenio insisten en la copia del Estatuto de los Trabajadores y en los añadidos de días por fallecimiento, enfermedad o boda de parientes o familiares;
- g) la coincidencia de las vacaciones con los descansos por maternidad genera el derecho al disfrute efectivo de las primeras, bien inmediatamente después, bien cuando se acuerde;
- h) cabe permisos no retribuidos de hasta quince días sin sueldo al año, siempre que se soliciten con al menos veinte días de anticipación;
- i) las previsiones del art. 27 del Convenio sobre la reducción de jornada por lactancia son, una vez más, copia parcial de lo establecido en el art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores (salvo que prevé, mejorándolo, la sustitución de las dos fracciones de ausencia del trabajo de media hora, por una reducción de la jornada de una

hora, no sólo de media, como, un poco absurdamente establece el Estatuto de los Trabajadores), como también es copia el contenido del art. 28, sobre reducción de jornada por guarda legal.

7. SUBSECTOR DE ENSEÑANZA NO REGLADA

Su regulación se contiene en el IV Convenio Colectivo Estatal de Enseñanza y Formación no Reglada que afecta a todas las empresas privadas que se dedican a impartir enseñanza y formación no reglada en los términos previstos por el LO 1/1990, al margen de cual sea la modalidad de la enseñanza y la forma de impartirla. El IV Convenio, tiene una vigencia de tres años, comenzando sus efectos (por vía retroactiva) el 1 de enero de 2000 y finalizando el 31 de diciembre de 2002. Se trata de un Convenio algo pobre que dedica los arts. 15 a 17 a las cuestiones de tiempo de trabajo. Tanto el laconismo de la regulación como el hecho de que constituya, una vez más, una copia frecuente de las previsiones del Estatuto de los Trabajadores, ahorra un comentario particularmente extenso.

En cuanto a la jornada, su fijación es anual y variable según los grupos profesionales. De esta forma, el Grupo I (docentes) tiene una jornada de 1.446 horas/año, mientras que para los Grupos II y III (administración y servicios) la jornada es de 1.715 horas/año. Como en otras ocasiones, quienes desempeñan tareas de dirección, llamadas por el Convenio categorías funcionales, dedicarán 200 horas de lo establecido para cada grupo a esas tareas, lo que obviamente recorta la dedicación anual en horas a las tareas profesionales centrales o habituales. La fijación de la jornada anual es, en este caso, una auténtica regla flexibilizadora ya que, aunque en el art. 15 del Convenio aparecen reflejados límites máximos semanales (34 horas para el Grupo I; 39 horas para los Grupos II, III y IV, este último de titulados no docentes), el mismo Convenio prevé que la empresa (no establece con qué límites y mediante que procedimiento de toma de decisiones, lo que atribuye una amplia facultad al empresario) opte por otra distribución semanal (irregular, superando en algunas semanas los topes semanales citados y compensando esa superación con reducciones en otras semanas del año por debajo de tales topes) *«en función de la actividad, necesidades, carácter del contrato, etc.»*.

Señala también el art. 15 del Convenio que las horas de mera presencia se consideran dentro del horario de trabajo efectivo, si así lo estima la dirección de la empresa y no sean inactivas, dedicándose el trabajador a tareas docentes o análogas. Respecto de las horas extraordinarias, su definición, régimen jurídico, número y voluntariedad de su realización, el art. 15 se remite al Estatuto de los Trabajadores, indicando sólo que su retribución se hará de forma trimestral, *«o al finalizar el contrato, en su*

caso». Una prescripción de cuya legalidad cabe dudar al convertir la retribución de horas extraordinarias en un complemento de vencimiento superior al mes, lo que es dudoso que pueda hacerse; mucho más dudosa es la fijación del fin del contrato como el momento de su pago, incluso si se entiende que esto sólo sucederá si el contrato dura menos del trimestre establecido como el periodo de pago habitual.

La regulación de las vacaciones y de los permisos es igualmente poco innovadora. El tiempo de vacación retribuida se fija por el art. 16 del Convenio en el mes habitual (o su parte proporcional al tiempo trabajado); su disfrute se concentra en los periodos de menor actividad profesional, preferentemente en verano; con dos meses de antelación ha de quedar fijado por la empresa el calendario de vacaciones, etc. En cuanto a los ya tradicionales días añadidos de vacaciones de las actividades docentes, los trabajadores del Grupo I (docentes) disfrutarán de tantos días de vacaciones en Navidad y Semana Santa cuantos sean las vacaciones concedidas a los alumnos; mientras que el resto de los trabajadores tendrán derecho a, como mínimo, cuatro días laborables al año (no dice el Convenio cómo se establece su disfrute concreto) y, además, a los días en que, en Semana Santa y en Navidad, la empresa suspenda sus actividades no docentes. La disciplina de los permisos, retribuidos o no, contenida en el art. 17 del Convenio, es exactamente igual a la ya vista de forma repetida en los convenios ya analizados por lo que no merece una especial referencia. Lo mismo sucede con la reducción de la jornada por lactancia (art. 20.3 del Convenio), aquí copiado del Estatuto de los Trabajadores, y con los permisos para cursos de perfeccionamiento, para los que el art. 21 del Convenio prevé su organización por la empresa, la participación voluntaria de los trabajadores, la financiación por la empresa de los gastos de desplazamiento, manutención y residencia que puedan generarse, así como la consideración del tiempo dedicado a los mismos como tiempo de trabajo efectivo, siempre que el curso tenga lugar dentro de la jornada laboral.

8. SUBSECTOR DE COLEGIOS MAYORES UNIVERSITARIOS PRIVADOS

El Subsector de Colegios Mayores, incardinado tradicionalmente en el Sector de la Enseñanza Privada, presenta, como ya se indicó al inicio, ciertas peculiaridades que lo diferencian de los otros subsectores, sin duda por el relativo poco peso del personal docente en su estructura organizativa, más volcada a la prestación de servicios de residencia, alojamiento y manutención, si bien en un contexto en el que también tiene un valor propio las actividades recreativas y culturales así como todas las que sirven de apoyo al estudio universitario. Está regulado por el

IV Convenio Colectivo Nacional de Colegios Mayores Universitarios, que incluye en su ámbito de aplicación a todos los Colegios Mayores universitarios de titularidad privada y que tiene una vigencia de tres años, a contar desde el 1 de enero de 2001 hasta el 31 de diciembre de 2003. La regulación de las cuestiones referentes al tiempo de trabajo se encuentra en los arts. 21 a 26.

Como, pese a todo, tampoco existe una gran diferencia con los Convenios ya analizados, se hará una descripción de nuevo muy esquemática de su regulación y de las posibles especialidades.

En cuanto a la jornada, se diferencia entre los trabajadores del Grupo I (cargos de dirección más jefes de estudio o tutores, educadores, capellanes, médicos y psicólogos) y los de los Grupos II y III (administración y servicios generales). Los primeros (salvo el director, subdirector y jefe de estudios cuya jornada es de cinco horas más semanales) tienen una jornada semanal de 34 horas (que proyectada en cómputo anual son 1.472 horas), y los otros, de 39 horas/semana (1.688 horas, proyectadas al año). Se trata de jornadas de corte semanal puesto que el art. 21 del Convenio no prevé otras particularidades que las afectan a la distribución intrasemanal de las horas: estabilidad en la distribución diaria de la jornada; posibilidad de concentración de las horas en jornada continua cuando se trate de actividades que, en los meses de julio y agosto, se vean reducidas o prácticamente eliminadas; organización de turnos en estos periodos para la atención adecuada de los servicios; pausa de quince minutos retribuidos y considerados de trabajo efectivo en jornadas continuadas superiores a seis horas; garantía en los turnos de un descanso continuado de cuarenta y ocho horas consecutivas; garantía, también en los turnos, de un descanso al mes de treinta y seis horas consecutivas a empezar el sábado por la tarde; no cómputo como de trabajo de las horas de presencia; trato diferenciado del personal contratado exclusivamente para prestar sus servicios el fin de semana. En todo caso, todas estas posibilidades se subordinan por el art. 21 del Convenio a la «*capacidad organizativa de la empresa o del centro*».

Por lo que se refiere a las vacaciones, el art. 23 del Convenio sigue la pauta de atribuir el derecho a un mes de vacación por cada año de servicios (o la proporción correspondiente, si esa prestación ha abarcado menos tiempo), a disfrutar entre el 1 de julio y el 30 de septiembre. Un tiempo vacacional al que el mismo artículo suma ocho días naturales en Navidad y seis días naturales en Semana Santa, previéndose turnos que garanticen que todos los trabajadores disfruten de al menos un grupo de dos de festividades en torno a la Navidad, uno, al Año Nuevo, el otro. Además, se añaden dos días más de vacaciones anuales que el empresario fija, según las necesidades de la empresa, aunque previa consulta con los representantes de los trabajadores, que también deben ser informados para el establecimiento de los turnos mencionados. Por último, el Convenio

también recoge la problemática del solapamiento del descanso por maternidad con las vacaciones, atribuyendo al trabajador el derecho a disfrutar efectivamente de estas últimas, tantos días suplementarios como aquellos en los que haya tenido lugar la coincidencia.

Los permisos retribuidos son los que, de forma reiterativa y habitual recogen los Convenios que se están analizando, con los requisitos legales habituales del art. 37 del Estatuto de los Trabajadores y con los añadidos ya tópicos de los días por fallecimiento, enfermedad grave o boda de familiar o pariente cercano. Con la sola obligación de advertirlo a la empresa con una antelación que el art. 24 del Convenio sí fija, tanto para el caso del matrimonio del trabajador (quince días), como de traslado de domicilio (una semana), como de boda de familiar (una semana, igualmente); lo que puede plantear dudas respecto de los efectos del incumplimiento del preaviso, difícilmente aceptables, dados los eventos de que se trata, en el sentido de negar el derecho al mismo o de repercutir en la ausencia de retribución de los días de preaviso que se incumplan (una consecuencia excesiva para una obligación formal y de buena fe cuyo incumplimiento no parece que deba repercutir con tanta intensidad en perjuicio del trabajador).

Por su parte, los permisos no retribuidos, regulados en el art. 26 del Convenio, siguen la pauta habitual de duración (quince días), espacio temporal (el año), solicitud previa con antelación (un mes), no concesión si coincide con otro trabajador (una regla excesiva puesto que sólo es lógica esta restricción si la coincidencia es con otro trabajador del mismo grupo o categoría; en caso contrario, no todos los trabajadores podrían disfrutar, por hipótesis, del permiso cada año). Lo que sí establece el art. 59 del Convenio, en la parte de los derechos sindicales, es el derecho a permisos retribuidos de los trabajadores que, designados por los sindicatos representativos, asistan a las reuniones de la mesa negociadora del convenio nacional; como el derecho a los permisos retribuidos para realización de exámenes (art. 40) o para cursos de formación (art. 39). La regulación de la reducción de jornada, en fin, por lactancia y guarda legal reproduce textualmente la norma legal, salvo la mejora de una hora de reducción (y no media hora sólo) si se sustituye, en la lactancia, las dos pausas por una reducción unitaria de la jornada.

Sí merece la pena destacar que el art. 7 del Convenio, referido a la organización del trabajo, obliga a las empresas del sector a elaborar un calendario laboral al comienzo del curso escolar, donde han de figurar los horarios de trabajo, el momento de disfrute de las vacaciones, la estructura de los turnos y cualquier otro aspecto relativo al tiempo de trabajo. El calendario ha de ser previamente consultado con los representantes de los trabajadores, quienes emitirán un informe al respecto lo que, en la práctica, significa un cierto trámite de negociación informal, pese a que la norma no exija expresamente el acuerdo con los representantes. Final-

mente, el calendario ha de recibir la publicidad habitual para conocimiento de los trabajadores.

9. SUBSECTOR DE UNIVERSIDADES PRIVADAS, CENTROS UNIVERSITARIOS PRIVADOS Y CENTROS DE FORMACIÓN DE POSTGRADUADOS

Se regula por el III Convenio Colectivo Estatal de Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de Formación de Postgraduados, con una vigencia de dos años, comenzando el 1 de enero de 2001 y finalizando el 31 de diciembre de 2002 y destinando los arts. 18 a 19, 24, y 25 a 27 a las cuestiones del tiempo de trabajo. En la medida en que, en este Subsector, el peso del personal docente es mucho mayor, el Convenio vuelve a la distinción entre ambos grupos de trabajadores en cuanto a la duración de la jornada, a la naturaleza de las horas de trabajo que la componen (de docencia o complementarias, en el caso del personal docente), a la diferenciación del régimen jurídico de las vacaciones y, en alguna medida, de los permisos.

La jornada de trabajo de este Subsector se fija con carácter anual (tanto para docentes como para no docentes) y está dotada de un amplio margen de flexibilidad en cuanto a la distribución, sólo limitada por la exigencia legal del descanso de 12 horas entre jornadas, y por el tope, que el art. 18 del Convenio establece, de una jornada máxima diaria ordinaria que no podrá superar las ocho horas (personal docente) o las nueve (personal no docente). Con estos condicionamientos, la jornada es, para los docentes, de 1.685 horas/año (de las que 613 serán de docencia y 1.072, para actividades complementarias), en el caso de los de dedicación exclusiva; de 842 horas/año (307 de docencia, 535, de actividades complementarias), para los de dedicación completa; y del tiempo que se pacte de docencia, más un añadido por cada una de estas horas para las actividades complementarias, en el caso de los docentes con dedicación parcial. Para los no docentes, la jornada anual es de 1.700 horas.

A partir de estas magnitudes, el art. 18 del Convenio permite, como pretende todo sistema auténtico de anualización de la jornada, una distribución irregular que la empresa realizará *«según sus necesidades al comienzo de cada curso escolar o al iniciarse cada cuatrimestre en función de las necesidades del alumnado (...) pudiendo acumular al número de horas dedicadas a otras actividades, las horas de docencia que no se utilicen para este fin»*. Esta flexibilización horaria, e incluso de trasvase de horas de un tipo de actividad a otra, sólo tiene los siguientes límites. Unos sustantivos, como el de un máximo de quince horas semanales de docencia, incluyendo aquí las dedicadas a la docencia reglada así como las impartidas en laboratorio; o que, durante los meses de julio y agosto,

la jornada será continuada y nunca superior a las seis horas diarias. Formales o procedimentales otros: que la empresa deberá elaborar un calendario que se limitará a poner en conocimiento de los representantes de los trabajadores y que deberá exponer en un lugar visible del centro de trabajo. A los efectos del destino o contenido de las horas no directamente docentes, ha de recordarse que éstas se definen por el art. 18 del Convenio como las dedicadas a trabajos de investigación, preparación de clases, tutorías, consultas de alumnos, exámenes, asistencia a reuniones, tareas de gobierno, prácticas no lectivas, orientación a los alumnos, dirección proyectos de fin de carrera, etc.

En cuanto al personal no docente, no hay en el convenio límite alguno, aparte de los genéricos ya señalados antes, para una distribución irregular y flexible del horario de trabajo que deberá, desde luego, ser comunicada a los representantes y ser hecha pública para conocimiento de los trabajadores. Además, el art. 18 prevé, *«siempre que la organización de la empresa lo permita»*, que, durante los meses de julio y agosto, la jornada de trabajo de los no docentes sea continuada, aunque sin otro límite que el de las nueve horas diarias. Si bien, caso de no ser posible este tipo de jornada en este periodo, el personal no docente tendrá derecho a cuatro días laborables de permiso retribuido al año que disfrutará en el momento en que lo determine la empresa. Fundamentalmente para este personal (dada la organización de la docencia es difícil que esta previsión afecte a los docentes), el descanso semanal se disfrutará preferentemente los sábados y los domingos, de nuevo *«salvo necesidades organizativas de la empresa»*; en cuyo caso podrá disfrutarse en otros días de la semana de forma continuada. El art. 19 del Convenio sólo garantiza que, cada dos semanas, el descanso semanal será en sábado y domingo completos.

Vacaciones y permisos ofrecen pocas singularidades respecto de lo que se viene analizando en otros Subsectores. En cuanto a las primeras, consisten en un mes por año, a disfrutar preferentemente en verano. Periodo vacacional al que se añade, para los docentes, el de las vacaciones de los alumnos en Navidad y Semana Santa, con obligación de incorporarse un día antes de hacerlo los alumnos; y, que, para los no docentes, se transforman en ocho días laborables entre ambos periodos del año, en función de la programación que la empresa realice teniendo como objetivo la atención necesaria de los servicios. Por lo que hace a los permisos retribuidos, son los habituales ya vistos repetidas veces, incluso con los reiterados pequeños añadidos a la regulación legal. Puestos a destacar algunos aspectos, podrían subrayarse:

- a) al permiso retribuido de quince días por matrimonio se equipara la que el art. 26 del Convenio llama *«situación legalmente reconocida»* (que no se sabe bien si se puede tratar, por ejemplo, de supuestos de inscripción en registros de parejas de hecho);

- b) el permiso por traslado de domicilio se amplía a dos días;
- c) se incluye en la relación los permisos retribuidos para asistir a cursos de perfeccionamiento, si bien los ha de autorizar la empresa la cual no está obligada a retribuirlos;
- d) los permisos sin sueldo tienen la duración habitual de hasta 15 días al año, con derecho a su obtención si se solicitan con un preaviso mínimo de veinte días (los docentes), o de quince días (los no docentes). Finalmente, la regulación de las reducciones de jornada conectadas a las situaciones de maternidad, adopción, lactancia y custodia legal (art. 27 del Convenio) no es sino la reproducción literal de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

10. SUBSECTOR DE EDUCACIÓN INFANTIL

Regulado por el VII Convenio Colectivo Estatal de Centros de Asistencia y Educación Infantil, con una vigencia de un año, a contar desde el 1 de enero de 2002 hasta el 31 de diciembre de 2002. Regula las condiciones de trabajo del personal laboral de los centros de educación infantil y parvularios no integrados, al margen de la naturaleza y de la nacionalidad de la entidad titular; así como de las guarderías infantiles y los jardines de infancia. Debido, quizás, a la naturaleza de la actividad que exige ciertas prestaciones de servicios más allá de la mera docencia (custodia, atención, asistencia) y un régimen de presencia más acentuado, el tema de la jornada de trabajo recibe en este Convenio un tratamiento más habitual, propio de otros sectores productivos; no obstante, también aquí la diferenciación de actividades entre docentes y no docentes lleva a distinciones respecto de la duración de la jornada.

El art. 9 del Convenio utiliza el doble referente, semanal y anual, para fijar la jornada de trabajo. De esta forma, mientras que el Maestro tiene una jornada máxima de 32 horas/semana y 1.398 horas/año, para el Educador Infantil y para el Técnico Superior en Educación Infantil será de 38 horas/semana y 1.661 horas/año, y para el resto del personal de 39 horas/semana y 1.704 horas/año. Lo específico del Convenio es que la distribución de las horas de trabajo de las distintas actividades se hace de forma flexible (con los límites anual y semanal), lo que afecta sobre todo a la duración diaria del trabajo, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, o, en su defecto, con los propios trabajadores interesados. Caso de no existir acuerdo, la empresa recobra la libertad para esa distribución irregular semanal que sólo deberá respetar, además de las doce horas de descanso entre jornadas, el tope máximo de las 9 horas diarias de trabajo ordinario. Sea de una forma u otra, el resultado deberá concretarse en un calendario laboral donde figurará la distribución de la jor-

nada laboral, semanal, mensual y anual, así como el periodo de vacaciones de cada trabajador.

Llamativamente, el Convenio no recoge la distinción habitual entre actividades lectivas y complementarias. Sí se refiere, en cambio, a las horas extraordinarias, sin apartarse de la regulación legal, que reproduce, salvo para fijar un tope de 54 horas/año, más reducido que el establecido en el art. 35.2 del Estatuto de los Trabajadores (art. 10 del Convenio); y también al trabajo nocturno, copiando igualmente partes del art. 36 del Estatuto de los Trabajadores, pero estableciendo, lo que la ley no hace, el porcentaje de incremento de la retribución para estas horas en el ya clásico 25 por 100, si bien sobre el valor del salario base (art. 13 del Convenio). Ninguna peculiaridad existe en cuanto al descanso semanal de día y medio ininterrumpido (art. 11 del Convenio) que podrá disfrutarse en otros días de la semana que no sean sábado y domingo, «cuando las necesidades del trabajo o las características del centro» no lo permitan. El art. 14 del Convenio, en fin, de forma un tanto absurda, establece que la mera presencia voluntaria en el centro no se considera tiempo de trabajo efectivo ni se computa a efectos de las horas extraordinarias.

La regulación de las vacaciones y de los permisos es igualmente poco original (arts. 28 a 32 del Convenio). Así:

- a) las vacaciones durarán un mes (o menos, en proporción al tiempo de servicios), que se disfrutará preferentemente en verano, salvo que sea preciso establecer turnos entre el personal, en razón de las características del centro y la necesidad de mantener sus servicios;
- b) al mes de vacaciones se añaden, para todo el personal, diez días laborables al año, repartidos entre los periodos de Navidad, Semana Santa y Verano, lo que hará la dirección de la empresa con la sola obligación de oír a los representantes de los trabajadores;
- c) la coincidencia de las vacaciones con el permiso por maternidad da derecho al disfrute suplementario de los días que se hayan solapado;
- d) los permisos retribuidos vuelven a ser los habituales, en parte copiados del art. 37 del Estatuto de los Trabajadores, en parte añadidos, pudiendo destacarse sólo la novedad del permiso retribuido «para la asistencia a consultorio médico de la Seguridad Social», pero sin que se precise la duración y las veces que ese permiso podrá usarse al año;
- e) se reconoce, en los arts. 33 a 35 del Convenio, el derecho a permisos formativos, retribuidos, en horas laborales así como las licencias para concurrir a los exámenes oficiales que conduzcan al perfeccionamiento y promoción profesional del trabajador en

la empresa, si bien el art. 9 del Convenio especifica un número mínimo de horas al año (veinte) a las que el trabajador tiene derecho;

- f) los permisos sin sueldo son los habituales (15 días al año, solicitados con 15 días de preaviso), si bien destaca la prohibición de que estos días se sumen a las fechas vacacionales;
- g) la reducción de jornada por lactancia del art. 32 del Convenio reproduce la previsión del art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

11. SUBSECTOR DE CENTROS DE ENSEÑANZA PRIVADA NO CONCERTADA

Su regulación se encuentra en el VII Convenio Colectivo de Centros e Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, y con una vigencia de cuatro años a contar desde el 1 de enero de 2001 hasta el 31 de diciembre de 2004. Una vez más, la diferencia entre personal docente y no docente es relevante en cuanto al tiempo de trabajo, su distribución y las vacaciones, tal y como se refleja en los arts. 27 a 55 del Convenio.

11.1. Jornada de trabajo

Pese a establecer topes semanales y diarios, el Convenio intenta introducir, aunque de forma un tanto descoordinada, ciertos factores de flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo.

En el caso del personal docente, su jornada anual es de 1.376 horas, si bien distribuidas, anualmente, en 1.089 horas lectivas (salvo los centros educativos donde no se realicen cursos de verano, en los que las horas lectivas anuales serán, excepto en la educación infantil, 1.069 horas); 237 horas complementarias (que el Convenio no define pero que se supone que son las dedicadas a actividades preparatorias y auxiliares de la docencia); y 50 horas para la formación, reciclaje o actualización de conocimientos a desarrollar bien en el propio centro o en cualquiera en los que se impartan planes de formación concertados por las empresas a las que se aplica el Convenio.

Estas horas/año se distribuyen, en principio, de forma flexible o irregular según los centros (aunque el Convenio no explicita cómo se llega a esa fijación); si bien, otros artículos del Convenio establecen límites que condicionan esa libertad de distribución. Así, en cuanto a las horas lectivas, no podrán ser superiores a 27 a la semana; y la suma de las horas lectivas y complementarias no podrá superar las 8 diarias; el personal de

dirección deberá sumar a las horas ordinarias, cinco horas semanales más para dedicarse a estas tareas, en el centro de trabajo (resultado de una suma, en cómputo anual, de 210 horas). No obstante, las horas complementarias sí podrán distribuirse, por la empresa, de forma irregular «en atención a las especiales características y necesidades del centro», e incluso trasvasar a ellas, incrementado su número, las horas lectivas, atendiendo igualmente a las necesidades organizativas y productivas del centro. Dentro de esos límites es preciso incluir las 50 horas /año de formación, lo que, dice el art. 27 del Convenio, se hará, de acuerdo con la empresa, parece que de forma individual entre ésta y el trabajador afectado.

En cuanto a las horas extraordinarias, y esto vale para todo el personal, el art. 32 del Convenio reproduce abreviadamente la regulación del Estatuto de los Trabajadores, si bien es preciso hacer notar que el art. 27 del Convenio se refiere a un posible incremento de la jornada laboral anual, aparentemente reservado al personal docente, de 90 horas, retribuidas como horas ordinarias. Según el Convenio estas horas, que sólo se realizarán por acuerdo entre empresa y trabajador, son de libre oferta y de voluntaria aceptación, y se rechaza de ellas la calificación de extraordinarias. Este rechazo es discutible ya que, como alternativa, estas horas, dotadas de un régimen jurídico semejante a las horas extraordinarias, deberían quizás calificarse como horas suplementarias al no exceder el tope legal de la jornada máxima. Quizás la exclusión de la denominación de hora extraordinaria, que contrasta con la definición de éstas contenida en el art. 32 del mismo Convenio, se deba al objetivo de eludir el tope máximo legal de las mismas. En todo caso, la oferta prioritaria de estas horas (no se sabe si lectivas o no) a los contratados a tiempo parcial, deberá entenderse subordinada a los límites de incremento de la jornada parcial pactada (u horas complementarias), que el Convenio fija en un 30 por 100 de la jornada reducida que figura en el contrato.

Otra situación discutible es el tiempo dedicado a la vigilancia de los alumnos en comedores y medios de transporte. El art. 37 del Convenio pretende excluir ese tiempo de la jornada de trabajo sobre la base de la voluntariedad de su realización (no bastaría, porque la hora extraordinaria también es voluntaria) y la compensación en términos de manutención o transporte gratuito; una solución convencional muy discutible por tratarse, sin duda, de tiempo de trabajo que, al margen cómo se compense, debe ser computado como tal, pudiendo abarcar mucho espacio diario y semanal de tiempo (piénsese en la vigilancia en los medios de transporte escolar del centro).

Por lo que afecta al personal no docente, el titulado tiene una jornada anual de 1.396 horas, a su vez limitada por la duración máxima semanal de 33 horas, la diaria de 8 horas (la diaria de 4 horas, si se trata del sábado) y por la exigencia, vigente también para el personal docente, del des-

canso de doce horas entre jornadas. Con estos fuertes límites, dice el art. 31 del Convenio que las horas de trabajo se distribuirán a lo largo de la semana, «según las necesidades del centro», lo que incluso podrá llevar a desplazar el momento de disfrute del día y medio ininterrumpido de descanso semanal desde el sábado y domingo a otros días de la semana. El resto del personal no docente (administrativo y de servicios generales), tiene una jornada anual de 1.724 horas (ampliables, para el personal interno, en 40 horas más al año), aplicables con los límites de las 40 horas/semana, de las 8 horas diarias (4 horas, si se trata de un sábado), y el de un sábado libre cada dos semanas, además de los ya indicados acerca de la liberación de ciertos sábados. Finalmente, un exceso de límites para facilitar realmente una distribución flexible de la jornada de trabajo.

Algunas referencias más a la jornada contenidas en el Convenio pueden ser destacadas. En primer lugar, el art. 38 se refiere al trabajo nocturno en términos también discutibles ya que sitúa las horas de frontera entre las once de la noche (no las diez) y las siete de la mañana (no las seis), e incluso permite otros horarios, para la calificación de trabajo nocturno, que deban pactarse por circunstancias especiales. A este respecto cabe decir que la definición de lo que se entiende como trabajo nocturno corresponde a la ley que no remite a la norma convencional para que corrija su propia definición (art. 36 del Estatuto de los Trabajadores), sólo, si acaso, ampliando el abanico de horas. En segundo lugar, el art. 39 prevé jornadas especiales de trabajo, que no precisa, encomendando esta tarea a la dirección del centro, para el personal correspondiente a portería y servicios análogos de vigilancia y mantenimiento. En tercer lugar, los arts. 40 y 41 prevén, para el personal no docente, jornadas diarias de seis horas con la garantía de un descanso semanal de cuarenta y ocho seguidas, durante las vacaciones escolares (julio y agosto), si bien con excepciones en relación con internados y con la garantía de atención de los servicios.

11.2. Vacaciones, permisos y reducciones de jornada

Los arts. 44 a 47 del Convenio recogen los tiempos dedicados a los descansos anuales o vacaciones, repitiendo la trilogía de:

- a) la vacación estándar (un mes de vacaciones retribuidas por año completo de servicio, o proporción equivalente) a disfrutar preferentemente en verano;
- b) la vacación laboral vinculada a las vacaciones escolares (la misma duración que estas últimas, para el personal docente; seis días naturales continuados en Semana Santa y ocho en Navidad y tres días laborables durante el año a fijar por el titular del centro);

- c) cinco días laborables más, preferentemente en periodo estival, sin que se establezca quién lo determina (lo que hace presumir que, una vez más será la dirección de la empresa).

Además de estos variados periodos vacacionales, el art. 48 del Convenio atribuye al personal docente el derecho a dos semanas más de vacaciones a lo largo del periodo estival, siendo el titular del centro quien establezca los turnos de forma rotativa, en atención a las necesidades de la empresa. Este derecho, sin embargo, sólo beneficia al 50 por 100 del personal docente (hay que entender que cada año, por lo que el año siguiente será el otro 50 por 100 del personal el que tendrá derecho a estas dos semanas de vacaciones). En todo caso, los centros que tengan cursos de verano o internado quedan excluidos de esta obligación de vacaciones suplementarias, compensando la pérdida del beneficio con un complemento salarial único del 35 por 100 del salario bruto de un mes; el pago del complemento, como las dos semanas adicionales, sólo beneficia cada año a la mitad de la plantilla docente. Y si el centro no necesitara, para los cursos de verano, a la totalidad de ese 50 por 100, tendrá derecho a vacaciones retribuidas pero sin el complemento salarial citado. Una regulación, por cierto, bastante confusa y torturada.

De forma un tanto singular, el art. 43 del Convenio, al referirse al calendario laboral lo restringe, aparentemente, sólo a la fijación de vacaciones, fiestas laborales y permisos especiales; y, además, no obliga a su confección sino que, dándole un valor meramente interno, deja su elaboración al acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores.

Los permisos, retribuidos o no (arts. 51 y 52) son los ya clásicos y están regulados de la forma habitual. Lo mismo sucede con las reducciones de jornada por lactancia o por cuidado de hijos (arts. 53 y 50 del Convenio) o con los permisos de formación y promoción profesional (arts. 54 y 55 del Convenio), donde lo que ha imperado es la copia literal del Estatuto de los Trabajadores. Por citar anecdóticamente una singularidad, en cuanto a los permisos retribuidos, el art. 51 del Convenio prevé, en el caso de nacimiento de hijo, enfermedad grave, hospitalización, accidente o fallecimiento de parientes o familiares hasta el segundo grado, el típico día más de permiso respeto del mínimo legal (de dos a tres, de cuatro a cinco, según el trabajador necesite o no desplazarse), aunque fija la necesidad de desplazamiento en que deba hacerlo a otra Comunidad Autónoma o a una de las islas (un criterio, sobre todo el primero, bastante arbitrario ya que puede darse que la distancia, dentro de una misma Comunidad Autónoma sea diez o veinte veces superior que cuando el desplazamiento se hace de una a otra). Además, el Convenio añade un día más (seis) en relación con los trabajadores extranjeros que necesiten trasladarse a otro país por esas mismas circunstancias (de nuevo otro criterio arbitrario por basarse en la nacionalidad y no en la distancia real entre el

trabajo o la residencia y el acontecimiento que motiva el permiso, lo que podría afectar también a nacionales).

12. SUBSECTOR DE AUTOESCUELAS

12.1. El Convenio Estatal

En la medida en que en este tipo de actividad se imparte una enseñanza conducente a la obtención de la capacitación y/o de las autorizaciones pertinentes para la conducción de los vehículos de tracción mecánica, es por lo que se le ha venido incorporando, pese a su singularidad, dentro del sector de la enseñanza privada. Como tal subsector está regulado por el XVIII Convenio Colectivo Estatal de Autoescuelas, con una vigencia de tres años, a contar desde el 1 de enero de 2001 hasta el 31 de diciembre de 2003. No es un Convenio particularmente extenso por lo que los artículos que dedica a la cuestión del tiempo de trabajo son escasos; en concreto, los arts. 7 a 12.

Según el primero de ellos, la jornada laboral del personal docente será de 35 horas/semana, de lunes a viernes; mientras que la del personal no docente será de 40 horas/semana, también de lunes a viernes. No hay ninguna referencia a la jornada anual, por lo que se trata de una forma de fijación muy tradicional. Este carácter tradicional se refleja también en el tema del horario, regulado de forma algo más amplia por el art. 8 del Convenio. Así:

- a) la jornada diaria no podrá exceder de siete horas para el personal docente y directivo, ni de ocho para el personal no docente;
- b) la jornada comienza a regir (para el personal docente) desde la salida de la autoescuela o garaje para desplazarse a la zona de prácticas, examen o similares, y finaliza con la llegada a la autoescuela;
- c) las horas empleadas en los exámenes de los alumnos se computan como jornada de trabajo y, si se cubren las siete horas diarias con esta actividad, la jornada ordinaria debe entenderse finalizada;
- d) si el examen requiere menos tiempo real de presencia, la jornada diaria debe completarse con clases, siempre dentro del horario habitual;
- e) la jornada puede ser partida o continuada, en el primer caso habrá un descanso retribuido de treinta minutos, en el segundo (lo que sucederá cuando la interrupción sea entre una y tres horas) las clases se agruparán, como máximo, en dos bloques homogéneos;

- f) el horario deberá ser fijado por el empresario por escrito (lo que le reconoce una competencia exclusiva), si bien su modificación requiere la aceptación de los representantes de los trabajadores (en términos similares a lo establecido en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores).

En cuanto a las horas extraordinarias, el art. 9 incorpora una regulación más bien arcaica o, cuando menos, muy tradicional. En este sentido, la definición es reproducción de la legal; su naturaleza es obviamente voluntaria; existe obligación de registro; hay un límite cuantitativo no sólo anual (80 horas, como en la ley), sino también diario (2 horas) y mensual (quince horas), límites estos dos últimos ya desaparecidos del Estatuto de los Trabajadores; la retribución está recargada en un 75 por 100 según una fórmula típica de convenios de hace años. La única singularidad es la obligación empresarial que establece el Convenio de repartir equitativamente las horas extraordinarias entre los trabajadores que soliciten hacerlas, sin que puedan utilizarse como factor de discriminación (aunque más bien debería decir que debería respetarse el principio de igualdad de trato).

Las vacaciones y los permisos reciben una regulación escueta. Las primeras serán de un mes, preferentemente en verano; tiempo al que se añade el día anterior a Navidad y el 31 de diciembre, que se disfrutarán sustitutivamente otro día, tanto si coinciden con festivos como si se fijaran exámenes por parte de las Jefaturas de Tráfico competentes. Además, el art. 10 del Convenio prevé un día al año, denominado como *«festividad de la autoescuela»* así como dos días más de vacaciones retribuidas al año a fijar de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador. Los permisos, por su parte, son una vez más los habituales recogidos en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores con apenas innovaciones (el día de permiso por boda de familiar cercano o el incremento de días, respecto de la ley, en el caso de fallecimiento, enfermedad grave o accidente de parientes hasta el segundo grado; el tiempo indispensable para acudir a consulta médica); como sucede con los permisos sin sueldo (los clásicos quince días máximos por año, a solicitar con quince días de anticipación y que se conceden siempre que el permiso no coincida con el de otro trabajador, afectando al funcionamiento productivo de la autoescuela (art. 12).

12.2. Los Convenios Provinciales

Dado el carácter mucho más clásico y tradicional de este Convenio, su pretensión reguladora general no se traduce, como en otros Subsectores, en la práctica inexistencia de otros convenios de ámbito inferior. Por

el contrario, existen algunos, también tradicionales, convenios provinciales, como es el caso de Granada (con vigencia inicial para los años 2001-2002), de Vizcaya (con vigencia para los años 2001 y 2002), o de Valencia (con vigencia para los años 2001 a 2004). Estos Convenios han mantenido su vigencia en la medida en que, adquirido ese nivel de negociación hace años, con el apoyo del art. 84 del Estatuto de los Trabajadores, han defendido su existencia, renovándose a cada agotamiento de la vigencia establecida en cada caso.

En cuanto a la materia del tiempo de trabajo, la regulación de los convenios provinciales citados se caracteriza por los rasgos siguientes:

Salvo el Convenio de Valencia, los otros dos Convenios reproducen la jornada del Convenio Estatal, diferenciando entre docentes (35 horas/semana, de lunes a viernes, con el límite de 7 horas ordinarias diarias) y no docentes (40 horas/semana, de lunes a viernes, con el límite de 8 horas/día). Estos dos Convenios, y en este caso también el de Valencia, regulan la cuestión de las horas extraordinarias y los permisos retribuidos o no, de forma muy semejante entre sí y, en todo caso, poco diversa del Convenio Estatal. Como tampoco ofrecen, salvo de nuevo el de Valencia y en menor medida el de Vizcaya, peculiaridades notables, en relación con el Estatal, en materia de vacaciones.

Lo destacable, pues, de la regulación provincial del Subsector de Autoescuelas se centra en lo siguiente:

- a) En cuanto a la jornada, el art. 6 del Convenio de Valencia establece un tratamiento más moderno del tiempo de trabajo al anualizar la jornada (diferenciando entre docentes —1.570 horas/año— y no docentes —1.784 horas/año, para el año 2003—); si bien, reitera los límites semanales de la jornada en las clásicas 35 y 40 horas, respectivamente, con lo que la anualización del tiempo de trabajo no parece tener particular relevancia a efectos de la distribución de la jornada;
- b) Por lo que afecta a las vacaciones, tanto el Convenio de Vizcaya como el de Valencia intentan introducir un cierto margen de flexibilidad en el disfrute del tiempo vacacional, bien computándolas por días laborables, bien fraccionándolas por decisión de la empresa (Convenio de Valencia, en razón de las fechas de exámenes impuestas por la Jefatura de Tráfico), o por elección del trabajador (pudiendo dividir las vacaciones, en este caso, por mitades). En conclusión, no demasiadas innovaciones (casi ninguna, podría decirse) en la manera de regular las materias de tiempo de trabajo y sólo, todo lo más, ciertas mejoras en las condiciones concretas de aplicación del horario, de los permisos o de las vacaciones anuales.

13. CONCLUSIONES

Como se ha visto en este Capítulo, y es una información que se repite insistentemente a lo largo del trabajo, la regulación de las condiciones de trabajo, y en consecuencia también el tratamiento del tiempo de trabajo, es fundamentalmente subsectorial. Pero, dentro de cada Subsector, la disciplina normativa tiende a ser única y centralizada ya que, hay poca práctica negocial infraestatal; pudiéndose citar, si acaso y no en todos los Subsectores, algunos convenios autonómicos y, en menor medida y con menor peso aún, convenios provinciales. La presencia formalizada de la negociación empresarial (sean convenios o acuerdos) es, en fin, muy limitada hasta ser prácticamente marginal, como ya se ha puesto de manifiesto en el Capítulo I; siendo sólo de alguna relevancia en contados convenios de empresa. Estos últimos convenios, por su parte, añaden muy poco a lo establecido en los convenios subsectoriales, salvo quizás un mayor grado de detalle en la regulación de ciertas materias, como es el caso de los permisos retribuidos, y, normalmente, una también mayor rigidez en la distribución del tiempo de trabajo. En definitiva, hay que concluir que la regulación del tiempo de trabajo es básicamente estatal y unitaria para cada Subsector.

No es ésta la indicación o sugerencia contenida en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 28 de abril de 1997 (BOE de 13 de mayo de 1997). El Acuerdo (con eficacia sólo entre los sujetos firmantes, las asociaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal, al renunciar éstos a atribuirle eficacia normativa derivada del art. 83.2 del Estatuto de los Trabajadores), estaba dedicado precisamente a organizar y articular la negociación colectiva, asignando funciones a los distintos niveles negociadores y destacando el papel central del convenio estatal en esta tarea organizativa. Ya se ha hablado de ello en el Capítulo dedicado a la estructura de la negociación en el Sector de la Enseñanza Privada, por lo que procede aquí considerar cuáles eran las indicaciones del Acuerdo respecto del tema del tiempo de trabajo.

Pues bien, según el Acuerdo Interconfederal de 1997, el Convenio Colectivo Estatal, Nacional, o de Rama debería regular los máximos de la jornada efectiva de trabajo, establecer ciertos criterios mínimos de cómputo así como de la forma de distribución de esa jornada. Esto suponía que los convenios de ámbito inferior (y el Acuerdo Interconfederal pensaba más bien en convenios de empresa, por la equiparación funcional que podría darse entre el convenio estatal y el autonómico; y por el rechazo del nivel provincial como un nivel adecuado de negociación) habrían de ocuparse de regular las formas de distribución irregular de la jornada de trabajo (lo que significa que los máximos nacionales deberían tender a ser computados en horas/año), la fijación de las jornadas especiales, las cuestiones referidas al fraccionamiento de las vacaciones, y otras materias

más propias de aplicación en el ámbito de la empresa. El Acuerdo Interconfederal de 1997 también se refería al tema de las horas extraordinarias, atribuyendo a los convenios estatales (o autonómicos) la función de restringir su número, reduciendo las posibles sólo a las estrictamente necesarias y estableciendo los sistemas de compensación dando prioridad al descanso equivalente frente a la pura compensación económica. En este esquema, los convenios inferiores, básicamente los de empresa, deberían concretar esas formas de compensación (cuantía si económica, fórmulas de descanso compensatorio), la distribución de las horas extraordinarias permitidas y las alternativas (nuevas contrataciones, por ejemplo; o mejor organización del trabajo, o distribución irregular de la jornada) que las hicieran innecesarias.

Tras la finalización de la vigencia prevista del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, el 20 de diciembre de 2001 (BOE de 17 de enero de 2002) se suscribió un nuevo Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, si bien limitado al año 2002. Este Acuerdo vuelve a vincular nuevamente a las partes firmantes (se autocalifica de «*carácter obligacional*») y en él se tratan los temas del tiempo de trabajo, si bien bajo la perspectiva de la búsqueda del equilibrio entre «*flexibilidad y seguridad para defender el empleo y evitar ajustes traumáticos del mismo*». En esta línea, el Acuerdo para el año 2002, subraya la necesidad de dotar a la regulación del tiempo de trabajo de un mayor grado de adaptabilidad o flexibilidad, modificando los aspectos relativos, no tanto a la duración global de la jornada, sino a la gestión y la distribución del tiempo de trabajo. Sugiere que pueden existir muchas fórmulas para alcanzar estos objetivos pero concreta sus propósitos en varias. En primer lugar, las que permitan conciliar las necesidades de la empresa con las de los trabajadores, lo que significa abrir la puerta a formas de organización del tiempo de trabajo (y de duración del mismo) más flexibles, variadas y polivalentes. En segundo lugar, las que, mediante el cómputo anual de la jornada y su distribución flexible, favorezcan la adaptación de las empresas; si bien la negociación de estas cuestiones debe ir acompañada de un consenso acerca de las condiciones de su aplicación. En tercer lugar, limitar las horas extraordinarias a las estrictamente necesarias, favoreciendo en cambio la creación o el mantenimiento del empleo.

El Acuerdo del año 2002 ha sido sustituido por el Acuerdo Interconfederal, de 23 de enero de 2003, para la Negociación Colectiva para este año. Una vez más el Acuerdo declara su naturaleza obligacional y su finalidad de orientar la negociación colectiva que haya de tener lugar durante el año 2003. En lo que hace al tiempo de trabajo, las líneas de actuación sugeridas por el Acuerdo son exactamente las mismas que las que ya figuraban en el Acuerdo del año 2002 y que se han reproducido y comentado. Lo que indica, sin duda, no sólo la permanencia de los objetivos seleccionados, sino también, la todavía escasa incidencia de los mismos en la

práctica negociadora del año 2002 (o incluso anterior, si se tienen en cuenta las previsiones del Acuerdo Interconfederal de 1997).

En contraste con estos propósitos contenidos en los Acuerdos al máximo nivel, la realidad de la negociación colectiva del Sector de la Enseñanza Privada, en cuanto al tema del tiempo de trabajo, arroja, como ha podido verse de forma minuciosa en el análisis de cada uno de los Subsectores, los siguientes datos.

En primer lugar, el dominio de la negociación por parte de los convenios estatales, los cuales, más que asumir el protagonismo ordenador de la negociación en cada Subsector, se han convertido en prácticamente la única norma colectiva vigente. Los objetivos de ordenación, de fijación de mínimos y de articulación de niveles convencionales, que constituyen el eje de las recomendaciones de los Acuerdos y el papel asignado por éstos a la negociación estatal o de rama, se ha transformado aquí en una función centralizadora y de control máximo de la negociación, de manera que el convenio estatal contiene la regulación completa, unitaria y única de todo el Subsector, salvo en los Subsectores donde esa función, con rasgos semejantes, se ha desplazado a los convenios autonómicos.

Lo dicho ha sucedido también, desde luego, en cuanto al tiempo de trabajo. En efecto, cada uno de los convenios estatales del Subsector (o los autonómicos, pocos, en su caso) regula de principio a fin la cuestión de la jornada: desde su duración máxima hasta la distribución; desde las horas extraordinarias hasta las vacaciones y su disfrute; desde los permisos retribuidos hasta las reducciones de jornada. No hay espacio en esos convenios para la negociación inferior en la medida en que el convenio estatal Subsectorial no remite a esos niveles para que completen lo establecido en el mismo. Ni siquiera hay remisiones concretas, que serían las adecuadas según las orientaciones de los Acuerdos Interconfederales, a la negociación de empresa. Para nada se cita a los convenios o acuerdos de empresa como instancia articulada con la negociación estatal.

Si se tratan los convenios de ámbito inferior (se dejan al margen los autonómicos cuya función, en su espacio territorial, es igual a la del convenio Estatal en el suyo), se hace sólo en los términos de permitir su existencia en la medida en que puedan preexistir al convenio estatal (algo a lo que obliga el art. 84 del Estatuto de los Trabajadores). O bien para tolerar (en pocos casos), no para requerir, que aborden, de forma limitada ciertas materias; entre ellas, ciertamente, el tiempo de trabajo. O bien, y no siempre, para utilizarlos como el instrumento de fijación de las condiciones salariales a aplicar en la empresa en los casos específicos de descuelgue salarial. Fuera de estos supuestos, ni siquiera de manera informal se hace referencia a los acuerdos de empresa y trabajadores en materia de tiempo de trabajo. Sólo marginalmente y con muy poca claridad, algunos convenios estatales de Subsector, como se ha visto, llaman a los acuerdos de empresa para precisar aspectos como la distribución de la jornada, o la

fijación del calendario laboral o de las vacaciones. Por el contrario, es mucho más frecuente que, frente a este tipo de problemas aplicativos, por demás muy habituales en las empresas, lo que el convenio estatal del Subsector haga sea atribuir sin más la capacidad de decisión a la empresa, sometiéndola, si acaso, al control, vía información activa o pasiva, de los representantes de los trabajadores. Sin duda, la imagen que ofrecen los convenios estatales es la de que, al margen de sus reglas, es en la facultad directiva u organizativa del empresario donde reside la decisión final sobre estos temas. Es seguro que con ello se ha ganado en flexibilidad y adaptabilidad, desde la perspectiva de la empresa, pero no en la forma en que los Acuerdos la pretenden, basándola sobre todo en mecanismos, procedimientos o fórmulas de negociación o consenso.

Considerando el tipo de regulación del tiempo de trabajo que se contiene en los convenios estatales de los diferentes Subsectores pueden destacarse los siguientes rasgos, casi todos ellos, contrarios a las orientaciones de los Acuerdos Interconfederales.

En primer lugar, la fijación de la jornada no suele ser anual; o, mejor dicho, aunque su cuantía/año sí aparece reflejada, los numerosos límites semanales, o incluso diarios, a su aplicación hacen que no se pueda sostener la correspondencia entre anualización de la jornada y distribución irregular de la misma. Por el contrario, la jornada tiene el referente práctico semanal, mucho más en el tipo de personal que disfruta de mejores condiciones, en concreto el docente; en cambio, los casos de distribución irregular real (además de una jornada anual siempre superior), o los mayores márgenes para ello, se encuentran referidos casi siempre al personal de administración y servicios de los centros. En segundo lugar, la diferencia de la naturaleza de las horas, lectivas o no lectivas, constituye un elemento añadido de rigidez en la distribución del tiempo de trabajo de los docentes, lo que los convenio estatales no atenúan prácticamente en ningún caso. En tercer lugar, son frecuentes las diferenciaciones internas, dentro de un mismo convenio, de jornadas de duración distinta y con límites de distribución igualmente diferentes; si lo que, en cada convenio, ya es un mosaico de horarios, se pone en conexión con los demás Subsectores, se constatará una dispersión, reprochable por notable, que hace particularmente confusa y compleja por su diversidad, la aplicación de las reglas establecidas. En cuarto lugar, existen, pero en muy escaso número, figuras de flexibilización de la jornada como las llamadas bolsas de horas puestas a disposición de la empresa como forma de adaptación del tiempo de trabajo a sus necesidades.

En quinto lugar y respecto de la regulación de las vacaciones, está influida, sin duda, por la relación, para los docentes, entre vacación escolar y laboral, siendo particularmente amplias, al abarcar prácticamente más de dos meses al año, puesto que se suma a las vacaciones propias del periodo de verano, las de otros periodos como los de Semana Santa

y Navidad. Esta características de las vacaciones de los docentes del sector de la Enseñanza ha hecho que el resto del personal no docente también acabe disfrutando de un alto número de días vacacionales no sólo en el periodo de verano (lo que, a veces, se sustituye por reducciones de jornada) sino también las demás épocas del año citadas. Todo el personal, en fin, disfruta de días añadidos de descanso al año, de los que puede decirse, como curiosidad, que tienen una naturaleza intermedia entre los días de asuntos propios y las vacaciones, en la medida en que el momento de su disfrute no suele quedar, al menos no en su totalidad, a la discreción del trabajador. Tampoco hay, salvo la excepción del Convenio de Autoescuelas, previsiones de fraccionamiento de las vacaciones, antes al contrario, seguramente por la disminución o cese de la actividad de los centros educativos en el periodo de verano, las vacaciones se disfrutaban de forma interrumpida, no sólo el mes legal, sino también los días añadidos al mismo.

En sexto lugar, la disciplina de los permisos retribuidos y de las reducciones de jornada es repetitiva y superficial. Lo primero no sólo comparando los convenios entre sí, sino incluso el texto de los convenios estatales y el Estatuto de los Trabajadores. Lo única aportación de los Convenios, y esto es algo que también se repite de un convenio a otro, la constituyen ciertos añadidos de días de permiso a los previstos en la ley (típicamente, por nacimiento de hijo, fallecimiento, enfermedad grave o accidente de pariente hasta el segundo grado); la ampliación de los supuestos de otros (el caso de la equiparación de las uniones de hecho al matrimonio al fin de lograr el permiso retribuido correspondiente); o la incorporación de algunas hipótesis no reguladas por el Estatuto de los Trabajadores (la boda de hijo, hermano o pariente cercano; la asistencia a consultorio médico; los permisos formativos). En cuanto a la reducción de jornada, la regulación convencional es aún más pobre, limitándose casi exclusivamente a copiar el tenor legal.

Por último, cabe añadir que tampoco los convenio autonómicos, ni siquiera los más recientes, han supuesto un cambio de orientación relevante (alguna pequeña manifestación sí hay, pese a todo) en relación con los rasgos señalados. De forma que estos convenios se han ocupado más bien de ocupar el nivel de negociación, de desplazar al convenio estatal, o incluso, de concentrar en un mismo convenio de Comunidad Autónoma, la regulación dispersa en varios convenios estatales de los Subsectores tantas veces citados. En esta tarea de concentración y de conquista de nivel negociador, el convenio autonómico reciente ha agotado sus fuerzas, dejando posiblemente para una segunda fase la renovación de los contenidos y su modernización, limitándose hasta ahora a reproducir los criterios, los esquemas y las formas de regulación de las cuestiones relativas al tiempo de trabajo contenidas en los convenios estatales a los que desplaza.

Capítulo V

RETRIBUCIÓN Y ESTRUCTURA SALARIAL

1. INTRODUCCIÓN

La retribución o el salario, elemento conformador junto con la jornada del binomio condiciones de trabajo en sentido estricto, representa sin duda la materia principal —aunque sólo sea en sentido presencial y cuantitativo— de todo convenio colectivo. Ello supone, tradicionalmente, erigirse en el bloque de regulación más complejo y completo, no ya sólo por la amplitud y detalle de las normas que lo componen sino, lo que resulta también de gran relieve, por el sinfín de situaciones concretas, individuales y transitorias que normalmente se acompañan. Es decir, aunque el grueso del cuerpo normativo puede aparecer de forma más o menos sistematizada —todos los convenios tienen un capítulo dedicado a las retribuciones que se complementa con las distintas tablas que se incorporan como anexo—, no pueden obviarse otras menciones de indudable interés patrimonial y que pueden resultar dispersas a lo largo del texto articulado. A veces calificadas formalmente como salariales (vgr. reglas sobre vigencia temporal, carácter retroactivo de las normas retributivas, normas sobre actualización o revisión de cuantías), pero otras no tanto (en el seno de las normas sobre modalidades de contratación, desempeño de trabajos de superior o inferior categoría, ceses o dimisiones *ante tempus* o, incluso, confundidas con otras relativas a partidas indemnizatorias, mejoras de acción social o en forma de premios de fidelidad o permanencia). Las relativas al primer grupo se analizarán en el presente capítulo, habiéndose optado por distribuir la mayor parte de las segundas conforme al instituto sustantivo al que complementan, por ser la ubicación donde con mayor asiduidad suelen localizarse.

Teniendo en cuenta todo ello, el sentido técnico-jurídico que ha de tener la condición salarial —*versus* extrasalarial— y el singular carácter dispositivo de la normativa legal de encuadre (donde apenas cabe distinguir algunas reglas de estructura en el art. 26 ET y algunas menciones específicas sobre no discriminación por razón de sexo además del necesario respeto del salario mínimo interprofesional), se ha optado también por realizar un análisis fundamentalmente descriptivo de las principales manifestaciones en cada uno de los Subsectores en que se estructura este ámbito funcional de la enseñanza privada, por ser quizás la mejor fórmula para dar a conocer las características de un Sector muy ambivalente a la par que disperso pero que presenta, no obstante, ciertas notas en común que son las que se tratarán de resaltar. Así mismo, con el ánimo de mostrar ciertas experiencias de negociación a nivel de empresa y aunque no exista coincidencia funcional en sentido estricto, se ha optado también por introducir al hilo de estos análisis parciales las notas más relevantes en materia retributiva de estos convenios de ámbito menor.

2. SUBSECTOR DE LA ENSEÑANZA CONCERTADA

2.1. Disposiciones comunes

Como acaba de señalarse, todos los convenios objeto de análisis contienen un conjunto normativo específico destinado a la regulación de la retribución salarial. En el caso del IV Convenio Colectivo de empresas de Enseñanza Privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos, éste se encuentra en el Título IV, comprensivo a su vez de tres capítulos específicos (arts. 52 a 72). Con una indisimulada vocación dogmática, en absoluto criticable, el primero de estos capítulos se autodenomina como: «disposiciones generales». En éste se van a concentrar un conjunto de definiciones que si bien apenas aportan novedad alguna respecto del derecho dispositivo del Estatuto de los Trabajadores, en alguna ocasión sí recoge precisiones conceptuales de cierta relevancia por parte de los sujetos negociadores.

Ese cuerpo común ratifica, en primer lugar, la vigencia de uno de los principios más asentados en nuestro sistema de relaciones laborales, el de posremuneración (art. 52), en cuya virtud el devengo se realizará por meses vencidos, apostillándose que la obligación de pago puntual requerirá de su abono efectivo en el plazo de los primeros cinco días de cada mes y dentro de la jornada laboral. Nada se dice, sin embargo, sobre la forma que ha de adoptar el pago, algo que tampoco se aclara ni por el art. 29 ET, más allá de una implícita remisión a las reglas generales liberatorias de cualquier crédito u obligación. Si bien, y como luego se comentará, la vigencia en este Subsector de una obligación de pago delegado —del salario precisamente— por parte de las Administraciones públicas,

puede servir incluso para matizar ese aspecto, pues podría llegar a suponer su regulación una clara afectación a terceros.

Entre las reglas generales se encuentra también la de la posibilidad de solicitar un anticipo, cuya cuantía no podrá superar el tope del 90 % del importe del salario mensual (art. 55). Ahora bien, en consonancia con la obligación que recae sobre la Administración, en estos casos —aclara el precepto— el empresario se limitará a tramitar la petición ante el último obligado al pago. Junto a otras referencias, relativas al momento de devengo de los trienios —en la nómina del mes siguiente a su vencimiento— o al cómputo de la antigüedad —desde el ingreso en la empresa—, cabe resaltar la imposición de un criterio mixto de territorialidad y nacionalidad para el supuesto de prestación de servicios por españoles en empresas extranjeras. Y es que en esos casos, el art. 56 del Convenio garantiza a estos trabajadores el derecho a la misma retribución que la que perciba el personal de la misma categoría y que realice las mismas funciones, siempre que sea superior al establecido con carácter general en el propio Convenio, con lo que ese doble o mixto principio opera como norma más favorable en todo caso.

Del resto de menciones, y sin perjuicio de que algunas de ellas se comenten cuando se aborde la regulación concreta del instituto (pagas extraordinarias), hay que afirmar que se destinan a clarificar el sentido de la aplicación de los criterios de proporcionalidad y a la definición del trabajo nocturno. Principios de proporcionalidad en plural, porque su enunciación resulta necesaria no sólo para su aplicación respecto de posibles trabajos desarrollados bajo la modalidad de tiempo parcial, sino, lo que es quizás más corriente, por cuanto que la cuantía salarial del personal docente varía en función del nivel de enseñanza que impartan. Así, y para los casos en que desarrollen tareas docentes de distinto nivel de manera conjunta o coetánea, hay que atender al número de horas lectivas que se efectúan en cada nivel en la misma semana, calcular la prorrata que corresponde a cada uno, y liquidar en consecuencia la suma por el total de la prestación.

Por último, y en relación con el trabajo nocturno, el art. 64 del Convenio implanta un complejo sistema de definición que va indefectiblemente más allá de la norma estatutaria de referencia (art. 36 ET), y que difícilmente puede ser calificable en este punto como de carácter dispositivo. Así, se determina que tendrán la consideración de horas nocturnas, *«las comprendidas entre las veintidós horas y seis horas o, cuando las características de la empresa lo requieran, entre las veintitrés y las siete horas, «u otros horarios que deban pactarse por circunstancias especiales»*. En todo caso, en lo que sí se cumplimenta el mandato legal es en la fijación de un recargo específico del 25 por 100 por el desempeño de este trabajo, salvo que el salario se hubiere establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza. Nada se dice, sin embargo, sobre la condición de trabajador nocturno, con lo que este caso sí habrá que estar a lo dispuesto por el art. 36.1 ET.

2.1.1. *Pago delegado*

El Subsector de la Enseñanza Privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos presenta una peculiaridad de vital importancia para comprender su modo de funcionamiento en general pero, sobre todo, en lo que concierne a la financiación y a distribución de funciones en orden a la satisfacción de los respectivos créditos salariales. No es éste el momento de extenderse en la significación que tienen los conciertos educativos entre empresas privadas y Administraciones públicas, lo que ha venido en llamarse enseñanza concertada, que encuentra su régimen jurídico en los arts. 47 y ss de la Ley Orgánica del Derecho a la Educación (Ley 8/1985), de 3 de julio de 1985 (desarrollada en los arts. 11 y ss del RD 2377/1985, de 18 de diciembre), pero sí ha de anotarse que, a través de estos mecanismos, las administraciones educativas competentes (estatal y autonómicas, según los casos) sufragan una serie de partidas presupuestarias de ciertas empresas privadas, entre las que se encuentran específicamente las relativas al gasto de personal.

En esencia, este mecanismo supone que la Administración pública asume de forma directa el abono de las nóminas de los trabajadores y de los costes de Seguridad Social, a través de una suerte de «pago delegado» sin asumir más responsabilidades que la específicamente patrimonial y por determinados conceptos. Es decir, y esto algo que la jurisprudencia viene afirmando con rotundidad desde hace algún tiempo, la Administración no asume por este título la condición de empleador ni directo, ni subsidiario (no operan ni los mecanismos de garantía propios de la contrata, ni de la subrogación empresarial), sino que exclusivamente se limita a gestionar de forma directa con los propios docentes la parte correspondiente de la partida con la que subvenciona el servicio público que encomienda a estas empresas privadas de la enseñanza con las que concierta sus servicios. Abonándose directamente a éstas tan sólo la diferencia correspondiente a otros conceptos o módulos que sirven de cálculo para la fijación de la contraprestación global del concierto.

Por ello, no está de más reiterar que dentro de este Subsector forman mayoría las empresas que tienen concierto en vigor pero que, no obstante, y para ciertos tipos de niveles educativos o actividades, incluso de empresas, que carezcan parcial o puntualmente de concierto, también resulta de aplicación el Convenio. Eso sí, con tablas salariales diversas como las que se prevén para Bachillerato, FPE, Programas de Garantía Social o Centros Residenciales. Al respecto, la Disposición Adicional Séptima prevé la inaplicabilidad de las tablas salariales al personal docente durante los meses de enero a agosto en los niveles que carezcan de concierto si no se alcanzan determinadas ratios de alumnos por grupo.

Por último, ha de apuntarse también en relación a este Convenio colectivo, singular por cuanto que pactado entre agentes sociales netamente privados pero que afecta indefectiblemente a un tercero, en este

caso la Administración competente en materia educativa, que en la LODE se prevén ciertos límites para con las obligaciones que puedan derivarse de la negociación colectiva hacia la Administración respecto de los incrementos salariales pactados. Más concretamente, la Ley establece que no cabrá, en cada una de las distintas partidas o módulos en que se estructuran los conciertos, más incremento que el que se prevea a estos efectos en las respectivas Leyes Generales de Presupuestos (art. 49.3 LODE).

2.1.2. *Cláusula temporal de vigencia, revisión y descuelgue salarial*

Cumpliendo lo que es contenido mínimo y necesario en todo Convenio colectivo (art. 85 ET, algo menos en relación a lo previsto para la cláusula de descuelgue salarial si se atiende a lo dispuesto en el art. 82.3 ET), así como habitual —en materia de revisión se entiende—, cabe mencionar que en el texto del Convenio se prevén de manera expresa referencias para a cada una de estas materias de innegable trascendencia retributiva. Así, en relación a la entrada en vigor de la materia económica, puede decirse que se ordena su retroacción a 1 de enero de 2000, pese a acordarse el Convenio en septiembre de 2000 y no publicarse hasta el 17 de octubre del mismo año, extendiendo sus efectos junto con el resto del articulado hasta el 31 de diciembre de 2003. Respecto de la revisión salarial hay que decir que no es automática, previéndose tan sólo una fórmula a medio camino, de aplicación exclusiva para el personal docente de niveles concertados, consistente en aumentar sus salarios en el porcentaje en que lo hagan «*los Presupuestos Generales del Estado en cada ejercicio y la desviación del IPC previsto del año anterior y que reconozcan las Administraciones educativas*» (art. 4).

Por último, y en lo que se refiere a la cláusula de descuelgue salarial, el procedimiento se prevé, con inclusión de formulario tipo, en el Anexo VI, con especificación de la documentación a aportar y modelos de instancia y comunicación a la misma Comisión Paritaria y a los representantes de los trabajadores en la empresa.

2.2. Estructura del salario

2.2.1. *Salario base y pagas extraordinarias*

Con independencia de que una de las conclusiones finales, ya se avanza, en esta concreta materia de la estructura del salario es que, en general, no puede afirmarse que en el sector de la Enseñanza Privada ésta resulte en exceso compleja sino todo lo contrario, es cierto también que, concretamente, el Convenio que se analiza es uno de los que mayor núme-

ro de complementos salariales prevé. Antes que nada, sin embargo, y pese a lo obvio y reiterado que pueda resultar tras lo reiterado desde el inicio de este estudio, resulta necesario aclarar que las cuantías salariales que se fijan en las tablas que figuran como anexo del Convenio combinan para su cálculo diferentes criterios, muchos de los cuales van a resultar comunes en otros tantos Subsectores, pero que en su mayoría son los propios conforme a la estructura piramidal que articulan los sistemas de clasificación.

Así, hay que señalar, en primer lugar, sobre todo para el salario base, que el módulo que se utiliza como referencia es el de un trabajador a tiempo completo que desarrolla las tareas propias de cada categoría profesional. En segundo lugar, se establece una clara bipartición entre el personal docente y el resto de personal. Esa bipartición sirve, en tercer lugar, para diferenciar la cuantía que le corresponde a cada categoría docente en función del nivel de enseñanza en el que imparte su docencia y según que el centro tenga o no concierto en vigor. Estos últimos factores modulan una relación directamente proporcional con el volumen del salario, es decir, a mayor nivel de enseñanza y en centros concertados se devengan salarios más altos que en los niveles inferiores y en centros sin concierto educativo. Y habría que indicar también que, conforme al ámbito funcional sobre el que extiende sus efectos este convenio, entre las tablas salariales se encuentran las específicas para centros residenciales (colegios menores, residencias de estudiantes y escuelas hogar), mucho más sencillas en su composición tanto por la menor complejidad de la estructura profesional de los trabajadores que en ellos prestan sus servicios, como por el menor número de complementos retributivos que les resultan aplicables a estos trabajadores (exclusivamente trienios).

Por lo que hace a las pagas extraordinarias, otrora complementos de vencimiento periódico superior al mes, hoy asimilable a salario base, las reglas de aplicación vienen a establecer el derecho al devengo de dos «*gratificaciones*» (art. 59) equivalentes a dos mensualidades que, en la mayoría de los casos, van a coincidir con la que puede denominarse como regular u ordinaria. Y ello por cuanto que en su cálculo se tendrán en cuenta el salario base, la antigüedad y los complementos específicos (los así denominados expresamente en el capítulo del Convenio que sigue). Su devengo se produce el 1 de julio y el 23 de diciembre de cada año, si bien cabe el prorrateo de las mismas «*de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores*». Expresión esta última de significado confuso, primero, porque el pago de las nóminas está delegado a la autoridad administrativa competente —sujeto sin duda más que interesado en la fijación del modo de abono— y, segundo, porque esa remisión a una especie de acuerdo directo entre la empresa y los trabajadores no se sabe bien si ha de producirse con todos o con la mayoría, ni siquiera, si ha de adoptarse a través de los cauces institucionalizados de participación y representación o

mediante una especie de plebiscito o aceptación tácita de una iniciativa unilateral. En ese sentido, cabe recordar que el art. 31 *in fine* ET habilita esta modalidad del prorrateo si así se establece mediante convenio colectivo, con lo que sería deseable una mayor concreción por parte de éste.

Por último, se prevé también en relación a las pagas extras, su devengo proporcional cuando el ingreso o el cese del trabajador en la empresa se produce iniciado el año, prorrateándose su importe en función del tiempo de servicio. En ese sentido, no se resuelve sin embargo una antigua pero no por ello olvidada polémica acerca del modo de cálculo en las liquidaciones o finiquitos. Y es que doctrina y, sobre todo, jurisprudencia, siguen aplicando en esta materia el criterio de fecha a fecha para cada paga y anualidad, en lugar del criterio del semestre inmediatamente anterior o año natural —que resta sólo para liquidar relaciones o contratos de carácter temporal limitado—, con lo que no queda para nada resuelto si en el momento de la liquidación (especialmente de trabajadores en los que sea difícil comprobar como se les liquidaron las pagas al inicio de su actividad) ha de abonarse la parte proporcional respecto del próximo devengo de una o de las dos pagas y desde cuándo, o tan sólo lo correspondiente y no cobrado de la anualidad natural en curso. Por otra parte, existe una regla específica en cuanto al período de devengo en este Subsector, de 1 de septiembre a 1 de agosto, no por año natural, pero de aplicación exclusiva al cálculo de las vacaciones *ex art.* 31 del Convenio.

2.2.2. Complementos salariales específicos

Así denomina el Capítulo II del Título IV del Convenio a un conjunto de complementos del salario que, en realidad, pueden calificarse como complementos en función del trabajo realizado, de ahí que no sean consolidables, tal y como expresamente se aclara al afirmarse que «*se percibirán mientras ejerza(n) su cometido*». Entre los mismos se encuentran los complementos por ejercicio de cargo directivo, predicables en exclusiva en la sección docente, pues en las ramas de administración y servicios, donde las posibilidades de estos trabajadores quedan reservadas a muy específicos y concretos puestos, el complemento aparece incorporado como mejora en la propia retribución básica. Como consecuencia de que estos complementos también varían de cuantía según el nivel de enseñanza (preescolar, primaria, secundaria obligatoria, segundo ciclo de ESO, Bachillerato, Programas de Garantía Social, Educación Especial y Educación permanente de Adultos), y dado que en un centro pueden impartirse varios de estos niveles bajo la responsabilidad de un mismo cuerpo directivo, el art. 65 prevé la aplicación del que resulte apropiado en función del nivel de enseñanza obligatoria de carácter superior de entre los que se impartan en el centro. La misma naturaleza ha de predicarse respecto de

los complementos de COU y Bachillerato LOGSE (arts. 66 y 67), es decir, se trata de complementos ligados al trabajo efectivamente realizado y sólo se devengan por los docentes que imparten docencia en esos niveles (en el caso del bachillerato LOGSE se exige que se hayan implantado los dos cursos) conforme al criterio de proporcionalidad enunciado anteriormente. De modo que ha de calcularse la correspondiente prorrata semanal si la docencia del profesor se imparte en cursos de distinto nivel educativo.

Otro complemento de puesto de trabajo, situado extramuros de esta sección, es el denominado plus de portero (art. 70), que encuentra su causa en la responsabilidad que supone el encendido y cuidado de la calefacción —siempre que ésta sea de carbón u otros productos sólidos— y que se cuantifica en un 9 por 100 del salario durante los doce meses del año, por lo que no se incluye en las gratificaciones extraordinarias pero sí en la de vacaciones.

2.2.3. Otros complementos de carácter personal y por el trabajo realizado

Aun cuando el Convenio en cuestión titula su tercer capítulo dedicado a la retribución con la escueta rúbrica «otros complementos», resulta necesario romper ahora con la sistematicidad que se ha seguido del texto convencional por dos motivos. En primer lugar, porque han de incluirse otros complementos y partidas de clara naturaleza salarial aunque aparezcan dispersos en el articulado, todo ello sin perjuicio de un análisis individualizado de dos de las figuras más singulares (paga de permanencia o por antigüedad y complementos autonómicos); pero, y en segundo lugar, porque algunos de los que se incluyen como complemento retributivo tienen un claro componente indemnizatorio y, por tanto, extrasalarial, que por ello mismo debe ser abordado en otros apartados de este informe (vgr. mejoras por incapacidad temporal).

En cuanto al complemento personal por excelencia, el trienio, quizás la primera información a resaltar, en función de las últimas tendencias, es que no sólo se contempla su devengo, sino que se conserva sin mención alguna ni a su progresiva sustitución, ni siquiera a la limitación o peso específico de su cuantía. Se trata de una cantidad fija, de devengo sucesivo y acumulable, que se fija directamente en las tablas anexas en función de la categoría en que se encuadre al trabajador y que oscila entre los 37,71 euros (nominal del año 2000) —40,41 euros, si se trata del Director— y los 25,15 euros de los niveles inferiores del personal de administración y servicios.

Un segundo grupo de complementos a resaltar incorporan causas motivadoras de diverso signo, algunas de las cuales pueden incluso ser

consideradas hoy día como inaplicables, al margen de su carácter también extrasalarial. Nos referimos al plus de residencia, para trabajadores de Ceuta, Melilla, Baleares y Canarias, cuya cuantía se fija a través de una cantidad determinada —de composición dual en algunos casos, en forma de plus específico y de mejora del trienio que se devenga en doce de las pagas— que se incorpora directamente en las tablas y, sobre todo, al complemento por servicio militar o prestación social sustitutoria consistente en el percibo de una paga extraordinaria (arts. 71 y 72, respectivamente).

Fuera de las normas específicas destinadas a la retribución pueden, sin embargo, localizarse otros preceptos relativos a la retribución que, en la medida en que compensan servicios o tareas efectivamente realizadas, han de considerarse también de naturaleza salarial. El primero de estos complementos adicionales se encuentra regulado en el art. 32 relativo a las vacaciones del personal docente. En éste se prevé que si el profesor participa en cursos de verano organizados por el centro dentro del mes adicional —al de vacaciones se entiende— sin actividad docente, del que con carácter general goza este tipo de personal, percibirán un complemento retributivo de al menos el 35 por 100 del salario bruto mensual. Esta partida salarial, se añade, tendrá la consideración de horas ordinarias (lo que no deja de ser cuestionable) y no integrarán la masa salarial anual conjunta a los efectos de lo previsto en el art. 26 del propio Convenio —de fijación de jornada, se supone que tampoco para el cálculo del valor de la hora ordinaria—, no pudiéndose exigir en cualquier caso más de 100 horas por este concepto.

Igualmente cuestionable, desde el punto de vista de su calificación jurídica, resulta la mención, entre otras mejoras sociales que incorpora el Convenio y por tanto con apariencia extrasalarial, a una prestación en especie consistente en la bonificación del 100 por cien del coste de la manutención —el profesorado que use estos servicios tiene reconocida con carácter general una bonificación del 50 por ciento— «*siempre que acepte voluntariamente la vigilancia de los alumnos*» durante ese periodo, al encontrar su causa específica en la asunción de esa tarea adicional. Es precisamente ese hecho el que lo diferencia de otras mejoras como el derecho a manutención del personal de cocina o de alojamiento y manutención del personal interno en los centros que dispongan de esa clase de servicios (art. 79).

2.2.4. *Paga por antigüedad en la empresa*

Mención especial merece una figura que puede calificarse en la actualidad como la más polémica y conflictiva en materia retributiva en el conjunto del Subsector, consistente en la adición de una especie de paga de permanencia, premio de fidelidad o como se denomina específica-

mente en este Convenio de la Enseñanza Privada, «paga extraordinaria por antigüedad en la empresa» (art. 61). En su virtud, «*los trabajadores que cumplan veinticinco años de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a una paga cuyo importe será equivalente al de una mensualidad extraordinaria por cada quinquenio cumplido*».

Se trata de un abono que se genera tras una larga y, en principio, continuada prestación de servicios y cuyo parecido con los premios por jubilación tampoco pueden ser obviados; de hecho, en el III Convenio del Subsector aparecía una paga semejante, de menor cuantía, entre las mejoras sociales bajo la denominación de premio de jubilación. El tiempo de servicios computable no tiene por qué ser efectivo, con lo que los reconocimientos de antigüedad, por ejemplo, por mejora individual o subrogación empresarial cabe interpretar que han de ser incluidos. Así se desprende al menos para un determinado colectivo de trabajadores, según lo dispuesto en el párrafo tercero de la Disposición Transitoria 3ª del propio Convenio. Ese colectivo estaría formado por aquellos docentes recolocados al amparo de los Acuerdos de centros afectados por la no renovación del concierto educativo y a los que la Administración les hubiera reconocido la antigüedad generada con anterioridad al centro actual. No obstante, ese reconocimiento de antigüedad se extenderá a los exclusivos efectos de devengo de esta paga pero no a otros efectos (por ejemplo, extinción indemnizada, puede entenderse).

Dejando al margen ahora las dificultades que, desde la perspectiva de la cotización a la Seguridad Social (por su configuración parece que quiere ser salarial) o de tributación en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (en el sentido de tener la condición de rendimientos irregulares o de conformación en un ciclo superior al año fiscal), pueda generar esta paga extraordinaria, como se decía, su antecedente más próximo parece que puede encontrarse en los incentivos al acceso a la jubilación y a la consiguiente extinción de la relación laboral, si bien ahora queda definitivamente fuera de ese ámbito al no estar vinculada de manera formal al menos por esta causa. De hecho, el motivo final de este nuevo encuadre quizás se encuentre en otros argumentos de tipo financiero y tributario, como son los que han surgido en relación a la externalización de los compromisos por pensiones y otras mejoras de la acción protectora a cargo de las empresas por contingencias de jubilación, más que en la verdadera funcionalidad que se pretende con su abono. En todo caso, en el Convenio la jubilación se establece como forzosa a los 65 años y aun está por decidir el sentido final que ha de darse a la derogación de la Disposición Adicional 10ª ET por la Ley 12/2001, de 9 de julio, por la que se reforma el mercado de trabajo

En cualquier caso, las dificultades que se han generado por la irrupción de esta figura se pueden agrupar en torno a dos tipos de consideraciones. En primer lugar, por la necesaria consideración de las situaciones transitorias. Se prevé así que tengan también derecho al devengo, aunque

en cuantía distinta —tres mensualidades—, los trabajadores que a la entrada en vigor del Convenio tengan cumplidos cincuenta y seis o más años y que alcancen más de quince años de antigüedad y menos de veinticinco. De la misma forma, ordena la Disposición Transitoria 3ª que los trabajadores que vean extinguir su relación durante la vigencia del Convenio, «por cualquiera de las causas previstas legalmente» (lo que refuerza su carácter salarial, sin duda) tendrán derecho al abono de la paga si reúnen los requisitos expuestos.

Un segundo tipo de dificultades son las que se originan desde el punto de vista de la disponibilidad de tesorería que se requiere para el abono una paga de este monto. Piénsese que se parte de una regla general equivalente a cinco mensualidades ordinarias, si bien, también está previsto (Disposición Transitoria 3ª) que se incremente a razón de una mensualidad adicional por cada quinquenio que supere los cinco para el personal que a la fecha de entrada en vigor del Convenio tenga una antigüedad superior a los veinticinco años. Por ello mismo, en otros Convenios del Subsector se ha establecido una periodificación o reglas de preferencia en el abono a fin de facilitar a las empresas su cumplimiento efectivo. Sin embargo, y como se decía, no éste el caso de este Subsector de la Enseñanza Privada, en el que se emplaza a las empresas para su cumplimiento en «el periodo de vigencia del convenio» (hasta 31 de diciembre de 2003, *ex art.* 4), de ahí que hayan surgido conflictos y ciertos cauces de solución en torno a la responsabilidad de su pago y al origen de la financiación para atender estas partidas retributivas. Este mandato ha sido parcialmente modificado por acuerdo de las partes negociadoras de 25 de enero de 2002 (BOE de 8 de marzo de 2002), que han introducido un nuevo párrafo por el que se habilita la fijación de un nuevo término en el ámbito de las distintas ciudades y comunidades autónomas siempre que así sea fijado por los sujetos legitimados en cada ámbito, con presencia de las administraciones educativas y que puede coincidir con el calendario que se fije para su efectivo cumplimiento.

Uno de esos conflictos ha sido resuelto por la STSJ de Aragón, de 30 de octubre de 2001 (AS 3743), en la que se declara la naturaleza salarial de este concepto y, por tanto, la necesidad de que se tenga por una obligación de la Administración Pública competente en relación a los centros concertados, que deberá hacerla efectiva mediante la fórmula de pago delegado en la forma y cuantía legalmente prevista. Si bien la Sentencia, que repasa los términos en que la LODE regula los conciertos educativos, concluye no obstante con la aplicación de los límites presupuestarios como dificultad que previamente ha de ser subsanada por tratarse de una Administración pública la obligada al pago.

El mecanismo final de solución no parece que venga de la mano de un conflicto jurisdiccional, sino más bien de la negociación entre todos los agentes interesados en el Subsector: patronal, sindicatos y administra-

ción. Son varias las mesas constituidas y en algún caso ya se han suscrito acuerdos de financiación. Es el supuesto del Acuerdo firmado el 12 de enero de 2002 para la Comunidad Autónoma de Madrid. En éste se establecen ciertas garantías en torno a la población asalariada afecta, en el sentido de asumir la obligación de este complemento exclusivamente respecto de los docentes que figuren de alta en la nómina de pago delegado antes de la suscripción del acuerdo; y, sobre todo, se dilata el tiempo para hacerlo efectivo hasta el ejercicio económico de 2006 en función de las disponibilidades presupuestarias.

Todo ello en el marco de otras precisiones y materias (financiación de las subidas producidas en el complemento de cargos directivos en educación primaria e integración en la nómina de pago delegado de los orientadores educativos de la Enseñanza Secundaria Obligatoria), entre las que cabe destacar la necesaria prorrata a realizar entre la empresa y la Comunidad Autónoma en relación a aquellos docentes que causen alta con posterioridad a este Acuerdo o sobre la forma de cálculo de la mensualidad ordinaria que sirve de base a esta paga extraordinaria en los casos de trabajadores con distinto promedio de jornada en los últimos tres cursos escolares. Así lo prevé la Resolución de 1 de abril de 2002 de la Dirección General de Trabajo (BOE de 19 de abril); y, en parecidos términos se expresa el Acuerdo suscrito en la Comunidad Autónoma de Cantabria el 27 de septiembre de 2002 (BOE de 11 de octubre 2002).

2.2.5. *Complementos autonómicos*

Como consecuencia del reparto competencial en materia educativa y, sobre todo, del proceso de transferencias ya culminado entre el Ministerio y las distintas Comunidades Autónomas, puede afirmarse que en la actualidad la responsabilidad de la financiación de la enseñanza concertada corresponde a estas últimas administraciones. Ello ha posibilitado, no ya durante la vigencia de este IV Convenio, sino desde el III, que las Comunidades Autónomas hayan irrumpido con el ánimo de mejorar las partidas retributivas del personal que presta sus servicios en este Subsector, fundamentalmente, por las reivindicaciones sindicales en orden a conseguir una homologación con las condiciones de trabajo vigentes en el Subsector público, a la postre el modelo de referencia. Esta razón explica una disposición como la Adicional Sexta del Convenio, en la que se prevé la firma de acuerdos autonómicos de mejora en materia retributiva que deberán ser remitidos a la Comisión Paritaria a efectos de su depósito y posterior publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Son prácticamente todas las Comunidades Autónomas las que tienen previstos complementos en esta materia, y aunque básicamente responden al mismo esquema, resulta posible, sin embargo, marcar ciertas diferencias

entre los distintos subtipos. Fundamentalmente por razón de la cuantía (Navarra), por no ser la primera vez que se instauran (Murcia), por su carácter consolidable y no absorbible (Islas Baleares) pero también en razón de los trabajadores beneficiados (sólo docentes en Extremadura, mientras que otras se aplica a todo el personal como en la Comunidad Valenciana) e, incluso, por la asunción por parte de la Administración autonómica de otra serie de mejoras que van más allá de las estrictamente salariales y que llegan a alcanzar otras de naturaleza indemnizatoria (Cantabria).

Ejemplos de tales complementos autonómicos pueden encontrarse en: CCAA de Andalucía, Resolución de 10 de febrero de 2000 (BOE 62/2000, de 13 de marzo); CCAA de Extremadura, Resolución de 12 de noviembre de 2001 (BOE 286/2001, de 29 de noviembre); CCAA de Asturias, Resolución de 14 de septiembre de 2001 (BOE 237/2001, de 14 de septiembre); CCAA de Murcia, Resolución de 5 de abril, (BOE 100/2002, de 26 de abril); CCAA Foral de Navarra, Resolución de 9 de abril de 2002 (BOE 104/2002, de 1 de mayo); CCAA de Galicia, Resolución de 14 de septiembre de 2001 (BOE 237/2001, de 14 de septiembre); CCAA de Cantabria, Resolución de 27 de septiembre de 2002 (BOE de 11 de octubre de 2002); CCAA Valenciana, Resolución de 12 de diciembre de 2000 (BOE de 10/2001, de 11 de enero de 2001); CCAA de Islas Baleares, Resolución de 15 de septiembre de 2000, (BOE 237/2000, de 3 de octubre); CCAA de Madrid, Resolución de 5 de junio de 2000 (BOE 173/2000, de 20 de julio); CCAA de La Rioja, Resolución de 27 de junio de 2000 (BOE 162/2000, de 7 de julio). Respecto de las CCAA de Cataluña y País Vasco, téngase en cuenta la existencia de Convenios Colectivos propios coincidentes en este mismo ámbito funcional en los que se incorporan distintas tablas salariales que son financiadas directamente, también mediante pago delegado, por las administraciones educativas correspondientes (Acuerdo sobre Reestructuración de Centros Docentes Privados Concertados de Cataluña, DOGC de 26 de septiembre 2001).

En todo caso, en lo que sí coinciden todas estas ampliaciones del Convenio estatal en forma de mejoras autonómicas es en la fórmula de su pago directo a través del mecanismo del pago delegado directo por parte de la Administración pública, por lo que su abono está condicionado a que sea hecho efectivo por ésta, sin que las empresas tengan que abonar *«directamente cantidad alguna por este concepto y en consecuencia no estarán obligadas a ello»* (Disposición Adicional 6ª *in fine*).

2.3. Especialidades retributivas relevantes en el ámbito de la negociación autonómica de Cataluña

Como ya se ha comentado desde el inicio, en el ámbito territorial específico de las Comunidades Autónomas de Cataluña y el País Vasco,

el Subsector de la Enseñanza Privada concertada, además de otros Subsectores, disponen de textos convencionales propios de aplicación preferente respecto del IV Convenio Colectivo de empresas de Enseñanza Privada, sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. Por lo que a ellos se destinarán las siguientes observaciones, en la medida en que incorporen matices o regulaciones diversas respecto de las materias anteriormente enumeradas.

2.3.1. *En las menciones genéricas*

La regulación conjunta del grueso de la materia salarial y retributiva se concentra en el título IV del Convenio Colectivo de Enseñanza Privada de Cataluña, arts. 45 a 65, ambos inclusive, y presenta una estructura similar a la del Convenio estatal, con distribución en varios capítulos, general y específicos, con vocación de exhaustividad y cierta dispersión sistemática de algunos preceptos pertenecientes a la categoría.

En cuanto a las menciones más dogmáticas, en el sentido de introducir reglas y principios de general aplicación, apenas cabe destacar algunas puntualizaciones en relación con la admisión de la modalidad de transferencia bancaria como medio de pago de los salarios u otras (art. 45), o la especificación concreta del modo de devengo de las pagas extraordinarias —en virtud del criterio interanual, 1 de julio a 30 de junio para la de verano y de 23 de diciembre a 22 de diciembre para la de Navidad— (art. 54). Por lo demás, las menciones a los criterios de proporcionalidad, trabajo nocturno, principio de territorialidad o trabajos de inferior o superior categoría responden al mismo patrón que marca el IV Convenio estatal del Subsector.

Respecto del plazo de vigencia y los criterios de revisión, el Convenio de Cataluña prevé también la aplicación con efectos retroactivos de la materia salarial, concretamente a 1 de enero de 2001 (art. 4), pero sin cláusula de revisión automática al limitar en principio sus efectos al año natural. No obstante, se establece la obligación de negociar una revisión salarial si el Convenio se prorroga por tácita reconducción. Lo que también se incluye es una mención expresa a la garantía de no reducción del total de la masa salarial que se estuviera devengando individualmente por la entrada en vigor del propio Convenio (Disposición Final 1^a). Siguiendo con este tipo de artículos, hay que indicar la detallada regulación de la cláusula de descuelgue salarial, que sólo podrá instarse de curso a curso escolar y que requiere de una mayoría del 60 por 100 de cada una de las partes de la Comisión Paritaria para que tenga efectividad la decisión adoptada (art. 65).

Por lo demás, debe tenerse en cuenta que, a diferencia del Convenio estatal, el mayor ámbito funcional de este texto convencional hace que la

asignación de los salarios base a las distintas categorías profesionales se estructure en un mayor número de tablas, pues a las propias de la enseñanza reglada y/o concertada se unen las de Colegios Mayores y Menores, Residencias Universitarias y Centros Sociales.

2.3.2. Estructura del salario

En términos generales, la composición del salario es muy parecida a la que se vio anteriormente, es decir, salario base según categoría profesional, actividad de la empresa y nivel educativo más complementos específicos en función del trabajo realizado (cargo académico y curso especial, principalmente), personales (trienios) y de cantidad de trabajo (horas extraordinarias), además de las consabidas pagas extraordinarias, los pluses de carácter autonómico y hasta el anacrónico complemento por servicio militar o prestación social sustitutoria —una paga extraordinaria— (art. 62).

No obstante, no todos los complementos presentan el mismo régimen jurídico en este Convenio de Cataluña. Así, mientras que la similitud es total en la naturaleza no consolidable y definición de los complementos por función (art. 59), COU (art. 60), de portero (art. 61) y hasta en la composición de las pagas extraordinarias (art. 53), respecto del complemento LOGSE no puede afirmarse lo mismo. Ciertas diferencias pueden observarse respecto al IV Convenio estatal. Así, se abona con efectos de 1 de septiembre de 1999. En segundo lugar, es título suficiente para absorber y compensar cualquier otro complemento retributivo específico y voluntario relacionado con las enseñanzas de bachillerato. Y, por último, no se devenga en los centros de Bachillerato LOGSE concertados, entre otras razones, tal como se explica más adelante, porque en ellos ya existen otros complementos específicos que cubren esa función.

Hay también gran semejanza en la compensación prevista por las tareas de vigilancia de comedor —a modo de retribución en especie equivalente al coste total de la manutención, (art. 71)—; pero discrepancias en lo que hace a la compensación por trabajos o prestaciones auxiliares en el mes de descanso adicional-no más de 30 horas lectivas pero sin retribución económica de ninguna clase, (art. 29)—, en lo que se refiere al plus de transporte o distancia —voluntario para las empresas pero no absorbible si vigente—, así como a la previsión de un recargo del 75 % sobre el valor de la hora ordinaria cuando se realicen excesos de jornada con carácter extraordinario (art. 27).

En cuanto a los trienios, el art. 51 del Convenio especifica que *«por cada trienio vencido el trabajador tendrá derecho a percibir la cantidad que a estos efectos se indica en las tablas salariales y no podrá exceder del límite establecido por el acuerdo de 21 de diciembre de 1995»*. Acuerdo éste sobre recolocación de profesores excedentes de plantilla, para los

que no resultaba de aplicación el régimen subrogatorio del art. 44 ET, sin perjuicio del reconocimiento de la antigüedad a los exclusivos efectos salariales que era abonada por la Administración a través de la nómina de pago delegado. Este Acuerdo ha sido, sin embargo, sustituido por otro, suscrito también por la Administración autonómica y los agentes sociales más representativos del Subsector (Acuerdo sobre Reestructuración de Centros Docentes Privados Concertados de Cataluña, DOGC de 26 de septiembre 2001), en el que se prevé la aplicación al complemento por trienio de la misma cuantía que la que resulte vigente para el Subsector público. Adicionalmente, el punto catorce de este último pacto establece la derogación expresa del Acuerdo de 1995, por lo que tal limitación del art. 51 del convenio, en su remisión a este Acuerdo de 1995, podría entenderse derogada en este punto.

2.3.3. *Premio de fidelidad o permanencia*

Todas las controversias jurídicas y financieras que ha provocado a nivel estatal el cambio o replanteamiento del premio de jubilación, dejan de ser tales en el territorio de la Comunidad Autónoma de Cataluña, al permanecer esta compensación económica ligada indefectiblemente a un supuesto específico de extinción del contrato de trabajo. En efecto, de la lectura del art. 69 del Convenio colectivo, dentro del Título V sobre «Régimen Asistencial», se colige que el devengo del premio de fidelidad o permanencia sólo se produce cuando el «trabajador extinga su contrato con la empresa de manera voluntaria o por mandato convencional». Es decir, cuando se resuelve la relación laboral, si no por el pase efectivo a la situación de jubilación, sí al menos cuando se reúnen los requisitos necesarios para acceder a la misma. De ahí que se exijan 15 años de antigüedad y al menos 60 años de edad.

La cuantía de esta indemnización, que no salario, «equivaldrá a tres mensualidades extraordinarias» —nótese la diferencia en el módulo para el cálculo— «y a una mensualidad más por cada 5 años que excedan de los 15 primeros». Para el supuesto concreto de un trabajador con jornada parcial por haberse producido una situación de relevo (art. 12 ET), la nómina a tener en cuenta para el cálculo de la indemnización se incrementará en lo necesario para equipararla a la que devengaría «como si estuviese prestando sus servicios a la empresa en régimen de jornada completa».

2.3.4. *Extensión del complemento autonómico a todos los docentes*

El régimen de pago delegado de las nóminas de los docentes que prestan sus servicios en centros escolares bajo concierto con la Adminis-

tración autonómica, apenas se deja traslucir en el primer capítulo destinado a las retribuciones, salvo alguna mención indirecta como la de la obligación del empresario de dar traslado de la solicitud de anticipo de las nóminas a la Administración competente en la materia (art. 48). Pero no puede decirse lo mismo respecto de las normas incluidas en los arts. 64 y 64.bis, así como la especificación que se incluye en los anexos (reglas 1 y 2 del Anexo II). Ha de destacarse que son éstas cláusulas de vital importancia para marcar las diferencias del régimen aplicable en esta Comunidad Autónoma y el resto del Estado. Básicamente, porque de ellas se desprende una extensión casi universal del complemento autonómico, mejor, de su cuantía, con independencia de que el centro esté o no concertado. Así, la regla 1 del Anexo II afirma que mientras se mantenga por la Generalidad la aplicación del complemento autonómico a los docentes del nivel concertado y en pago delegado, este complemento será de aplicación *«al resto de los docentes del mismo nivel y que no estén en pago delegado, así como a los docentes de 2º Ciclo de Enseñanza Infantil Integrada»*.

Extensión que opera no sólo en relación al complemento «específico» financiado y abonado directamente por la Administración autonómica, sino también —reza la regla 2— respecto de un segundo plus de idéntico origen y naturaleza, denominado de «analogía», que se aplicará *«a todos los centros que cuenten con algún nivel concertado, al resto de docentes del mismo nivel y que no estén en pago delegado, así como a los docentes de 2º Ciclo de Enseñanza Infantil Integrada»*. Sólo quedan fuera de esta segunda extensión los profesores que presten servicios en centros con algún nivel concertado de BUP o COU sin concierto y los que imparten docencia en unidades de 2º Ciclo de Enseñanza Infantil no subvencionada.

Con posterioridad a la celebración de este Convenio, se ha suscrito el ya mencionado Acuerdo sobre Reestructuración de Centros Docentes Privados Concertados de Cataluña, en el que entre otras muchas medidas de ayuda financiera a las empresas para solventar las dificultades que provocan los excesos de plantilla —y cuyo origen se cifra tanto en las reformas del sistema educativo como en la reducción de la población escolarizada—, se prevé el establecimiento de un proceso de homologación paulatina, entre 2001 y 2005, hasta conseguir un régimen retributivo idéntico (al 100 por 100) al aplicable en el sistema público, lo que supondrá la consecución de una de las reivindicaciones históricas de los docentes que prestan servicios en este Subsector de la enseñanza concertada. Este Acuerdo llega a garantizar la responsabilidad de la Administración de abonar, mediante la técnica del pago delegado, cualquier obligación que tengan que afrontar los centros como consecuencia de una Sentencia judicial en aplicación de algún complemento salarial o extrasalarial que no fuera absorbido por este régimen de homologación (Punto Décimo 5).

2.4. Especialidades relevantes en el ámbito de la negociación autonómica del País Vasco

Las diferencias más relevantes que pueden observarse en materia retributiva entre el IV Convenio estatal y el Convenio Colectivo de Enseñanza Privada del País Vasco, pueden sistematizarse como sigue.

2.4.1. En las menciones genéricas

Lo primero que llama la atención son sin duda las ausencias y la aparente menor complejidad del tratamiento convencional autonómico. Ausencias, porque no hay mención alguna a la Administración en el articulado que deje entrever la aplicación de la fórmula de pago delegado, con todas las consecuencias que ello conlleva. Tampoco se localizan reglas específicas en relación con los principios de proporcionalidad, o con la periodificación del curso escolar —menciones por otra parte que tampoco han de considerarse imprescindibles—. Respecto de otras materias, sin embargo, resulta más comprensible la omisión de tratamiento, como ocurre con la no previsión de fórmulas para la revisión salarial por cuanto que el ámbito temporal del Convenio es anual, sin perjuicio de una posible prórroga por falta de denuncia del Convenio. La cláusula de inaplicación salarial merece un comentario distinto, pues la Disposición Adicional primera se encarga de detallar con mayor concreción, incluso de plazos y consecuencias, según exista o no acuerdo, la solución final a adoptar.

La afirmación sobre la aparente menor complejidad de este texto convencional se debe a dos razones. En primer lugar, porque se destina un menor número de preceptos a la materia y porque no existen regulaciones dispersas, más allá de los consabidos anexos y tablas, extramuros del Título IV, que es el destinado a las retribuciones. Pero es algo sólo aparente —si se tienen en cuenta todos los convenios estatales—, por cuanto que en esas tablas y conforme a la propia definición del ámbito funcional que realiza el art. 2 se van a incorporar menciones para: enseñanzas regladas, enseñanzas especializadas, residencias, colegios mayores y menores, centros de protección y centros sociales, además de residencias de juventud (la tablas salariales para centros de enseñanzas musicales, reglada y no reglada, se publican separadamente en el BOPV de 27 de febrero de 2003). De ellas, y aparte de la introducción directa, sin definición previa, del salario base en función de la categoría profesional desempeñada —tal como ocurre también en el Convenio estatal—, cabe llamar la atención sobre el diferente criterio de exposición que se utiliza, resultando en conjunto un número más reducido de tablas, al agruparse la totalidad del personal en torno a la

voz enseñanza reglada o no reglada, en lugar de por cada nivel educativo.

Lo anterior no quita que entre los diferentes niveles educativos, sobre todo dentro de la enseñanza reglada, no se establezcan diferencias salariales entre las categorías equivalentes, aunque con poca oscilación entre determinados escalones o grados jerárquicos (por ejemplo, los salarios base de un profesor de infantil y primaria son los mismos, y las diferencias entre la ESO de primer ciclo y la de segundo apenas alcanza los 134 euros). En cualquier caso, puede afirmarse que con carácter general se observan cuantías ligeramente más elevadas que las propias del Convenio estatal y subidas por encima de la media (para 2002, según el Anexo I, éstas oscilan entre el 4 y el 6 por 100, para la totalidad de los conceptos y categorías), cuyo plazo para hacerse efectivas se fija en tres meses a partir de su publicación en el Boletín Oficial.

Respecto de otro conjunto de disposiciones en materia salarial que pueden calificarse también como genéricas, se observan ciertas matizaciones que hacen más rico el texto autonómico que el nacional. Así por ejemplo, se especifica que el abono del sueldo se realizará en metálico o cheque bancario, siendo a indicación del trabajador la designación de la entidad bancaria si se adopta la modalidad de transferencia. Las fechas de devengo de las pagas extraordinarias varían ligeramente en el caso de la de Navidad, el 22 en lugar del 23, pudiendo prorratearse —de nuevo— «*por acuerdo entre el titular del centro y los trabajadores*» (art. 66). Ahora bien, para el caso de cese o ingreso en el transcurso del año escolar, se concreta que «*se prorrateará su importe en proporción al tiempo de servicio, por semestre*» (art. 65).

En cuanto a los anticipos salariales, se ha de anotar una regla singular en el Convenio del País Vasco pues, aun partiendo del mismo límite individual del 90 por 100 de una mensualidad ordinaria, se añade otro consistente en la posibilidad de denegación por parte empresarial si lo disfruta al tiempo el 30 por cien de la plantilla (art. 59). En otros campos se reproducen casi literalmente los preceptos, lo que hace incluso innecesario acudir al texto supletorio, como ocurre con la garantía de territorialidad de los docentes que impartan sus servicios en centros extranjeros radicados en territorio nacional (art. 61).

2.4.2. Estructura del salario

Confirmada la existencia de un idéntico tratamiento jurídico formal (que no de su cuantía económica) respecto de ciertos complementos personales (trienios, art. 63) y en función del trabajo realizado (por desempeño de cargos de gobierno —art. 62— y trabajo nocturno —art. 32—), además de otros tan singulares como extemporáneos como el de cumpli-

miento del servicio militar o prestación social sustitutoria en el año 2002 (art. 68), en la estructura del salario se encuentran otro tipo de similitudes o diferencias de carácter más o menos relativo.

Entre las similitudes, con matices, estaría el complemento de COU, que no el de LOGSE, que es inexistente. Un complemento que se devenga por los docentes que prestan sus servicios en ese nivel educativo, en proporción directa al número de horas efectivas respecto del total de su jornada, es decir, igual que en los textos anteriores. El matiz se encuentra en que al ser éste un complemento llamado a desaparecer por la implantación de la reforma educativa, se prevé su sustitución por un complemento transitorio para los trabajadores provenientes de COU que presten sus servicios en el segundo curso de Bachillerato LOGSE (lo que tampoco lo equipara al complemento así denominado en el Convenio estatal que tiene un ámbito personal de aplicación mucho más amplio), aunque eso sí, exclusivamente durante el año 2002 —el Convenio ha sido prorrogado hasta 31 de diciembre de 2003 por Acuerdo de 19 de diciembre de 2002—. Otras similitudes se encuentran en la existencia de idénticas compensaciones de naturaleza patrimonial para con los docentes que se encarguen de la vigilancia del servicio de comedor (art. 76).

En cuanto a las diferencias son más numerosas y a la vez más consistentes. Algunas son tan obvias como la no previsión del complemento de insularidad, pero otras no tanto, como ocurre con la falta de previsión de una compensación económica por el trabajo adicional que se realice durante los periodos no lectivos —lógica que parece encontrarse, sin embargo, en la extensión del permiso vacacional a un mes anual, art. 34—. Asimismo se prevén complementos nuevos y se reconoce la existencia de pluses voluntarios en los centros para los que se implantan reglas especiales de absorción —hasta el 20 por cien— según superen o no los doce euros mensuales. Entre los complementos específicos, se establece uno para los profesores de Primaria o Infantil que impartan clases en el primer ciclo de la Enseñanza Secundaria Obligatoria, para la anualidad de 2002, de 82,97 euros mensuales, pagadero en catorce pagas y de devengo proporcional al tiempo de dedicación en ese nivel (regla dos del Anexo I).

De otra parte, se regulan de forma expresa otros complementos y partidas retributivas, de carácter extrasalarial, pero de indudable trascendencia económica, como es el plus de transporte o distancia (art. 69) y los gastos de desplazamiento y dietas (art. 70), con expresión detallada de importes y conceptos (kilómetros, desayuno, comida, cena y alojamiento).

Pero sin duda la diferencia más relevante en materia retributiva es la consideración del premio de jubilación, que permanece en este Convenio como ayuda o mejora social vinculada a la extinción de la relación laboral por esta contingencia. Su cuantía es idéntica a la que se fija en el Convenio estatal pero con ciertas diferencias en cuanto a los requisitos para su devengo. Así, el art. 72 establece el derecho al cobro de una mensual-

dad ordinaria por cada quinquenio de antigüedad, siempre que sumen al menos quince años de permanencia en la empresa. Por cada quinquenio adicional con que se cuente en el momento de la jubilación se devengará una mensualidad ordinaria también adicional. Sin reglas transitorias por otra parte, sobre el momento del pago o calendario para el cumplimiento efectivo, al estar condicionado su abono a la resolución contractual por jubilación, no se conoce hasta la fecha de la existencia de controversias judiciales, ni tampoco de normas convencionales que prevean la necesidad de su capitalización y externalización.

Aunque es materia propia de otro apartado de este estudio, no puede dejar de mencionarse aquí, por su estrecha relación con todo lo anterior, la existencia de un rico conjunto normativo acerca de la promoción indemnizada de la jubilación parcial, anticipada y voluntaria, bien a los 64 años, bien a los 60, ligada a la contratación de trabajadores sustitutos y de relevo en el primer caso, y con un cuadro de compensaciones económicas que va desde las 2 a las 12 mensualidades brutas ordinarias, y que en principio ha de resultar compatible con el premio de jubilación (art. 73 y Disposición Adicional 2ª).

3. SUBSECTOR DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN

3.1. Normas generales

El marco normativo de origen convencional aplicable a este Subsector se encuentra en el X Convenio de ámbito estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación, con una vigencia temporal prevista para el conjunto de sus disposiciones desde el momento de su publicación (22 de febrero de 2000) hasta el 31 de diciembre de 2002, si bien, se prevén efectos retroactivos de sus aspectos económicos desde el 1 de enero de 1999 (art. 3), con un plazo para hacer efectivos los atrasos de tan sólo sesenta días (Disposición Final 3ª). Caso de producirse una ampliación por prórroga, a partir del 1 de enero de cada año se negociará la actualización de las tablas salariales (art. 5).

A las tradicionales cláusulas de absorción y compensación y de indemnidad del conjunto de la retribución en cómputo anual (Disposición Final 1ª) el Convenio suma una vocación en materia salarial y retributiva que pretende ser de exhaustividad, por cuanto que dispone la exclusión de cualquier otra regulación por convenios de ámbito inferior en relación a esta materia. Una reserva ésta que al ir más allá de las previsiones del art. 84 ET y por el carácter tan tajante con que se formula —no parece querer permitir siquiera una mejora de las cuantías (art. 1)— no deja de arrojar dudas acerca de su virtualidad.

Respecto de la técnica y sistemática de la regulación cabe mencionar su concentración en un capítulo único, que estructura todos sus mandatos en dos artículos, bajo los números 33 y 34, aunque eso sí, sobre todo el segundo, de gran riqueza de contenidos. Normas que encuentran ciertas reglas complementarias entre las disposiciones adicionales, como por ejemplo, sobre igualdad salarial para los trabajadores en misión contratados a través de una Empresa de Trabajo Temporal, aunque sin mención alguna a la posibilidad de descuelgue salarial. Conforme a la propia extensión de las normas, la estructura salarial puede calificarse en términos genéricos como sencilla, por el escaso número de complementos aplicables al salario, sin perjuicio de ciertos tratamientos originales, tal como se comentan a continuación.

3.2. Estructura del salario

3.2.1. Salario base y pagas extraordinarias

El salario base o sueldo, como es regla casi invariable, se fija directamente sin necesidad de más definición o referencia que su correspondencia con una dedicación a tiempo completo por remisión a las tablas del Anexo, variando en ellas su cuantía en atención a la categoría profesional y al nivel educativo; que, para los docentes de este Subsector, significa prestar servicios en Escuelas Universitarias, Facultades o Centros de Investigación.

Las pagas extraordinarias, calificadas por el art. 34 en su singular clasificación como complemento consolidable presentan un régimen jurídico muy peculiar en el conjunto del Subsector educativo. Así, se prevé el cobro de tres al año, con devengos en Julio, Navidad y al finalizar el curso (septiembre, ha de entenderse), si bien cabe su prorrateo a lo largo de doce mensualidades «*por acuerdo entre los trabajadores y el centro*». O lo que es lo mismo, como ya se dijo en los anteriores Convenios, sigue sin determinarse exactamente cómo y por quién ha de producirse ese acuerdo.

Las novedades estriban, sin embargo, en la composición y en la diferenciación según se trate del personal docente o de administración y servicios y en la especificación de las reglas de devengo. Así, para los primeros actuarán como sumandos el sueldo o salario base y la antigüedad, mientras que para los segundos, los no docentes, verán también adicionar el complemento de cargo. Complemento éste que no tiene mención ni regulación específica en el texto articulado, aunque en las tablas aparezca de modo autónomo sólo en relación a ciertas responsabilidades de tipo académico y, lo que es quizás más importante, incorporado como categoría específica que incluye la remuneración en un todo global. Es decir, no

hay en las tablas un concepto específico para retribuir, por ejemplo, al Jefe Superior o de Sección en el subgrupo III del personal administrativo, sino que aparece directamente una cuantía asignada en la columna de sueldo a quien ostente esa condición. Ello puede provocar serias dificultades, por ejemplo, para entender que no se ha consolidado ese emolumento, incluso, cuando se cambie el puesto o la función de este personal, pues no cabe aislar o identificar qué parte retribuye cada aspecto de la prestación.

En cuanto a las reglas de devengo, el Convenio distingue según se trate de las pagas de Julio y Navidad o la de final de curso, sobre todo, para los casos de cese, reingreso o nueva incorporación. Para las primeras pagas, el criterio para su cálculo y liquidación será el del año natural, siempre en proporción al tiempo trabajado. Mientras que para la última, se entiende que su ganancia se produce durante el curso académico, por lo que habrá de tenerse en consideración el tiempo trabajador desde octubre a septiembre.

3.2.2. Complementos del salario

El segundo concepto que recibe del art. 34 del Convenio la calificación de complemento consolidable es el antigüedad. Antigüedad que se mide por trienios de servicio, pero con unas reglas absolutamente diversas tanto a lo ordinario como a lo habitual en este Subsector de la Enseñanza Privada. Una primera nota diferencial es la gran disparidad de las cuantías que puede observarse en las tablas salariales. Disparidad no sólo en el sentido de que se fijen cuantías que duplican o triplican las cantidades más bajas en relación con las más altas (tampoco son en modo alguno desorbitadas), sino en que es muy difícil encontrar dos iguales por mucha equivalencia que exista entre las categorías.

Pero, sobre todo, la originalidad del tratamiento de los complementos por trienios reside en la fijación de una carencia de seis años para perfeccionar el derecho al cobro de los dos primeros, y en la limitación de la aplicabilidad de esta regla para los trabajadores que ingresen o hayan ingresado en la empresa con posterioridad al 1 de julio de 2000. Con independencia del juicio que pueda merecer la antigüedad desde el punto de vista de su condición económica de factor fijo y no variable, o desde el problema de su sustitución o limitación, aquí se une el de su legitimidad, a la luz de la doble escala salarial y su relación con el principio básico de igual retribución por igual trabajo. No obstante, y dejando al margen ese debate que aquí no corresponde, este singular periodo de espera o carencia para el devengo tiene una excepción para el caso de cese o extinción del contrato por despido improcedente —parece indiferente la modalidad—. En esos casos se entiende perfeccionado el primer trienio al

cumplir cuatro años de antigüedad, debiendo computarse a efectos del cálculo del salario día 1 aparte correspondiente a este concepto.

Un complemento de naturaleza bien diversa y declarado expresamente de carácter no consolidable por este art. 34 del Convenio, es el denominado complemento por actividad docente. Se trata de un plus por cantidad de trabajo previsto sólo para el personal que presta ese tipo de servicios y que modula su cuantía en función de las horas lectivas que superen las asignadas a la dedicación originaria del trabajador. Así, y según que el profesor tenga comprometida un tipo de jornada exclusiva (275 horas/año), plena (220 horas/año) o parcial (135 horas/año), devenga por cada hora adicional y en función de su categoría la cantidad prevista en la anexada tabla de salarios. La previsión de este exceso de jornada, que parece ser lo habitual, habilita la regla en cuya virtud se establece que el complemento se abonará junto con las doce mensualidades ordinarias, incluso en los periodos de incapacidad temporal, aunque cabe como modalidad alternativa pactada a nivel individual se acumularse en dos únicos pagos a lo largo del año.

El paralelismo de este complemento por actividad docente con el propio por realización de horas extraordinarias es tan evidente —no sólo en el modo en que se fija en las tablas el valor unitario de cada hora que excede de las comprometidas—, que, de la regulación propia de este tipo de jornada (de carácter extraordinario), y pese a la aparente generalidad de su regulación, se deduce su clara inaplicabilidad a los docentes. Es decir, si uno se fija en el art. 35 del Convenio, sobre horas extraordinarias, en principio nada llama la atención y su adecuación al correspondiente del Estatuto de los Trabajadores es casi total (la única duda se genera por la regla de preferencia que se adopta sobre compensación en metálico al mes siguiente, salvo pacto mutuo que la transforme en descanso).

El precepto convencional remite incluso al Anexo y a las tablas para conocer el valor de la hora extra de trabajo, sin especificar si incluye o no algún tipo de recargo, tras recordar la aplicabilidad de los límites legales. Pues bien, si se revisan las tablas, se descubre que la columna específica reservada a esta clase de retribución sólo encuentra contenido en relación con el personal de administración y servicios, quedando en blanco para todas las categorías docentes, entre otras cosas, porque esa es la funcionalidad que cumple el referido complemento por actividad docente que, quizás por ello mismo, pueda servir para encubrir su verdadera naturaleza. Lo que supone, a la postre, la existencia de una fuente de problemas desde la perspectiva del derecho sancionador del trabajo, de las cotizaciones debidas a la Seguridad Social y, sobre todo, de la determinación de las correspondientes bases reguladoras en caso de acceso a alguna prestación de la acción protectora.

Una última mención ha de realizarse respecto de la regla b) del art. 34.3 del Convenio. En ella, y pese a esa vocación de exhaustividad del

Convenio en la materia retributiva (art. 1) se reconoce la existencia de otros complementos a los que califica como voluntarios y, por tanto, absorbibles y compensables con las mejoras introducidas por el texto. Sin embargo, este precepto ha de cohonestarse con lo dispuesto en la Disposición Transitoria 1^a, para apreciar su verdadero alcance, pues en ésta se reconoce la continuidad como complemento *ad personam* de los salarios y complementos propios de una serie de categorías a extinguir hasta la extinción de su relación en el centro.

3.2.3. *Indemnización por jubilación*

Tal como se desprende del título o cabecera que se utiliza en el art. 49 de este Convenio para los Centros de Educación Universitaria e Investigación, en este Subsector tampoco se plantean los problemas que ha provocado en la enseñanza concertada la transformación de la naturaleza indemnizatoria de este típico complemento de reconocimiento e incentivo de la jubilación.

Acorde además con las reglas sobre la condición obligatoria de la jubilación —entre los 70 y 73 años para los docentes, 65, 70 como máximo para los demás trabajadores, art. 32— se impone el pago de este concepto cuando la extinción contractual por este concepto tenga a un trabajador como protagonista con al menos quince años de antigüedad en la empresa. La cuantía a abonar, idéntica a la de los casos ya estudiados, tres mensualidades más una adicional por cada quinquenio que se acredite en la jubilación.

4. SUBSECTOR DE ESCUELAS DE TURISMO

El eje central para el estudio de este Subsector se ha de encontrar de nuevo en un Convenio estatal, concretamente, en el Convenio Colectivo de Escuelas de Turismo, vigente a efectos económicos desde el 1 de enero de 2001 y con término final fijado para el 31 de diciembre de 2004 (art. 4), que sí cuenta en esta ocasión con cláusulas de actualización o revisión automáticas, basadas tanto en la previsión que haga el Gobierno sobre el IPC como en el real que resulte al final del ejercicio; si bien no para todos los conceptos, pues los complementos de cargo se incrementarán en todo caso en el 1 por cien durante 2003 y 2004 (anexo V).

En general puede avanzarse que el régimen jurídico previsto para las retribuciones no es precisamente de los más complejos del Subsector, más bien puede afirmarse lo contrario, con independencia de situaciones muy concretas (como la denominada paga de permanencia). El articulado de referencia se concentra en torno al Título III, arts. 20 a 24, del Convenio,

con algunas normas dispersas, las más interesantes, como casi siempre, entre las finales y transitorias. Como puede suponerse ya estas alturas, en su regulación se presentan muchas semejanzas, algunas incluso literales, con los Convenios ya analizados, de ahí que a partir de ahora se obvие también lo que no sería más que una mera reiteración de contenidos para centrar el análisis en las singularidades que realmente se detectan.

4.1. Estructura del salario

4.1.1. Definiciones y complementos

Quizás lo primero a destacar en este Subsector de las Escuelas de Turismo, es la diferenciación que a efectos retributivos supone que en este tipo de centros docentes se imparta la titulación oficial según el viejo o nuevo Plan de Estudios, fundamentalmente para con lo que al profesorado respecta. En efecto, dejando al margen al personal no docente a los que se les aplica la misma tabla salarial, se observa una dualidad de regímenes según se trate de personal que imparta las materias propias de Técnico Turístico y/o Diplomatura en Empresas y Actividades Turísticas (Plan de 29 de octubre de 1980); o que presten sus servicios en centros no integrados en Universidades que impartan la Diplomatura en Turismo. Diferenciación que se concreta finalmente en la asignación de unas cuantías más altas para esta segunda opción, que las que resultan aplicables en el primer caso.

De otra parte, y con un resultado análogo al que se producía en el anterior Subsector de Centros de Educación Universitaria e Investigación, si bien con ciertas diferencias técnicas en cuanto a terminología y horas de docencia sobre todo, hay que tener en cuenta que dentro de la misma categoría profesional y condición educativa se distinguen hasta cuatro módulos retributivos distintos según que el personal docente tenga comprometida su prestación en régimen de exclusividad, o de dedicación plena, semiplena o por horas. Dedicación que, a su vez, también varía según se imparta el viejo o nuevo Plan de Estudios.

Esa dualidad de régimen aplicable es la que ha hecho necesario tener que adoptar reglas específicas cuando en el mismo centro se imparten ambas titulaciones, porque el cambio de Plan de Estudios se hace de forma escalonada y no completa. A ello se refiere la Disposición Transitoria 1ª, en la que se distingue si se ha comenzado y está implantado sólo el primer curso o si hay ya mayoría de plan nuevo, primero y segundo, quedando tan sólo el tercer curso de plan antiguo. En el primer caso, y una vez adecuadas a las nuevas definiciones en horas lectivas que supone en cada caso la dedicación exclusiva, plena, semiplena y parcial, se abonará a los docentes el 90 por 100 de las cuantías previstas en la tabla salarial

correspondiente a la Diplomatura de Turismo. Si en el centro se imparten los dos primeros cursos, entonces el porcentaje se incrementa al 95 por 100 de esas mismas cantidades.

Por lo que respecta a los complementos salariales ciertas menciones merecen también ser destacadas. En primer lugar, el complemento por cargo académico y de gobierno se devenga en las catorce pagas anuales [art. 21.3 c)], de ahí que en la definición de las pagas extraordinarias se prevea su inclusión junto con el salario base y el complemento de antigüedad [art. 21.3. b)]. En segundo lugar, el modo de cálculo de los trienios es bien diferente de lo visto hasta ahora, pues en lugar de asignarse una cantidad líquida se indica que su importe unitario será equivalente al 3,50 por 100 del salario base. Y lo que es también muy llamativo, se limita el peso específico de este complemento personal en relación a la masa salarial total, pues por este concepto no se podrá devengar más del 21 por ciento del salario base. O lo que es lo mismo, el techo se alcanza a los seis trienios de antigüedad en la empresa (regla final de los anexos II, III y IV). En tercer lugar, entre los complementos por cantidad de trabajo realizado se encuentra el de hora extraordinaria, para la que se prevé la aplicación de un recargo del 75 por 100. Respecto de la definición que incorpora el art. 24.2 del Convenio sobre el valor de la hora ordinaria que ha de servir de base para el cálculo, no puede sin embargo dejar de llamarse la atención pues representa todo un ejemplo de deficiente técnica y confusión.

Una mención singular requiere, por último, la previsión del art. 47 sobre los profesores eméritos. Y es que, si bien en el art. 2 del Convenio se aclara que su ámbito personal de aplicación no incluye este tipo de colaboraciones, no lo es menos que tras las últimas reformas sobre lo que se ha dado en llamar jubilación gradual y flexible no se entiende bien como se puede «colaborar» en las tareas académicas y percibir una retribución «*en las condiciones que de mutuo acuerdo se establezcan*», sin que existan unas garantías mínimas en el texto colectivo para una prestación que no deja por ello de poder ser laboral. Máxime, cuando en el propio precepto se prevé que esta condición se alcanza por los profesores «*de reconocido prestigio profesional que se jubilen al llegar a los sesenta y cinco años,..., conservando el tratamiento y honores que le correspondían hasta su jubilación*», pues parece que se obvia que tras la jubilación se pueden seguir desarrollando tareas en régimen de ajenidad.

4.1.2. Paga de permanencia

En este Subsector de las Escuelas de Turismo vuelve a encontrarse al premio de jubilación reconvertido en paga de naturaleza salarial *ex* decisión plasmada en el art. 23 del Convenio colectivo. Su régimen jurídico

diferente al de los centros docentes concertados puede sistematizarse como sigue:

- a) Los trabajadores que alcanzan los veinticinco años de antigüedad en la empresa tienen derecho a una paga extraordinaria equivalente en su cuantía a cuatro mensualidades ordinarias. Se devenga una sola vez y se hará efectiva en el mes de enero siguiente a la fecha en que se cumplan los veinticinco años de antigüedad. La mensualidad que servirá de base para el cálculo será la correspondiente a la fecha de cumplimiento del requisito que no la vigente cuando se abone.
- b) Tienen preferencia para el cobro de esta paga los trabajadores que extingan su relación con la empresa. En segundo lugar los demás trabajadores de mayor a menor antigüedad en la empresa.
- c) La empresa está obligada a abonar la paga a todos los trabajadores que extingan su relación laboral, sin embargo, y en relación a los demás trabajadores, se establece tan solo un mínimo, consistente en pagar al menos a dos trabajadores en cada año natural según el orden de prelación que se establezca con el criterio mencionado de la mayor antigüedad.
- d) Esta cláusula tiene efectos desde que se publica el Convenio colectivo en el BOE, sin que se retrotraigan sus efectos como con el resto de las previsiones de régimen económico. No obstante la vigencia prevista del Convenio, sólo hasta el 31 de diciembre de 2004, esta cláusula se entiende que permanecerá en vigor hasta que todos los trabajadores que perfeccionen su derecho dentro del plazo de vigencia hayan cobrado efectivamente su crédito.

Pese a este régimen del art. 23, en apariencia completo y general, aun pueden observarse otras reglas adicionales de aplicación sobre esta misma materia en la Disposición Transitoria 3ª, así: *«A los trabajadores que a la publicación del Convenio en el BOE tengan cumplidos los veinticinco años de antigüedad en la empresa, se les abonará junto con la paga de permanencia una mensualidad ordinaria adicional por cada quinquenio cumplido en la fecha de su abono que sobrepase los cinco primeros quinquenios»*. Nótese como en todo caso, en este Subsector sigue abonándose una paga menos que en el de la enseñanza concertada para la misma antigüedad. Por su parte, los trabajadores que con anterioridad a la fecha de publicación del Convenio *«hayan cumplido o cumplan durante su vigencia una antigüedad de quince años en la empresa y no alcancen los veinticinco años de antigüedad al momento de extinción del contrato por razón de edad, se les abonará «una paga equivalente» a una mensualidad ordinaria por cada setenta y cinco meses cumplidos a la fecha de su abono»*.

A fin de acompañar las preferencias en los abonos, estos trabajadores tienen derecho a su cobro efectivo si ven extinguir su relación laboral. Del mismo modo, se establece la misma obligación de abonar esta paga al menos a dos trabajadores de los no incluidos en el supuesto anterior en cada año natural, para lo que se seguirá una prelación de mayor a menor antigüedad. Finalmente, hasta que no hayan cobrado la paga todos los trabajadores que perfeccionen su derecho durante la vigencia del Convenio, esta disposición también se seguirá entendiendo como vigente. Mención que no deja de llamar la atención pues en realidad no deja de quererse vincular a la propia autonomía colectiva en sus decisiones de futuro, aunque eso sí, puede entenderse que el derecho individual ya habrá nacido y que lo único que se hace es condicionar o posponer el momento de su exigibilidad.

5. SUBSECTOR DE EDUCACIÓN ESPECIAL

5.1. Convenio Estatal

La regulación del capítulo retributivo de este Subsector se contiene principalmente en los arts. 22 y siguientes del X Convenio Colectivo Estatal de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Personas con Discapacidad, de 20 de noviembre de 2002. Si bien en este caso pueden localizarse otras disposiciones dispersas que llegan a presentar cierta unidad, como las que se incluyen en el Anexo I, donde, con carácter específico, se regulan las condiciones de trabajo en los Centros Educativos. Y es que, como ya se ha señalado en los Capítulos anteriores, se trata de un Convenio complejo por la amplitud y disparidad de las actividades profesionales que en realidad engloba (centros de carácter asistencial, centros de educación especial y centros especiales de empleo) lo que conlleva a su vez una diversificación de regímenes que, no obstante, en materia salarial, no llega a ser excesiva. Una de las consecuencias de la amplitud funcional del Convenio se pone de manifiesto en la existencia de tablas y cuantías específicas para cada una de las secciones o tipo de actividades e, incluso, en algunas de ellas, como la de centros educativos según cuenten o no con concierto administrativo, siendo aplicable en estos casos las normas de la LODE sobre el pago delegado.

Ausente también en este caso la cláusula de descuelgue salarial, los efectos económicos del nuevo texto convencional se han aplicado con carácter retroactivo a 1 de enero de 2002, disponiendo las empresas de un plazo común de dos meses, a contar desde su publicación en el Boletín Oficial del Estado, para regularizar los pertinentes atrasos. Para 2003 (a partir del 1 de enero) el convenio incorpora una cláusula automática de

revisión del 3 por 100 aplicable exclusivamente al salario base y al complemento por antigüedad (art. 4).

Por lo demás, puede también afirmarse que el Convenio estatal cuenta con las habituales cláusulas de absorción y compensación, de indemnidad respecto de la masa salarial que con carácter global se devengara anualmente con anterioridad a la aplicación del mismo, y de respeto de las condiciones que pudieran disfrutarse a título individual con carácter *ad personam* (Disposición Adicional 6^a). Así mismo, previendo y reconociendo la existencia de convenios vigentes en ámbitos territoriales inferiores, el Convenio estatal no impone su regulación sino que la ofrece para su aplicación con carácter supletorio (art. 6).

5.1.1. Estructura del salario

Del personal no docente. El contenido de las normas de aplicación puede calificarse como estándar en lo que a diversidad de complementos y conceptos se refiere. Se prevé así junto con el salario base, la adición de las siguientes partidas: antigüedad —medida en trienios (art. 25)—; recargo de nocturnidad —25 por 100 (art. 26)—; por hora extraordinaria —1,25 por 100, con preferencia del descaso a la compensación económica, (art. 29) y dos pagas extraordinarias anuales —salario base más antigüedad y prorrateables por acuerdo entre empresa y trabajador (art. 30)—. No obstante, y junto con la introducción de otras partidas de clara naturaleza extrasalarial como es la compensación por dietas —media o completa (art. 31)— y kilometraje, en este mismo Capítulo IV sobre retribuciones, se incluye una regulación diversa a las vistas anteriormente sobre el complemento de vigilancia de manutención, alojamiento y transporte (arts. 27 y 33). Y es que el Convenio no parece en esta ocasión que pretenda ocultar el posible carácter salarial de estos servicios adicionales, en la medida en que la compensación en especie (50 por 100 de bonificación adicional en caso de manutención) o la gratificación en metálico (90 euros al mes por vigilancia de transporte) se incluye con naturalidad entre las partidas de naturaleza salarial. Eso sí, con la limitación de que el tiempo destinado a las mismas no se compute a efectos de topes de jornada.

En los Centros Educativos. Conforme a la trilogía de actividades y centros englobados en este convenio colectivo, el Anexo I introduce un régimen y una estructura salarial específica para el personal que presta servicios en este tipo de centros. Acorde con lo establecido en otros Convenios estatales del sector, concretamente con los de la Enseñanza Privada, se prevén además reglas a su vez específicas según que el centro se encuentre o no concertado para el desarrollo de sus actividades con alguna Administración pública. En todos esos casos y conforme al sistema de

nómina en régimen de pago delegado, la responsabilidad directa de los abonos recae no sobre el empresario sino sobre el sujeto público que aporta la financiación.

Por lo que respecta a la singularidad de la estructura del salario de este personal, ésta consiste tan sólo en la posible adición del ya conocido plus de cargo o función (art. 2 del Anexo I) y del complemento de residencia e insularidad (art. 3 Anexo I). También se prevé la aplicación automática de las tablas salariales propias de los centros no concertados cuando el centro pierda el concierto de las unidades concretas en que preste servicios el profesor afectado (art. 4 Anexo I).

5.1.2. *Fidelidad y paga de permanencia*

Dos preceptos atienden a esta materia tan común en el sector de la educación privada, en función del tipo de actividad empresarial y calidad profesional de sus destinatarios. Con carácter general, el art. 62 del convenio regula lo que denomina *Gratificación (por) Vinculación*. Se trata de una auténtica paga de permanencia distinta a todas las analizadas. En primer lugar, porque es un complemento salarial indudable —no está ligado a la extinción o jubilación— de vencimiento periódico superior al año. Y ello por cuanto no se devenga una sola vez, sino tantas como veces se cumplan sus requisitos. La segunda diferencia se refiere a la cuantía y al tiempo para el devengo. Cada doce años se tiene derecho a una gratificación extraordinaria «*equivalente al 7 por ciento de la remuneración anual establecida para su categoría profesional en las tablas salariales vigentes en ese momento*». Y en tercer lugar, la diferencia se marca por la probanza de una buena relación entre las partes, ya que «*el trabajador perderá su derecho si con anterioridad fuese sancionado con falta grave o muy grave y ésta no estuviese prescrita o, aun estándolo, si en dicho periodo se le sancionara por la comisión de seis o más faltas graves o muy graves*». Mención esta última que pugna con el derecho a la cancelación de los antecedentes si ya sancionado por un hecho antijurídico.

Por su parte, en el art. 11 del Anexo 1 se encuentra el equivalente para el personal docente que preste sus servicios en centros concertados y en régimen de pago delegado. Además del diferente y reducido ámbito personal al que se destina, en este caso parece que se está ante un premio por jubilación, aunque sólo sea por el nombre que recibe, ya que en el precepto no se especifican más requisitos para que el derecho se devengue que el trabajador cuente con quince años de antigüedad en la empresa. En ese caso tendrá derecho a una compensación económica equivalente a tres mensualidades, adicionándose un mes más por cada quinquenio o fracción.

5.2. El tratamiento autonómico

Ya se ha mencionado que en el Convenio Estatal se hace referencia a la posibilidad de que existan convenios de ámbito inferior previos que mantendrían su vigencia salvo que hayan sido absorbidos, como es el caso del provincial de Madrid, (Disposición Adicional 4º), de acuerdos autonómicos que implanten complementos retributivos para los docentes que presten sus servicios en los centros concertados, o, más ampliamente, convenios colectivos de Comunidad Autónoma, coincidentes en los ámbitos funcionales y personales con el propio texto estatal. Y de hecho, tal como ya se ha expuesto en otro lugar de este estudio, ejemplos de todo ello existen, tanto referidos al conjunto del ámbito funcional, como sólo a algún tipo de actividad profesional y empresarial.

De los textos y convenios colectivos de contenido general, merece centrar el esfuerzo ahora en el análisis del Convenio Colectivo de Cataluña, de Escuelas de Educación Especial, vigente para el bienio 2000/2001, por cuanto que representa un más claro ejemplo de convenio de enseñanza. Dejando al margen algunas manifestaciones convencionales de ámbito territorial diverso (como es el caso del Convenio Provincial de Barcelona, el de Centros de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana y el Convenio Interprovincial para Centros de atención a personas con discapacidad), otras por las razones de vigencia y de más que razonable duda sobre su aplicabilidad jurídica ya apuntadas, y otras, en fin, por su más que lejana semejanza con las tareas y actividades propias de la educación y la enseñanza (como sucede con el V Convenio Colectivo de Trabajo de Talleres para Disminuidos Psíquicos de Cataluña y Convenio Colectivo para Empresas de atención especializada en el ámbito de la familia, infancia y juventud de la Comunidad Valenciana).

En cuanto a la forma y composición del salario en la regulación convencional de este Subsector, lo cierto es que se trata de una de las fórmulas, si no la que más, de las más sencillas de las existentes dentro del ámbito educativo privado. Acorde con los dos únicos preceptos genéricos que se localizan en su articulado correlativo —excepción hecha de las disposiciones adicionales— el salario se fija a través de un módulo económico único por cada categoría profesional que resulta prácticamente coincidente tanto en los centros concertados como en los no concertados, en especial para las categorías de mayor cualificación. Este salario base, al que sólo se pueden sumar los pluses de antigüedad —trienios (art. 13)— y el de cargo académico, se fija además en los Anexos para las 14 pagas iguales que se abonan a lo largo del año. El otro precepto generalista, el art. 12 del Convenio, sí va a incorporar mandatos *sui generis*, como el que ordena la toma en consideración a la hora de las revisiones salariales del IPC específico de la Comunidad Autónoma de Cataluña.

En línea también con lo comentado al analizar el Convenio Colectivo de Enseñanza Privada de Cataluña (tanto que incluso en este ámbito de la Educación Especial se ha firmado también un acuerdo tripartito, sindicatos-patronal-Departamento de Enseñanza de la Generalidad con la ambivalente condición de convenio colectivo estatutario, suscrito el 1 de septiembre de 2001 y vigente hasta 2005 —publicado en el DOGC de 24 de diciembre de 2002—, que incorpora medidas excepcionales y ayuda financiera para solventar los procesos de reestructuración y crisis por exceso de plantilla), se observa en este ámbito funcional la tendencia a homologar los sueldos del personal docente concertado con el del funcionario público de la enseñanza y el de los profesores de los centros no concertados con los de aquél. Proceso no culminado aun pero que se espera próximo, tal como indica la Disposición Final 2ª, sobre todo, en relación a los salarios base del personal no concertado contratado antes del año 1988, en previsión de que sea el último convenio que no los homologue. Ya se ha comentado cómo parte de los salarios básicos y también los complementos por cargo de responsabilidad son los mismos (sí el de Dirección, no en los demás casos), radicando las diferencias en la cuantía que suponen los complementos de carácter autonómico. De los dos complementos vigentes en la Comunidad Autónoma, sin embargo, parece que es el denominado de «analogía» el que marca mayores diferencias, pues como se afirma en el art. 12.3 del convenio, «*el complemento específico de Cataluña tendrá el mismo importe para todo el personal de las mismas categorías a las que corresponda*».

De difícil adscripción funcional, por la dependencia económica de los programas de subvención del INEM —que justifica en realidad la aplicabilidad de los niveles retributivos que contiene en sus anexos— y su ámbito territorial reducido, resulta sin embargo también incardinable en este Subsector de la educación especial, el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Talleres Protegidos Gureak, S.A.». Entre otras razones por su especificidad en la enseñanza y empleabilidad de alumnos y trabajadores discapacitados, especialmente, por minusvalías de carácter psíquico. En este convenio, el tratamiento económico puede calificarse de cierta amplitud, al igual que ocurre con otras materias propias de la negociación. Concretamente, y dejando al margen las cuestiones más genéricas (vigencia temporal de la materia retributiva, revisión salarial o respeto de las condiciones reconocidas *ad personam*), merece la pena detenerse en la estructura retributiva que dispensa al personal adscrito. De ésta, hay que tener en cuenta en primer lugar que, de acuerdo con las aptitudes del personal empleado, el salario convenio se modaliza en función de un índice asignado a cada categoría. A este salario base, podrán adicionarse complementos por nocturnidad, antigüedad (no más de siete trienios) y, sobre todo, unos complementos de retribución variable en función del cumplimiento de una serie de objetivos globales de talleres —que se detallan

para cada índice— y que pueden llegar a ser consolidables parcialmente si el porcentaje del SMI resultara inferior al IPC del año anterior. A este fin se conceptúan, no de forma sencilla, categorías como el Coeficiente Variable Individual —que pueden ver incrementado en 0,20 puntos su masa salarial— y el Coeficiente Diferencial, de cálculo menos objetivo pues se reserva su aplicación *cuando se requieran soluciones al margen del sistema técnico valorativo por razones tecnológicas, de mercado, de contratación, etc.* (art. 16).

6. SUBSECTOR DE ENSEÑANZA DE PELUQUERÍA Y ESTÉTICA, DE ENSEÑANZAS MUSICALES Y DE ARTES APLICADAS Y OFICIOS ARTÍSTICOS

El Convenio Colectivo Estatal de Enseñanza de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos, vigente a efectos económicos desde el 1 de enero de 2001 —a excepción de lo previsto en el art. 47 sobre paga de permanencia— y proyección temporal de cuatro años, es otro de los Convenios estatales que confluye funcionalmente con los de ámbito autonómico de Cataluña y el País Vasco pese a la vocación totalizadora que presenta respecto de determinadas materias. En especial, la de naturaleza retributiva, llegando su art. 1 a prohibir cualquier regulación de la misma a los convenios de ámbito de empresa.

Con previsiones expresas habituales sobre descuelgue salarial, actualización y revisión conforme al IPC real (Disposición Final), cláusula de absorción (art. 63) y respeto de los derechos adquiridos (art. 64), de su régimen jurídico se van a desprender, no obstante, muchas más analogías y semejanzas con la regulación de los convenios preponderantes del sector, concretamente, con el de Enseñanza Privada Concertada, el de Enseñanza Privada y el de Formación y Enseñanza no Reglada, de ahí que sean pocas las notas que puedan resaltarse como verdaderamente originales.

6.1. Estructura y composición del salario

Así, y al margen de la regulación general y habitual sobre el modo y forma de pago del salario (art. 42), trabajos de superior e inferior categoría (arts. 48 y 49), petición de anticipos de hasta el 90 por 100 del sueldo (art. 50) o aplicabilidad del principio de igual retribución a los trabajadores en misión (Disposición Adicional 7ª), cabe destacar, en primer lugar, que las tablas salariales en las que se fija la cuantía del salario base y del complemento personal de antigüedad —por trienio vencido (art. 46)— se

diferencian no ya sólo por la categoría docente o no docente de los trabajadores que incluye, sino por si quedan adscritas a la sección A, del Personal de Peluquería y Estética, o a la Sección B, de Enseñanzas Reglas Musicales y de Artes Aplicadas y de Oficios Artísticos, que en una comparación global supone la asignación de mayores cuantías económicas en las primeras que en las segundas.

En cuanto a la composición del sueldo, y una vez añadidas las dos pagas extraordinarias de idéntica cuantía que las doce regulares (art. 45), no hay más pluses que el de trabajo realizado, y por ello no consolidable, por ejercicio de categoría funcional —de idéntica cuantía en los ejercicios de 2001 y 2002 (art. 43)—; y el de distancia o transporte, con un régimen convencional algo confuso al tener que encontrar como causa legitimadora que el trabajador ya lo cobrara durante la vigencia del art. 67 del VIII Convenio Colectivo de la Enseñanza Privada, quedando incorporado entonces a su contrato individual y no resultando compensable por las mejoras establecidas en el propio convenio (art. 44).

6.2. La paga de permanencia

La nota diferencial de mayor enjundia en materia retributiva de este Convenio estatal del Subsector va a encontrarse, de nuevo, en relación con la paga de permanencia en la empresa (art. 47). Acogida a esta nueva modalidad de retribución salarial, esta compensación se diseña exclusivamente para los trabajadores *«contratados con anterioridad al 1 de enero de 1994 (los cuales), al cumplir los veinticinco años de antigüedad en la empresa, (adquieren el derecho) a una paga extraordinaria equivalente a tres mensualidades»*. La paga que se devenga por una sola vez, y se deberá abonar en el mes de enero siguiente a la fecha en que se cumple la antigüedad requerida, tomándose como base de cálculo la mensualidad en que se alcanzan los veinticinco años desde el ingreso.

La regulación se complica un poco, sin embargo, cuando se atiende ciertos supuestos límite. Así, para los trabajadores —siempre contratados con anterioridad al 1 de enero de 1994— que en el momento de publicación del convenio en el BOE cumplan quince años de antigüedad y no puedan alcanzar los veinticinco por motivos de edad, también tendrán derecho a que se les abone una paga de tres mensualidades ordinarias —las mismas que antes—, eso sí, equivalentes en su cuantía *«a las de la fecha de su abono»*. Del mismo modo, los trabajadores, también contratados antes del 1 de enero de 1994 que a la fecha de publicación del convenio colectivo tuvieran los veinticinco años de antigüedad, también recibirán una paga equivalente a tres mensualidades ordinarias de las que tengan derecho a cobrar en la fecha de su abono.

La diferencia, pues, más que en la antigüedad acumulada, salvo para los que tienen más próxima la jubilación, parece radicar en la mensualidad que ha de servir de base para el cálculo, lo cual tampoco causa tantas diferencias en términos globales. La relativa confusión, por tanto, queda matizada por el tenor de la Disposición Transitoria 1ª, en la que, de nuevo, para los trabajadores contratados antes del 1 de enero de 1994, se les reconoce el derecho a mantener el premio de jubilación instaurado por el art. 38 del III Convenio Colectivo, en la cuantía a la que tuvieron derecho hasta la fecha de publicación en el BOE del actual convenio, aunque no será compatible en ningún caso con la paga de permanencia contemplada en el nuevo art. 47. O lo que es lo mismo, al grueso de los trabajadores contemplados en estas situaciones singulares lo que se les viene a reconocer, en suma, no es más que un derecho de opción para que en función de sus circunstancias personales elijan la modalidad que más le convenga.

La regulación del art. 47 se cierra con el establecimiento de unas reglas idénticas a las ya estudiadas en un convenio anterior, sobre la preferencia en el abono —1º de los trabajadores que vean extinguir su relación y 2º para los de mayor antigüedad— en un proceso en el que la empresa habrá de hacer frente al menos a dos supuestos en cada año natural y con la salvaguardia adicional de que la cláusula permanecerá en vigor hasta que el último de los trabajadores que haya perfeccionado su derecho no vea realmente satisfecho su derecho de crédito.

7. SUBSECTOR DE ENSEÑANZA NO REGLADA

Su regulación se contiene en el IV Convenio Colectivo Estatal de Enseñanza y Formación no Reglada y abarca en su ámbito funcional a todas las empresas privadas que se dedican a impartir enseñanza y formación no reglada, al margen de la modalidad y forma de impartición. De entre todos los convenios estatales es a buen seguro el más parco en regulación, conteniendo las escasas normas retributivas en su Capítulo IX, arts. 27 a 31, de ahí el escaso comentario que requiere. Con vigencia temporal prevista para tres años a efectos económicos, pues sus efectos se retrotrajeron a 1 de enero de 2000, no dispone de una verdadera cláusula automática de revisión al preverse una negociación de los salarios para 2002 en la que «se tendrá en cuenta la desviación del IPC prevista el año anterior» (art. 3). En el resto de cláusulas genéricas, indemnidad de salarios consolidados, absorción y compensación y respeto de los derechos disfrutados *ad personam* (Capítulo XII) sí puede considerarse un texto convencional completo, incluida una pormenorizada regulación del procedimiento a seguir para el supuesto de descuelgue salarial por dificultades económicas de las empresas del sector (DF 3ª).

7.1. Estructura del salario

De su regulación sustantiva cabe destacar la implantación de una estructura salarial muy sencilla en la que al salario base se le añaden apenas los dos complementos por antonomasia en el ámbito educativo: la antigüedad y el complemento de cargo o función, no consolidable y condicionado en su devengo al efectivo desarrollo de las funciones encomendadas. Su sistemática resulta algo más curiosa en cuanto que las tablas salariales quedan incorporadas dentro del propio texto articulado, concretamente a su art. 28, en lugar de ser indexada en Anexos como viene siendo habitual en todo convenio colectivo analizado. En su afán por simplificar la materia salarial el convenio llega a señalar la cuantía correspondiente a sueldo y trienios en cuantía anual, previéndose su pago en doce o catorce pagas *«si así lo acuerdan (los trabajadores) con la empresa»*. Para la categoría específica de agente comercial —en régimen de laboralidad ha de entenderse (art. 30)—, al salario anual correspondiente se añadirá, *«en concepto de comisión, la cantidad que individualmente pacte en su contrato con la empresa»*. Pero esta individualización de las condiciones retributivas no es la única que puede observarse en este convenio. La Disposición Final 2ª, en la que se prevé la prohibición de incurrir en competencia desleal con la empresa, a través de actividades por cuenta propia o por cuenta ajena, también remite al contrato individual la fijación de la compensación económica correspondiente cuando se pacte la plena dedicación.

Aunque de naturaleza extrasalarial, merece la pena destacar la diferenciación incluida en las once pagas que se prevén en concepto de plus de transporte (art. 11). Y es que, según el tiempo de dedicación con que el trabajador preste sus servicios, el 50 por 100 o más de la jornada anual, o menos de ese 50 por 100 de jornada anual, el trabajador devenga 99,17 euros o 49,58 euros, es decir la totalidad del plus o justo la mitad.

De necesaria inclusión en este Subsector, resultan también los Convenios Colectivos de las empresas «FOREM-Fundación Formación y Empleo de Andalucía» y «Fucomi-Fundación Comarcas Mineras». Del primero de ellos cabe destacar la extraordinaria simplicidad de su normativa salarial. Acorde al redactado que se contiene en sus artículos 10 al 12 (la tabla salarial no ha de buscarse así en los anexos), no se especifica más que el devengo de un salario globalizado en forma de cuantía única —sin complementos— según Nivel (léase grupo profesional) y categoría, con cláusula de revisión si el IPC real resulta mayor al previsto por el Gobierno, así como el derecho al cobro de dos pagas extraordinarias de igual cuantía (art. 11).

Por su parte, en el segundo de los convenios de empresa seleccionados ya resulta más acorde su regulación a la propia del Subsector. Así, y dejando al margen las reglas genéricas sobre el carácter retroactivo (art.

3) o el necesario respeto de las condiciones individuales (art. 4), el Capítulo IV se dedica íntegramente a las retribuciones. De éste cabe destacar, siempre dentro de la estructura salarial, la existencia de dos clases de complementos de alguna forma singulares y que se suman al salario base, las pagas extraordinarias (dos al año) y a la antigüedad que se devenga por quinquenios, denominados «de actividad» y «por puesto de trabajo». El primero, llama la atención pues para su devengo es necesario que la relación laboral dure al menos seis meses, lo que viene a significar una especie de carencia que perjudica especialmente a los trabajadores temporales con una duración inferior, lo cual raya en lo discriminatorio según jurisprudencia ya más que consolidada de nuestro Tribunal Constitucional. Respecto del segundo, el complemento de puesto de trabajo, se valora económicamente por las tablas según el nivel del mismo, si bien se habilita la posibilidad de que determinadas categorías (auxiliares administrativos) tengan derecho al de superior categoría si acreditan una permanencia de al menos ocho años en el desempeño de su puesto base.

7.2. Premio especial de permanencia

Dentro del capítulo VIII relativo a las mejoras sociales vuelve a incluirse en un convenio de este Sector de la Enseñanza Privada esta figura a veces salarial, a veces indemnizatoria, con la que se pretende compensar una larga carrera de servicios profesionales en la empresa. Su calificación jurídica en este caso, complicada por el establecimiento de la jubilación con carácter forzoso a los 65 años (art. 19.3) y esa ubicación asistemática, no deja de ser la propia de un complemento salarial si como tal ha tenerse a toda ganancia patrimonial del trabajador que tenga por causa justificativa el trabajo realizado con independencia del ciclo temporal que se requiera para su devengo —es éste un dato, sin embargo, cuando resulta superior al año, que puede hacer rectificar su calificación final—.

En cualquier caso el complemento retributivo existe y para su pago se articulan una serie de reglas y exclusiones. La primera es que se trata de un concepto reservado «a los trabajadores contratados con anterioridad al 31 de diciembre de 1994» —nótese como en otros casos la fecha quedaba referida a 1 de enero de ese mismo año—. La paga, que se devengará una única vez, consiste en el equivalente a tres mensualidades ordinarias, necesitándose para la perfección del crédito haber prestado servicios a la empresa durante al menos veinte años. Las empresas dispondrán de un plazo de doce meses para realizar los pagos a contar desde la publicación del convenio en el Boletín Oficial del Estado. En ese plazo deberán abonar la paga a:

- 1) los trabajadores que tengan cumplida la antigüedad antes de la publicación; y
- 2) los que la cumplan dentro del primer año de vigencia del convenio tras su publicación. Sin embargo, el pago habrá de ser coincidente con el momento de la extinción, si en ese plazo del primer año el trabajador que cumpliendo los requisitos viere terminar su contrato.

8. SUBSECTOR DE COLEGIOS MAYORES UNIVERSITARIOS PRIVADOS

Regulado por el IV Convenio Colectivo Nacional de Colegios Mayores Universitarios, suscrito el 20 de julio de 2001, los efectos económicos para este Subsector han de computarse, desde el 1 de enero de 2001 hasta final del año 2003, al prever su art. 3 una vigencia temporal de tres años completos, excepción hecha de las reglas singulares establecidas para la paga de permanencia y el premio de jubilación. En ese periodo, se prevé la revisión de las cuantías salariales fijadas en las tablas a través de la negociación puntual, debiendo servir como punto de referencia la desviación del IPC real respecto de las previsiones realizadas por el Gobierno. Así, en la revisión efectuada para 2002, se fijó una subida del 2,3 por 100 del salario base, y sólo del 0,75 por 100 para el complemento por antigüedad (Resolución de 16 de abril, publicada en BOE de 24 de mayo).

Por lo que respecta al resto de ítems que configuran el verdadero contenido fijo en materia retributiva, las cláusulas incluidas en las Disposiciones Finales 2ª y 3ª, respectivamente, se encargan de regular la posibilidad de descuelgue salarial, así como el principio de globalidad, absorción y derechos adquiridos. Este Convenio, por otra parte, es de los que se han de incluir en la categoría de vocación totalizadora o de régimen jurídico único, al establecerse la prohibición de regular a nivel de empresa, es decir, al margen de las posibilidades que para otros niveles territoriales admite el art. 84 del ET, alteración alguna en materia retributiva (art. 1).

En cuanto a la ubicación del cuerpo relativo a la materia salarial, en sentido normativo más que obligacional, ésta se localiza en el Capítulo VIII, arts. 45 a 53, de los que se van a resaltar sólo sus aspectos más significativos sin perjuicio de indicar que tienen cabida menciones a los trabajos de inferior y superior categoría (art. 46 y 47), al derecho a la petición de anticipos (art. 48), o a las reglas de garantía mínima para el trabajo en Colegios Mayores de titularidad no española (art. 53).

8.1. Estructura y fijación del salario

La fijación de la cuantía y estructura salarial se realiza fundamentalmente a través de las tablas, en las que únicamente se incluyen las partidas de salario base y antigüedad. Hay que tener en cuenta que el desempeño de la condición de Director, Subdirector o Jefe de Estudios se configura en este Subsector como una categoría profesional en sí misma, por lo que no cabe hablar en estos casos de un plus por cargo o trabajo realizado, de ahí su incorporación en las dos pagas extraordinarias del año —todas de igual cuantía al incluirse también el concepto de trienio de antigüedad—, lo que dificulta en caso de movilidad funcional la alteración del salario que se viniera devengando.

Mención especial merece el tratamiento de los complementos en especie por manutención y alojamiento, por mucho que se incluya su regulación entre las normas relativas al capítulo de mejoras sociales (art. 43). En este precepto se va establecer una distinción, según la fecha de ingreso del trabajador en la empresa, anterior o posterior al 12 de septiembre de 1997. Para los primeros, se garantiza la conservación *ad personam* del régimen que viniesen disfrutando con anterioridad a la entrada del Convenio, debiendo, eso sí, compensar ese mantenimiento con una hora de trabajo adicional a la semana, dos si se trata trabajadores que desempeñen funciones de Jefe o Dirección. Para los trabajadores contratados con posterioridad a dicha fecha de referencia, será necesario para disfrutar de los derechos de manutención y alojamiento que así se pacte «en el contrato de trabajo de modo expreso». En todo caso, se establece como tope por este concepto y para este grupo de trabajadores —para su cuantificación ha de entenderse— el 50 por ciento de la pensión establecida para los colegiales residentes, «con el límite del 30 por ciento de las tablas salariales». En compensación, podrá exigírseles también la prestación de una o dos horas de trabajo adicional según la jerarquía de sus funciones.

Con un carácter más general, se regula también el derecho a la manutención en la empresa, del personal de cocina y comedor, los días en que ejerzan su actividad laboral siempre que coincida su jornada con el horario de comidas. Para el resto del personal, al igual que ocurre en otros Subsectores se prevé una bonificación del 50 por ciento del coste de la manutención (art. 43.3). Otras reglas complementarias prevén la suspensión de estos derechos a las ocho semanas en situación de Incapacidad Transitoria (o Temporal) u otras que provoquen la no exigibilidad de las obligaciones principales del contrato, siempre según la antigüedad del ingreso en la empresa y de ciertas circunstancias individuales que podrá enjuiciar la Comisión Paritaria del convenio (art. 43.4).

8.2. De la paga por antigüedad en la empresa

Prescribe el art. 52 del Convenio Estatal para Colegios Mayores Universitarios Privados el derecho a una paga extraordinaria equivalente a cinco mensualidades para los trabajadores que cumplan veinticinco años de antigüedad en la empresa. No obstante, hay que precisar de nuevo que este es un derecho reservado para un colectivo específico de trabajadores, concretamente a los contratados con anterioridad a 1 de enero de 1997, siempre que mantengan la relación laboral en vigor en el momento en que se publica el Convenio en el Boletín Oficial del Estado. La paga, que se devenga una sola vez, se hará efectiva en el mes de enero siguiente a la fecha en que se cumpla la antigüedad requerida, y para su cálculo se tomará como base el importe de la cuantía de la mensualidad correspondiente a la fecha en que se cumplen los veinticinco años.

En las Disposiciones Transitorias (1ª y 2ª) se incluyen, no obstante, otras reglas claramente vinculadas a este mismo concepto. Así, en primer lugar, se reconoce un derecho de opción a favor de los trabajadores contratados con anterioridad al 1 de enero de 1997 entre esta paga salarial por antigüedad o el premio de jubilación al hubieran tenido derecho por aplicación del art. 37 del III Convenio Colectivo, que a estos efectos se considera en vigor. Así mismo, los trabajadores que hubieran percibido con anterioridad a la publicación de este IV Convenio, el premio de jubilación del ordinal anterior en forma parcial por jubilación semiplena, devengarán en el momento de alcanzar la jubilación total *«la parte proporcional de la paga por antigüedad correspondiente a la jornada de que dispone el trabajador en el indicado momento»*.

El resto de normas transitorias prevén otra disparidad de supuestos que, en algunos casos conlleva un aumento de las cuantías de la paga extraordinaria y, en otros, establecer un orden de prelación en la obligación de atender los pagos por parte de las empresas. Así, los trabajadores con veinticinco años de antigüedad cumplidos a la publicación del Convenio, devengarán una paga consistente en una mensualidad por cada quinquenio cumplido. Los que tengan cumplidos en esa misma fecha sólo quince años de antigüedad, pero se prevea que no puedan alcanzar los veinticinco por razón de su edad, tendrán derecho a una paga compuesta por una mensualidad por cada quinquenio. Y, por último, se prevé la extensión temporal de la regla mientras existan trabajadores que perfeccionen su derecho dentro de la vigencia del Convenio, ya que, pese a que los trabajadores que vean extinguir su relación tendrán derecho al abono en el momento de la liquidación, se prevé que la empresa haga efectivos con carácter obligatorio sólo dos pagos adicionales en cada año natural, por lo que el proceso puede dilatarse más allá de vigencia prevista para el texto convencional. Es para este último caso para lo que se establece la obligación de crear un censo de

prioridad en el que se ordenarán los trabajadores de mayor a menor antigüedad.

9. SUBSECTOR DE UNIVERSIDADES PRIVADAS, CENTROS UNIVERSITARIOS PRIVADOS Y CENTROS DE FORMACIÓN DE POSTGRADUADOS

9.1. Datos generales

Este Subsector tiene como regulación convencional vigente la que proporciona el III Convenio Colectivo Estatal de Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de Formación de Postgraduados, suscrito en 2001 y con vigencia para dos años, comenzando el 1 de enero de 2001 por lo que a efectos económicos se refiere y destinando, fundamentalmente, el Capítulo VIII (los arts. 20 a 24) a la regulación de la materia. Con vocación de ser el único texto aplicable en todo el territorio nacional, su art. 1 llega a establecer de forma expresa la imposibilidad de negociar en ámbitos inferiores las cuestiones referidas a salario. Sin bien, y como aquí ya se ha expuesto, se conoce de la existencia de sendos Convenios autonómicos en País Vasco y Cataluña que, al menos, para la fijación de condiciones de trabajo diversas, gozan de la legitimidad que les otorga la excepción prevista en el art. 84 ET.

Conforme a lo previsto en su art. 4, la revisión de las cuantías salariales se realiza al comienzo de cada año sin que se exista una regla o cláusula automática. En la primera que se llevó a cabo, se pactó un aumento del 3 por 100 sobre salario base, complementos y plus de transporte, mientras que para 2002 se ha fijado en el IPC más 0,5 puntos. Las cláusulas más genéricas, a saber, sobre absorción —no serán absorbibles los trienios consolidados y se actualizarán al igual que el resto del salario—, globalidad y descuelgue salarial se ubican en las Disposiciones Finales 4ª y 5ª, respectivamente, de la que cabe destacar, además de la procedimentalización e indicación sobre la documental a aportar, la obligación que recae sobre las empresas que inicien un expediente de descuelgue de abonar los gastos que se produzcan como consecuencia de la intervención de la Comisión Paritaria.

9.2. Estructura del salario

En cuanto que Subsector relativamente reciente en el mapa negocial, el Convenio colectivo de Universidades Privadas deja traslucir un cierto pragmatismo de los sujetos negociadores a través de la simplicidad con que se presenta una estructura salarial poco menos que insólita. Así, y con

las menciones mínimas e indispensables a la forma y tiempo de pago de los salarios, de su articulado se desprende que las nóminas vendrán compuestas exclusivamente por el salario base —fijado por unidad de tiempo en función de la categoría profesional— y el complemento de cargo o funcional (art. 22), que no se incorpora al cálculo de las dos pagas extraordinarias —prorrrateables por *acuerdo entre empresa y representantes sindicales* (art. 21)— y que se devenga sólo *mientras la empresa lo determine* —ha de leerse, entendemos, mientras de forma efectiva ocupe el cargo o función, en cuanto que complemento fijado en función del trabajo realizado y no como concesión graciosa o unilateral del empresario, con independencia de cuales sean las reglas aplicables para la designación de los correspondientes cargos de responsabilidad—. Eso sí, las cantidades básicas se gradúan según la dedicación y el grado de compromiso de cualidad y cantidad de trabajo, pues se distingue según se haya pactado en el contrato, sobre todo entre el personal docente, la exclusividad o la realización de jornada completa ordinaria.

Tan sólo es posible adicionar a estos conceptos otros muy determinados pero en ningún caso con carácter general o indiferenciado. A los que ha de sumarse uno específico a devengar en las doce mensualidades previsto para homologar la retribución de Profesores agregados doctores que impartan su docencia en Escuelas Universitarias (art. 22). Por su parte, la retribución de los Profesores Visitantes se adecuará a lo previsto en los convenios de colaboración que le sirvan de soporte (art. 20). Así, en los arts. 23 y 24 se regulan sendas menciones a una retribución extra por mayor cantidad de trabajo, que requiere, en todo caso, de ese esfuerzo temporal adicional. El primero es exclusivo para el personal docente, se trata de un complemento específico que retribuye cada hora lectiva adicional por encima de la propia de su dedicación. Se abonará mensualmente conforme al módulo unitario por hora reflejado en las tablas, siempre que sea real y efectiva su impartición. Para el resto de trabajadores, fundamentalmente, es para los que se prevé el cálculo de las horas extraordinarias, si bien no gozan de recargo alguno sobre el valor de la hora ordinaria.

De hecho, lo más singular de este Subsector ha de fijarse en las ausencias más que en las presencias. No existe regulación sobre paga o premio por vinculación o permanencia en la empresa, ni tampoco retribución por trienios o antigüedad. Tan sólo se prevé, como se apuntó arriba, la posibilidad de que se sigan devengando complementos personales por trienios por aquellos trabajadores que lo tuvieran perfeccionado antes de la entrada en vigor del presente convenio (Disposición Final 6ª). En ese caso, los trabajadores conservarán el derecho al percibo de esa cantidad que no será absorbible y que se actualizará anualmente en el mismo porcentaje en que lo haga el salario base. No obstante, sigue indicando la misma Disposición Final, a esa cantidad se añadirá *«la que*

resulte de aplicar la siguiente fórmula al tiempo trabajado con posterioridad a la fecha de consolidación el último trienio y hasta 1997: «número de meses desde vencimiento último trienio hasta 1-1-1997 x valor trienio/36».

Aún cuando de claro carácter extrasalarial —se devenga sólo en las once mensualidades de trabajo efectivo— merece destacarse, por último, la previsión de que el plus de transporte (art. 31) se devengue al 50 por 100 de la cantidad dispuesta por ese concepto en las tablas del anexo, en los casos de trabajadores contratados a tiempo parcial con una dedicación inferior a media jornada.

10. SUBSECTOR DE EDUCACIÓN INFANTIL

10.1. Caracteres de la ordenación salarial

Pese a contar este Subsector con una regulación convencional muy reciente y relativamente completa por lo que a materia retributiva se refiere, no puede afirmarse sin embargo que puedan resaltarse muchos aspectos de interés en el VII Convenio Colectivo Estatal de Centros de Asistencia y Educación Infantil. Y ello por que, pese a estar destinado mayoritariamente a regular actividades de enseñanza, ya han sido varios los convenios analizados, muchos de ellos también de ámbito estatal, por lo que quedan muy pocos resquicios para la novedad. El Convenio ha sido suscrito el 25 de octubre de 2002 y cuenta, en principio, con una vigencia exclusivamente anual, a contar desde el 1 de enero a efectos económicos. De ahí que no exista cláusula para informar la actualización o revisión de los salarios más allá de la garantía del poder adquisitivo de los de 2002, mediante la pertinente comparación entre la subida pactada y el IPC que se declare oficialmente (art. 44).

Para el caso de falta de denuncia al vencimiento del término, el convenio se prorrogará de año en año por tácita reconducción (Disposición Adicional 1ª), obligándose las partes a abrir una nueva negociación sobre cuantías salariales a principios de cada año. El Convenio, tal como se ha dicho, resulta bastante completo en cuanto a la previsión, tanto de cuestiones generales como específicas, en relación con el salario y la retribución, y así pueden identificarse normas tipo sobre: garantías de igualdad salarial a los trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal (Disposición Adicional 6ª); respeto de condiciones reconocidas a título *ad personam* (Disposición Final 2ª); definición de trabajo nocturno (art. 13); diversidad y puntualidad en el modo de pago del salario (art. 40); trabajos de inferior o superior categoría (arts. 45 y 46); anticipos (art. 47); garantía de igualdad para los trabajadores nacionales en centros extranjeros (art. 49); sobre descuelgue salarial (art. 55) y compensación de los costes de trans-

porte, alojamiento y manutención si el trabajador acepta voluntariamente esas tareas adicionales (arts. 60 y 61).

Respecto de la estructura salarial en sí, la nómina ordinaria se compone de: salario base, fijado en tablas para un trabajador a tiempo completo encuadrado en la respectiva categoría profesional; trienios, que se devengan al mes siguiente de su cumplimiento sin que se prevean límites o supresiones (art. 50); y pagas extraordinarias, dos al año, compuestas por la suma de los anteriores componentes. Y que pese a que el art. 52 hace mención a los complementos específicos, éstos vienen en las tablas incorporados como retribución única constituyendo el cargo una categoría en sí, de ahí que no pueda ser adicionada cantidad diferente a las mencionadas.

10.2. Los centros concertados

La inclusión de algunos niveles de la enseñanza infantil en la organización educativa de ciertas Administraciones públicas, hace que en este Subsector sean también aplicables las reglas sobre el pago delegado, las listas de altas, los complementos autonómicos —sólo para los trabajadores que ostentan la categoría de Maestros en el segundo ciclo de enseñanza infantil— y la responsabilidad directa e inmediata del abono de la nóminas y demás gastos sociales, propias de los conciertos realizados al amparo de la LODE. Ello se trasluce en la existencia de una tabla salarial específica, que resultará de aplicación exclusivamente al personal que preste sus servicios en centros y niveles bajo este régimen de concierto (Anexo III). De hecho, en el propio Anexo III (reglas 4 y 5) se llega a especificar que, si por algún motivo, el centro o el nivel dejara de estar concertado o el trabajador no prestara de manera efectiva sus servicios en los mismos, de manera automática dejarían de aplicársele los módulos del Anexo III y quedará sometido a los del Anexo II (para centros no concertados) sin que por ninguna causa mantenga los conceptos o derechos anteriores.

11. SUBSECTOR DE CENTROS DE ENSEÑANZA PRIVADA NO CONCERTADA

11.1. Normas generales de ordenación

Las normas pactadas y aplicables a este gran Subsector de la Educación privada se encuentran en el VII Convenio Colectivo de Centros e Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, que aunque suscrito en 2002 y con una

vigencia prevista para cuatro años (art. 4), la agota a finales de 2004 al retrotraer sus efectos 1 de enero de 2001. La concreción de las nuevas cuantías se realiza en la Disposición Final 2ª, previéndose la conformación de las tablas para 2003 y 2004 con base en la previsión de IPC del Gobierno, con garantía de mantenimiento del poder adquisitivo, si existiera desviación en la inflación final. Junto a esta cláusula, se contiene en el mismo precepto la formulación de los principios de globalidad, absorción de mejoras y respeto de los derechos individuales consolidados.

La cláusula de descuelgue salarial (art. 76), inserta en el mismo Título IV destinado a las retribuciones, merece también su atención. A la minuciosidad con que se regulan los trámites, se une la previsión del tipo de solución final a adoptar, como la aplicación de las tablas vigentes para el año 2000, si el descuelgue se solicita y autoriza durante el curso 2001/2002 —para lo que será necesario un descenso del al menos el 3 por 100 del alumnado respecto de los matriculados en el curso 1999/2000—, o la previsión de la no aplicación de esta medida de crisis durante más de dos años consecutivos.

En este Subsector la diferencia entre personal docente y no docente va a ser, de nuevo, sólo parcialmente relevante, resultando incluso el régimen final entre los primeros mucho más homogéneo que en otros ramos educativos en cuanto que no se abarcan actividades empresariales desarrolladas bajo fórmulas de colaboración o financiación por parte de las Administraciones públicas, aunque eso sí, la diferenciación entre los distintos niveles educativos va a seguir sirviendo para graduar y jerarquizar tanto las categorías como los salarios que se les atribuyen.

11.2. Estructura del salario

Consecuencia directa del carácter estatal del Convenio y del número y multiplicidad de empresas a las que afecta, la ordenación salarial entendida ahora como número y entidad de conceptos retributivos puede calificarse como muy completa. Al igual que el primero de los Convenios analizados, relativo a la Enseñanza Privada Concertada, y también con las mismas dudas interpretativas respecto de algunos conceptos, se prevén normas para: la identificación del trabajo nocturno (art. 38); desempeño de tareas docentes durante las dos semanas de descanso adicional —que se retribuirán con un complemento único equivalente al 35 por 100 del salario bruto (art. 48)—; compensación de la totalidad del coste de manutención y transporte (este último solo se devenga completo como plus si la jornada es igual o superior a la mitad de la jornada completa y durante once mensualidades con independencia de la distancia, art. 69) si se desarrollan tareas complementarias de vigilancia (art. 37); anticipos salariales (art. 61) y trabajos de diferente categoría (arts. 62 y 63).

En lo que respecta a la estructura salarial que pueden devengar los trabajadores docentes —para los no docentes existen menos singularidades—, cabe decir que, junto al salario base que se calculará atendiendo a la categoría profesional y al nivel educativo en el que se imparta la enseñanza —de forma proporcional si se hace en varios—, pueden adicionarse los complementos que se mencionan a continuación. Debe tenerse en cuenta, no obstante, que, para las empresas que estuvieran con anterioridad sometidas al anexo IV del VI Convenio Estatal de la Enseñanza Privada no Concertada, siguen previéndose tablas salariales de aplicación específica en el Anexo IV de este nuevo convenio; a estos trabajadores no les resulta de aplicación lo dispuesto en los arts. 61, 68, 71 y 72, básicamente las pagas extraordinarias, los complementos por actividad docente y el de finalización de bachillerato, si bien, y para compensar la desaparición del complemento de COU se les reconoce otro transitorio, si imparten docencia en bachillerato, a devengar en 14 pagas.

Los complementos posibles son los siguientes:

- a) *Por cargo o función de gobierno*: temporal y no consolidable, se fija en las tablas pero conllevan 217 horas adicionales de trabajo, 5 por semana (art. 60).
- b) *Antigüedad*: por cada trienio perfeccionado se cobrará la cantidad fijada también en las tablas. Para su cómputo se estará a la última fecha de ingreso si media cese (arts. 66 y 67).
- c) *Complemento por finalización de Bachillerato*: para los docentes que presten servicios en el último curso de Bachillerato y a fin de compensar su mayor dedicación y responsabilidad en orden a favorecer la obtención del título por el alumnado, se prevé un plus equivalente al 14 por 100 del salario base establecido en convenio (art. 72).
- d) *Pagas extraordinarias*: tres al año —la tercera sin especificación del momento de cobro, *dentro del año natural*—, compuestas por la suma de salario base, antigüedad, complemento por finalización de bachillerato y cargo si lo hubiere (art. 68).
- e) *Plus de actividad docente*: definido como *plus salarial de productividad* se extiende a todo el personal docente y sirve para *incentivar y compensar la calidad de la actividad docente inherente al cargo* y previsto su abono en once mensualidades no se fija, sin embargo, ni criterio para el cálculo ni cuantía alguna en las tablas.
- f) *Complemento por trabajo nocturno*: de forma algo confusa se establece el derecho a percibir por las horas prestadas en horario nocturno, tal como se define en el art. 37 —entre las 22 y las 6 horas o las 23 y las 7 horas—, un complemento consistente en *el 25 por 100 sobre el salario base* (art. 73), ya que al estar referi-

do a horas y no a la totalidad de la jornada habrá de entenderse un 25 por 100 sobre el valor de la hora según salario base, no sobre la totalidad, en cuyo caso tampoco coincide con el valor de la hora ordinaria.

- g) *Plus de insularidad*: con éste, básicamente, se trata de respetar los complementos desaparecidos por residencia e insularidad (incluye Ceuta y Melilla), al consistir en el derecho a seguir devengando las cantidades que se percibían por estos conceptos, sin que puedan ser absorbidos por otras mejoras del convenio.

11.3. Paga por permanencia en la empresa

Esta paga, configurada también como un complemento salarial más por el art. 75 del Convenio, sustituye y deroga —al declararla incompatible— el premio de jubilación existente en textos convencionales antecedentes (Disposición Transitoria 2ª). Sus reglas, casi idénticas a otras ya analizadas, se pueden ordenar como sigue:

- a) Se devenga por trabajadores contratados antes de 31 de diciembre de 1985.
- b) Son necesarios veinticinco años de antigüedad.
- c) La paga resulta equivalente a 3 mensualidades.
- d) Se devengará una sola vez y la mensualidad que haya de servir para el cálculo será la correspondiente al momento de su abono.
- e) Esta paga inicia sus efectos a partir de la publicación en el BOE del convenio.
- f) Se establece un orden de prelación para el abono, en primer lugar los trabajadores que extingan su relación; en segundo lugar, el resto según el orden que se establezca de mayor a menor antigüedad.
- g) Para facilitar el conocimiento del orden de los pagos la empresa hará público un censo construido con el criterio expuesto.
- h) La empresa, a fin de garantizar que su cumplimiento no provoque grandes dificultades financieras, estará obligada a abonar cada año natural, sólo —al menos— dos de estas pagas.
- i) A fin de garantizar a todos los trabajadores el cobro de la paga, se declara la permanencia de la cláusula más allá de la vigencia prevista para el convenio, *el tiempo que resulte necesario hasta el total cumplimiento*.

Las normas, como en otros convenios, no acaban ahí previéndose derechos específicos para determinados trabajadores. Así, la Disposición Transitoria 1ª añade que:

- a) Los trabajadores que a la fecha de publicación del convenio cuenten con veinticinco años de antigüedad tendrán derecho a una paga de tres mensualidades (norma que en principio se antoja innecesaria por reiterativa con la anterior, salvo que se exija que la antigüedad se empiece a computar desde la publicación del convenio).
- b) Los trabajadores que acrediten treinta y cinco años tendrán derecho a una paga de cinco mensualidades.
- c) Los trabajadores que, siempre a la fecha de publicación, acrediten al menos quince años de antigüedad y que por razones de edad les sea imposible alcanzar veinticinco, tendrán derecho a una mensualidad si llegan o superan quince años, y a dos, si superan los veinte años.

La norma termina añadiendo que *«en los tres supuestos planteados se atenderá a lo establecido en los tres últimos párrafos del art. 75 del presente Convenio»*, o lo que es lo mismo, que se aplicarán y se integrarán a efectos de establecer los criterios y la periodificación del calendario de pagos.

12. SUBSECTOR DE AUTOESCUELAS

El Subsector de las Autoescuelas es, sin duda, el que más dificultades conceptuales presenta desde el punto de vista de su asimilación al conjunto de las actividades educativas, tanto por lo que supone el componente de gestión como, y sobre todo, por el protagonismo y necesaria utilización de vehículos de motor. No obstante, ha sido regla invariable en la clasificación de actividades económicas, la consideración de sus aspectos pedagógicos como factor preponderante, de ahí su inclusión el ámbito funcional de la Enseñanza Privada. Como regla que ha devenido unánime en todos los Subsectores analizados, también encontramos en este caso un Convenio de referencia al más alto nivel territorial y, adicionalmente, (aquí va a radicar la mayor singularidad del Subsector de Autoescuelas desde el punto de vista de su estructura negocial) de varios Convenios a nivel provincial, en los que se particularizan las condiciones de trabajo aunque no en exceso, ya se anticipa, por lo que al capítulo retributivo concierne.

12.1. El Convenio Estatal

El texto a analizar en primer lugar es, pues, el XVIII Convenio Colectivo Estatal de Autoescuelas, suscrito el 17 de junio de 2002 y con

una vigencia temporal de tres años. Plazo de vigencia que se ha de contar desde el 1 de enero de 2001, ya que esa es la fecha es que ha de servir para marcar el comienzo del cómputo, *ex art.* 3. Los efectos económicos se retrotraen, pero esto sí que es novedoso (*art. 3 in fine*), sólo hasta 1 de enero de 2002, de ahí que las tablas tengan vigencia únicamente para dos años y no tres. Como ya se ha tenido ocasión de señalar, no se trata de un Convenio particularmente extenso, por lo que los artículos que dedica a la cuestión del salario tampoco son excesivamente numerosos, fundamentalmente, los arts. 13 a 17. Pudiendo destacarse como dato formal de relieve la ausencia de agrupación de normas en títulos o capítulos; lo que lo convierte una secuencia de preceptos que no siempre responden a un criterio lógico de ordenación por materias. Entre los demás datos que configuraran sus rasgos generales, sólo cabe añadir la cláusula de respeto de los derechos adquiridos a título individual (*art.* 26) y las reglas sobre incremento, para 2002 y 2003, de las cuantías salariales, al tipo fijo del 4,35 por 100 sobre el salario base (la retribución por antigüedad queda congelada), con cláusula de revisión automática si existe desviación del IPC fijado por el Instituto Nacional de Estadística (*art.* 13); pues, no se encuentra en su articulado mayor referencia a la cláusula de descuelgue salarial.

Por lo que hace a la fijación y composición del salario, junto con la retribución básica fijada por unidad de tiempo y en función de la clasificación profesional se prevén los siguientes complementos o pluses:

- a) *Antigüedad.*— Por trienio de servicios, este complemento personal presenta carácter consolidable pero con una clara tendencia a su limitación en forma de tope tal como se preveía en su redacción originaria en el Estatuto de los Trabajadores. Así, y junto con el dato ya señalado de su congelación en los años 2002 y 2003, el *art.* 14 del Convenio señala la imposibilidad de que por este concepto se puedan superar los siguientes máximos: 25 por 100 de la masa salarial a los quince años; 40 por 100 a los veinte años y 60 por 100 a los veinticinco o más años, *calculado sobre el salario base.*
- b) *Pagas extraordinarias.*— Se prevé el pago de tres pagas extraordinarias a lo largo del año, en los meses de marzo, junio y diciembre (entre los días 15 y 20), consistentes cada una en la cantidad que corresponda por salario base más antigüedad. El prorrateo está previsto *por acuerdo entre las partes;*
- c) *Plus de residencia e insularidad.*— A diferencia de lo ocurre en otros convenios del Sector, en este precepto no se viene a declarar vigente a título individual las cantidades que por ese título tuvieran reconocidas los trabajadores con anterioridad a la entrada en vigor del convenio, sino más bien, a mantener como regu-

lación propia las que por práctica o uso de empresa fueran de aplicación en el lugar. Así, se fija como criterio de cálculo el correspondiente a 1999, añadiéndose que *la comisión paritaria cuantificará el mencionado plus de residencia*.

- d) *Partidas extrasalariales*.— Dos materias de interés patrimonial han de incluirse en este apartado, las reglas sobre dietas y plus de transporte y el premio de jubilación. Las primeras, sobre todo la referida a dietas —el plus de transporte se devenga en once mensualidades con una cantidad fija para toda la plantilla en absoluto sospechosa, 30,05 euros/mes (art. 13)—, porque en su definición no termina de aclararse si retribuyen sólo los gastos por desplazamiento y de carácter extra o, en realidad, el exceso de jornada que realizan los profesores *que tengan que impartir sus clases fuera de la jornada normal*, a fin de garantizar la prestación de servicios —clases prácticas— a clientes que no pueden hacerlo en el horario ordinario. En ese caso, no debería de resultar de aplicación este concepto, salvo que su cuantificación resulte más beneficiosa —nunca lo es la no cotización a la Seguridad Social— que el recargo del 75 por 100 sobre el valor de la hora de trabajo que se prevé en el art. 9 para las horas extraordinarias.

En cuanto al premio de jubilación, y partiendo de su carácter extrasalarial —está vinculado a la jubilación y extinción efectiva del contrato e, incluso, se prevé la obligación de su aseguramiento por parte del empresario a través de una *póliza de seguro o plan de pensiones de empleo* (art. 17)—, baste decir que busca una homologación con lo que representa la media o moda del sector en esta materia, es decir, el establecimiento de una regla general, sin dejar de resultar original en algún extremo a través de la inclusión de ciertas excepciones. Como regla general puede considerarse la que se reserva a los contratados con anterioridad a *1 de enero de 1999*, tres mensualidades a los quince años de antigüedad en la empresa y una más por cada quinquenio que exceda de tres. Para los trabajadores con fecha posterior de ingreso, la regla se transforma en el derecho a devengar una cantidad fija por este concepto de 853,22 euros por cada quinquenio de antigüedad, que se deberá abonar en el momento de la jubilación.

12.2. Los Convenios Provinciales

Posibles por consolidación previa del nivel de negociación (art. 84 ET) y vigentes por su continua renovación, en este Subsector de Autoescuelas pueden localizarse los siguientes convenios provinciales: Granada (Convenio Provincial de 8 de febrero de 2002, BOP de 26 de febrero de 2002,

con vigencia inicial para los años 2001-2002), Vizcaya (Convenio Provincial de 5 de febrero de 2002, BOB, de 22 de abril de 2002, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2003) y Valencia (Convenio Provincial de 29 de mayo de 2001, BOP de 23 de agosto de 2001, con vigencia para los años 2001 a 2004). De ellos, siempre en lo que respecta a la materia salarial y retributiva, pueden destacarse como sobresalientes los siguientes rasgos.

12.2.1. *Convenio Colectivo de la Provincia de Granada*

A diferencia de la composición o estructura retributiva prevista en el Convenio estatal, y obviando los conceptos que se presentan como comunes [salario base, antigüedad —con los mismo topes (art. 14)—, pagas extraordinarias —tres de igual cuantía, aunque incluyendo también los complementos propios y originales que instaura (art. 15); y pluses extrasalariales por dietas y transporte, a los que se les atribuye mayor cuantía que en el estatal (arts. 13 y 16)], en el Convenio de la Provincia de Granada se incluyen pluses o complementos adicionales no previstos en aquél y que pueden resultar concurrentes.

Así, el *plus de asistencia* (art. 17), configurado como un complemento fijo por hora de trabajo para todo el personal docente, lo que lo transforma realmente en un suplemento del salario base de estos trabajadores (0,74 euros/hora en 2002); el plus extrasalarial previsto para el personal no docente, por *quebranto de moneda, desgaste de útiles o herramientas y mantenimiento de prendas de trabajo* (art. 16), consistente en una cantidad única con independencia de la categoría y a abonar en doce mensualidades (20,76 euros/mes en 2002) y, por último, el *premio de jubilación*. También de naturaleza extrasalarial, se diferencia del establecido como regla general en el convenio estatal, en la fecha de ingreso que se requiere para su devengo —1 de enero de 1997— y en su cuantía, pues además de las tres mensualidades al acreditarse quince años de antigüedad, se prevé una mensualidad adicional *por cada fracción de cinco años que exceda de los quince de referencia* (art. 18). Por lo que hace a los trabajadores de más reciente ingreso, el premio se cuantifica en 931,57 euros por quinquenio de antigüedad en el momento de la jubilación.

Sin embargo, casi lo más relevante de este Convenio colectivo provincial, que se diferencia en matices de la regulación estatal, es su vocación de desaparecer, mejor de homogeneizar, al menos, en lo que a singularidades económicas se refieren. Así se deduce de lo dispuesto en su Cláusula Adicional, sobre todo, para el supuesto en que en el Convenio estatal se instauren pluses que compensen los establecidos en los arts. 16 y 17, que son en gran parte los que marcan la diferencia.

12.2.2. *Convenio Colectivo de la Provincia de Valencia*

Ya se dijo, en el Capítulo de este trabajo dedicado a los sistemas de clasificación profesional, que el Convenio de Valencia es de los que mayores diferencias presenta en relación con el resto de los que componen la estructura negocial de este Subsector y, en general, con los del entero Sector de la Educación Privada (vgr. grupos profesionales con una sola categoría). Sin embargo, esa apreciación no cabe hacerla extensiva a la materia salarial. En realidad, este Convenio provincial se ajusta, casi incluso con menos diferencias, al patrón marcado por el vigente Convenio Provincial de Granada. Por ello, sólo cabe destacar algunas menciones referidas al complemento personal por antigüedad, al denominado plus de convenio y a ciertos conceptos extrasalariales.

La antigüedad, porque se regula con un ámbito personal de aplicación y un sistema o criterio de fijación de cuantía, diferente a los anteriores (art. 16). Así, sólo se pueden devengar trienios por los trabajadores contratados con anterioridad a 1 de enero de 1996, lo que supone una doble escala salarial *de facto*, que no parece de todas formas muy definitiva en la medida en que se prevé que *«este punto será negociado cada año*. Respecto de la cuantía y la forma en que se fija, decir que ésta equivale al *7 por 100 del salario total»* del trabajador por cada trienio consolidado. El plus de convenio, como ocurría en el convenio anterior, se define como una cantidad fija, de ahí que deba calificarse como salario base a efectos del art. 26 ET, si bien en este caso no queda reducida su aplicación a los docentes sino que se aplica de manera lineal a todos los trabajadores de la empresa (art. 25). Su cuantía, en lugar de por horas de trabajo, equivale a una cantidad fija al año, aunque cabe su prorrateo entre todas las pagas.

Por último, entre los conceptos extrasalariales, una nueva forma de articular el premio de jubilación es la novedad más destacable. A tenor de lo establecido en el art. 18 establece la necesidad de acreditar una antigüedad mínima de veinte años, devengándose en ese caso en el momento de la jubilación el derecho a cobrar tres mensualidades que serán incrementadas *«en una mensualidad más por cada cinco años que excedan a la fecha de referencia»*. A efectos de supervisar la externalización y garantía de este complemento de previsión social, se establece también una remisión a lo que se disponga por la Comisión Paritaria que deberá resolver sobre este extremo con *«anterioridad al 16 de noviembre de 2002»* (art. 19.4).

12.2.3. *Convenio Colectivo de la Provincia de Vizcaya*

Para concluir esta exposición, sólo quedan por resaltar las singularidades del contenido económico del Convenio Colectivo Provincial de

Autoescuelas de la Provincia de Vizcaya. Ciertamente son pocas pero, como en los dos casos anteriores existen; lo que viene a justificar al menos la propia existencia del nivel de negociación. Así, y en cuanto a los niveles salariales globales, se prevé, al igual que en todos los Convenios de este Subsector, garantías de mantenimiento del poder adquisitivo alcanzado a través de la negociación con las pertinentes cláusulas de revisión y actualización automática si la desviación del IPC es superior a la prevista (art. 12). Sólo que, en este caso, dichas garantías se extienden al ejercicio de 2001, pese a que el convenio fuera suscrito en 2002 y establezca su extinción para finales de 2003 (art. 3). Es decir, declara la existencia de créditos salariales a favor de los trabajadores más allá del año natural en que se prestaron los servicios, que en cualquier otro caso se considerarían prescritos aunque no en este caso por cuanto que su reconocimiento y posible liquidación se produce con posterioridad.

En cuanto a la estructura del salario, las diferencias se cifran en lo que sigue. El complemento por antigüedad no se regula en el texto articulado del Convenio, si bien aparece reflejado el concepto *trienio* en una de las columnas de las tablas salariales, atribuyéndosele una cuantía fija por cada categoría profesional. Ello hace suponer, tal como establece el art. 25 sobre *normas supletorias*, que su fuente ha de seguir localizándose en la Ordenanza laboral del sector de 25 de septiembre de 1974, pues tampoco se encuentra remisión alguna en este texto provincial de Vizcaya al Convenio de nivel estatal. El personal docente goza de un complemento exclusivo denominado *plus de actividad* (art. 13), consistente en una cantidad fija por hora trabajada (1,66 euros por hora) y que se devenga también durante el tiempo en que el *profesor de prácticas está a disposición de la Autoescuela en los días de examen*. Para el resto del personal se prevé otro complemento exclusivo denominado *plus de matriculación*, por el que se retribuye a los administrativos una cantidad fija por cada alumno matriculado y que, se supone, incentiva al tiempo que compensa el aumento de la carga de trabajo (art. 14). Las pagas extraordinarias, de conformidad con esta diferente composición salarial, siguen siendo tres al año pero integran además del salario base y la antigüedad, el complemento de matriculación en el caso del personal administrativo (art. 15).

Por lo que respecta al premio de jubilación, en sentido estricto también en este caso, el Convenio de Autoescuelas de Vizcaya va a regular de forma diferente los requisitos y cuantías para su devengo. Su fórmula, en principio, es de las más sencillas *«el personal afectado por el Convenio que al jubilarse legalmente cuente con una antigüedad de quince años en la empresa, percibirá de esta el importe íntegro de tres mensualidades, incrementado en una mensualidad más por cada fracción de cinco años que exceda a los quince de referencia»*. Sin embargo, a continuación añade: *«si al cumplir la edad de jubilación voluntaria el trabajador o traba-*

jadora, reuniendo el requisito del párrafo anterior, en un plazo de tres meses se acogiera a la fórmula de sustitución o relevo, percibirá cuatro mensualidades de salario base, siempre que esa cantidad no sea inferior a la que resulta de la aplicación del párrafo anterior». Y es que debe interpretarse que el alcance de esa edad de jubilación a la que llama «voluntaria» es la que permite al trabajador la jubilación anticipada, no sólo por el contexto global en el que se inserta este precepto (art. 9), en el que se incentiva el contrato de relevo y la jubilación parcial, sino porque, en el inicio de su redacción, se llega a establecer de manera que el empresario podrá extinguir la relación laboral si el trabajador al alcanzar los 65 años tiene garantizado el cobro del 100 por 100 de la Base Reguladora aplicable por esta contingencia.

13. CONCLUSIONES

Extraer las conclusiones de un análisis del tipo del que ha realizado siempre supone intentar evitar caer en un doble tipo de riesgo. De una parte la reiteración, peor aun si parcial o incompleta; de otra, la excesiva abstracción, pues siempre cabe que, legítimamente, el lector se aproxime sólo a éstas y no termine entonces de aprehender el verdadero significado del resumen o síntesis. Habrá que intentar entonces buscar la vía intermedia tampoco carente de problemas.

Quizás el primer dato a resaltar, por obvio que resulte, y de conformidad con el orden con el que se han ido construyendo los distintos apartados, es la reiterada presencia de una serie de cláusulas en los convenios colectivos, no sólo en los de la Enseñanza Privada, es cierto, pero quizás, y aunque sólo sea en parte, pueden empezar ya a darse como ciertas y asumidas sin necesidad de formulación. Nos referimos a cláusulas de estilo como las que prescriben el principio de globalidad del convenio a los efectos, sobre todo, de realizar comparaciones y comprobar si se pierde o no masa salarial con su aprobación a lo largo del año. O las cláusulas de absorción y compensación, que terminan resultando siempre compatibles con las de respeto de los derechos adquiridos o *garantía ad personam*. Entre otros motivos porque, cuando los sujetos negociadores son conscientes de los efectos de un relevo normativo y quieren seguir garantizando ciertos conceptos, conocen cómo exponerlo de manera clara y concreta (por ejemplo, los complementos de residencia e insularidad) a fin de evitar el mandato del art. 86 ET.

Todavía en relación con estas cuestiones, que a veces hemos calificado como de presentación o ficha técnica de los convenios en materia económica, varios son los apuntes a realizar. La aplicación de la libertad que la Ley concede a las partes en la fijación de los ámbitos temporales de los distintos bloques normativos es utilizada generalizadamente en relación

con el capítulo retributivo. Algo lógico y habitual por otra parte, aunque no han dejado de señalarse ejemplos más singulares como el de retrotraer los efectos más allá del año natural, o la compatibilización de las nuevas normas —sobre todo en relación con la que ha venido en denominarse paga de permanencia en la empresa— con la desaparición de viejas instituciones —premio de jubilación— y las situaciones transitorias que ello provoca. En cualquier caso, son manifestaciones propias de uno de los aspectos que configuran el contenido necesario y mínimo de cualquier convenio colectivo.

Quizás llame más la atención, continuando con estas materias de la vigencia y proyección temporal de las normas que fijan las cuantías salariales, que no se encuentren ni mucho menos generalizadas las reglas para determinar los porcentajes de variación —casi siempre incrementos— de un ejercicio a otro, máxime cuando se prevé una duración interanual. Se ha comprobado que en estos casos la regla más generalizada ha sido la del mutuo emplazamiento a partir del comienzo de cada año natural, para que las partes negocien de nuevo y fijen los valores de referencia. Apenas se indican como criterios informadores, no vinculantes, el tener en cuenta como índices de referencia tanto las previsiones oficiales de inflación como los certificados en relación a la desviación que haya podido producirse en el año anterior. Del mismo modo, tampoco se aprecia una mayoritaria implantación de cláusulas que garanticen, precisamente en relación al último dato apuntado, el poder adquisitivo de los salarios a través de su revisión automática. Es cierto que esta posibilidad está fuertemente condicionada por la existencia en muchos Subsectores de la Educación de esa modalidad tan peculiar de financiación en que consiste el concierto con las Administraciones públicas, pues éstas, condicionan a su vez, por mandato legal, la admisibilidad de las variaciones salariales pactadas a su correspondencia con lo que se estipule en las respectivas Leyes Generales de Presupuestos. Resultando finalmente que el peso de estos capítulos termina contagiando incluso los niveles en los que la financiación es netamente privada.

Para terminar con estas cuestiones relativas al contenido mínimo en materia económica no puede dejar de resaltarse la contradicción que supone el tratamiento que se dispensa a la cláusula de descuelgue salarial, teniendo en cuenta, sobre todo, que se trata en su inmensa mayoría de convenios colectivos del más alto ámbito territorial. Es posible que su singular redacción normativa lleve a las partes a la convicción que es mejor no regularla sin perjuicio de atender los supuestos particulares cuando se produzcan. Opción que si legítima no se ha de cuestionar. La contradicción se pone de manifiesto cuando se contrasta estas ausencias con las regulaciones expresas, modélicas realmente algunas, no ya en la ordenación del procedimiento a seguir, sino en la previsión y objetivación de los supuestos que han de permitirla.

Otro de los grandes criterios informadores ha sido el de la corrección en la ordenación y técnica jurídica empleada por los negociadores. La valoración global no deja de ser altamente positiva pese a la parquedad y exceso de carácter dispositivo con que se presentan para determinados aspectos —más los laborales que los de Seguridad Social— las normas legales de encuadre. La dicción resulta en la mayor parte de los casos muy fácil de comprender e, incluso, el cálculo y la liquidación de los haberes puede llegar a realizarse con comodidad por cualquier interesado en su conocimiento. Es cierto también, como después se abundará, que la simplicidad o sencillez generalizada de la estructura salarial coadyuva, pero no por ello deja de ser meritorio.

En cuanto a la agrupación y sistemática de las normas cabe decir otro tanto, si bien aquí los ejemplos son algo más numerosos en sentido contrario, aunque casi siempre comprensibles. Aparte de que el contenido económico del convenio colectivo va más allá de las definiciones sobre el salario, casi siempre coinciden los preceptos de interés en los mismos lugares dentro de la estructura de los textos articulados, al inicio los datos generales, en el seno y casi siempre junto a las normas de jornada —condiciones de trabajo en sentido estricto— las relativas a la retribución, y al final, las reglas especiales (el mimetismo con la técnica legislativa en el uso de las disposiciones transitorias, adicionales y finales es evidente) y las cuantificaciones gráficas y numéricas. Los ejemplos de dispersión o incorrecta ubicación, que decíamos casi siempre comprensibles, a buen seguro se deben a las presiones y al afán por ratificar una calificación tributaria más acorde (casi siempre entre las normas sobre mejoras sociales) o porque su ligazón a excesos o formas especiales de jornada aconsejan su no desvinculación (horas extraordinarias, compensaciones por tareas adicionales, etc.). De hecho, un grupo importante de normas de capital trascendencia en materia salarial en sentido técnico-jurídico, conscientemente han sido también eludidas de tratamiento en este capítulo. Metodológicamente pueden, y quizás debían, haberse introducido en esta parte. Sin embargo, se ha coincidido con los sujetos negociadores en su remisión a otros capítulos, como ocurre, sobre todo, con las reglas sobre retribución de los trabajadores con contratos de naturaleza formativa; pues otras razones son las que habría que esgrimir si nos referimos a las normas relativas a un tipo tan singular de percepción extrasalarial como es el de las indemnizaciones.

Por lo que a la estructura básica de la retribución se refiere el calificativo más adecuado es sin duda el de su ausencia de complejidad. No son, ni mucho menos, numerosos los complementos y pluses que se regulan y, menos, complicados o confusos. De la trilogía que se introduce por el art. 26 ET, y pese a la promoción constante que se realiza desde hace algún tiempo en pro de un peso más fuerte de los componentes variables del salario, hay que decir que mayoritariamente son personales, por tanto

fijos y consolidables, escasamente causalizados por el trabajo realizado (los complementos por cargo o función no representan un porcentaje relevante) y nulos, si se buscan en función de la situación y resultados de la empresa. La propia unanimidad en la fijación de la retribución básica o salario base por unidad de tiempo y clasificación profesional, da idea de que quizás en este Sector no caben otras fórmulas de cálculo por mucho que se recomienden y reiteren en todos y cada uno de los sucesivos Acuerdos Interconfederales sobre Negociación Colectiva.

La simplicidad de la estructura y la corrección generalizada de su calificación, que es otro de los compromisos adquiridos en esa misma sede, puede afirmarse que están razonablemente conseguidos. En ocasiones, más bien excepcionales, no se consigue ese resultado, pero suele tratarse de supuestos muy conflictivos. Y es que los complementos específicos que se pueden observar en la negociación del Sector, y que no van ligados a una mayor cantidad de trabajo, incluso éstos, los llamados más o menos plus convenio, y al igual ocurre con las pagas extraordinarias (casi la mitad de los convenios prevén dos y la otra mitad tres al año y siguen calificándose como de vencimiento periódico superior al mes), han quedado casi huérfanos en la clasificación legal si se atiende esa corriente que propugna la desaparición de la función subsidiaria del salario base.

Lo anterior no quita que quepa hacer en todo caso ciertos comentarios. Así, algunos ejemplos concretos han denotado la tendencia, si no a suprimir sí a limitar, el peso de parte de estos complementos fijos de carácter personal, en especial, el de antigüedad, sin perjuicio del efecto boomerang que, seguramente, por otras razones ha provocado la asalariación del premio de jubilación. El efecto final conseguido no parece en todo caso que sea tan loable, pues si complicada puede resultar la justificación de estos complementos desde la perspectiva que impone el principio a igual trabajo igual remuneración, más lo es cuando se descubre que las limitaciones al mismo llevan finalmente a una doble escala salarial en la que las diferencias entre los ingresados con anterioridad o posterioridad a una determinada fecha no se acortan sino que incluso se acentúan.

La bipartición docentes/no docentes, clave para la comprensión del Sector y, por ende, del contenido de su regulación colectiva, no provoca sin embargo grandes diferencias en materia salarial. Más allá de la diversificación de ciertos complementos según se realicen tareas lectivas o en la rama de administración y servicios (a veces se compensan ambos con diferentes conceptos), o que los cargos de gobierno se capitalicen principalmente por docentes, las diferencias provienen más de la distinta cualificación profesional de partida —lo cual tiene su reflejo en las columnas de las tablas destinadas al salario base— que por un motivo que incurra en desigualdad conflictiva. De hecho, ese mismo motivo de base aunque

planteado de otra forma, la jerarquización que imponen los niveles educativos, es también el que fundamenta la mayor retribución de los docentes más cualificados respecto de los de menor titulación. Si bien, hay veces en que esas diferencias no parecen tan claras, sobre todo, cuando un mismo profesional imparte sus funciones simultáneamente en distintos grados, viendo como su retribución ha de prorratearse en función del tiempo que destine a cada uno, lo que pone en evidencia que con una misma cualificación profesional se pueden impartir, porque se solapan, distintos tipos de enseñanza. La diferencia o justificación última se encontraría, eso sí, no ya en la cualificación profesional del trabajador, sino en la dificultad de la tarea, ya que se requiere mayor esfuerzo cuanto más alto sea el grado educativo.

En cualquier caso, este problema es más acuciante si el eje de comparación es el de docencia concertada o no concertada. Las tensiones son entonces múltiples, pues la irrupción de los sujetos públicos va a complicar sobremedida el panorama. Las reivindicaciones son así identificativas de dónde se localizan los problemas, casi siempre de disparidad de tratamiento salarial. Así, los Subsectores con docencia netamente privada ansían la homologación con los que gozan de ese estatus que da el concierto económico, entre otros motivos porque sufren de una peor condición retributiva o, cuando menos, de un peor equilibrio ente salario y dedicación. Por su parte, los docentes que prestan sus servicios en esos niveles que cuentan con la ayuda financiera de la Administración —curiosa figura, por cierto, una vez perfilada por la jurisprudencia, y en la que no hay cesión, subrogación, interposición, ni ninguna de las categorías conocidas de responsabilidad, pues ni es exactamente subsidiaria, ni solidaria, sino directa en orden al pago de salarios y cotizaciones sociales—, reivindican dos objetivos al tiempo según la Comunidad Autónoma en la que presten servicios. Y es que, al ser competencia o estar transferida esta materia a las Comunidades Autónomas, se da la circunstancia de que con cargo a sus presupuestos propios se han introducido una serie de complementos específicos de ámbito territorial coincidente con el de la Comunidad Autónoma. Ello provoca diferencias entre los propios docentes de la Enseñanza Concertada, de modo que los que menos devengan por este concepto piden su aproximación, mientras que los que se encuentran al alza, solicitan el paso que les separa de los propios del sector público; que, curiosamente, en este sector de la enseñanza, son el referente para los del sector privado.

Un último tipo de consideraciones puede hacerse ahora, de forma algo más crítica, respecto de la forma y el contenido concreto con el que se agrupan y definen las distintas partidas salariales. Ya se ha hecho mención a la trascendencia, al peso específico que, económica y conceptualmente, representan las retribuciones básicas y fijas, así como a los efectos que han provocado la supresión y limitación de los complemen-

tos personales por antonomasia. Sólo ciertas puntualizaciones, sobre todo, en la forma en que ha de negociarse el prorrateo de las pagas extraordinarias ha sido objeto de un cuestionamiento adicional. También ha merecido comentario negativo la pervivencia en los textos negociados de complementos claramente extemporáneos, como el de cumplimiento del servicio militar o la prestación social sustitutoria, teniendo en cuenta además las recientes fechas en que se han suscrito la mayoría de esos convenios.

Otro conjunto a revisar, en fin, es el que representan ciertas ayudas y mejoras a veces con apariencia extrasalarial. Las compensaciones por vigilancia en materia de alojamiento, comedores y transporte no siempre reciben una adecuada calificación conforme a su verdadera naturaleza salarial en especie. O ciertos complementos y compensaciones, sobre todo, por mayor cantidad de trabajo —en el tiempo adicional de descanso o ejercicio de funciones complementarias, por ejemplo— que no sólo evidencian su naturaleza salarial, sino también extraordinaria —aplicabilidad de los recargos—, por encima de la jornada prevista. También ciertas ausencias se han observado como notables, como la falta de previsión de compensaciones adecuadas por traslados, desplazamientos u otras modificaciones en la prestación, no sólo puntuales o temporales sino sustanciales y definitivas.

Pero el elemento unitario más singular de todos, el que ha capitalizado un comentario específico en cada uno de los distintos apartados en que se ha dividido el trabajo y que, inevitablemente incluso, ya ha sido objeto de mención, es el de la transformación del premio de jubilación en paga de permanencia o antigüedad en la empresa. No resulta apropiado reproducir aquí la regulación, ni las dificultades que puntualmente se han ido anotando, pues basta tener en cuenta que no cabe siquiera encontrar dos disciplinas normativas absolutamente idénticas allí donde se ha acometido su nueva regulación. Lo cierto es que este cambio de naturaleza jurídica de una mejora voluntaria con motivo de la jubilación y que adopta/ba —sigue vigente en muchos convenios— la forma de indemnización en cuanto que incentivo también a la extinción real del contrato, en un nuevo complemento de naturaleza salarial que llega a requerir para su devengo hasta veinte y veinticinco años de prestación continuada de servicios, provoca cuando menos complejidad, si no preocupación.

No sólo por el efecto compensatorio que supone respecto de un factor, en principio, desligado de la productividad; o por las dificultades de tesorería que pueden generarse en algunas empresas. Ni siquiera las dudas sobre la conservación en el futuro de esta hoy mera expectativa de derecho para muchos; ni tampoco por el alto número de precisiones y de situaciones individualizadas que provoca y que a buen seguro van a terminar judicializándose. Sino por lo que pueden ser dos de las verdaderas razo-

nes que esconde: conseguir un desplazamiento de la carga de su financiación a otros entes —ahí habrá que cuestionar la vinculabilidad de estas obligaciones en las fórmulas de pago delegado de la Administración pública—, y/o ahorrar los costes financieros de una fórmula de compensación que, al haber sido calificada como compromiso futuro de pensión, ha de externalizarse y garantizarse a través de entidades financieras que repercuten los gastos que provoca. Parece que un replanteamiento, en uno u otro caso, deberá realizarse de forma ineluctable.

Capítulo VI

VICISITUDES DE LA RELACIÓN LABORAL

1. INTRODUCCIÓN

Con carácter general, se abordan en este Capítulo aquellas circunstancias de la relación laboral que, como su propia denominación indica, inciden en su desenvolvimiento, produciendo alteraciones en su configuración inicial o en sus características; incluyendo lo relativo a la incidencia última cual es la extinción del contrato y sus consecuencias, vistas desde la perspectiva de la negociación colectiva. O, dicho de un modo más simplista, todo cuanto puede suceder desde que tiene lugar el comienzo de la relación de trabajo hasta que se produce el final de aquélla, con exclusión de lo que es el propio nacimiento del contrato, ya tratado en un Capítulo precedente.

A partir de esta delimitación, se analiza el contenido de la negociación colectiva en el Sector de la Enseñanza Privada en aspectos tales como, la dinámica de ascensos y vacantes, las excedencias en sus diversas modalidades, la movilidad funcional, la suspensión y la extinción del vínculo contractual. De todo este listado es evidente que falta la movilidad geográfica que, sin duda, habría de ser otro de los aspectos a abordar; sin embargo el hecho de que no sea tratada se debe, exclusivamente, a la ausencia de regulación que presentan los convenios analizados confiando así, los sujetos negociadores en la suficiencia de la regulación legal. En este sentido, valga como ejemplo, lo establecido en el Convenio Colectivo de Autoescuelas de Granada, o en el Convenio Colectivo de la Empresa FUCOMI-Fundación Comarcas Mineras que, en sus arts. 35 y 8, respectivamente, remiten sobre este extremo a la regulación prevista en el ET. Tan sólo parece detenerse en esta materia el Convenio Colectivo de la

Empresa Talleres Protegidos Gureak, S.A. (artículo 21); pero, en realidad, lo único que hace es atribuir la denominación de traslado a supuestos en los que el mismo debe su causa a la petición del propio trabajador afectado, o al mutuo acuerdo entre empresa y trabajador o, finalmente es debido a una sanción reglamentaria. Supuestos que si bien constituyen movilidad geográfica no obstante, no se acomodan al concepto legal de traslado y a los que el Convenio tampoco extiende los efectos de éste ya que, precisamente cuando hace referencia a las causas previstas en el ET, vuelve a reproducir, sin más, lo fijado en el citado cuerpo legal.

Por tanto, la falta de análisis de la movilidad geográfica en este momento es consecuencia directa del tratamiento que la misma recibe desde la propia negociación colectiva. Lo que no significa que cuando los Convenios se detienen en el resto de las materias que comprenden este capítulo hagan siempre un tratamiento claro y preciso de estos temas; antes al contrario, pues en ocasiones, lo que existe es un acercamiento simplista o superficial y sólo en algunos casos, en fin, es posible encontrar una regulación, algo más exhaustiva.

En efecto, en la negociación colectiva del Sector de la Enseñanza Privada, no siempre, cuando los temas se abordan, los sujetos negociadores se han detenido en establecer una reglamentación, más o menos completa o general, respecto de todas y cada una de las materias antes mencionadas y que pueden encuadrarse bajo el epígrafe de «Vicisitudes de la relación laboral». Así, se puede decir que, en los distintos Subsectores que integran el Sector de la Enseñanza Privada, prácticamente la totalidad de los mismos, establecen previsiones respecto a las materias relativas a ascensos, vacantes y excedencias; mientras que, sólo algunos de ellos también incluyen disposiciones que atañen a movilidad funcional y suspensión del contrato. Asimismo, y en cuanto a la extinción del contrato, sólo los temas de los requisitos procedimentales para el preaviso en el caso de la dimisión del trabajador, o lo relativo a la jubilación como causa o motivo de extinción del contrato de trabajo tienen algún protagonismo en la regulación convencional. Es esta diferencia la que explica la división del presente Capítulo en tres apartados: por un lado, el que hace referencia a vacantes, ascensos y excedencias; por otro, a movilidad funcional y suspensión; y por último, el que se dedica a la extinción del contrato de trabajo y, más específicamente, a la jubilación como causa de extinción de aquél.

2. VACANTES, ASCENSOS Y EXCEDENCIAS

2.1. Vacantes y ascensos

Por lo que respecta a la cuestión de los ascensos y la cobertura de vacantes, hay que recordar que el contenido del artículo 24 del Estatuto

de los Trabajadores viene marcado por el establecimiento de una clara relación de complementariedad entre lo establecido en la Ley y lo regulado por el convenio colectivo. Lo que significa que el legislador ha decidido que sean fundamentalmente los sujetos negociadores colectivos los que libremente establezcan cómo los trabajadores pueden ir promocionándose, vigente la relación de trabajo, a puestos de trabajo de mayor nivel, grupo o categoría profesional superior. Todo ello, obviamente, en el marco del sistema de clasificación profesional que opere en la empresa, también fijado, por remisión legal, en la norma colectiva; de forma que la regulación será, lógicamente, diferente, según que el ascenso pueda tener lugar dentro de un sistema de organización funcional abstracta de la empresa del sistema de categorías o de grupos profesionales.

Por otra parte, pese al principio de complementariedad implantado por el Estatuto de los Trabajadores, su art. 24 fija los criterios que habrán de respetar las partes a la hora de establecer cuáles van a ser las reglas que regulen los ascensos. Esto es así en la medida en que, como se sabe, el mencionado artículo 24 indica que el ascenso se producirá de conformidad con *«lo que se establezca en convenio o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores»*; si bien a reglón seguido establece que *«en todo caso, los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario»*. Así pues, el Estatuto de los Trabajadores impone, en cuanto al tema de los ascensos, tener en consideración dos aspectos, que a veces pueden entrar en contradicción: de una parte, las cualidades profesionales del trabajador (formación, experiencia, habilidades, conocimientos, antigüedad en la empresa, etc.), y, de otra parte, las facultades organizativas del empresario, con lo que se quiere expresar, no sólo las necesidades productivas de la empresa (vistas de forma objetiva), sino también la manera subjetivizada cómo el empresario las interpreta y traduce en exigencias de trabajo personal individualizado.

En los Convenios Colectivos de los Subsectores analizados se ha podido constatar que, de forma mayoritaria, (aunque existen excepciones como la del Convenio Colectivo Estatal de Centros de Educación Universitaria e Investigación, que en su art. 24 hace referencia concretamente a *«promociones y ascensos»*), más que referirse expresamente a ascensos, en la práctica, éstos se abordan con ocasión de la producción de una vacante. De modo, que lo que se regula es el procedimiento de cobertura de dicha vacante, si bien, al amparo del mismo y simultáneamente, esa forma de cobertura constituye a la vez una regulación, aunque sea indirecta, de los criterios que determinan, en cada concreto Subsector, la promoción profesional o el ascenso de los trabajadores involucrados que acaban ocupando el puesto de trabajo dejado libre por alguna circunstancia (nueva creación, jubilación, ascenso, despido o abandono de la empresa).

Pues bien, dicho esto y entrando en el análisis pormenorizado de los distintos Convenios, parece oportuno destacar, con carácter previo, cuáles son las razones que, según los casos, han sido esgrimidas para justificar el proceso que se ha seguido de cobertura de vacantes o de ascensos, tanto da.

En este sentido, existe un grupo de Convenios que toman como punto de partida la delimitación exacta de la causa que origina la vacante a cubrir. Así, cabe diferenciar entre los Convenios que sitúan dicha causa en motivos de extinción del contrato y/o de ampliación de plantillas; esto es lo que sucede, concretamente, en los Subsectores de Centros de Asistencia y Educación Infantiles y en el de Enseñanza de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y Artes Aplicadas y Oficios Artísticos. En otros Subsectores, en cambio, simplemente el origen de la vacante que se considera es la que se debe en exclusiva al cese de un trabajador como resultado de la extinción de su relación laboral; tal es el caso del Convenio de los Subsectores de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o enseñanza privada sin ningún nivel concertado o subvencionado (Subsector de la Enseñanza No Concertada), del Convenio Colectivo de Enseñanza Privada del País Vasco, y del Convenio de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (Subsector de la Enseñanza Concertada). Para otro grupo de Convenios Colectivos, finalmente, la causa de la vacante, a efectos de su cobertura, carece de relevancia o interés alguno, aplicándose siempre el mismo procedimiento sea cual fuere el motivo que genera la necesidad de la cobertura.

Es evidente que las causas contempladas en los mencionados convenios y que se circunscriben a la extinción del contrato y a la ampliación de plantillas son situaciones que por lógica dan lugar a la necesidad de contar con un trabajador para cubrir el puesto, bien liberado por la salida del trabajador que ve extinguido su contrato, o bien por las propias necesidades, según los casos, que determinan la citada ampliación de la plantilla; esto explica que muchos convenios, como ya se ha dicho, ni siquiera presten atención a cual haya de ser la causa. Nada impide que en las empresas reguladas por esos convenios en los que no se hace mención al respecto el empresario adopte como punto de referencia para cubrir una vacante cualquiera de las causas señaladas.

Por otra parte, además, de la clasificación de las regulaciones convencionales de los Subsectores según la posible causa que origina las vacantes, también es necesario diferenciar según el colectivo general de trabajadores a los que afecta; a tenor de la clasificación, habitual en los diferentes Subsectores de la Enseñanza Privada como ya se puso de manifiesto en el Capítulo dedicado a la clasificación profesional, en tres grandes grupos: personal docente, personal administrativo y personal de servicios generales o «subalternos». A partir de aquí, habrán de entrar en juego los criterios previstos legalmente que es, precisamente, el aspecto sobre el que se va a detener este estudio.

Así se observa que, en algunos de los Subsectores analizados, concretamente en aquellos en los que se ha dado un tratamiento más amplio a esta cuestión, junto a los condicionantes o criterios que sólo afectan al trabajador, la política seguida en materia de vacantes pasa por acentuar el papel del empresario. Ejemplos de la primera alternativa son los del art. 15 del Convenio Colectivo del Subsector de las Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de Formación de Postgraduados, en el que se valoran aspectos tales como: publicaciones, cupos de plantillas, pruebas específicas, trabajos de investigación e, incluso, dada la amplia cláusula de cierre utilizada en el Convenio, resultaría más que posible que la empresa tuviera en cuenta otros criterios; o el supuesto del art. 22.1 del Convenio Colectivo de la Enseñanza Privada del País Vasco donde, además de la capacidad, la titulación, la aptitud y la antigüedad, *«la condición bilingüe podrá ser también un criterio de preferencia para cubrir vacantes en los centros que así lo expresen en su plan de Euskaldunización»*.

De la segunda opción, en cambio, es manifestación clara lo que, a modo de ejemplo, sucede en el art. 25 del Convenio Colectivo del Subsector de la Enseñanza No Concertada, donde se establecen las siguientes reglas: *«1. Personal docente: las vacantes que se produzcan en las categorías superiores del grupo primero «personal docente» serán cubiertas preferentemente, y a ser posible, entre el personal de categorías inferiores del mismo grupo, según la capacidad, la titulación y antigüedad. 2. Personal administrativo: las vacantes que se produzcan en las categorías superiores del personal administrativo serán provistas en base a los siguientes criterios: a) las de Jefe de Administración o Secretaría serán de libre designación del titular del centro; b) las de Jefe de Negociado, mediante dos turnos alternos: antigüedad, previa prueba de aptitud, entre oficiales. Libre elección del centro, entre oficiales y auxiliares; c) los auxiliares con cinco años de servicios en la categoría ascenderán a oficiales, y de no existir vacante, continuarán como auxiliares con la retribución de oficial. 3. Personal de servicios generales: las vacantes que se produzcan entre el personal de servicios generales serán cubiertas por los trabajadores de la categoría inmediata inferior de la misma rama, y siempre que reúnan, a juicio del titular, capacidad y aptitud para el desempeño del puesto a cubrir. 4. en caso de nueva contratación o producción de vacante, atendiendo a la capacidad, aptitud y titulación del trabajador, así como a las necesidades y facultad de organización del trabajador de la empresa, siempre que no pudiera acceder a esos puestos el personal fijo de plantilla, tendrá preferencia el personal con contrato temporal o a tiempo parcial»*.

Regulaciones semejantes se encuentran en el art. 23 del Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos; en el art. 25 del Convenio Colectivo de Cen-

tros de Enseñanza Privada de régimen general reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado; en el art. 24 del Convenio Colectivo Estatal de Centros de Educación Universitaria e Investigación; en el art. 17 del Convenio Colectivo Estatal de Escuelas de Turismo; o en el art. 19 del Convenio Colectivo de Enseñanza Privada de Cataluña.

La trascripción literal del contenido del art. 25 del Convenio Colectivo del Subsector de la Enseñanza No Concertada, sirve para poner de manifiesto cómo se conjugan los distintos criterios legalmente previstos. En efecto, en el caso del personal administrativo, es clave el papel que desempeña el poder de organización del empresario, ya que para la cobertura de vacantes se recurre a la libre designación de quien es el titular del centro. Una amplia facultad que contrasta con lo que está previsto para el personal docente, para cuya promoción o ascenso, vía cobertura de vacantes, sólo parecen ser tenidos en cuenta los criterios que afectan a las condiciones o cualidades del candidato (capacidad, titulación, antigüedad).

No siempre se encuentra una regulación de este tipo, con tanto detalle o precisión de los criterios a manejar, en todos los Convenios Colectivos de los diferentes Subsectores de la Enseñanza Privada, pero lo que sí destaca en algunos supuestos es el hecho de que predomine el poder de decisión del empresario. Por ejemplo, en el caso del Convenio Colectivo de Educación Universitaria e Investigación, la capacidad de intervención de quien ostenta la titularidad del Centro adquiere relevancia incluso para el personal docente ya que, una vez tenidos en cuenta los criterios relativos a capacidad, aptitud y antigüedad, se añade que *«de no existir a juicio del empresario, personal idóneo, dichas vacantes podrán ser cubiertas libremente por el centro»*. O el supuesto del art. 27 del Convenio del Subsector de Educación Infantil, en el que, tras fijar los criterios habituales para delimitar las vacantes, deja que sea el empresario el que *«decida si existe entre su personal trabajadores que reúnan las condiciones requeridas»*. Algo semejante ocurre en el caso del art. 15 del Convenio de Enseñanza de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y Artes Aplicadas y Oficios Artísticos; o en el Convenio Colectivo de Enseñanza Privada del País Vasco. Si bien hay que matizar que, en estos dos últimos casos, dicha capacidad parece quedar condicionada o velada por la intervención de los representantes legales de los trabajadores; una matización que, sin embargo, carece de operatividad si se tiene en cuenta que la opinión de esta representación no se configura con carácter vinculante para el empresario.

Es evidente, en conclusión, que, respecto de la cobertura de vacantes, los Convenios Colectivos de los Subsectores mencionados, han decidido subordinar los criterios que atienden a las cualidades personales del trabajador al interés o a la decisión del empresario, pues en última instancia va a ser él quien finalmente decida no sólo qué trabajadores van a ser promocionados en el grupo del personal administrativo sino también del personal docente.

Al margen de lo señalado se suelen contemplar, en la mayor parte de los Convenios, ciertas preferencias a la hora de cubrir las vacantes para determinados colectivos de trabajadores, como es el caso de los trabajadores temporales o de los contratados a tiempo parcial. De esta forma la modalidad de contratación, o las propias características de la misma, se convierten en el criterio básico que determina la promoción o la cobertura de la vacante. No obstante, esa preferencia, cuando viene recogida en un Convenio Colectivo, no es absoluta; esto es, no se sitúa por delante de los otros criterios que han de ser tenidos en cuenta dependiendo de que se trate de personal docente, administrativo o de servicios generales, sino que suele encontrarse subordinada al hecho de que no sea posible el acceso a las vacantes por parte del personal fijo de plantilla. Es más, estos trabajadores temporales o a tiempo parcial deberán cumplir los requisitos que en cada uno de los supuestos se establecen, con lo que, en realidad, lo que parece actuar como una preferencia no hace más que situar a estos colectivos en una posición secundaria con respecto a la cobertura de vacantes, ya que, en primer lugar, accedería el personal fijo, y, después, cuando no fuera posible, se pasaría a valorar si estos trabajadores tienen la capacidad, aptitud o la titulación que se exija según los casos.

Por el contrario, en el art. 7 del Convenio Colectivo Provincial para Centros de Asistencia, Rehabilitación, Protección y Educación para deficientes mentales y minusválidos físicos y sensoriales de Barcelona, el criterio que es tenido en cuenta para la cobertura de vacantes es precisamente el carácter temporal de la contratación siempre que el trabajador desarrolle sus actividades en el centro y reúna las condiciones idóneas para el puesto de trabajo; con lo cual, en este supuesto desaparece así la subordinación antes descrita.

En otro caso, en fin, la cobertura de las vacantes pasa por una primera fase de promoción interna, en la que no se distingue entre personal fijo en plantilla, temporal o trabajadores a tiempo parcial, ya que el ofrecimiento se hace al personal de la empresa y a los excedentes voluntarios. De tal forma que, sólo en el caso de que la vacante quedase desierta porque los solicitantes no cumplieren los requisitos previstos, se realizará una oferta pública de empleo. Esta previsión se encuentra, entre otros, en el Convenio Colectivo para Centros de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunidad Autónoma Valenciana y en el Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la familia, infancia y juventud de esta misma Comunidad.

2.2. Excedencias

Las excedencias son otra de las materias que se abordan en los diferentes Convenios Colectivos que ahora se analizan. Como se sabe, la

regulación estatutaria contempla dos tipos de excedencias, la voluntaria y la forzosa. En el caso de la excedencia forzosa, esto es, la que puede ser impuesta por el empleador, el ET hace referencia a «*la designación o elección (del trabajador) para un cargo público*», o al ejercicio de «*funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo*», o al «*cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público*» que le imposibilite para la prestación de trabajo en más del 20 por 100 de las horas laborales, en un período de 3 meses. Para la excedencia voluntaria, es decir, la solicitada por el trabajador y que afecta a circunstancias propias del mismo, sin necesidad de alegar causa alguna, es necesario que el trabajador tenga una antigüedad en la empresa de un año, no pudiendo ser el tiempo de excedencia menor de dos años ni superior a cinco. También se contempla en la Ley como una modalidad de excedencia voluntaria la relativa al cuidado de hijos y familiares. Además de los supuestos de excedencia forzosa y voluntaria expresamente regulados, el Estatuto de los Trabajadores recoge la posibilidad de que los sujetos negociadores de los convenios establezcan otros casos de excedencia, ya sea de uno y otro tipo. Al mismo tiempo, nada impide que, en el marco de las situaciones que recoge el Estatuto de los Trabajadores de forma expresa, los convenios colectivos mejoren esa regulación legal contemplando condiciones más favorables.

Pues bien, en los Convenios Colectivos del Sector de la Enseñanza Privada que ahora se analiza, es posible distinguir varias situaciones con respecto a las excedencias:

- a) los supuestos en los que los sujetos negociadores se limitan a reproducir lo previsto en la regulación estatutaria;
- b) aquellas situaciones en las que se mejoran las previsiones legales;
- c) los casos en los que haciendo uso de lo recogido en el art. 46.6 del Estatuto de los Trabajadores, se incluyen supuestos específicos en materia de excedencias.

Es evidente que, a efectos de este estudio, los que interesa analizar son los apartados b) y c), que son el resultado directo de la negociación colectiva.

2.2.1. *Mejora convencional de las excedencias legalmente previstas*

En cuanto a las excedencias previstas en la Ley pero cuyas condiciones de acceso y disfrute se mejoran por los Convenios Colectivos del Sector, se ha podido constatar que las mejoras introducidas por los negociadores colectivos se refieren mayoritariamente a la duración de la excedencia. Se consigue, por tanto, que los trabajadores puedan verse

beneficiados con respecto al tratamiento legal en tanto que, en unos casos, ven ampliado el tiempo de disfrute; mientras que, en otros, el condicionante del mínimo de permanencia en situación de excedencia resulta flexibilizado. Así, cabe citar, el Convenio Colectivo del Subsector de Enseñanza Concertada que prevé, a estos efectos una duración máxima no superior a tres años, cuando tal excedencia sea para el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad en los términos previstos en el ET. En esta misma línea se sitúa el Convenio Colectivo de Centros de Enseñanza Universitaria e Investigación, si bien este segundo modaliza, restándole rigidez, el mínimo de antigüedad del año para acceder a la excedencia voluntaria; reduciendo, a su vez, a un año el mínimo de duración de la misma en lugar de los dos años previstos en la norma estatutaria. Esta última previsión también se contempla, entre otros, en el Convenio Colectivo del Subsector de Colegios Mayores Universitarios Privados, en el Convenio de Escuelas de Turismo, en el de Centros de Enseñanza Universitaria e Investigación, en los Convenios Colectivos de Enseñanza Privada de Cataluña y del País Vasco y en el Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la familia, infancia y juventud de la Comunidad Valenciana.

Junto a los supuestos descritos cabe hacer mención a otras mejoras que también se prevén, ya no de forma tan mayoritaria o general, en algunos de los Convenios analizados. Concretamente, en el citado de Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la familia, infancia y juventud de la Comunidad Valenciana se establece que el trabajador o trabajadora, al nacimiento de cada uno de los hijos o en el momento de la adopción legal, tendrán derecho a una excedencia especial con una duración máxima de hasta cinco años; duración que podrá verse incrementada hasta ocho en el caso de hijos disminuidos psíquicos, físicos sensoriales o plurideficientes. Asimismo se amplía el ámbito de aplicación en relación a los sujetos susceptibles de generar el derecho a la excedencia, al permitir que la misma se constituya para el cuidado de la pareja de hecho gravemente enferma. O en el caso del Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Rehabilitación, Protección, etc., y Educación a deficientes mentales y minusválidos físicos y sensoriales para la provincia de Barcelona, en el que se contempla una mejora para la excedencia por maternidad consistente en reserva del puesto de trabajo y cómputo de antigüedad de hasta tres años. Finalmente, es de subrayar que en el Convenio Colectivo interprovincial de Valencia para Centros de Atención a Personas con Discapacidad se ha establecido la posibilidad de que el tiempo de excedencia voluntaria lleve aparejada la reserva del puesto de trabajo, siempre que la duración de la misma no exceda de tres años, ya que si se decide prorrogarla hasta el máximo legal de cinco años, tal posibilidad decae.

En general se advierte que son estos supuestos no tan mayoritarios los que se encuentran incluidos en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para

promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (en lo sucesivo LCVF) los que, a su vez, resultan ser mejorados. Como se sabe, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo demandaba la regulación de las nuevas necesidades sociales surgidas como consecuencia de los cambios acontecidos por esta incorporación en las relaciones, tanto laborales como familiares; es precisamente, para dar solución a estas necesidades por lo que se aprueba la mencionada LCVF. No puede sorprender, por tanto, que sean estas mejoras las que precisamente se hayan sumado a las ya existentes en un sector como el de la enseñanza altamente feminizado y en el que los sujetos negociadores, tradicionalmente han tenido que ir solventando los problemas que dicha conciliación provocaba.

2.2.2. *Supuestos de excedencias especiales*

En cuanto a los supuestos de excedencias creados por la negociación colectiva, al margen de los previstos en el Estatuto de los Trabajadores, que se pueden calificar como excedencias especiales, existe, lógicamente, una enorme variedad en cada Subsector analizado, si bien, resulta posible establecer dos bloques de supuestos, según que la razón de la excedencia se ciña a circunstancias más estrictamente profesionales o de formación del propio trabajador, o a motivos de índole más personal que afectan a su capacidad para continuar desempeñando su actividad de forma habitual.

Pues bien, dentro del primer grupo, se detecta, de un modo casi generalizado, que uno de los supuestos especiales o específicos en materia de excedencias tiene que ver con el perfeccionamiento profesional del trabajador. En efecto, muchos de los Convenios de los Subsectores contemplan la posibilidad de que el trabajador pueda encontrarse en situación de excedencia *«durante el periodo de un curso escolar»*, cuando desee *«dedicarse a su perfeccionamiento profesional después de diez años de ejercicio activo en la misma empresa. Cuando este perfeccionamiento sea consecuencia de la adecuación de la empresa a innovaciones educativas, el periodo exigido de ejercicio activo quedará reducido a cuatro años»*. O con la formación profesional o reciclaje de los trabajadores, tal y como sucede en el Convenio Colectivo de Talleres Protegidos Gureak, S.A.

Junto al supuesto anterior, también aparece en numerosos Convenios como causa de excedencia el disfrute de becas, viajes de estudio o participación en cursos de perfeccionamiento propios de la especialidad del trabajador. Esto es lo que sucede en el Convenio del Subsector de Enseñanza de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y Artes Aplicadas y Oficios Artísticos; en el Convenio del Subsector de Centros de Enseñanza Privada sin ningún nivel concertado o subvencionado; en el Convenio Colectivo de Enseñanza Privada de Cataluña, que presenta

como rasgo diferencial que el tiempo de prestación de servicios queda reducido a nueve años; en el Subsector de Universidades Privadas, que igualmente dispone un periodo de tiempo menor, en concreto, seis años ininterrumpidos de trabajo en el mismo centro para generar el derecho a la excedencia del año (seguramente en la línea de los denominados años sabáticos); en el Subsector de Centros de Enseñanza Privada sin ningún nivel concertado o subvencionado; o en el Convenio Colectivo de Autoescuelas de Valencia, en el que, por ejemplo, se establece como causa o motivo de la excedencia la presentación a exámenes y posteriores prácticas para la obtención del título de profesor o para los cursos de director.

Por su parte, dentro del segundo grupo de supuestos, los que inciden en la situación personal del trabajador, hay que hacer mención a cuáles son esos factores o circunstancias ajenas al trabajo, recogidas en los convenios colectivos, que condicionan la capacidad y disposición del trabajador permitiéndole, por ello, ejercer el derecho a situarse en excedencia. Uno de ellos es el relativo a la condición de minusválido del trabajador, tal y como se recoge en el art. 14 del Convenio Colectivo de Talleres Protegidos Gureak, S.A. Pero el que, sin duda, aparece con mayor frecuencia en los convenios analizados es el supuesto que atañe a la situación de incapacidad que subsiste después de haber agotado el tiempo máximo de la incapacidad temporal, esto es, dieciocho meses. Como se sabe, cuando el beneficiario de la mencionada prestación recibe el alta médica por haber cubierto el periodo de duración máximo, puede entrar en una fase de protección consistente en, de una parte, prorrogar los efectos económicos de la prestación de incapacidad temporal y de otra, en la suspensión del contrato de trabajo sin que persista la obligación de cotizar; tratamiento que igualmente se mantiene durante los dos primeros años desde que tiene lugar la declaración de incapacidad permanente, si es que la calificación de incapacidad permanente va acompañada de un juicio positivo acerca de la posible recuperación de las facultades profesionales del incapaz.

En ambos casos se está en presencia, por tanto, de supuestos de suspensión de la relación laboral. Sin embargo, la regulación que este tipo de situaciones de incapacidad descritas recibe en los Subsectores analizados no responde, en sentido estricto, a lo que sería habitual, es decir, una suspensión sin más del contrato con derecho a reserva del puesto de trabajo. Por el contrario, pasan a ser tratadas, en cuanto al régimen y efectos jurídicos, como situaciones de excedencia; lo que significa que este tiempo va a ser computado a efectos de antigüedad que es, precisamente, donde radica la mejora introducida por los negociadores colectivos. Ejemplos de lo que acaba de señalarse es posible encontrarlos, entre otros, en el Convenio del Subsector de las Universidades Privadas; en el Convenio del Subsector de Centros de Asistencia y Educación Infantiles; en el Subsec-

tor de Centros de Enseñanza Privada sin ningún nivel concertado o subvencionado; en el Convenio Colectivo de Centros de Enseñanza Privada de Cataluña y en el Subsector de Autoescuelas.

No obstante lo anterior, merece la pena detenerse en el hecho de que, además de la situación de incapacidad que persista tras el agotamiento de la incapacidad temporal, también se considere excedencia forzosa el supuesto de gestación de la trabajadora, tal y como recogen los Convenios Colectivos de Autoescuelas, tanto el estatal como el de Granada. La protección social de la mujer trabajadora embarazada está cubierta, bien por la prestación de incapacidad temporal, para el caso de que la misma sufra cualquier alteración de la salud que le impida trabajar; por la de riesgo durante el embarazo, que viene dado por la incompatibilidad entre su condición de embarazada y el desempeño de un trabajo; y, finalmente, por la de maternidad, en la medida en que la trabajadora haya decidido voluntariamente hacer uso de este descanso con un máximo de diez semanas.

En cualquiera de las situaciones mencionadas la relación de trabajo se mantiene suspendida, persistiendo la obligación legal de cotizar. Pues bien, lo que los Convenios han introducido es la posibilidad de que la trabajadora, que no pueda hacer uso de ninguna de las alternativas de protección antes mencionadas, pueda situarse en excedencia sin ningún otro requisito que no sea el de estar en periodo de gestación; en realidad, su acceso a esta situación reviste carácter voluntario, aunque el régimen jurídico y, consecuentemente, los efectos jurídicos sean los propios de una forzosa (entre otros, el de la antigüedad).

Además de los casos citados, algunos de los Convenios analizados ensayan fórmulas abiertas en materia de excedencias. Así, en unos casos, es posible encontrar, como un supuesto más de excedencia voluntaria, la relativa a asuntos propios hasta tres meses al año disfrutados de forma consecutiva (art. 74 del Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la familia, infancia y juventud). En otros casos, pese a su consideración como excedencia forzosa, lo que en realidad parece existir es una excedencia voluntaria. En concreto, en el art. 20 del Convenio Colectivo para Talleres para Disminuidos Psíquicos de Cataluña se prevé que *«todo el personal acogido al presente convenio dispondrá de hasta un año de excedencia forzosa, con reserva del puesto de trabajo, cuando acredite una antigüedad de cuatro trienios y con las siguientes proporciones: uno, cada cincuenta trabajadores/as y uno más, por cada fracción que sobrepase la cantidad de 50, 100, 150, etc trabajadores/as dentro de cada centro de trabajo. En caso de que las solicitudes sobrepasen estas cifras la empresa otorgará este derecho por orden de antigüedad y, en caso de mantenerse el derecho a más de un trabajador/a por orden de inscripción en el libro de registro del personal»*.

2.2.3. Reglas procedimentales

Finalmente, antes de acabar este apartado dedicado a las excedencias, hay que hacer referencia al procedimiento seguido tanto para la solicitud de la excedencia como para la de la reincorporación a la empresa tras la finalización del periodo obtenido. Se observa que, en estos casos, es donde los Convenios Colectivos del Sector aprovechan para perfilar un tratamiento más detallado y minucioso. Así, en lo que respecta a la solicitud de la excedencia, aparece en ocasiones la doble exigencia de la formalidad escrita y de la sujeción a un límite temporal; esto es lo que sucede, por citar un ejemplo, en el Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la familia, la infancia y juventud, en el que se establece que esa solicitud por escrito se hará *«con una antelación de 15 días»* o bien *«con una antelación de 30 días a la fecha de su inicio»*, si bien se prevé una excepción cuando se trate de supuestos de urgente necesidad. A su vez, este procedimiento de solicitud precisa *«una contestación escrita por parte del centro en el plazo de cinco días»*. Esta combinación de exigencias se observa también en el supuesto de excedencia voluntaria que recoge el Convenio Colectivo de Enseñanza Privada del País Vasco y que se concreta en la citada solicitud *«por escrito, con dos meses de antelación, como mínimo, salvo imposibilidad justificada satisfactoriamente»*.

Otro de los aspectos de este procedimiento de solicitud de la excedencia es el que guarda relación directa con el momento del disfrute de la misma y que, sin duda, da sobrada cuenta del Sector que está siendo regulado ya que dicha referencia temporal va ligada, no por casualidad, al desarrollo de la actividad docente. Es el caso del art. 47 del Convenio Colectivo de Enseñanza Privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos donde se indica que la excedencia voluntaria *«empezará a disfrutarse el primer mes del curso escolar, salvo mutuo acuerdo para adelantarlo»*. Otro supuesto es el que contempla el art. 42 del Convenio Colectivo de Enseñanza Privada de Cataluña, para el mismo tipo de excedencia, en el que se establece que *«empezará a disfrutarse el primer mes del inicio del curso, excepto acuerdo de las partes para adelantarla»*. Por último, el Convenio Colectivo de Escuelas de Turismo establece al respecto que la excedencia *«empezará a disfrutarse dentro de los meses de julio y agosto, salvo acuerdo en contrario»*.

Tal y como se ha dicho antes, los Convenios no sólo han pormenorizado el procedimiento de solicitud de la excedencia sino también han descendido al detalle cuando se trata de fijar el modo de reincorporarse tras la finalización de la misma, y las consecuencias que la no reincorporación tiene para la relación laboral suspendida. Es habitual encontrar que el plazo de reincorporación al puesto de trabajo sea de treinta días a partir del momento de conclusión del periodo de excedencia; si bien, en algún caso

se ha establecido la necesidad de una solicitud previa para proceder a la reincorporación, como sucede en el art. 78 del Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la familia, infancia y juventud, en el que se indica que *«si el trabajador o trabajadora desea reincorporarse a la empresa, centro o entidad, tras el agotamiento del periodo objeto de la excedencia, deberá solicitarlo en el plazo de treinta días antes de que finalice dicho periodo»*.

Junto a lo señalado, hay convenios que añaden un condicionamiento más que opera respecto del momento de finalización de la excedencia, que no tiene por qué coincidir con el de la causa que la originó, como es el de reanudación de la actividad. En este sentido, el art. 26 del Convenio Colectivo de Centros de Enseñanza Universitaria e Investigación da cuenta de lo dicho al disponer que *«en el caso del profesorado, además, el final de la excedencia deberá coincidir con el comienzo del curso académico»*. Una previsión que está recogida para el supuesto de que tal excedencia tenga por objeto atender el cuidado del cónyuge o de un familiar en primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad, *«que por limitaciones físicas o psíquicas, debidamente acreditadas, requiera de una atención continuada»*. Es evidente, que aunque esta excedencia haya sido concedida por un tiempo mínimo de un año y un máximo de tres, a la hora de concretar esta duración ésta se va a ver siempre condicionada por el comienzo del curso, al margen de la continuidad de la causa que la motivó. Asimismo, algunos de los convenios estudiados han llegado a tal detalle de regulación que, incluso, han dispuesto cuales habrán de ser las consecuencias para el caso de que el trabajador no vuelva a su puesto de trabajo, coincidiendo todos en que será causa de baja definitiva en el centro.

3. MOVILIDAD FUNCIONAL Y SUSPENSIÓN

Como antes se indicó, en este segundo apartado el análisis se va a centrar en aquellos aspectos donde la negociación colectiva del Sector ha sido más parca, llegando incluso al extremo de una total ausencia en la mayoría de ocasiones, o a una simple remisión a lo recogido en la norma estatutaria. En concreto se trata de los temas de movilidad funcional y de suspensión de la relación laboral.

3.1. Movilidad funcional

La movilidad funcional regulada en el art. 39 del ET supone, sin más, una modificación de las funciones que de forma habitual viene desempeñando el trabajador, es decir, un cambio en la prestación de trabajo. A par-

tir de aquí resulta posible diferenciar entre una movilidad funcional ordinaria y una extraordinaria.

Con respecto a la primera, o movilidad funcional en sentido estricto, hay que decir que se caracteriza por ser la manera más sencilla que tiene el empresario de modificar unilateralmente las funciones que desempeña el trabajador, ya que el cambio funcional no precisa de causa alguna que lo justifique. Lo que significa que el empresario puede adoptar libremente esa decisión, quedando sólo sometido a limitaciones tales como la titulación académica o profesional necesaria para llevar a cabo la prestación; la pertenencia al grupo profesional y, en caso de que éste no exista, el que esa movilidad sólo pueda tener lugar entre categorías equivalentes; y la dignidad, formación y promoción profesional del trabajador, al margen de las limitaciones más generales relativas al respeto de los principios de buena fe contractual y no discriminación. No obstante lo anterior, cabe que el empresario se vea obligado a tener que justificar su decisión de cambio de funciones, cuando así se establezca por convenio colectivo. En todo caso, hay que advertir que el trabajador tendrá derecho a la retribución que le pueda corresponder, según las funciones que efectivamente realice.

Por su parte la movilidad funcional extraordinaria representa el cambio de funciones no correspondientes al grupo profesional o categorías equivalentes. Es evidente que, dado que el cambio se sucede entre categorías con funciones superiores o inferiores, se hace preciso que existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, así como que dicho cambio lo sea sólo por el tiempo que resulte imprescindible para la atención de tales exigencias. Todo ello, claro está, sin olvidar la sujeción a los límites ya señalados como son la dignidad del trabajador y su formación y promoción profesional; y al hecho de que la retribución que deba percibir el trabajador sea la correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo que éstas sean de categoría inferior, para las que mantendrá la retribución de origen. Junto a las razones descritas hay que añadir, para el caso de que la movilidad lo sea en sentido descendente (para desempeñar funciones de categoría inferior), que existan necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva; en este último caso, la movilidad debe ser comunicada a los representantes de los trabajadores.

Pues bien, pese a que la movilidad funcional es una materia de indudable trascendencia en la vida laboral del trabajador, lo cierto es que, tal y como se ha dicho, del análisis de los distintos convenios que regulan las condiciones de trabajo de los Subsectores que configuran la Enseñanza Privada se advierte que su tratamiento no resulta generalizado. Por el contrario, no sólo se circunscribe a algunos de esos Subsectores sino que además, cuando lo hace, no responde a una regulación individualizada y pormenorizada o detallada. En efecto, la movilidad funcional es abordada en

los convenios de forma transversal; de manera que, en lugar de aparecer dentro de lo que constituyen las vicisitudes de la relación laboral, los sujetos negociadores parecen haber optado porque su estudio quede encuadrado dentro de otros aspectos de la relación como, sin duda, es la materia salarial a la que frecuentemente aparece ligada. Así pues, lo que es consecuencia lógica de la movilidad funcional, esto es, que el salario se pueda ver afectado por el cambio de funciones, se convierte en causa suficiente y definitiva para que la misma pase a ser tratada dentro del capítulo de retribuciones. Desde este punto de vista se produce una confusión en la ubicación de esta materia y, consecuentemente, que no reciba el tratamiento propio que le corresponde dada su trascendencia.

Pero las posibles repercusiones de este tipo de enfoque no se detienen aquí ya que esta falta de regulación expresa se traduce finalmente en una dejación de las facultades que tienen atribuidas los sujetos negociadores tales como: la de establecer las causas a las que deba ceñirse el empresario en los supuestos de movilidad dentro del mismo grupo o entre categorías equivalentes limitando, con ello, su poder de decisión en el cambio de funciones; o el hecho de haber fijado un plazo diferente al que contempla la norma más favorable para el trabajador en los casos de movilidad funcional extraordinaria de carácter ascendente. Esto es lo que sucede en el Convenio Colectivo para Enseñanza Privada del País Vasco que, en el capítulo relativo a retribuciones (concretamente, título cuarto, capítulo primero), hace mención al cambio de categoría por funciones superiores en los siguientes términos: *«el trabajador que realice funciones superiores a la que tiene reconocida por un periodo superior a seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, tiene derecho al cambio de categoría y retribuciones correspondientes, siempre que tenga la titulación necesaria»*. Como puede constatarse los sujetos negociadores simplemente se han limitado a transcribir la regulación prevista en el Estatuto de los Trabajadores, incurriendo en lo ya señalado acerca de la ubicación de este aspecto de la relación laboral dentro de otro con entidad propia.

Lo mismo se puede decir de los Convenios de Enseñanza Privada de Régimen General o de Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado cuyos artículos 62 y 63, si bien aparentan ser más explicativos, lo cierto es que lo único que hacen es reproducir el contenido de la Ley. O en el supuesto del Convenio Colectivo de Colegios Mayores Universitarios Privados que aborda de forma separada lo que el mismo denomina «trabajos de superior categoría» (art. 46) y «trabajos de inferior categoría» (art. 47), situándolos en el capítulo octavo destinado a materia salarial; y en el del Convenio Colectivo de la Comunidad Valenciana para Centros de Atención a Personas con Discapacidad (arts. 52 y 53). Convenios todos ellos que, una vez más, ponen de manifiesto la falta de imaginación de los negociadores en esta materia; o, en su defecto,

la escasa trascendencia de la misma, sólo limitada a las consecuencias retributivas.

No obstante, esta ausencia de innovaciones o de imaginación se rompe, aunque sea tímidamente, en el Convenio Colectivo de ámbito estatal de Centros de Asistencia y Educación Infantil que, al referirse a la movilidad funcional descendente, introduce matices tales como la necesidad de plasmar por escrito en un acuerdo la citada situación *«precisando, siempre que sea posible la temporalidad de la misma»*. De este modo, no sólo se prevé una cierta formalidad en el momento de ponerse en práctica esta modalidad de movilidad sino que además se intenta, cuando menos, concretar su posible duración. En un sentido semejante se pronuncia el art. 49 del Convenio Colectivo de Enseñanza de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos.

Asimismo, el Convenio Colectivo para empresas de atención especializada en el ámbito de la familia, infancia y juventud de la Comunidad Valenciana, contempla entre su articulado una disposición en la que se prevé la situación de un trabajador que desempeñe tareas de categoría superior. Así se dice que *«si el periodo de tiempo de la mencionada situación es superior a seis meses durante un año, el interesado o interesada tendrá derecho a estar clasificado en la nueva categoría profesional que desempeñe, siempre que posea la titulación requerida o la habilitación expedida por el organismo correspondiente, excepto que se trate de sustitución de personal con derecho a reserva de puesto de trabajo. No será aplicable el presente párrafo a los puestos de trabajo que, de conformidad con el presente convenio colectivo, tengan aparejado el cobro de complemento por ejercicio de cargo unipersonal»*. Por tanto, lo que se está introduciendo es un nuevo condicionante —el de la habilitación— para tener el derecho a estar clasificado dentro de la categoría superior que se desempeña, aunque a renglón seguido se establezca una excepción.

Por lo que respecta a los Convenios de los Subsectores que sí regulan de forma individualizada el tema de la movilidad funcional, hay que mencionar que las escasas peculiaridades que sobre este particular introducen son consecuencia directa de la naturaleza del sector; ya que, tanto en el art. 47 del Convenio Colectivo de Centros de Educación Universitaria e Investigación, como en el art. 28 del Convenio Colectivo de Universidades Privadas se contiene una precisión relativa a la posibilidad de que un profesor imparta cualquier asignatura dentro de las comprendidas en su área de conocimiento u otra afin, partiendo siempre de las exigencias académicas legales. En realidad, un supuesto como el descrito podría dar lugar a pensar que se está en presencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo; sin embargo, la previsión convencional precisamente lo que pretende es evitar esa identificación y aclarar que lo que subyace, pese a los cambios, es simplemente un supuesto más de los que constituyen movilidad funcional.

3.2. Suspensión

En líneas generales se puede decir que la suspensión es aquella situación por la que atraviesa el contrato de trabajo consistente en la interrupción, de carácter temporal, de su desenvolvimiento normal y de aplicación plena de sus contenidos, es decir, de sus prestaciones fundamentales de trabajar y remunerar trabajo, permaneciendo el vínculo jurídico entre trabajador y el empresario. El artículo 45 del ET enumera cuáles son las causas que determinan la suspensión del contrato de trabajo así como los efectos que la misma provoca. A partir de esta enumeración legal de causas es posible agruparlas del siguiente modo:

- a) porque exista acuerdo mutuo entre las partes, con los límites propios del ejercicio de la autonomía de la voluntad;
- b) por circunstancias que afectan a la persona del trabajador;
- c) por circunstancias que atañen a la empresa; y
- d) porque exista una situación de conflicto en la empresa.

Pues bien, pese a esta amplia gama de posibilidades en materia de suspensión lo cierto es que la negociación colectiva de los Subsectores analizados tan sólo ha incluido entre sus previsiones las causas que afectan a la persona del trabajador y, más concretamente, no a cualquiera sino a las relativas a incapacidad y las que responden a la protección social de la mujer trabajadora embarazada en el sentido amplio de la misma, es decir, maternidad, adopción, acogimiento y riesgo durante el embarazo. La referencia a las situaciones de necesidad señaladas en último término es, sin duda, fiel reflejo del tipo de colectivo que mayoritariamente integra las plantillas en los distintos Subsectores de la enseñanza privada. Por este motivo, no es de extrañar que de incluir alguna de las causas de suspensión sean precisamente las que están pensadas para la trabajadora, cuando, bien por embarazo, o bien por momento posterior al parto, es precisa la interrupción temporal de la prestación de servicios.

Distinto es cómo se ha abordado el tratamiento de estas situaciones por parte de los sujetos negociadores. En este aspecto cabe señalar que son cuatro los convenios que hacen referencia a las causas de suspensión relativas a la maternidad, adopción y acogimiento. Se trata, en concreto, art. 27 del Convenio de Universidades Privadas, del art. 35 del Convenio de Colegios Mayores Universitarios Privados, del art. 50 del Convenio Colectivo de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, y, por último, del art. 25 del Convenio Colectivo de Enseñanza de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos, en el que también se hace referencia a la situación de riesgo duran-

te el embarazo. En realidad de la lectura del contenido de los preceptos que contienen la regulación sobre este particular, y dados los términos de la misma, todo parece indicar que su inclusión dentro de la regulación convencional tiene una finalidad didáctica; es decir, proporcionar a la mujer trabajadora que se encuentre en alguna de las situaciones mencionadas una información sobre sus derechos. Es verdad que esta información no hace más que reproducir el tenor literal de la norma estatutaria, pero no hay que olvidar que, en concreto, en esta materia ha habido importantes cambios legislativos que no siempre son conocidos por los trabajadores, siendo por este motivo los convenios colectivos quizás la forma más cercana y accesible de hacerles llegar dicha información; todo ello sin dejar de pasar por alto lo que también supone de concienciación para el empresario.

La única innovación que se introduce por la negociación colectiva ha sido la recogida, por ejemplo, en el Convenio Colectivo de Enseñanza de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos, al permitir a las trabajadoras poder disfrutar del periodo de vacaciones en un momento posterior cuando el mismo resulte ser coincidente con alguna de las situaciones de suspensión antes citadas, algo que por otro lado ya se señaló en el Capítulo de Jornada. De esta forma, no se penaliza a la trabajadora con la pérdida de días de vacaciones por solaparse con los días de suspensión de su contrato, cuando la causa que la origina está directamente vinculada a su condición de mujer trabajadora y madre; previsión que sin embargo no se contempla siempre si esa misma trabajadora se encuentra en situación de incapacidad temporal que, como se sabe, también es causa de suspensión legal.

Por lo que respecta a la incapacidad en su doble dimensión, temporal y permanente, son sólo dos los convenios que contienen alguna especificación al respecto; en concreto el art. 79 del Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada, en el ámbito de la familia, infancia, y juventud de la Comunidad Valenciana y en el art. 79 del Convenio Colectivo de Enseñanza Privada Concertada. En ambos casos lo que se hace es reproducir la regulación legal que contiene el Estatuto de los Trabajadores, ya que el único matiz viene dado por la aclaración respecto al tratamiento del tiempo de prórroga de efectos de la incapacidad temporal, es decir, el período de provisionalidad de lesiones que persiste tras haber agotado la duración máxima legal de la mencionada prestación que como se sabe es de dieciocho meses. Dicho de otro modo, se lleva a la norma convencional la falta de una regulación expresa respecto a este tiempo de prórroga, que no es incapacidad temporal, pero durante el que se mantienen sus efectos de contenido económico.

4. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO Y EL TRATAMIENTO DE LA JUBILACIÓN COMO CAUSA DE FINALIZACIÓN DEL VÍNCULO CONTRACTUAL

Finaliza este Capítulo con el tratamiento de la extinción de la relación de trabajo. A estos efectos, los convenios analizados se limitan a contemplar, casi exclusivamente, dos posibles causas o motivos de finalización de la relación laboral: el cese voluntario del trabajador o dimisión y la jubilación.

4.1. La dimisión del trabajador

La dimisión del trabajador se aborda en la negociación colectiva del Sector de la Enseñanza Privada bajo la denominación de «*cese voluntario*». Se trata de la resolución del contrato por parte del trabajador de forma libre y voluntaria, sin necesidad de causa alguna para ello. Ahora bien, el hecho de que exista esa libertad resolutoria no significa que no se establezcan determinados requisitos con el objeto de preservar los intereses del empresario. Es en el art. 49.1, d) del ET donde se regulan de un modo muy genérico, ya que se hace referencia a la necesidad de que exista un preaviso de la determinación del trabajador, pero no se concreta su duración ni su forma, salvo indicar que será como lo «*señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar*». Por tanto, tal y como puede comprobarse, el preaviso no está sujeto a ningún requisito de forma; si bien, los convenios colectivos pueden contemplar reglas específicas al respecto, así como en relación con el plazo de preaviso, y las consecuencias del incumplimiento de estos requisitos. Del mismo modo, los convenios también pueden establecer las obligaciones del empresario cuando recibe el preaviso e igualmente las consecuencias del incumplimiento de estos deberes del receptor de la comunicación de dimisión. Aspectos todos ellos que han sido abordados en la regulación convencional del Sector de la Enseñanza Privada y a los que seguidamente se hará referencia.

4.1.1. *El preaviso*

El preaviso tiene por objeto que la empresa tenga conocimiento con antelación de la voluntad del trabajador de poner fin a su relación contractual para que pueda proveer la cobertura de la vacante, evitando así los posibles perjuicios que se producirían si el empresario no fuese advertido. Preaviso para el que, como se acaba de señalar, el Estatuto de los Trabajadores no establece unos requisitos formales, ni indica un plazo específico.

co al respecto; lo que, por esta misma razón, ha sido previsto por los sujetos negociadores

4.1.1.1. Forma y plazo de preaviso

Con respecto a la forma del preaviso hay que advertir que, puesto que el Estatuto de los Trabajadores no establece requisito alguno, cabe que sea verbal o escrito. No obstante, en la mayoría de los convenios del Sector de la Enseñanza Privada se hace referencia a la necesidad de forma escrita. En concreto se suele indicar que hay que *«ponerlo en conocimiento del titular del centro por escrito»*. Esto es lo que se exige, entre otros, en el art. 32 del Convenio Colectivo de Centros de Educación Universitaria e Investigación, en el art. 19 del Convenio Colectivo de Escuelas de Turismo, en el art. 22 del Convenio Colectivo para las Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la familia, infancia y juventud, en el art. 16 del Convenio Colectivo de Enseñanza de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos, o en el art. 19 del Convenio Colectivo de Colegios Mayores.

Junto a este requisito formal, los Convenios Colectivos del Sector de Enseñanza Privada contienen, en su mayoría, previsiones acerca del plazo de preaviso; aunque hay que señalar que, para aquellos casos en los que ni los convenios ni la costumbre lo determinan, los tribunales aplican de forma supletoria el plazo de quince días que está previsto para la denuncia del contrato por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio objeto del contrato. Sin embargo, así como se ha podido apreciar que, con respecto a la forma del preaviso, existe una coincidencia en la regulación convencional, puesto que se requiere forma escrita, en cuanto al plazo no puede afirmarse lo mismo, ya que, aunque en algunas ocasiones y aspectos sí se produce cierta identidad, en otros no sucede así.

Esto no significa que no exista ningún tipo de conexión entre las distintas regulaciones. De hecho es posible hacer una agrupación de las mismas a partir del tratamiento que hacen de esta concreta materia:

De un lado, existen Convenios en los que se indican diferentes plazos dependiendo del personal de que se trate. En algunos casos, tal y como figura en el art. 16 del Convenio Colectivo de Enseñanza de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos, o en el art. 26 del Convenio Colectivo de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, se distingue entre *«personal docente»* y *«resto del personal»* y se establece un plazo de preaviso de un mes para el primero y de quince días naturales para el segundo; o entre *«personal docente y titulado no docente»* y *«resto de personal»*, señalándose un plazo de dos

meses en el primer caso y de un mes en el segundo, como ocurre en el art. 19 del Convenio Colectivo de Escuelas de Turismo. En otros convenios se contemplan hasta tres plazos diferentes, según el tipo de personal, como sucede en el art. 17 del Convenio Colectivo de Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de formación de postgraduados, en el que se indica un plazo de preaviso de dos meses para el *«personal docente e investigador»*, de un mes para el *«personal asistencial y administrativo»*, y de quince días para el *«resto del personal»*.

De otro lado, hay convenios en los que se establece un único plazo de preaviso con independencia del colectivo de trabajadores de que se trate, tal y como se indica en el art. 21 del Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Discapacitados, o en el art. 26 del Convenio Colectivo de Centros de Asistencia y Educación Infantil, en los que se hace referencia al preaviso con *«una antelación mínima de quince días»*; o en el art. 5 del Convenio Colectivo de Autoescuelas de la Provincia de Valencia, y en el art. 19 del Convenio Colectivo de Colegios Mayores, en los que el plazo mínimo es de *«treinta días»*.

Por último, hay que hacer mención a aquellos Convenios en los que bien se recoge un único plazo para todo el colectivo de trabajadores, o bien se establecen diferentes plazos dependiendo del tipo de personal y, además, se contempla el supuesto específico de *«acceso a la función pública»*. Esto es lo que sucede, entre otros, en el art. 24 del Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, en el art. 23 del Convenio Colectivo de Enseñanza Privada del País Vasco, en el art. 32 del Convenio Colectivo de Centros de Educación Universitaria e Investigación, y en el art. 20 del Convenio Colectivo de Enseñanza Privada de Cataluña. En todos estos casos *«el preaviso podrá hacerse dentro de los siete días siguientes a la publicación de las listas definitivas de aprobados»*. Como puede comprobarse, se trata de un supuesto específico para el personal que concurre a las citadas pruebas. Supuesto en el que se tiene en cuenta un elemento externo a la relación laboral, como es la publicación de las citadas listas, para determinar el periodo en el que el trabajador debe preavisar si decide voluntariamente poner fin a su relación laboral.

4.1.1.2. Consecuencias del incumplimiento de la obligación de preavisar

El hecho de no preavisar no significa que no exista dimisión por parte del trabajador y consiguiente extinción del contrato de trabajo, ya que el preaviso no es un requisito constitutivo. Ahora bien, cuestión distinta es la obligación de indemnizar al empresario por los posibles perjuicios que le pueda causar la dimisión intempestiva. Así, mientras que en los casos

en los que el trabajador preavise en el plazo previsto al respecto no es necesario lógicamente que indemnice en modo alguno al empresario, puesto que éste tiene la posibilidad de sustituirle y evitar los perjuicios que le produciría el hecho de no conocer la decisión extintiva con antelación, en los supuestos en los que, o bien existe un cumplimiento parcial de esta obligación de preavisar, o bien no se cumple en absoluto, los convenios colectivos prevén la necesidad de indemnizar al empresario por los daños y perjuicios ocasionados.

En efecto, la mayoría de los Convenios establecen las consecuencias de la falta de preaviso, o de que éste no se lleve a cabo con la antelación prevista en la regulación convencional. Como regla general, salvo algún caso aislado, se puede afirmar que las consecuencias consisten en la reducción de la liquidación en la cuantía que corresponde al importe de una serie de días de salario por cada día de retraso en el preaviso. Aunque siempre pueden encontrarse diferencias como las que se recogen en el art. 20 del Convenio Colectivo de Autoescuelas de la Provincia de Valencia, donde se indica que el trabajador *«perderá (por esta causa) el derecho al percibo de las partes proporcionales de las pagas (verano, navidad y beneficios)»*.

Lo que sí varía en las previsiones convencionales al respecto es el importe a descontar, ya que en unos casos se descuenta de la liquidación *«el importe del salario de dos días por cada día de retraso en el preaviso»*, tal y como sucede, entre otros, en el art. 24 del Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, en el art. 19 del Convenio Colectivo de Escuelas de Turismo, en el art. 19 del Convenio Colectivo de Colegios Mayores Universitarios, y en el art. 17 del Convenio Colectivo de Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de formación de postgraduados. Mientras que en otros Convenios, como en el de Enseñanza Privada de Cataluña (art. 20), en el de la Comunidad Valenciana para Centros de Atención a Personas con Discapacidad (art. 25), o en el de Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la familia, infancia y juventud (art. 23), las consecuencias del incumplimiento son menos negativas para el trabajador ya que la cuantía a descontar es menor. En concreto, *«el salario de un día por cada día de retraso en el preaviso»*.

No obstante las citadas consecuencias varían ya que, con independencia de que se descuenta uno o dos días de salario por día de retraso, algunos de los mencionados convenios establecen como límite el *«número de días de preaviso»*, y, otros, hacen referencia a un número de días que se corresponde con el plazo de preaviso, por ejemplo en el Convenio Colectivo de Colegios Mayores Universitarios se indica *«un máximo de treinta días»*, número de días que en realidad coincide con el plazo mínimo de preaviso que se contempla en este convenio. De esta forma, el hecho de que se haya previsto o no este límite también va a influir en que esas consecuencias sean más o menos negativas. Así,

por ejemplo, aunque en el Convenio Colectivo de Enseñanza de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos se establece la misma previsión que en el de Enseñanza Privada del País Vasco, en este último las consecuencias no son tan perniciosas para el trabajador puesto que se indica el límite «del número de días de preaviso».

4.1.2. *Obligaciones del empresario y consecuencias de su incumplimiento*

Cuando el empresario reciba el preaviso está obligado a abonar al trabajador «la liquidación correspondiente al término de la relación laboral». Esta obligación es la que se prevé en la mayoría de los convenios del sector de la Enseñanza Privada. No obstante, en algunos convenios también se establecen otras obligaciones como la de poner a disposición de los representantes de los trabajadores el documento en el que figura el preaviso del trabajador, como se indica en el Convenio Colectivo para Enseñanza Privada del País Vasco (art. 23); o la de entregar una propuesta de finiquito para que sea estudiada por el trabajador y por los representantes sindicales, tal y como se establece en el Convenio Colectivo de la Comunidad Valenciana para Centros de Atención a Personas con Discapacidad (art. 26). Obligaciones que han de cumplirse en un determinado plazo, en concreto, dos días laborables y quince días, respectivamente, desde que el empresario reciba el preaviso, y que no van a operar cuando se oponga el trabajador. En ambos casos se está en presencia de un derecho de información para los citados representantes, lo que significa que se les da la oportunidad de ejercer un control al respecto, esto es, sobre la propia decisión extintiva del trabajador y sobre la liquidación que va a recibir este último; si bien ese control, como se acaba de apuntar, está condicionado por la voluntad del trabajador que es finalmente el que decide.

Los Convenios, además de estas obligaciones, también contemplan las consecuencias específicas del incumplimiento de abonar la liquidación. Consecuencias que tienen un claro paralelismo con las que se señalan para el incumplimiento del trabajador de la obligación de preavisar. En concreto, se indica que éste tiene derecho a ser indemnizado con el importe de un determinado número de días de salario por cada día de retraso en el abono de la liquidación. Pues bien, ese número de días de salario varía de un convenio a otro, ya que, en unos casos, como se recoge entre otros en el de Centros de Educación Universitaria e Investigación (art. 32), en el Convenio Colectivo de Escuelas de Turismo (art. 19), en el Convenio Colectivo de Colegios Mayores Universitarios (art. 19), o en el Convenio Colectivo de Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros

de formación de postgraduados (art. 17), será «dos días de salario por cada día de retraso»; mientras que, en otros, como ocurre en el Convenio Colectivo de Enseñanza Privada de Cataluña (art. 20) y en el Convenio Colectivo de la Comunidad Valenciana para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la familia, infancia y juventud (art. 25), sólo será «un día de salario» por cada uno de los mencionados días de retraso.

Ahora bien, en el caso del Convenio Colectivo de Universidades privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de formación de postgraduados (art. 17) se establece una salvedad al respecto «siempre que la empresa sea la causante de dicho retraso». Por tanto, a diferencia de lo que sucede en otros Subsectores, para los que el mero retraso, sea por la causa que sea, puede dar lugar a las consecuencias del incumplimiento, en este supuesto, la empresa podrá dejar de indemnizar al trabajador aunque se produzca un retraso en el abono de la liquidación, con la condición de que éste sea debido a circunstancias ajenas a la empresa. En este supuesto la cuestión que queda por determinar caso por caso es si la empresa es o no la causante del mencionado retraso. Por tanto, si no lo es, las consecuencias indemnizatorias no operarán.

Además, si se comparan las consecuencias del incumplimiento por parte del empresario de la obligación de liquidar y las que se derivan del incumplimiento de la obligación de preavisar por parte del trabajador, aunque, como regla general, existe un paralelismo al respecto, en algunos casos, como el previsto el art. 21 del Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Discapacitados, o en el art. 20 del Convenio Colectivo de Enseñanza Privada de Cataluña, no sucede esto, ya que cuando es el trabajador el que incumple, se establece que se le descontará un solo día de salario por cada día de retraso en el preaviso; no sucede lo mismo en cuanto a los incumplimientos del empresario puesto que este caso se eleva el número de días a dos por cada día de retraso en el abono de la liquidación. De esta forma, las consecuencias del incumplimiento varían dependiendo de que se trate de trabajador o empresario; y, como puede apreciarse fácilmente, el primero se ve beneficiado en el tratamiento con respecto al segundo.

Por último, hay que indicar que, al igual que sucede para las consecuencias del incumplimiento del preaviso por parte del trabajador, algunos Convenios, como el de Enseñanza Privada del País Vasco (art. 23), el Convenio Colectivo de Centros de Asistencia y Educación Infantil (art. 26), o el Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Discapacitados (art. 21), suelen señalar como límite a los días de salario con los que el trabajador deberá ser indemnizado el número de días de preaviso. Así, aunque el número de días a indemnizar previstos en los convenios sea el mismo, el citado límite puede actuar beneficiando al empresario.

4.2. El papel de la jubilación en la negociación colectiva

La jubilación es una prestación de la Seguridad Social que busca dar protección a la situación de necesidad que provoca la retirada definitiva por parte del trabajador del mercado de trabajo al cumplir una determinada edad (art. 161 de la LGSS); precisamente es este elemento, la edad del trabajador como causa de cese en el trabajo, el factor clave a tener en cuenta en materia de negociación colectiva. En efecto, se ha observado que, prácticamente la totalidad de los distintos Convenios de los Sectores que integran el Sector de la Enseñanza Privada, prevén en su articulado la jubilación forzosa a los 65 años; al tiempo que contienen, cuanto menos, alguna referencia a la jubilación anticipada.

4.2.1. La jubilación forzosa en la negociación colectiva en el Sector de la Enseñanza Privada

Como se sabe, la jubilación forzosa, recogida, al menos hasta la reforma de 2001, en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores, como causa extintiva del contrato de trabajo, se ha desarrollado fundamentalmente en la negociación colectiva. Un cese forzoso que planteó una problemática acerca de la limitación que el mismo suponía al derecho individual del trabajador a decidir sobre el momento de su jubilación. Esta problemática fue resuelta por el Tribunal Constitucional, en concreto por las Sentencias, entre otras, 22/1981 (RTC 1981,22) y 58/1985, de 30 de abril (RTC 1985, 58) que, a tal efecto, justificaban dicha limitación por razones de política de empleo. Exigiendo, en consecuencia, la no amortización de los puestos de trabajo liberados por los trabajadores cesados forzosamente, así como la garantía de que éstos tuvieran derecho a la pensión de jubilación para compensar la pérdida de ingresos de activo. Por su parte, el Tribunal Supremo, entre otras, en SSTs de 27 de diciembre de 1993 (RJ 1993, 10011) y de 14 de julio de 2000 (RJ 2000, 6630) ha estimado que si la negociación colectiva puede, por derivación directa de la Constitución, regular las condiciones de ejercicio de los derechos fundamentales en el seno de las relaciones laborales, no puede entonces considerarse inconstitucional que se permita, mediante convenio colectivo, fijar un límite temporal al ejercicio del derecho al trabajo, sólo condicionado a que el trabajador pueda acceder a la prestación de jubilación.

Sin embargo, la derogación de la mencionada disposición adicional por la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, ha vuelto a plantear el debate de la posible validez o no de las disposiciones convencionales sobre jubilación forzosa. En efecto, se han

sucedido pronunciamientos judiciales contradictorios acerca del alcance que deba darse a dicha derogación; así, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en sentencia de 17 de diciembre de 2002 (AS 2274), sostiene que la derogación de la disposición adicional décima del ET determina que cualquier disposición convencional obligando a la jubilación es nula y discriminatoria; mientras que el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en sentencia de 19 de febrero de 2002 (AS 1251), considera que lo que se pretende con dicha derogación es dejar de estimular las medidas de jubilación forzosa, esto es desincentivarla, pero de ahí no cabe deducir voluntad prohibitiva alguna sobre la misma.

Pues bien, al margen de la problemática mencionada y a la espera de que reciba una solución, lo que sí se ha podido observar es que cuando se trata de jubilación forzosa la tendencia general seguida por la negociación colectiva ha sido la de limitarse a garantizar, exclusivamente, el acceso a la pensión de jubilación. Una tendencia general de la que tampoco escapa el Sector de la Enseñanza Privada, ya que el único condicionante común presente en los Convenios Colectivos de los distintos Subsectores de la actividad es que el trabajador forzado a jubilarse, como regla general a los 65 años de edad, cumpla con los requisitos de acceso a la mencionada pensión; baste citar como ejemplos, entre otros, el art. 51 del Convenio Colectivo de Enseñanza Concertada, el art. 20 del Convenio Colectivo de Educación Especial, el art. 80 del Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada a infancia y juventud de Valencia, o el art. 43 del Convenio Colectivo de Centros de Asistencia y Educación Infantiles.

No obstante lo anterior, la exigencia de no amortización del puesto de trabajo, aunque con menor presencia, sí aparece contemplada en alguno de los Convenios de los Subsectores estudiados. Por ejemplo, en el art. 9 del Convenio Colectivo de Autoescuelas de Vizcaya, cuando señala que será preciso que *«a la vez se efectúe un nuevo contrato con las mismas características de fijeza que tuviera la persona a jubilar»*. Un Convenio éste, el de las Autoescuelas, que también destaca por condicionar el cese forzoso, no tan sólo al requisito mínimo de acceso a la pensión de jubilación sino que además exige que el trabajador sólo podrá ser cesado cuando *«tuviera asegurada una pensión de jubilación con el 100% de la Base Reguladora»*.

Junto a los condicionantes señalados se advierte en los convenios analizados singularidades propias del Sector. Por un lado, la posibilidad de retrasar el cese forzoso y, por tanto, de mantener la relación laboral más allá del momento de cumplimiento de los 65 años para *«el caso en el que se cumpla esa edad mediado un curso escolar, pudiendo posponerse su efectividad por acuerdo entre el titular del centro y el trabajador hasta el día en que finalice el citado curso»*; tal y como sucede, a título de ejemplo, en el art. 29 del Convenio Colectivo de Peluquería y Centros de Estética, en el art. 34 del Convenio Colectivo de Colegios Mayores o

en el art. 44 del Convenio Colectivo de Enseñanza Privada Cataluña. Escapa a cualquier lógica que la continuidad de la función educativa encomendada a una persona en concreto se vea interrumpida a mitad de un año académico por el simple hecho del cumplimiento de una determinada edad. Y por otro lado, la singularidad que sin duda representa el mantenimiento de la actividad más allá de los 65 años, cuando se trate de profesores de reconocido prestigio profesional; una posibilidad que se articula, bien a través de la prórroga de mutuo acuerdo de la relación laboral, como sucede en el Convenio Colectivo de Universidades Privadas (art. 34), o bien a través de mecanismos de colaboración en las tareas académicas por parte de los trabajadores ya jubilados, como ocurre en el Convenio Colectivo de Escuelas de Turismo (art. 47).

Asimismo, en materia de jubilación forzosa, merece una mención especial el art. 32 del Convenio Colectivo de Educación Universitaria e Investigación, toda vez que realiza una singular distinción entre el personal docente y el no docente. En cuanto al personal docente, prevé la jubilación forzosa a la edad de 70 años, a diferencia de lo que ocurre en el resto de Subsectores que la fijan a los 65 años, pudiendo prorrogarse, *«de mutuo acuerdo, la actividad, bien por razones objetivas (trabajos de difícil sustitución, por ejemplo) o por razones subjetivas (no alcanzar el número mínimo de años de cotización a efectos de la pensión de jubilación, etc., y en todo caso a los 73 años)»*. Por su parte, en cuanto al personal no docente, coincide con el resto de los Convenios de los demás Subsectores en la edad de jubilación forzosa; si bien admite que también se prorrogue de mutuo acuerdo la actividad, por las causas citadas anteriormente, pero en este caso, hasta la edad de 70 años como máximo.

4.2.2. *La jubilación anticipada en la negociación colectiva en el sector de la enseñanza privada*

Al igual que sucede en el caso de la jubilación forzosa, en la jubilación anticipada (art. 161.1 y 3 y Disposición Transitoria Tercera del la LGSS), el cumplimiento de una determinada edad vuelve a jugar un papel decisivo. Ahora bien, a diferencia de lo que sucede en aquella, en los supuestos de jubilación anticipada el cese en el trabajo va a ser, en principio, de carácter voluntario para el trabajador. Algo que no debe extrañar, si se tiene en cuenta que este tipo de jubilación viene caracterizada, entre otros rasgos, por la posible minoración en el importe de la pensión, bien de forma directa por la aplicación de coeficientes reductores sobre el porcentaje determinante de la misma, en función de la edad del trabajador y de los años que le falten para cumplir la edad ordinaria de jubilación; o bien, de forma indirecta, toda vez que la anticipación en la edad de jubilación, con el consiguiente cese en la actividad y en la cotización, puede

suponer una minoración del porcentaje aplicable para el cálculo de la pensión, en función de los años cotizados por el trabajador.

En cualquier caso, antes de proceder al análisis específico de su tratamiento por los convenios del Sector de la Enseñanza Privada parece necesario, cuanto menos, hacer mención a las distintas modalidades de jubilación anticipada que contempla el ordenamiento jurídico, recordando que, en los últimos años, se han venido sucediendo importantes cambios en el régimen jurídico de la pensión de jubilación. Se está haciendo referencia a los introducidos por la Ley 35/2002, de 12 de julio de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible, desarrollada en algunos aspectos por el RD 1132/2002, de 31 de octubre, y por el RD 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la jubilación parcial. Así, cabe hablar de jubilación anticipada voluntaria en sentido propio que, a su vez, permite establecer la siguiente diferenciación:

- a) *Jubilación anticipada de derecho transitorio* a partir de los 60 años siendo preciso, entre otros requisitos, que el sujeto reúna un periodo de cotización mínimo de quince años, y que haya tenido la condición de mutualista de cualquier mutualidad de trabajadores por cuenta ajena que conociera el derecho a la jubilación a tal edad, o Entidad de Previsión Sustitutoria, con anterioridad al primero de enero de 1967;
- b) *Jubilación anticipada transitoria excepcional* que también puede tener lugar a partir de los 60 años, siempre que el sujeto tenga acreditados 40 o más años de cotización a la Seguridad Social y la jubilación derive de una extinción previa de la relación laboral por causas no imputables al mismo;
- c) *Jubilación anticipada ordinaria* a partir de los 61 años, siempre que el trabajador acredite un periodo mínimo de cotización de treinta años completos, sin que, a tales efectos, sea preciso haber tenido la condición de mutualista antes mencionada. En estos tres supuestos se produce una minoración directa de la pensión de jubilación del trabajador en razón de la edad de acceso a la misma, como consecuencia de la aplicación de distintos coeficientes reductores, según el caso concreto, fijados legalmente en función de los años que le falten al trabajador para alcanzar los 65 años de edad, sobre el porcentaje determinante de la pensión.

Junto a los supuestos de jubilación anticipada en sentido propio hay que tener en cuenta otras posibles modalidades de jubilación antes de los 65 años caracterizadas por no implicar una minoración directa del importe de la pensión en función de la edad, aunque sí puedan suponer una disminución de su cuantía en función del tiempo de cotización computable. Responden, al menos teóricamente, a una finalidad fundamental de poli-

tica de fomento y reparto del empleo. Se está haciendo referencia, claro está, a los supuestos de:

- a) *Jubilación anticipada especial a los 64 años* (RD 1194/1985, de 17 de julio), a la que pueden acceder los trabajadores, bien por existir previsión convencional al efecto, o por acuerdo con la empresa. En este caso se exige, básicamente, por un lado, que el trabajador reúna todos los requisitos, salvo la edad, para tener derecho a la pensión de jubilación ordinaria; y por otro, que el empresario proceda a la simultánea contratación, cómo mínimo de un año de duración, de desempleados inscritos como tales en la oficina de empleo;
- b) *Jubilación anticipada parcial a partir de los 60 años* (art. 166 LGSS y RD 1131/2002, de 31 de octubre, ya citado), siempre que el trabajador reúna todos los requisitos, salvo la edad, para tener derecho a la pensión de jubilación ordinaria. Conlleva esta modalidad, asimismo, la obligación del empresario de suscribir simultáneamente un contrato de relevo (art. 12.6 E.T. y RD 1131/2002, de 31 de octubre, antes mencionado) con un trabajador en situación de desempleo, o que se encuentre ya vinculado a la empresa mediante un contrato de duración determinada, con el fin de sustituir, como mínimo, la parte de jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador jubilado parcialmente. Esta modalidad de jubilación no implica la extinción del contrato de trabajo del trabajador que se jubila parcialmente, sino la celebración con el mismo de un contrato a tiempo parcial, conforme a las previsiones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores.

El descrito es, a grandes rasgos, el panorama jurídico vigente de lo que se conoce como jubilación anticipada; a partir de aquí, el paso siguiente en este estudio es ver lo que sucede en el ámbito concreto de la negociación colectiva en el Sector de la Enseñanza Privada. Se observan entonces claramente dos líneas de tendencia; por una parte, la que busca incentivar este tipo de jubilaciones a través de diversos mecanismos, y argumentando razones como el interés empresarial en la contratación de personas más jóvenes que se adapten mejor a los continuos cambios tecnológicos, o el simple interés empresarial de amortizar puestos de trabajo. Y por otra, la que va a suponer que se flexibilice la exigencia legal de proceder, por parte del empresario, a sustituir al trabajador jubilado mediante la contratación de trabajadores desempleados, permitiéndose que la misma se efectúe con trabajadores temporales de la propia empresa; esto es lo que sucede, básicamente, en los casos de jubilación anticipada especial a los 64 años y en el de la jubilación parcial. En realidad lo que se consigue con esta flexibilización es favorecer la finalidad de fomento del empleo.

Pues bien, la negociación colectiva en el Sector de la Enseñanza Privada es ciertamente escueta en cuanto a su tratamiento respecto a la jubilación anticipada, siendo así que en gran parte de los convenios de los distintos Subsectores que lo integran, tan sólo se hace una remisión a su regulación legal. En efecto, en unos casos, tal remisión se realiza de una forma genérica, refiriéndose al conjunto de modalidades de jubilación posibles antes del cumplimiento de la edad de 65 años. Así ocurre, entre otros, en el Convenio Colectivo de enseñanza concertada (art. 51), en el Convenio Colectivo para Centros de Educación Especial de Cataluña (art. 41), en el Convenio Colectivo Colegios Mayores (art. 34), o en el Convenio de Universidades Privadas (art. 34), que se limitan a señalar que *«los empresarios y sus trabajadores, de mutuo acuerdo, podrán tramitar los sistemas de jubilaciones anticipadas previstas en la legislación vigente»*. Por el contrario, en otros convenios tal remisión se hace de forma algo más explicativa refiriéndose, en concreto, a la posibilidad de acogerse a la jubilación anticipada especial a los 64 años *«en aquellos casos en los que el puesto de trabajo ocupado por el trabajador que se jubile no esté catalogado por el Centro a extinguir o amortizar»*. Así lo prevén, por ejemplo, el Convenio Colectivo de Enseñanza No Concertada (art. 60), el Convenio Colectivo de Enseñanza no Reglada (art. 19), o el de Educación Infantil (art. 43); o a la posibilidad que tienen los trabajadores de solicitar su *«jubilación parcial mediante la formalización de los oportunos contratos de relevo, de acuerdo con la legislación vigente»* recogida en el Convenio Colectivo de Educación Universitaria e Investigación (art. 31.3) o en el de Escuelas de Turismo (art. 47).

No obstante lo anterior, se aprecian singularidades en la regulación convencional contenida en el Subsector de la Enseñanza Privada del País Vasco (Disposición Adicional Segunda) y en el Provincial de Autoescuelas de Vizcaya (art. 9). Ambos Subsectores son un buen ejemplo de esa tendencia, generalizada en la negociación colectiva que, como ya se ha indicado, consiste en incentivar las jubilaciones anticipadas voluntarias, compensando la minoración que supone el adelantamiento de la edad de jubilación en el importe de la pensión, mediante la utilización de diferentes mecanismos. Así, tanto uno como otro, prevén, de conformidad con lo establecido en el Acuerdo Interprofesional sobre sustitución y renovación de plantillas (integrado en el Acuerdo sobre el Empleo de la Comunidad Autónoma del País Vasco, de fecha 15 de enero de 1.999), incentivar la jubilación anticipada voluntaria a través de distintos mecanismos, según se trate de jubilación anticipada parcial o total.

En concreto, en el Subsector de Enseñanza Privada del País Vasco se va a asegurar al trabajador que se jubila parcialmente, y hasta su jubilación total o definitiva, el 85 por 100 de su salario neto como mínimo, incluyendo en su cómputo lo que percibe por la pensión de jubilación parcial y por su contrato de trabajo a tiempo parcial, y actualizando anual-

mente la parte correspondiente a su salario por el contrato a tiempo parcial que le vincula a la empresa, conforme a lo que corresponda de acuerdo a su categoría profesional. En cuanto al Subsector de Autoescuelas de Vizcaya lo que se ofrece al trabajador es la posibilidad de acogerse a distintas opciones para compensar la minoración que en su pensión de jubilación va a suponer su cese total en la empresa antes de los 65 años. Esto es, la opción que supone percibir el complemento necesario para cobrar el 100 por 100 de la pensión de jubilación cuando, habiendo cotizado con anterioridad al 1 de enero de 1967, los trabajadores accedan a la jubilación anticipada tras el cese en la empresa. O la que representa el retraso en el acceso a la jubilación hasta alcanzar los 65 años, pese a haber causado baja en la empresa, suscribiendo Convenio Especial con la Seguridad Social; un convenio cuyo coste no asumirá en ningún caso el trabajador, además de percibir hasta su jubilación a los 65 años, como mínimo, una cantidad equivalente al 85 por 100 de su salario neto.

Asimismo, y con idéntico fin, esto es, incentivar las jubilaciones anticipadas voluntarias, el art. 73,d) del Convenio Colectivo de la Enseñanza Privada del País Vasco reconoce el derecho de los trabajadores a percibir una indemnización, cuya cuantía variará en función de la edad de jubilación. Indemnización ésta que, sin embargo, no es aplicable en los supuestos de jubilación anticipada especial a los 64 años, toda vez que en los mismos la anticipación en la edad de jubilación no supone la minoración directa de la cuantía de la pensión, al no ser aplicable coeficiente reductor alguno por edad del trabajador jubilado sobre el porcentaje determinante de su importe, tal y como se ha indicado.

Igualmente destacan ambos Convenios por recomendar, de forma expresa, a los sujetos incluidos en su ámbito de aplicación —y con la finalidad fundamental de contribuir a una política de reparto de empleo más solidaria— la utilización, de una parte, de la jubilación anticipada parcial a partir de los 60 años, con la simultánea celebración del correspondiente contrato de relevo (una regulación específica del contrato de relevo aparece recogida, respectivamente, en la Disposición Adicional Segunda del Convenio Colectivo de Enseñanza Privada del País Vasco y en el apartado a) del art. 9 del Convenio Colectivo de Autoescuelas de Vizcaya). Y, de otra parte, la del sistema de jubilación anticipada especial a los 64 años conforme a la legalidad vigente, exigiendo en este caso a las empresas la simultánea contratación de otros trabajadores que vengan a sustituir el puesto dejado vacante por el trabajador jubilado anticipadamente.

Pues bien, en este sentido, ambos Convenios vienen a reflejar esa otra tendencia, también presente en la negociación colectiva, consistente en la flexibilización de las personas con quienes pueden celebrarse los contratos de sustitución, al permitir que los mismos se suscriban, tanto con trabajadores en situación de desempleo, como con trabajadores temporales

ya vinculados a la empresa. Si bien, en este último caso, se obliga al empresario a contratar a otra nueva persona por un tiempo equivalente, como mínimo, al que faltara para la finalización del contrato temporal de aquél. Por tanto, esta relajación en las exigencias subjetivas de las personas que pueden ser contratadas para sustituir al trabajador jubilado no parece desvirtuar, o al menos no del todo, la finalidad de fomento del empleo a la cual responde, en principio, este sistema especial de jubilación anticipada a los 64 años con el 100 por 100 de los derechos.

Por último, interesa destacar la regulación contenida en el art. 73,d) del Convenio Colectivo de Enseñanza del País Vasco en materia de jubilación anticipada parcial a partir de los 60 años, en cuanto que presenta como singularidad la exigencia impuesta al personal docente, que hubiera acordado con la empresa una reducción de su jornada lectiva en los términos previstos en el mismo, de solicitar la jubilación parcial anticipada en el momento de cumplimiento de los 60 años de edad; ya que, de no hacerlo, habría de volver a la jornada lectiva habitual anterior a la reducción.

5. CONCLUSIONES

En los Convenios Colectivos de los diferentes subsectores analizados se ha podido constatar que, de forma mayoritaria, abordan los ascensos, si bien lo hacen con ocasión de la producción de una vacante. Por tanto, cuando establecen el procedimiento de cobertura de una vacante, al mismo tiempo, de una forma indirecta, vienen a concretar los criterios de promoción o ascenso de los trabajadores, ya que a través de esa promoción o ascenso se trata de cubrir el puesto de trabajo que ha quedado libre. Esos criterios suelen ser diferentes en función del colectivo de trabajadores de que se trate (personal docente, personal administrativo y personal de servicios generales o subalterno) y en unos casos van a afectar a condiciones o cualidades del candidato; mientras que en otros el criterio consiste en dejar en manos del empresario la libre designación del candidato, con independencia de cuáles sean las citadas condiciones o cualidades. Criterios a los que los Convenios suelen añadir, ciertas preferencias para la cobertura de vacantes que van a depender de la modalidad de contratación o de las características de la misma.

En relación con las excedencias se ha comprobado que, con carácter general, los Convenios Colectivos introducen mejoras con respecto a las previstas legalmente. Unas mejoras que suelen consistir en la flexibilización de las condiciones para poder acceder a la excedencia, o en la ampliación del tiempo de disfrute de la misma. Si bien, en algunos de éstos se contemplan mejoras expresamente dirigidas a conciliar la vida familiar y laboral para los casos de cuidado de familiares, ampliando el

círculo de los sujetos que generan el derecho a la excedencia; o cuidado de hijos, incrementando la duración máxima de la excedencia. De esta forma se da respuesta, en algunos subsectores, a los problemas que se presentan en un sector claramente feminizado. Junto a las citadas mejoras también se ha previsto por los sujetos negociadores una serie de supuestos especiales de excedencia, en unos casos, vinculados a la situación personal del trabajador (minusvalía, incapacidad...), y en otros, relacionados con las circunstancias profesionales de aquél y, por tanto, vinculados a las singularidades del sector objeto de estudio (perfeccionamiento profesional, viajes de estudio, disfrute de becas). Pero lo cierto es que en relación con estas excedencias lo que los Convenios tratan con mayor detenimiento es el procedimiento que ha de seguirse, ya que establecen un tratamiento detallado de aspectos tales como: la solicitud de la excedencia para la que se contemplan ciertas formalidades y plazos que varían de un subsector a otro; o el momento de inicio y fin del disfrute de la excedencia, vinculándose a este respecto al propio desarrollo de la actividad docente y, por último, el modo de reincorporarse, así como las consecuencias de la no reincorporación. Aspectos todos ellos que también varían en función del subsector de que se trate.

Por su parte, y dentro del apartado dedicado a movilidad funcional y suspensión hay que decir, respecto al primero, que el tratamiento dado por los sujetos negociadores en el sector objeto de estudio puede definirse, básicamente, como falto de imaginación; lo que no significa que en ocasiones no sea posible encontrar excepciones como la que viene dada por la exigencia formal de plasmar por escrito en un acuerdo esta movilidad funcional (Convenio Colectivo de Centros de Asistencia y Educación Infantil) o la que supone la exigencia, igualmente formal, relativa a la habilitación (Convenio Colectivo de la Comunidad Valenciana en el ámbito de la familia, infancia y juventud). En otros casos, lo que ha sucedido es que es el estudio de esta movilidad no se ha realizado de forma individualizado sino al abordar otros aspectos de la relación de trabajo; el ejemplo más claro es su encuadre dentro de la materia salarial (Convenio Colectivo de Enseñanza Privada del País Vasco). En cuanto a la suspensión pocas novedades o aspectos significativos merecen ser destacados, ya que la negociación colectiva de los Subsectores analizados se limita prácticamente a contemplar aquellas causas de suspensión legal que afectan a la persona del trabajador; en concreto, las que inciden en la falta de capacidad para el trabajo y las que van dirigidas a dar cobertura a la mujer trabajadora embarazada; en realidad, y por lo que respecta a este último caso, lo que los convenios hacen no es más que la mera trascripción de la norma. Lo que sin embargo ha sido valorado positivamente en este análisis, al ser una manera rápida y sencilla de hacer llegar a los trabajadores una regulación marcada por importantes y novedosos cambios legislativos.

Con respecto a la dimisión del trabajador hay que señalar que se trata de una materia para la que la mayoría de los Convenios Colectivos establecen reglas específicas relativas a la forma y plazo de preaviso, así como a las consecuencias de su incumplimiento por parte del trabajador. También recogen las obligaciones del empresario que recibe el preaviso e igualmente las consecuencias de su incumplimiento. En cuanto a la forma del preaviso cabe indicar que suele señalarse la necesidad de que se haga por escrito. Con respecto al plazo hay que advertir que el Sector de Enseñanza Privada no cuenta con un único plazo, sino que existen, en unos casos, varios plazos dentro de una misma regulación convencional; lo que se justifica por el tipo de personal en cuestión. Mientras que en otros no se tiene en cuenta este aspecto y se contempla un plazo común para todo el personal. Ahora bien, tanto en los supuestos en los que se tiene en cuenta el tipo de personal para establecer un plazo de preaviso más o menos amplio como en los que el plazo es idéntico para todo el colectivo de trabajadores, a su vez, es posible encontrar diferencias al respecto si se comparan las regulaciones convencionales, ya que ese plazo de preaviso no es igual en todos los casos aunque el referente sea el mismo. No sucede esto con el supuesto específico de acceso a la función pública, ya que recibe el mismo tratamiento en todos los casos.

Junto a esos aspectos los Convenios Colectivos también establecen las consecuencias de la falta de preaviso o de que no tenga lugar con la antelación prevista en la regulación convencional. Esas consecuencias consisten en la reducción de la liquidación en la cuantía que corresponde al importe de una serie de días de salario por cada día de retraso en el preaviso. De igual modo, la mayoría de los convenios también recogen la obligación del empresario receptor del preaviso de abonar la liquidación correspondiente e indican las consecuencias de su incumplimiento, que, como regla general, y, en claro paralelismo con las establecidas para el trabajador, consisten en indemnizar a este último con el importe de un cierto número de días de salario por cada día de retraso en el abono de la liquidación. No obstante, en ambos casos, el mencionado número de días de salario suele variar en las diferentes regulaciones convencionales y, en algunos supuestos, se establece un límite al respecto que consiste en el número de días de preaviso; lo que va a influir en el hecho de que las citadas consecuencias sean más o menos negativas para el trabajador o el empresario.

En cuanto al apartado dedicado a la jubilación cabe decir que los Convenios Colectivos de este Sector, con carácter general, recogen en su práctica totalidad, la jubilación forzosa a los 65 años (con las singularidades y problemática antes mencionada), al tiempo que contienen, según qué casos, alguna referencia a la jubilación anticipada. De este modo, y por lo que se refiere a la jubilación forzosa merece destacarse como singularidad propia del sector la posibilidad de retrasar la edad de 65 años,

y por tanto, de mantener la relación de trabajo más allá del cumplimiento de la misma cuando, por citar un ejemplo, dicho cumplimiento tenga lugar mediando el curso académico; lo que, sin duda, puede explicarse desde la trascendencia que implica la función educativa y la lógica de su continuidad en los mismos términos en los que ésta se inicia.

En relación con la jubilación anticipada hay igualmente que subrayar que la negociación colectiva del Sector de la Enseñanza Privada se presenta ciertamente escueta apreciándose, eso sí, algunas singularidades; tal es el caso de la regulación convencional contenida en el Subsector de la Enseñanza Privada del País Vasco y en el Provincial de Autoescuelas de Vizcaya. Ambos Subsectores siguen la tendencia mostrada en la negociación colectiva de forma general consistente en incentivar las jubilaciones anticipadas voluntarias, compensando la minoración que supone el adelantamiento de la edad de jubilación en el importe de la pensión, mediante la utilización de diferentes mecanismos. Así, tanto uno como otro, prevén, de conformidad con lo establecido en el Acuerdo Interprofesional sobre sustitución y renovación de plantillas (integrado en el Acuerdo sobre el Empleo de la Comunidad Autónoma del País Vasco, de fecha 15 de enero de 1999), incentivar la jubilación anticipada voluntaria a través de distintos mecanismos, según se trate de jubilación anticipada parcial o total.

Junto a esta tendencia hay que hacer mención a otra, también presente en la negociación colectiva, que lo que persigue es flexibilizar la exigencia legal de proceder, por parte del empresario, a sustituir al trabajador jubilado mediante la contratación de trabajadores desempleados, permitiéndose que la misma se efectúe con trabajadores temporales de la propia empresa; esto es lo que sucede, básicamente, en los casos de jubilación anticipada especial a los 64 años y en el de la jubilación parcial. Una línea de actuación igualmente recogida en el Sector analizado, de nuevo precisamente en los Convenios Colectivos antes mencionados.

Capítulo VII

OTRAS MATERIAS: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL, MEJORAS VOLUNTARIAS, DERECHOS SINDICALES Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO

1. INTRODUCCIÓN

En el capítulo anterior se ha llevado a cabo el análisis de aquellos aspectos o materias que constituyen el discurrir natural de cualquier relación de trabajo, agrupándose bajo la denominación de «vicisitudes de la relación laboral», sin dejar al margen del mismo el momento de conclusión de dicha relación o de extinción del contrato de trabajo. Ahora bien, el análisis del contenido de la negociación colectiva del Sector de la Enseñanza Privada no resultaría completo si no se tuvieran en cuenta otras materias que, también, son objeto de atención por parte de los sujetos negociadores. Su estudio en un Capítulo aparte se explica por tratarse de materias que, o bien no tienen que ver de una forma tan directa con lo que es el discurrir natural de la relación laboral; de ahí su exclusión del Capítulo anterior; o bien, si lo tienen, no presentan un tratamiento tan preciso o singular que merezca un estudio independiente. Lo que justifica que no se les haya destinado un Capítulo propio, como sí ha sucedido, por el contrario, en los casos del tiempo de trabajo, el salario o las modalidades de contratación. A partir de este enfoque, el presente Capítulo se va a organizar en cuatro grupos o bloques de materias siguiendo el orden de tratamiento antes expuesto: un primer bloque, dedicado a la seguridad y salud laboral; el segundo, a las mejoras voluntarias en la empresa y ventajas sociales; un tercero, relativo a los derechos sindicales; cerrando el Capítulo el apartado referido al régimen disciplinario.

2. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Como es sabido, tanto las disposiciones contenidas en la LPRL como las normas reglamentarias que la desarrollan tienen naturaleza de derecho necesario relativo o de condiciones mínimas indisponibles; lo que, desde el punto de vista de la negociación colectiva, significa que los convenios colectivos no pueden establecer una regulación «*in peius*» al respecto, sino sólo igualarla, desarrollándola o cubriendo sus lagunas, o eventualmente mejorarla, elevando los estándares legales. Es decir, los convenios pueden mejorar las previsiones contenidas en la normativa preventiva pero en ningún caso reducir los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores contenidos en la misma. De todas formas, hay que precisar que en algunos aspectos, como los organizativos, la propia LPRL hace referencia a la negociación colectiva alterando su carácter de derecho necesario mínimo indisponible por otro de tipo dispositivo. Por ejemplo, a la hora de establecer otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención, o para la creación de órganos específicos de representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales (art. 35).

También es posible encontrar una llamada a la negociación colectiva en la normativa reglamentaria de prevención de riesgos; sirva como ejemplo, la contenida en el art. 21 o en la Disposición Adicional Séptima del Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por Real Decreto 39/1997, de 17 de enero (BOE de 31 de enero de 1997). En el primer caso, para la constitución de los servicios de prevención mancomunados (es decir, los que pueden crearse, precisamente por la negociación colectiva, por un conjunto de empresas agrupadas por razones sectoriales o de localización geográfica); y, en el segundo, con la finalidad de que los sujetos negociadores puedan establecer criterios para la determinación de los medios personales y materiales de los servicios de prevención propios de la empresa (en los casos en los que está obligada a constituirlos), del número de trabajadores designados para llevar a cabo tareas preventivas, del tiempo y medios de los que han de disponer para ello, y para la planificación de la actividad preventiva y la formación de trabajadores y delegados de prevención en materia de prevención de riesgos laborales. Tan sólo se indica que estos criterios se establecerán teniendo en cuenta el tamaño de la empresa, los riesgos a que se encuentren expuestos los trabajadores y su distribución en la empresa. Pues bien, en todas estas cuestiones los convenios colectivos podrán establecer especificaciones y concretar cuáles van a ser esos criterios, en este caso, para el Sector de la Enseñanza Privada.

Al margen de esos aspectos organizativos y del carácter dispositivo de la LPRL en materia de participación, en general, hay que afirmar que, partiendo de los mínimos contenidos en la Ley y en los reglamentos, los

Convenios pueden arbitrar soluciones mejores para este Sector, y, sobre todo, desde esa condición de mejora, más adaptadas a sus peculiaridades. Soluciones que, atendiendo a las necesidades del citado Sector, pueden concretarse en obligaciones para los empresarios y para los propios trabajadores.

2.1. Aspectos generales del tratamiento de la materia preventiva en el Sector de la Enseñanza Privada

2.1.1. La práctica de reproducción de la normativa preventiva

Una característica que se aprecia en la mayor parte de los convenios del Sector es el escaso tratamiento de la materia relativa a la prevención de riesgos laborales. Así, en algunas ocasiones, la regulación convencional se limita a exigir *«la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley de prevención de riesgos laborales, y normativa concordante»*. Esto es lo que se indica en los Convenios Colectivos de Escuelas de Turismo (art. 54), de Autoescuelas de la Provincia de Valencia (art. 20), de Educación Universitaria e Investigación (art. 51) y de Talleres para disminuidos psíquicos (art. 10). En otros casos, los convenios regulan algunas cuestiones o aspectos que, en su mayoría, no constituyen más que un recordatorio de lo señalado en la normativa preventiva, con algún pequeño añadido o matiz suplementario.

Esto último es lo que sucede en los Convenios Colectivos de Centros de Asistencia y Educación Infantil (art. 56), de Enseñanza de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos (art. 61), de Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de Formación de Postgraduados (art. 36), de Autoescuelas de la Provincia de Granada (art. 31), estatal de Autoescuelas (art. 31), de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza sin ningún nivel concertado o subvencionado (art. 77), de Enseñanza y Formación No Reglada (art. 33), de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Personas con Discapacidad (art. 67), y en el de Colegios Mayores Universitarios (art. 60), en los que se contemplan una serie de aspectos relativos a los *Delegados de Prevención y al Comité de Seguridad y Salud Laboral*, pero que en realidad no hacen más que reproducir lo que se señala en la LPRL. Todos ellos, siguiendo el tenor literal de la LPRL, excepto el Convenio Colectivo relativo a la Enseñanza y Formación No Reglada, también establecen que *«el crédito horario de los Delegados de Prevención será el que les corresponde como representantes de los trabajadores en esta materia específica, y, además, el necesario para el desarrollo de los siguientes cometidos: a) El correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud. b) El corres-*

pondiente a reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos. c) El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo. d) El destinado para acompañar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas al centro de trabajo. e) El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias. f) El destinado para su formación.».

Este crédito que se añade supone un plus con respecto al crédito que corresponde a los Delegados de Prevención como representantes de los trabajadores. Sin embargo, lo que aparentemente puede parecer una aportación por parte de los sujetos negociadores no deja de ser más que un modo distinto de recoger lo que ya se prevé en la normativa preventiva, aunque en lugar de denominarle crédito horario sea considerado «*como tiempo de trabajo efectivo sin imputación al citado crédito horario*» (art. 37. 1 y 2 de la LPRL).

Otra cuestión que tratan algunos Convenios es *el cambio de puesto de trabajo para embarazadas*. Si bien, una vez más, no hacen más que recoger lo previsto en la LPRL. Es el caso del Convenio Colectivo de Centros de Atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana (art. 73), del Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Personas con Discapacidad (art. 65), y el del Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la familia, infancia y juventud (art. 38). Lo mismo sucede con respecto a *los planes de autoprotección*, otra de las materias que aborda el art. 39 de este último Convenio, ya que tan sólo hace referencia a la normativa que existe al respecto, reproduciendo algunas de sus previsiones.

Por su parte, en el art. 66 del Convenio Colectivo de Enseñanza Privada de Cataluña también se indica que «*al comienzo del curso, el Centro podrá solicitar del Instituto de Salud e Higiene (u Organismo Autónomo competente), o del Médico del Centro, una revisión médica de los trabajadores que así lo deseen*». A esto se añade que «*en cada Centro de Trabajo se designará un responsable de Seguridad e Higiene*», con lo que en este último caso parece que la negociación colectiva crea una nueva figura, aunque no establece aspectos tales como: quiénes le designarán, quién podrá ser designado, cómo se procederá a ello, ni qué funciones tendrá. Es decir, se crea una figura que tan sólo se nombra lo que puede dar lugar a que quede en una mera declaración de intenciones. Además su denominación parece quedar anclada en concepciones de la seguridad y salud laboral más próximas a la regulación anterior a la LPRL que a la actual, ya que se hace referencia a Seguridad e Higiene y no a otras disciplinas relevantes en este sector como la Ergonomía o la Psicología Aplicada. Hubiera sido más adecuado contemplar una regulación más detallada de la figura y operativa, con funciones específicas, que permitiera en la realidad contar con ella en cada Centro.

También se hace mención en diferentes convenios a *la vigilancia de la salud*, ya sea contemplándolo como derecho de los trabajadores (tal es el caso del Convenio Colectivo de Cataluña para las Escuelas de Educación Especial en el que se indica que «*todos los trabajadores tienen derecho a una revisión médica anual*» (art. 43), el del Convenio estatal para Centros de Atención a Personas con Discapacidad (art. 71) donde, al mismo tiempo, se establece «*con carácter orientativo*» en que consistirá esa revisión, y el del Convenio Colectivo para Enseñanza Privada del País Vasco (art. 71); o como obligación del Centro (así figura en el art. 31 del Convenio Colectivo para Centros de Asistencia, Rehabilitación, Protección y Educación para deficientes mentales y minusválidos físicos y sensoriales en el que se indica que: «*los Centros contraerán la obligación de hacer realizar a sus trabajadores revisiones médicas periódicas y adecuadas a las características del trabajo que se desarrolle*»). En realidad, en todos los supuestos, con independencia de que la vigilancia de la salud se aborde como derecho o como obligación, no se está aportando nada nuevo por parte de los negociadores, puesto que, como se ha dicho, con más o menos precisión o matices, tan sólo se recoge lo establecido en la normativa preventiva.

Quizás pueda llamar la atención el hecho de que en los tres últimos Convenios indicados se haga una breve referencia al papel de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales en esta materia. Así se señala respectivamente que el titular de la empresa informará a los representantes del personal sobre los servicios que en esta materia ofrece la Mutua contratada; o que los exámenes médicos, constitutivos de la vigilancia de la salud, irán a cargo de la Mutua patronal. En cuanto a esta mención hay que aclarar cuándo puede llevar a cabo la Mutua los reconocimientos médicos y de qué tipo. Con respecto a este último aspecto hay que señalar que estos reconocimientos pueden ser de dos tipos: de un lado, los de carácter general; y, de otro, los reconocimientos médicos que han de realizar las empresas que tengan que cubrir puestos de trabajo con riesgo de enfermedades profesionales con carácter previo a la admisión de los trabajadores que hayan de ocupar dichos puestos, así como los reconocimientos periódicos que se establezcan en las normas que dicte el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y los de carácter previo a la suscripción del contrato de trabajo.

Lo cierto es que las Mutuas dejaron de realizar todos estos reconocimientos médicos como actividades comprendidas en la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, los primeros, desde el 31 de diciembre de 2001, y, los segundos desde el 25 de abril de 1997. No obstante, es preciso indicar que la fecha inicial para que las Mutuas dejaran de llevar a cabo los reconocimientos médicos de carácter general era el 31 de diciembre de 1999 (disposición transitoria tercera de la Orden de 22 de abril de 1997 por la que se regula el régimen

de funcionamiento de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales en el desarrollo de actividades de prevención de riesgos), pero ese plazo se prorrogó hasta el 31 de diciembre de 2001 (disposición transitoria quinta de la Orden de 29 de enero de 2001 por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional contenidas en la Ley 13/2000, de 28 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para 2001). Pues bien, en este aspecto hay que señalar que las Mutuas pueden haber sido acreditadas para realizar labores preventivas como servicio de prevención ajeno para sus empresas asociadas, por tanto, para que la Mutua pueda llevar a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, en primer lugar, debe tratarse de empresas asociadas a la misma (para la cobertura de las contingencias profesionales), y, en segundo lugar, estas empresas deben de haber concertado las labores preventivas con la Mutua, todas o, al menos, algunas, entre las que figurará la citada vigilancia de la salud. Así, la referencia que realizan estos Convenios a la labor de las Mutuas debe entenderse en estos términos.

De todos modos, tal y como establece el Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva en el año 2003, de 30 de enero de 2003 (AINC-2003), no pueden confundirse los reconocimientos médicos de carácter general o inespecíficos con los exámenes de salud. Es más, los primeros suelen carecer de valor preventivo con respecto a los riesgos laborales propios de la labor que desarrolla el trabajador ya que se llevan a cabo a través de exploraciones y pruebas dirigidas al diagnóstico de patologías con elevada incidencia en la población laboral, mientras que los segundos tienen como finalidad precisamente la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores en función de los riesgos específicos a los que están expuestos los trabajadores con motivo de la prestación de trabajo. De ahí que en el citado Acuerdo se señale la necesidad de que los convenios colectivos vayan sustituyendo esos reconocimientos médicos de carácter general por los mencionados exámenes de salud, puesto que es así como debe entenderse la obligación del empresario de vigilancia de la salud de los trabajadores. Por tanto, aunque los convenios hagan referencia a esos reconocimientos médicos generales esto no significa que con ellos el empresario esté eximido del cumplimiento de la mencionada obligación.

2.1.2. *Las posibles causas del escaso tratamiento de la materia preventiva en la negociación colectiva del Sector de la Enseñanza Privada*

Una vez que se ha señalado cual es el tratamiento que recibe la materia preventiva en la mayoría de los convenios del Sector de la Enseñanza Privada hay que intentar encontrar la justificación de por qué los sujetos

negociadores no prestan una mayor atención a la materia preventiva y no actúan, dentro del margen que les permiten las normas, mejorando, completando o precisando, desde este punto de vista, las exigencias de seguridad y los derechos y obligaciones de los sujetos implicados en esta materia. Este resultado convencional no tiene una única causa sino que son varios los factores que pueden haberlo originado:

En primer lugar, hay que señalar que el contenido de los convenios colectivos manifiesta un amplio desconocimiento de la normativa preventiva, seguramente por entenderla, de forma errónea, como una cuestión que no afecta, o lo hace en escasa medida, a las actividades reguladas por los convenios analizados. En general, tanto el personal docente como el no docente, ha oído hablar de la LPRL pero no tiene una información sobre su contenido, ni son conscientes del modo en que pueden verse afectados por la misma; una desinformación que, no infrecuentemente, se puede encontrar en los propios representantes en el ámbito de la empresa. Por ello, la principal necesidad que se presenta en el Sector de la Enseñanza Privada es la de dar a conocer la normativa preventiva: cuál es su contenido, qué derechos existen, o qué obligaciones se imponen al empresario son por eso cuestiones elementales. Una función informativa que los convenios colectivos asumen frecuentemente mediante la transcripción de los preceptos legales.

En segundo lugar, la aplicación de la LPRL no parece que se esté produciendo con un alto grado de eficacia y efectividad. Es decir, es cierto que en algunos centros se han realizado evaluaciones de riesgos y se ha establecido una planificación de la actividad preventiva, pero, en la práctica, las tareas de prevención se han visto limitadas a actuaciones muy concretas. Como, por ejemplo, el que el centro cuente con un plan de emergencia para su posible evacuación, o con salidas de incendio y extintores, o con la existencia de revisiones médicas periódicas, o con tener un botiquín para los primeros auxilios.

Quizás la razón de esta escasa incidencia y relevancia de las actividades de prevención radique en el hecho de que los riesgos laborales en el Sector han estado más bien relacionados con la producción de accidentes, escasamente de gravedad, y con temas relativos a la seguridad y la higiene; riesgos que no revisten especial especificidad en el trabajo que desarrollan los profesionales de la enseñanza. Tal es el caso de los riesgos, comunes a otras profesiones, como los relacionados con la iluminación, temperatura, ventilación, humedad, ruido, polvo, manipulación de productos en los laboratorios, etc. que pueden ocasionar problemas visuales, respiratorios, etc. O de otros de carácter más ergonómico, como los derivados de las posturas inadecuadas, levantamiento de pesos, o esfuerzos físicos. O de los riesgos relacionados con la seguridad que se derivan de las instalaciones y los medios materiales con los que trabajan como son las condiciones del edificio, los espacios, el mobiliario, los materiales.

Es por ello que, cuando se ha intentado aplicar la normativa preventiva, con carácter general, la negociación colectiva se ha ceñido a estas cuestiones. Aunque esto no significa que en estos aspectos se pueda constatar una actuación eficaz, ya que en los centros se han encontrado con unas instalaciones que no suelen responder a las exigencias que se demandan desde las normas preventivas. Es decir, la seguridad estructural de los centros, las condiciones ambientales, o la necesidad de adecuar las aulas y el resto de las instalaciones a los tipos de enseñanza se presenta como una labor especialmente dificultosa para los empresarios que, en muchos casos, parten de unas condiciones que no obedecen a las que deberían ser tras la aplicación de la normativa preventiva. Esto ha hecho que en gran parte de los centros no se hayan tomado medidas al respecto.

En tercer lugar, y directamente relacionado con la causa anterior, hay que hacer referencia a la visión que tienen el personal del Sector de la Enseñanza Privada de la prevención de riesgos laborales. Existe una conciencia por parte de este colectivo de que se generan esos problemas derivados de las propias instalaciones, de los edificios, de las condiciones de las aulas, pero esto no se percibe como una materia que despierte una especial preocupación para el citado personal. Se presenta como un problema que han de solventar los empresarios y sobre el que ellos tienen poco que decir. Por tanto, aunque existe una vinculación de los riesgos laborales con el espacio en el que desempeñan su trabajo y las condiciones de seguridad e higiene que se presentan al respecto, esto es algo que parece exceder de sus posibilidades de actuación. De ahí el posible desinterés del colectivo y la ausencia, en la mayor parte de los subsectores que integran la enseñanza privada, de propuestas en la negociación colectiva.

2.2. Problemas de seguridad laboral presentes en el Sector de la Enseñanza Privada: vinculación con la prevención de riesgos y regulación en determinados convenios

Una vez analizado el tratamiento que, con carácter general, recibe la materia preventiva en el Sector de la Enseñanza Privada, puede afirmarse que éste se caracteriza por su escasez y su mero carácter informativo. Es decir, los convenios, como ha podido comprobarse, o bien hacen remisiones a la normativa, ya sea general o específica al respecto, o bien reproducen de forma más o menos literal los diferentes preceptos de la misma. No obstante, como a continuación se podrá constatar, existen algunas excepciones con respecto a este tipo de tratamiento, ya que en algunos casos se pone de manifiesto en determinados Subsectores la preocupación por ciertas cuestiones que sí se abordan en los correspondientes convenios colectivos.

2.2.1. *La necesidad de dar respuesta a problemas tradicionalmente considerados ajenos a la seguridad y salud laboral*

La mayor parte del personal que presta servicios en el sector de la enseñanza privada percibe la prevención de riesgos laborales como una materia en la que sólo se integran aspectos relativos a la seguridad e higiene y, en definitiva, a los edificios e instalaciones en los que realizan su trabajo, y no como un espacio en el que también están presentes los riesgos directamente relacionados con el desarrollo de su labor, sobre todo porque este Sector no se caracteriza por el hecho de que se produzcan un elevado número de accidentes debido a la especial peligrosidad de las labores de los trabajadores.

Sin embargo, aunque en el Sector de la Enseñanza privada no sean habituales, como en otros sectores, los accidentes de trabajo, o las enfermedades profesionales, esto no significa que no existan riesgos vinculados a las diferentes labores que desempeñan los trabajadores. Las propias enfermedades de trabajo presentes en el Sector objeto de análisis tales como las alergias, las derivadas del uso inadecuado de la voz, la insatisfacción laboral, la depresión, o el estrés, las disfonías, los procesos infecciosos, entre otras, ponen de manifiesto la existencia de esos riesgos derivados de la labor que desarrolla el personal docente y, sobre todo, la necesidad de actuar sobre los mismos eliminándolos cuando sea posible, o adoptando medidas preventivas para neutralizarlos o, al menos, atenuarlos. Medidas que no sólo deben ser específicas para este concreto Sector, sino que, además, deben adaptarse en los diferentes subsectores que lo integran y en los que surgen problemas singulares como ocurre con los docentes que trabajan con alumnos conflictivos y que se ven expuestos a sus agresiones, o aquellos que lo hacen con alumnos de escasa edad que exigen una atención continuada, o unas posturas inadecuadas, factores que ocasionan problemas de espalda, cansancio, tensión, etc. O con los docentes que desempeñan su labor con alumnos de educación especial que presentan problemas de adaptación, y, en algunos casos, de movilidad; lo que determina la necesidad de que este colectivo realice esfuerzos que dan lugar a problemas músculo-esqueléticos (véase al respecto MARTÍNEZ BARROSO, M.R. *Las enfermedades del trabajo*. Tirant lo blanch, Valencia, 2002).

Pero en el Sector de la Enseñanza Privada no sólo presta servicios el citado personal docente, por lo que también se deberá atender a los riesgos específicos a los que están expuestos los trabajadores que realizan otras labores distintas a los docentes, como pueden ser el personal que se dedica a las tareas administrativas y el personal de servicios generales. Trabajadores como el conserje, el encargado de mantenimiento, de jardinería, de la limpieza, el cocinero, o el bibliotecario o el programador, realizan una diversidad de labores de las que se derivan una serie de riesgos

propios de cada una de esas actividades y que igualmente deben ser tenidos en cuenta en el momento de adoptar medidas preventivas.

Por tanto, los sujetos negociadores a la hora de abordar la materia preventiva no sólo deben partir de los aspectos tradicionalmente considerados, como son la seguridad e higiene en edificios e instalaciones, sino también de los que atañen a los diferentes trabajos que se desempeñan en el Sector, y, concretamente en los distintos subsectores. Esto debería llevar a establecer una serie de pautas específicas en aspectos tales como pueden ser, entre otros, la vigilancia de la salud de los trabajadores que se deberá llevar a cabo en función de los diferentes factores de riesgos derivados del trabajo que se desarrolla, incluidos, por tanto, los de carácter psicosocial y los ergonómicos; o la formación de los trabajadores que también deberá estar dirigida en cuanto a sus contenidos a los riesgos de cada puesto de trabajo o a las diferentes funciones; o la creación de Comisiones paritarias que analicen en cada caso los problemas que existen al respecto y propongan soluciones tanto de carácter general como más específicas; o la definición de objetivos singulares de ese concreto Sector en materia de prevención de riesgos. Pautas que en este caso también podrán variar para tener en cuenta las peculiaridades de los distintos subsectores que integran el Sector de la Enseñanza Privada.

2.2.2. El tratamiento de esta problemática en algunos convenios colectivos

En relación con toda esta problemática cabe destacar que sí que existen algunos convenios que regulan algunos de sus aspectos, partiendo de una conciencia correcta de su relevancia. Se trata de convenios que, por una parte, reconocen el problema; y, por otra, la necesidad de darle una respuesta. En unos se abordan cuestiones como las enfermedades del trabajo que están presentes en el Sector de la Enseñanza Privada; en otros, se crean Comisiones específicas para tratar estos temas; mientras que en alguno se regula concretamente lo relativo a la formación en materia de prevención de riesgos laborales. A todos ellos se hará referencia a continuación.

2.2.2.1. Las enfermedades del trabajo

En cuanto al tratamiento de esta problemática, puede citarse el Convenio de Centros de Asistencia y Educación Infantil (art. 57), el autonómico para Centros de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana (art. 72), el de Educación Concertada (art. 74), el estatal de Autoescuelas (art. 31.), el de Centros de Enseñanza Privada de Régimen

men General o Enseñanza sin ningún nivel concertado o subvencionado (art. 78), y el Convenio Colectivo para Enseñanza Privada del País Vasco (art. 71). Todos ellos establecen que la Comisión Paritaria del Convenio estudiará las enfermedades profesionales propias de este sector, tales como: enfermedades neurológicas crónicas, derivadas del estrés emocional, patologías otorrinolaringológicas, enfermedades infectocontagiosas, alergias crónicas, etc, para proponer ante los organismos competentes la creación de un servicio especializado en su tratamiento. Por su parte, el art. 43 del Convenio Colectivo de Cataluña para las Escuelas de Educación Especial señala que esas enfermedades, a las que añade la *«afectación psicológica motivada por causas profesionales, enfermedades osteoarticulares (hernia discal, pinzamientos vertebrales, meniscopatías, periartritis escápulo-humeral, lumbalgias, cervicalgias, etc)»* ... *«deberían ser consideradas por la Seguridad Social como enfermedades profesionales»*. En un sentido semejante se manifiesta el art. 72 del Convenio Colectivo Autonómico para Centros de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana, el cual indica que las citadas enfermedades *«se propondrán a la Seguridad Social como enfermedades profesionales»*.

En realidad, en este aspecto, estas declaraciones, aparte su significado en cuanto a la concienciación del Sector en relación con determinados riesgos específicos del mismo, sólo tienen el valor de propuesta por parte de los sujetos negociadores para que sean tenidas en cuenta, en su caso, por el legislador. Lo cierto es que el art. 4 de la LPRL sólo hace referencia a daños derivados del trabajo, concepto en el que se integran las enfermedades, patologías o lesiones que sufra un trabajador con motivo y ocasión del trabajo.

Es decir, la norma establece un concepto muy amplio de daño, pero la definición de «enfermedad profesional» se encuentra recogida, como se sabe, en la normativa de Seguridad Social (Disposición Adicional Primera de la LPRL). En concreto el art. 116 de la LGSS la define como la *«contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley y que esté provocada por la acción de elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional»*. Por tanto, es una enfermedad «provocada» por el trabajo por cuenta ajena, de tal forma que se establece una clara relación de causalidad, si bien a la hora de concretar esas enfermedades existe un sistema de lista de enfermedades, actividades y elementos que dan lugar a las mismas (RD 1995/1978, de 12 mayo y RD 2821/1981 de 27 de noviembre). Lista cerrada en la que se encuadran enfermedades infecciosas o parasitarias en los trabajos en contacto con sangre, enfermedades causadas por agentes químicos, enfermedades de la piel, enfermedades ocasionadas por inhalación de sustancias o agentes

no comprendidos en otros apartados, o por agentes físicos y enfermedades sistemáticas. Pero no, desde luego, todas las ocasionadas por el trabajo que pasan a ser consideradas así sólo, en su caso, como enfermedades del trabajo.

Con respecto a la citada lista hay que indicar que ha quedado desactualizada e inadaptada a los cambios que se producen en los procesos productivos. De ahí que los convenios establezcan la necesidad de proponer a los responsables de la gestión de la Seguridad Social la inclusión en el listado de una serie de enfermedades, en las que se ha detectado que la causa de las mismas es el trabajo aunque no figuren en el mencionado listado. Mientras tanto, estas enfermedades se tratarán como accidentes de trabajo siempre que el trabajador las contraiga con motivo de la realización de su trabajo, pero para ello será necesario que se pruebe que la enfermedad ha tenido por causa exclusiva su ejecución.

Por esta vía pueden considerarse accidente de trabajo tanto las enfermedades en las que se den estos requisitos, ya sean de carácter físico como psíquico, y, en concreto, las que los convenios pretenden que se incluyan en el listado. Sin embargo, pese a esta propuesta por parte de los negociadores colectivos, hay que tener en cuenta que se están contemplando estas enfermedades desde el punto de vista de la Seguridad Social como contingencias y sobre todo como consecuencia de los riesgos profesionales. Es decir, además de esta consideración, sería acertado, puesto que se sabe que estas enfermedades están ocasionadas por el trabajo, arbitrar soluciones específicas de carácter preventivo para evitar que se produzcan. Se trata de daños ciertos o, al menos, muy probables que deberían ser combatidos actuando en el origen de los riesgos, con independencia de que se consideren o no a efectos reparadores como enfermedades profesionales.

Sobre estos temas, puede traerse a colación la Sentencia n.º 236/99, del Juzgado de lo Social n.º 8 de Bizkaia (procedimiento n.º 250/99, de 23 de junio de 1999). En ella se hace referencia a la disfonía funcional que padece una profesora de educación infantil; disfonía que es considerada por el juzgado como accidente de trabajo: *«el padecimiento sufrido trae causa exclusivamente de su trabajo, teniendo cabida en el art. 115.2.e de la LGSS. Al respecto, es claro, a esto lleva lo razonable de la exposición utilizada por la actora y las máximas de la experiencia, que el instrumento esencial de un profesor es la voz y que esta, cuando de dar clase a niños pequeños se trata, puede verse seriamente resentida por la necesidad de su utilización continuada y forzada (cambios de registro, llamadas de atención, etc). Partiendo de estos datos correspondía a la demandada acreditar lo contrario, y no lo hace, ni acredita que la causa es otra; así mismo, el hecho de que sea preciso adecuar la voz al tipo de trabajo mediante los sistemas formativos adecuados, no priva a dicho trabajo de ser la causa exclusiva del padecimiento, es en su ejecución donde se desarrolla y da comienzo aquel; podrá haber existido una actuación*

empresarial omisiva al respecto, esto es, en formación y medios, pero, desde luego, el padecimiento surge y se desarrolla exclusivamente en el seno de la actividad laboral, no hay una causa ajena al mismo».

También la Sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de la Comunidad Autónoma del País Vasco de 2 de noviembre de 1999 (recurso n.º 1320/99) en la que se aborda el problema del síndrome de desgaste personal o de «*burnout*» para calificarlo como accidente de trabajo: *«la dolencia psíquica causante de los periodos de incapacidad temporal que aquejaron al demandante no figura en el cuadro de enfermedades profesionales aprobado por el Real Decreto 1995/1978. Sin embargo, el art. 115.2.e de la Ley General de la Seguridad Social considera accidente de trabajo la enfermedad no incluida en el artículo siguiente (...) el trabajador posee una personalidad perfeccionista y obsesiva, lo cual no constituye una enfermedad, pero ésta ha surgido al estar el demandante en contacto con personas con las que trabaja, cuyas mermas psíquicas han originado en aquél un desgaste anímico determinante de la incapacidad temporal. Por lo tanto, se ha acreditado la naturaleza del padecimiento y su conexión directa y exclusiva con la prestación laboral, por lo que resulta clara la aplicación al caso de los preceptos citados y la consideración de la incapacidad temporal como accidente laboral».*

2.2.2.2. La participación en materia preventiva

Un ejemplo de este espacio de participación se encuentra en el art. 66bis del Convenio Colectivo de Enseñanza Privada de Cataluña, el cual crea una Comisión General de Prevención, de ámbito de Cataluña, remitiéndose para su desarrollo a la Comisión Paritaria del Convenio. Más explicativo es el art. 41 del Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la familia, infancia y juventud, en el que se contempla la constitución de una Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral. Se trata de un órgano de participación, elaboración, ejecución y supervisión en materia de prevención de riesgos laborales, y que se compone por diez miembros, cinco de cada una de las partes negociadoras del Convenio. Su objetivo es coordinar y supervisar el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de lo previsto en la regulación convencional, así como, más concretamente, la realización de estudios relativos a aspectos, entre otros, tales como los accidentes de trabajo, el absentismo laboral, las bajas que se produzcan en los centros, con la finalidad de señalar a las empresas los medios necesarios para evitar esas situaciones y mejorar la salud laboral de los trabajadores y trabajadoras.

Llama la atención, en relación con lo anterior, el hecho de que el Convenio haga una referencia expresa al problema del «*burnout*» profe-

sional, con lo que se pone de manifiesto tanto la presencia del mismo en el Sector de la Enseñanza Privada como la necesidad de arbitrar soluciones al respecto. A este respecto, es interesante reproducir aquí las afirmaciones de la Sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de la Comunidad Autónoma del País Vasco, de 2 de noviembre de 1999 (recurso n.º 1320/99) en la que, como ya se ha indicado, se hace referencia al problema del síndrome de desgaste personal o de *burnout*: «la situación de agotamiento psíquico *burnout*, en castellano «estar quemado», es un tipo muy característico de estrés que se da en aquellas profesiones de quienes realizan su trabajo en contacto con otras personas que, por sus características, son sujetos de ayuda (profesores, personal sanitario, asistentes sociales, etc), y surge al ver el profesional defraudadas sus expectativas al verse imposibilitado de modificar la situación laboral y de poder poner en práctica sus ideas con respecto a como debe ser realizado su trabajo (...) es un proceso continuo, es un estrés de carácter crónico experimentado en el contexto laboral, que presenta las siguientes características:

- el individuo presenta síntomas de agotamiento emocional, cansancio físico y psicológico;
- en su intento de aliviar esta situación trata de aislarse, desarrollando una actitud fría y despersonalizada en relación con los demás, mostrando una falta de compromiso con el trabajo;
- se da un sentimiento de inadecuación, incompetencia, ineficacia, etc, de no poder atender debidamente las tareas».

A este respecto, el Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la familia, infancia y juventud aporta algunas soluciones, cuya práctica se encomienda a la citada Comisión Sectorial, que se traducen en la realización de estudios y la elaboración de propuestas para paliar y aminorar sus consecuencias. Al mismo tiempo, en el marco de las mencionadas propuestas, el Convenio contempla, al menos, dos posibles opciones: bien sugerir determinadas medidas, o bien un periodo de descanso. Dos opciones que, como a continuación se podrá comprobar, quedan circunscritas a que se den determinadas circunstancias.

En el primer caso, las medidas tienen como destinatarios los trabajadores y trabajadoras mayores de 55 años y consisten en que dediquen como mínimo el 50 por ciento de su jornada a otro tipo de tareas que entrañen menos riesgo de *burnout*, a condición de que esta encomienda de nuevas labores no repercuta sobre su retribución y siempre que exista acuerdo entre las partes. No se entiende por qué se establece esa edad para acceder a unas medidas que quedan totalmente indeterminadas, estando además la operatividad de esta propuesta claramente condicionada a ese

acuerdo. Es más, no parece que esta medida vaya a eliminar el riesgo de sufrir *burnout* ya que esa nueva asignación de tareas no implica un cambio radical a un puesto exento de tal riesgo, puesto que, como puede apreciarse, sólo se indica la medida de ocupar como mínimo la mitad de la jornada con otras labores a las que se les califica como de menor riesgo. En el segundo supuesto, la opción consiste en un período de descanso, si así lo desea el trabajador o la trabajadora, no inferior a cinco meses a concretar por la Comisión; período en el cual soportará una reducción de la retribución. No obstante, parece necesario, para poder acceder a ese descanso, que el trabajador haya permanecido en el puesto de trabajo un período previo de doce años, con lo que nuevamente esta segunda opción queda muy condicionada.

Por tanto, aunque se establecen ambas opciones para ser consideradas como propuestas por parte de la Comisión Sectorial, dado que las mismas se circunscriben a determinados colectivos que se concretan acudiendo al criterio de la edad o de la antigüedad parece que, finalmente, será la propia Comisión la que deba arbitrar las propuestas de carácter más específico para los supuestos en los que no estén presentes los requisitos que se establecen en cada una de las mencionadas opciones. O bien, en el caso en que sí concurren esos requisitos, será también la Comisión la que concretará qué tareas pueden ser las que se califiquen como de menor riesgo de sufrir *burnout*, en el primer supuesto, o qué período de descanso puede ser el adecuado para ese trabajador, en el segundo caso.

La periodicidad de las reuniones de esta Comisión es otra de las cuestiones que han abordado los sujetos negociadores, diferenciándose entre las que tienen carácter ordinario que tendrán lugar cada tres meses, y las de carácter extraordinario que se celebrarán cuando lo solicite la mayoría de una de las partes. También se hace referencia a la convocatoria, que debe hacerse por escrito y con una antelación mínima de cinco días, salvo caso de urgencia reconocida por ambas partes en el que el plazo puede ser inferior; si bien, en cuanto a las reuniones extraordinarias, se establece un plazo máximo de ocho días naturales para la convocatoria desde que se produjo la solicitud. En la convocatoria constarán el orden del día y la fecha de la reunión, y a la que se adjuntarán los documentos que sean necesarios.

2.2.2.3. La formación en materia preventiva

La formación en materia preventiva es otro de los aspectos que aborda el Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la familia, infancia y juventud (art. 40), en el que prácticamente se copia lo previsto en el art. 19 de la LPRL. No obstante, se perfilan algunos aspectos que la regulación legal no especifica. En concreto, se

establece un mínimo de quince horas de formación teórica y práctica para cada uno de los trabajadores, y se deja en manos de la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral el diseño, la duración y los contenidos de esa formación. Lo cierto es que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales sólo indica que la formación en materia preventiva debe ser «*suficiente y adecuada*». Estos aspectos parecen concretarse por el Convenio en cuanto a su duración mínima (las quince horas mencionadas); mínimo que opera como límite para la citada Comisión a la hora de especificar esa duración.

No obstante, cuando la Comisión así prevista desarrolle las funciones que se le atribuyen en materia de formación, también deberá tener en cuenta los riesgos a los que están expuestos los trabajadores, las tareas que realizan, el tipo de trabajador o sus características personales. Es decir, el diseño, la duración y el contenido de la formación en materia preventiva puede partir de unas premisas comunes, pero lo lógico para que cumpla con las exigencias de adecuación y suficiencia que demanda la LPRL es que responda a los aspectos que se acaban de indicar. Por tanto, desde este punto de vista, la Comisión no sólo debe tener en cuenta este límite que indica el Convenio, también debe partir de estas premisas, con lo que es posible que establezca diferentes diseños y duraciones para esta formación atendiendo a las mismas; y que se parta de un contenido común para todos los trabajadores, y de otro más específico que dé respuesta a las necesidades concretas según el tipo de trabajo y las características de los trabajadores.

3. MEJORAS VOLUNTARIAS Y MEJORAS SOCIALES

3.1. El tratamiento general de las mejoras en la negociación colectiva

Dentro de este apartado dedicado a las mejoras, tanto las voluntarias como las sociales, conviene hacer una primera precisión acerca de lo que es su contenido ya que, como se ha podido constatar, no siempre la negociación colectiva es clara al respecto. El art. 39 de la LGSS contempla la posibilidad de que la acción protectora que el sistema de Seguridad Social otorga a los sujetos, en su modalidad contributiva, pueda verse mejorada voluntariamente, en la forma y condiciones que estén previstas legalmente. Así pues, cuando se habla de mejoras voluntarias, se está pensando en ampliar la protección que reciben las situaciones de necesidad tipificadas por la Ley. Por tanto, es necesario que, primero, tenga lugar la contingencia prevista en la norma de Seguridad Social para que, posteriormente, si el convenio colectivo lo ha fijado, aquélla pueda verse mejorada. Es decir, y por ejemplo, que el trabajador sufra la alteración de la salud que le per-

mita acceder a la prestación de incapacidad temporal del Sistema, para poder, a su vez, generar el derecho al complemento prestacional.

Por el contrario, cuando se hace mención a mejoras sociales, el objetivo perseguido es distinto. En este caso, a diferencia del anterior, se busca mejorar aspectos concretos de la vida del trabajador que están vinculados, o son consecuencia directa del desempeño de su actividad profesional (en este supuesto el trabajador recibe becas o ayudas para la realización de estudios). O bien se trata de prestaciones sociales, conectadas con circunstancias de la vida familiar (becas y ayudas de estudio para hijos), o con ciertas necesidades o hábitos sociales (préstamos, ayudas para vivienda, residencias de verano, economatos). Es decir, la finalidad es conceder al trabajador, por el mero hecho de serlo, y a través de la adopción de ciertas medidas, una más amplia calidad de vida sin que sea necesario que, previamente, se haya generado ninguna situación que merezca una especial protección del sistema de tutela social.

En el primer caso, estrictamente se habla o debería hablarse de «mejoras voluntarias», mientras que en el segundo lo que se está produciendo es lo que se conoce como «mejoras sociales». Es evidente que entre unas y otras existe una clara diferencia de contenido que sin embargo, como se ha tenido ocasión de comprobar tras el estudio de los convenios de los distintos Subsectores que integran el Sector de la Enseñanza Privada, no se ve reflejada en su tratamiento formal; en efecto, existen instrumentos de negociación colectiva en los que no se hace distinción alguna de forma que mejoras voluntarias y mejoras sociales son abordadas en un mismo capítulo. Es lo que sucede en el caso del Convenio Colectivo de Educación Especial en el que, bajo la rúbrica de «Mejoras Sociales» conviven indistintamente la gratuidad de la enseñanza para los hijos de los trabajadores, con las pólizas de responsabilidad civil y con el tratamiento económico previsto para el caso de que el trabajador pase a ser sujeto beneficiario de la situación de necesidad que protege la prestación de incapacidad temporal. Lo mismo cabe decir para el caso del Convenio Colectivo de Universidades Privadas, en el que de nuevo con el epígrafe de «Mejoras Sociales», son tratados aspectos tales como: la ropa de trabajo, la enseñanza gratuita de los hijos de los trabajadores y el complemento de la incapacidad temporal. O, por citar un último supuesto, el Convenio Colectivo para Peluquerías, Centros de Estética, Artes y Oficios en el que se mezclan las mencionadas ayudas a los hijos en materia de enseñanza con las pólizas de responsabilidad civil y el supuesto de mejora de la prestación pública de incapacidad temporal.

Pero no siempre este grado de confusión es tan elevado. Existen convenios de Subsectores en los que sí que se ha partido de una distinción entre lo que constituyen Mejoras Voluntarias y Mejoras Sociales; aunque

luego, en la práctica, el tratamiento de las primeras presente un importante grado de dispersión. Por este motivo, es posible encontrar este tipo de mejoras voluntarias incluidas dentro del capítulo dedicado a «Enfermedades»; inclusión que resulta ser, por otro lado, la más generalizada y que, en cierto modo, se puede justificar si se tiene en cuenta que una de las mejoras más habituales es la que atañe a la prestación de incapacidad temporal, prestación que busca dar protección a aquella situación de necesidad resultado, entre otras causas, del padecimiento por el trabajador de una enfermedad. Esto es lo que sucede en el Convenio Colectivo de Educación para Centros de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana que, dentro del Capítulo dedicado a «Enfermedades», aborda la situación de necesidad que cubre la prestación de incapacidad temporal, tanto en lo que concierne a su cuantía, cuanto a lo que afecta al posible disfrute de vacaciones durante el tiempo que dure dicha situación incapacitante. Otros ejemplos se encuentran en el Convenio Colectivo de Centros de Enseñanza no Concertada, en los Convenios Colectivos de Enseñanza Privada de las Comunidades de Cataluña y País Vasco, o en el de Autoescuelas de Vizcaya.

En otros casos esa dispersión antes aludida se traduce en una consideración de este tipo de mejoras voluntarias dentro del capítulo dedicado a «Retribuciones». Una regulación que, por tratar de buscarle una explicación, tal vez sea debida al contenido económico que presentan las mejoras dirigidas a complementar las prestaciones de incapacidad temporal y maternidad. En este sentido se expresa el Convenio Colectivo de Enseñanza Concertada que, dentro del Título dedicado a «Retribuciones», y tras haber establecido la normativa general en materia de salario, a continuación diferencia entre complementos específicos —en función de la actividad desempeñada por el trabajador, o de COU y Bachillerato— y otros complementos —entre los que figura el de incapacidad temporal— situándolo, de un modo un tanto sorprendente, entre los complementos retributivos autonómicos y el plus de portero. Este tipo de tratamiento también aparece en el Convenio Colectivo para Escuelas de Educación Especial de Cataluña que llega a ser, si cabe, aún más caótico que el anterior, ya que, dentro del Capítulo dedicado al «Régimen de Retribuciones», se suceden, sin solución de continuidad, las retribuciones en sentido estricto, la antigüedad, la enfermedad y accidentes (donde se refleja la incapacidad temporal) o el tratamiento de las vacaciones en el caso de la maternidad, concluyendo, ahora sí, con un concepto retributivo como es la regulación económica de las horas extraordinarias.

Junto a los convenios de los Subsectores descritos, existen otros en los que dichas mejoras voluntarias quedan integradas con otras varias materias formando parte del Capítulo dedicado a materias tales como la seguridad y salud en el trabajo, derechos sindicales, vacaciones y permisos, e incluso jubilaciones. Entre estos convenios hay que citar al Conve-

nio Colectivo de Colegios Mayores que, en su capítulo V, regula jornada, vacaciones, permisos, lactancia y guarda legal, excedencias, jubilaciones, maternidad y adopción, incapacidad temporal y servicio militar; o el caso del Convenio Colectivo para Centros de Educación Universitaria que integra régimen asistencial, mejoras sociales y derechos sindicales en un mismo Capítulo. O quizás el que, sin duda, refleja ese tratamiento confuso con más claridad, esto es, el Convenio Colectivo estatal de Autoescuelas, en el que, tanto unas mejoras como otras, se suceden en su articulado sin reglas que evidencien orden alguno.

Por último, merece la pena subrayar que la regulación convencional del Sector de la Enseñanza Privada no contempla, en sentido propio, fórmulas de previsión privada de carácter complementario; ya se trate de un plan de pensiones o de seguro colectivo. No obstante lo anterior, y sólo en algunos casos, aparecen los denominados premios de jubilación; unos premios que, a diferencia de la naturaleza salarial de la que participan los denominados premios de fidelidad o de permanencia en los términos apuntados en el Capítulo de Salario, constituyen auténticos compromisos por pensiones (según éstos son definidos en la Ley 30/1995, de 8 de noviembre de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados). Lo que significa, en consecuencia, que estos premios de jubilación deben ser externalizados de conformidad con el marco legal vigente. Esta consideración, no exenta por otro parte de problemas interpretativos, es la que siempre ha sostenido la Dirección General de Seguros (Ministerio de Economía y Hacienda) y es la que, finalmente se ha impuesto, tal y como recoge la disposición adicional decimoquinta de la Ley 44/2002, de 22 de noviembre, de Medidas de Reforma del Sistema Financiero, al establecer el régimen transitorio de acomodación de determinados compromisos por pensiones; en concreto, se amplía, hasta el 31 de diciembre de 2004, el plazo para la integración en planes de pensiones de empleo de promoción conjunta de aquellos compromisos, establecidos en convenio colectivo de ámbito supraempresarial, vinculados a la permanencia del trabajador en la empresa o sector hasta la jubilación que, bajo la denominación *premios de jubilación* u otras, consistan en una prestación pagadera por una sola vez en el momento del cese por jubilación. En definitiva, la consideración de dichos premios como compromisos por pensiones va a obligar a dar entrada a las fórmulas de previsión privada legalmente establecidas y que, como se ha dicho, actualmente no son recogidas en ninguno de los instrumentos colectivos que constituyen este sector de la Enseñanza Privada.

Pues bien, partiendo de la distinción apuntada acerca de lo que unas y otras mejoras representan, y aceptando que este Sector, en la práctica totalidad de los Subsectores que lo integran, adolece de la uniformidad u homogeneidad que sería deseable en cuanto a la regulación de las mismas, el paso siguiente será, lógicamente, su análisis más circunstanciado.

3.2. Las mejoras voluntarias

La negociación colectiva en materia de mejoras voluntarias prácticamente se concentra en las prestaciones de incapacidad temporal, maternidad y jubilación, siendo, en unos casos, mejoras que sólo van dirigidas a ampliar el contenido económico de las mencionadas prestaciones —que es lo que, como se verá a continuación, prevén la casi totalidad de los convenios analizados respecto al complemento por incapacidad temporal—; y, en otros, además, suponen la mejora de las condiciones laborales del trabajador —se está haciendo referencia, concretamente, al tratamiento que, en ocasiones, recibe el tiempo de suspensión del contrato que conlleva el descanso por maternidad o incapacidad temporal a efectos de las vacaciones—.

La prestación de incapacidad temporal, como se sabe, está pensada para dar protección a aquellos trabajadores que sufran cualquier alteración de la salud que les impida o imposibilite, temporalmente, para el ejercicio de su actividad profesional (art. 128 de la LGSS). El trabajador recibe entonces la asistencia sanitaria que sea precisa para recuperar la capacidad perdida así como, que es lo que ahora interesa, un subsidio económico; este subsidio se calcula aplicando a la base reguladora, (que viene determinada por la base de cotización —aproximadamente la retribución real del trabajador— del mes anterior a la fecha de inicio de la situación de incapacidad) un determinado porcentaje.

Asimismo, hay que señalar que la cuantía de la prestación económica por incapacidad temporal es distinta en función del tiempo que aquella situación incapacitante se prolongue y de la causa de la que derive. De este modo, si es *enfermedad común o accidente no laboral* la cuantía, a su vez, será diferente durante el periodo comprendido entre el 4.º día a partir de la baja y el 20.º día, ambos inclusive, en cuyo caso el subsidio consistirá en el 60 por 100 de la base reguladora calculada de conformidad con lo ya indicado; y a partir del 21.º día de baja dicho subsidio será del 75 por 100. Si la incapacidad es consecuencia de *enfermedad profesional o accidente laboral*, entonces la prestación económica asciende al 75 por 100 de la base reguladora desde el día siguiente a que tenga lugar la baja del trabajador (art. 2 del Decreto 3158/1966 de 23 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General de prestaciones económicas de la Seguridad Social).

Lo señalado es el tratamiento legal que recibe la mencionada situación de incapacidad temporal; a partir de aquí, resulta más que posible que, a través de la negociación colectiva, se mejore el contenido económico de la prestación que haya de percibir el sujeto cuando se convierta en beneficiario de la misma. En el caso concreto del Subsector de la Enseñanza Concertada se ha podido observar una regulación sobre este particular muy significativa en la que se combinan, criterios temporales y de antigüedad estableciéndose, así, las siguientes posibilidades:

Como regla general, todos los trabajadores en situación de incapacidad temporal y durante los tres primeros meses, percibirán el complemento necesario hasta completar el 100 por 100 de su retribución salarial total, incluidos los incrementos salariales producidos en el periodo de baja. Si se trata de profesores incluidos en la nómina de pago delegado de la Administración educativa correspondiente, la percepción del 100 por 100 de su retribución salarial total se ampliará a los siete primeros meses de la incapacidad temporal. En cada caso de los señalados anteriormente, una vez superados los periodos respectivos indicados, se abonará el 100 por 100 de la retribución salarial total en proporción de un mes más por cada trienio de antigüedad en la empresa.

Es evidente que, respecto a la regulación prevista en la Ley, el Convenio ha introducido una mejora significativa en tanto que se utiliza como parámetro de referencia el salario total del trabajador, incluidos los incrementos salariales, frente a la fórmula de cálculo legal constituida, exclusivamente, por la base de cotización. Dicho en otros términos, el trabajador, aunque pasa a encontrarse en situación de baja por incapacidad temporal, sin embargo mantiene su poder adquisitivo en las mismas condiciones que si estuviera prestando servicios. Es, sin duda, una mejora que puede llegar a representar para las empresas de este Subsector un alto coste, precisamente por el tipo de actividad que éstas desarrollan. No se puede ignorar que se está en presencia de un Sector en el que no resulta infrecuente que entre su personal, fundamentalmente el docente, se soliciten bajas médicas ocasionadas, la mayoría de las veces, por problemas relacionados con enfermedades del trabajo o por estrés laboral.

Tal vez esta frecuencia de uso sea una de las causas que justifique que, a continuación, se haya fijado un límite temporal respecto a la aplicación de dicha mejora. De este modo, la misma sólo alcanza a los tres primeros meses de baja con excepción, eso sí, por un lado, de que se trate de un determinado tipo de trabajadores «*profesores incluidos en la nómina de pago delegado de la Administración educativa*»; en cuyo caso se mantiene durante los siete primeros meses. Y de otro, con independencia de la clase de trabajador que sea, que guarde cierta vinculación («*antigüedad*»), con la empresa, con lo que esto significa si se tiene en cuenta el elevado índice de personal contratado temporalmente que no reúne ese mínimo de tres años. Es probable que lo que se intente con este límite sea evitar que las bajas lleguen a convertirse en una práctica fraudulenta habitual; algo que, por otro lado, resulta coincidente con la preocupación mostrada por el legislador en materia de seguridad social, consistente en introducir medidas tendentes a controlar el gasto y los posibles abusos en su utilización, especialmente de este tipo de prestaciones de corta duración.

La mejora de la prestación de incapacidad temporal prevista con carácter general vuelve a aparecer en el art. 49 del Convenio Colectivo del

Subsector de Enseñanza No Concertada al establecerse que *«en los supuestos de incapacidad temporal y durante los tres primeros meses, se abonará al trabajador el complemento necesario para alcanzar el 100 por 100 de la retribución mensual ordinaria que le correspondería de haber podido desarrollar sus actividades laborales. En caso de continuar la incapacidad se abonará un mes más por cada trienio de antigüedad»*. Por otra parte, lo dicho no es exclusivo de los convenios mencionados ya que, en la práctica totalidad de los convenios colectivos de los Subsectores analizados existen regulaciones semejantes. En concreto, se encuentra en el art. 32 del Convenio Colectivo de Universidades Privadas; en el art. 31 del Convenio Colectivo de Educación Infantil que, incluso, prevé que las empresas puedan contratar pólizas de seguro que cubran esta contingencia; en el art. 39 del Convenio Colectivo de Enseñanza de Peluquería y Estética; en el art. 7 del Convenio Colectivo de Autoescuelas de Valencia; o por último, en el art. 36 del Convenio Colectivo de Colegios Mayores Universitarios, que incorpora respecto a los anteriores una nueva limitación al establecer, para el caso de que la incapacidad continúe que, si bien entrará en juego el criterio de la antigüedad por cada trienio, no obstante, el abono de dicha mejora no será obligatorio para la empresa *«en ningún caso, más de cinco mensualidades»*.

Mención especial merecen el Convenio Colectivo del Subsector de Educación Especial y el de Autoescuelas, en los que el tratamiento de la situación incapacitante se hace depender de cuál sea la causa, profesional o no, que la haya motivado. Por lo que respecta al primero, hay que señalar que esta diferencia de trato sirve, en unos casos, para afectar a la cuantía de la prestación en su integridad. Esto es lo que ocurre, concretamente, en el Convenio Colectivo de Educación Especial que, tras ser menos generoso con el porcentaje inicial en que consiste la mejora, aunque el parámetro siga siendo la retribución salarial total *«los trabajadores en situación de IT percibirán como mínimo el 75 por 100 de su retribución total, incluidos los incrementos salariales producidos en el periodo de baja. Durante los primeros treinta días de IT percibirán el 100 por 100 de su retribución mensual ordinaria»*, lo cierto es que, cuando esa misma incapacidad es provocada por accidente de trabajo o trae causa de una enfermedad profesional, el complemento adquiere el valor máximo, esto es, *«el 100 por 100 de su retribución total durante el periodo»* (arts. 60 del Convenio Colectivo de Educación Especial y art. 37 del Convenio Colectivo para Centros de Atención a Personas con Discapacidad de Valencia que, expresamente, prevé esta regulación para *«los trabajadores y trabajadoras de los centros especiales de empleo»*). Algo semejante sucede en el Convenio Colectivo de la empresa Talleres Protegidos Gureak S.A; así, mientras que en los casos de incapacidad derivada de accidente de trabajo, la empresa habrá de complementar las prestaciones derivadas de tal contingencia hasta el importe íntegro mensual de las

retribuciones del trabajador y por el tiempo que ésta dure. No cabe decir lo mismo cuando la baja deriva de enfermedad común ya que entonces, el complemento sólo representa el 50% de la base reguladora, que no del salario, y sólo durante los tres primeros días (art. 32).

En otros convenios, por el contrario, la causa determinante de la incapacidad, profesional o no, afecta a la cuantía de la mejora sólo cuando la incapacidad temporal se prolongue, tal y como sucede en el art. 14 del Convenio Colectivo para Escuelas de Educación Especial de Cataluña que, si bien, con carácter general parte de la siguiente previsión *«en los casos de Incapacidad Temporal, y durante los seis primeros meses, el trabajador/a recibirá el complemento necesario hasta llegar al 100 por 100 de su retribución salarial total. En caso de continuar la IT, esta situación se alargará un mes más por cada trienio de antigüedad»*, no obstante, tal limitación no opera *«cuando la IT sea producida por accidente de trabajo strictu sensu o in itinere o bien por enfermedad profesional reconocida como tal por el ICS o la mutua patronal de accidentes de trabajo en la que cotice la empresa, el complemento hasta el 100 por 100 de la retribución salarial total se alargará hasta el reconocimiento de la situación de invalidez provisional»*.

Una diferencia de trato que sin embargo no opera cuando los mencionados Convenios regulan dicha mejora para los niveles concertados de enseñanza ya que, entonces, siguiendo con la regulación específica de este Subsector, que ya ha sido vista, se establece que: *«El profesorado titular de los centros concertados, incluidos en nómina de pago delegado, en situación de incapacidad temporal y durante los siete primeros meses, recibirá el complemento necesario hasta completar el 100 por 100 de su retribución salarial total, incluidos los incrementos salariales producidos en periodo de baja. En caso de continuar la incapacidad, se abonará hasta el 100 por 100 un mes por cada trienio de antigüedad. Todo lo anterior se tendrá derecho a percibir siempre que lo abone la Administración educativa correspondiente, así como la sustitución del trabajador en tal situación»* (art. 10 del Anexo I «De los Centros Educativos» del Convenio Colectivo de Educación Especial).

Por su parte, en el Convenio del Subsector de Autoescuelas hay que decir que esta diferenciación, en función de la naturaleza de la contingencia de la que derive la incapacidad temporal, actúa de manera distinta a los casos mencionados. Así, cuando la baja médica es por accidente de trabajo y enfermedad profesional, el complemento alcanzará el 100 por 100 hasta un máximo de tres meses; y por el contrario, cuando aquélla es debida a accidente no laboral o enfermedad común es del 100 por 100 desde el primer día, el primer mes y la primera baja del año (art. 33). Una regulación que sorprende, por cuanto la misma actúa en sentido contrario a lo que viene siendo habitual para el resto de los Subsectores en los que, como se ha podido comprobar, cualquier previsión que pueda resultar más

favorable para los trabajadores, siempre se proyecta respecto de las contingencias profesionales.

Otra de las prestaciones del sistema de Seguridad Social que también se ha visto mejorada es la de maternidad. Algo que se explica, como ya se ha dicho en más de una ocasión a lo largo de este trabajo, por la enorme presencia de personal laboral femenino en el Sector que ahora nos ocupa; una vez más, se trata de una mejora que afecta a la cuantía del subsidio económico a percibir, generalmente, por la trabajadora. Un subsidio que se calcula conforme a las reglas previstas para la prestación de incapacidad temporal; no en vano, la prestación de maternidad fue inicialmente considerada un supuesto más de incapacidad temporal, de ahí que muchos aspectos de su regulación sean iguales y que, en la práctica, aún se sigan abordando de forma conjunta. Esto es lo que explica que en el Convenio Colectivo de Autoescuelas de Valencia aparezcan recogidos el complemento por incapacidad temporal y la licencia por maternidad en un mismo artículo (art. 7).

Pues bien, de nuevo los Convenios estudiados utilizan, a efectos de mejorar esta prestación de la Seguridad Social, el parámetro de la retribución total. Es lo que sucede, entre otros, en el art. 35 del Convenio Colectivo de Colegios Mayores Universitarios cuando prescribe que *«las trabajadoras tendrán derecho a su retribución total durante la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, o adopción concedidos a tenor de lo dispuesto en la legislación vigente»*; o el caso del art. 71 del Convenio Colectivo de Atención Especializada en el ámbito de la familia de la Comunidad Valenciana.

La única singularidad que se ha apreciado en el estudio de los convenios de los distintos Subsectores es la que contempla el art. 38 del Convenio Colectivo de Enseñanza Concertada cuando señala que *«los trabajadores tendrán derecho a su retribución total durante la suspensión del contrato derivada de maternidad, adopción, acogimiento permanente o preadoptivo o riesgo durante el embarazo»*. Llama la atención porque es en el único Convenio de los analizados en el que aparece, propiamente, la prestación de riesgo durante el embarazo, ya que, en otros, sólo se hace mención a la obligación que tiene la empresa, ante el supuesto de que exista un riesgo para la mujer trabajadora y el feto, de dar traslado a aquélla a otro puesto de trabajo y, en el caso de no ser posible, dicha empresa *«asegurará los beneficios y derechos económicos o de otro tipo inherentes al puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se recupere»* (art. 38 del Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la familia y juventud de Valencia).

En todo caso, se le esté dando el mismo tratamiento que para la maternidad. Lo que no debe inducir al error de considerar que se está ante prestaciones semejantes, pese a estar reguladas bajo la misma norma reglamentaria (RD 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regula las

prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo), y al hecho de que el sujeto beneficiario sea la mujer trabajadora embarazada. En la situación que protege el riesgo durante el embarazo, la contingencia viene dada por la incompatibilidad existente entre la situación de embarazo y el desempeño de la actividad profesional; por el contrario, en el caso de la de maternidad la finalidad es doble, por un lado, facilitar a la madre la recuperación de su estado físico tras el parto, y de otro, potenciar la relación filial entre madre e hijo.

En relación con esta misma prestación cabe simplemente recordar en este momento que son numerosos los convenios que contemplan entre su articulado un tratamiento más favorable de las vacaciones para la trabajadora, tal y como ya se ha dicho en el Capítulo de Jornada. Entre otros, el Convenio Colectivo para Escuelas de Educación Especial de Cataluña, el Convenio Colectivo de Enseñanza No Reglada, el Convenio de Enseñanza Privada de Cataluña, o el Convenio Colectivo de Educación Infantil cuyo art. 32 señala expresamente que: *«Cuando las vacaciones coincidan totalmente o en parte con el periodo de baja médica por maternidad, éstas se disfrutará a continuación del alta médica hasta el total de días que le correspondieran, salvo acuerdo de las partes para otra fecha de disfrute»*.

Por último, hay que hacer referencia a otro tipo de mejora voluntaria que, a diferencia de las anteriores, no es tan habitual en los convenios. Se trata del llamado premio de jubilación, sobre el que ya se ha hecho mención anteriormente, y que igualmente participa de la indefinición apuntada al comienzo del trabajo respecto al tratamiento que reciben las mejoras en general. Así, en el caso concreto del premio de jubilación que regula el Convenio Colectivo de Centros de Educación Universitaria, aparece dentro del Capítulo dedicado a «Régimen asistencial, mejoras sociales y derechos sindicales», entre la mejora relativa a ropa de trabajo y a enseñanza gratuita; o, en el caso del Convenio Colectivo estatal de Autoescuelas en el que se aborda, al mismo tiempo, el plus de residencia e insularidad, las pagas extraordinarias o el complemento de antigüedad con el premio de jubilación.

En cuanto a su contenido hay que subrayar que es prácticamente igual en todos los convenios. Por citar uno de ellos a modo de ejemplo, en el Convenio Colectivo de Enseñanza Privada del País Vasco se prevé el mantenimiento de un premio de jubilación para los trabajadores que al jubilarse tuvieran al menos quince años de antigüedad en la empresa. El premio consistirá en el importe correspondiente a tres mensualidades y una mensualidad más por cada cinco años que excedan de los 15 primeros. En la misma línea se pronuncian los Convenios Colectivos del Subsector de Autoescuelas de las provincias de Granada (art. 18) y de Valencia (art. 18) y el Convenio Colectivo de Centros de Educación Universitaria e Investigación (art. 49). El caso del Convenio estatal de Autoescuelas presenta,

respecto a los anteriores, una especialidad ya que, junto al supuesto general antes señalado, también contempla la posibilidad de conceder una cantidad única, revisable anualmente en la línea de las subidas salariales, al trabajador que al jubilarse «tuviere cinco años en el empresa» (art. 17).

3.3. Las mejoras sociales

La especial naturaleza del Sector que es objeto de análisis explica que los convenios colectivos de los distintos Subsectores que lo integran hayan adoptado mejoras sociales prácticamente idénticas; resultado obviamente de la finalidad educativa del mismo y del tipo de centros en los que el personal afectado desarrolla su actividad profesional.

Unas mejoras que, como ya se ha señalado, están dirigidas a facilitar al trabajador aspectos, bien relacionados con su vida laboral como es el caso de la ropa de trabajo que, en unos casos, sólo se proporcionará al personal de servicios y al técnico o de laboratorios (como ocurre en el art. 48 del Convenio Colectivo de Centros de Estudios Universitarios e Investigación y en el art. 25 del Convenio de Escuelas de Turismo) y, en otros, además, al personal docente (tal y como lo recoge el art. 17 del Convenio Colectivo de Enseñanza Concertada). Algo semejante sucede con la manutención y el alojamiento que generalmente se reservan al personal que atiende los servicios de comedor y cocina durante los días que ejerza su actividad laboral y coincida el horario de comidas con su jornada diaria (como sucede, por citar un ejemplo, en el Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la familia, infancia y juventud de Valencia). En otros supuestos, por el tipo de centro de que se trata, esta mejora presenta singularidades que merecen ser destacadas. Es lo que sucede en el Convenio Colectivo de Colegios Mayores Universitarios (art. 43) que, a tal efecto, establece, para quienes no sean los que atiendan los servicios de cocina y comedor, en cuyo caso sigue lo antes señalado, el derecho a utilizar los servicios de comedor dentro del horario de comidas establecido por la empresa, siempre y cuando abone el 50 por 100 de lo establecido para los colegiales residentes; en todo caso, para los trabajadores internos, se considerará que el derecho a manutención y alojamiento cesa a partir de las ocho semanas de baja por incapacidad temporal o cualquier otra causa de suspensión del contrato de trabajo.

Otras veces las mejoras sociales lo que persiguen es facilitar aspectos de la vida personal del trabajador. Como ocurre, por citar un ejemplo, con la enseñanza gratuita para los hijos del personal que preste servicios en centros afectados por los convenios que lo integran; una mejora que, como se ha dicho, recibe distinto tratamiento, según qué casos. Así, en el art. 79 del Convenio Colectivo de Enseñanza no Concertada esta enseñanza gratuita se refiere a las regladas que se impartan en el propio cen-

tro en el que el trabajador desempeñe su actividad, y siempre que lo haga en régimen de jornada completa. Algo semejante ocurre en el Convenio Colectivo de Enseñanza Concertada, ya que tal gratuidad es total cuando se refiere a la enseñanza reglada y a las actividades complementarias organizadas por las empresas, para todos y cada uno de los niveles educativos, derecho siempre limitado a que el trabajador tenga una dedicación al menos igual a la mitad de la jornada laboral anual. No obstante, este Convenio contempla dentro de esta mejora otra posibilidad, cual es la de establecer una preferencia de plaza en puestos escolares, de nuevo sujeta a la limitación de que trabajador tenga una dedicación al menos igual a la mitad de la jornada anual, para cualquier nivel educativo de los que se impartan.

Por último, junto a las mejoras anteriores que, como se ha dicho, se repiten en todos los Convenios, resulta también destacable la inclusión de pólizas de responsabilidad civil, cuya cobertura es tan variada como lo es la multiplicidad de actividades que forman parte de este Sector. En efecto, se está en presencia de un Sector en el que conviven actividades que van más allá de lo que es la mera impartición de clases en las aulas; se está haciendo referencia concretamente a las actividades deportivas, excursiones, visitas formativas y culturales, internas y externas al centro. Es precisamente esta variedad la que obliga a tener previstos los posibles daños o accidentes que, con ocasión de cualesquiera de dichas actividades, puedan sufrir tanto el personal laboral como quienes reciben la enseñanza. Baste citar, el Convenio Colectivo de Educación Infantil que, a tal efecto, señala los supuestos que deben quedar cubiertos, mencionando entre otros *«actos, omisiones y negligencias propias de los Centros asegurados y de las personas de quienes deba responder. La propiedad, el arrendamiento o usufructo de locales, edificios y terrenos utilizados para la explotación de la actividad o para domicilio social. Los actos organizados, patrocinados o realizados por los Centros, siempre que éstos formen parte del marco normal de sus actividades...»* (art. 62); al tiempo que establece, lo que es otra cuestión, que dicho seguro de responsabilidad civil deberá indemnizar también las situaciones de fallecimiento, gran invalidez, incapacidad absoluta e invalidez permanente total y parcial que puedan derivar de accidente de trabajo.

4. DERECHOS SINDICALES

El análisis de los convenios colectivos del Sector de la Enseñanza Privada en el ámbito de los derechos sindicales no se caracteriza por una regulación convencional original y creativa, sino al contrario ya que en la mayoría de los casos los convenios se limitan a transcribir literalmente las normas reguladoras de esta materia, o a remitirse a ellas; más

concretamente el Estatuto de los trabajadores, o la Ley Orgánica de Libertad Sindical. El caso más significativo es el del Convenio Colectivo de Enseñanza no Reglada, que hace una remisión a la normativa en materia de representación colectiva en los términos siguientes «*los derechos de representación colectiva y sindical de los trabajadores se regirán por lo establecido en la legislación laboral vigente*» (art. 22). No obstante, hay una preocupación recurrente en los convenios, como luego se comprobará, porque aparezcan algunos derechos que, aún siendo legales y no necesitando de su plasmación en la norma convencional, se incluyen, parece que para reforzar su aplicación. Este es el caso del derecho a la no discriminación por la actividad sindical o el derecho de reunión, por citar algunos. Estas afirmaciones son correctas en términos generales, aunque se señalarán las peculiaridades más importantes en casos de convenios concretos, donde puede encontrarse algún desarrollo más generoso en el reconocimiento de funciones o derechos consagrados en las normas legales.

Hay que subrayar que, en algunos de los convenios analizados, el desarrollo convencional se hace de manera escueta y conjunta (en un sólo precepto) para ambos canales de representación, sin hacer distinción alguna sobre los mismos. Así lo hacen el Convenio Colectivo de Autoescuelas de Vizcaya o el estatal del mismo Subsector. Además, todos los convenios de los diferentes Subsectores regulan, sin separar la representación unitaria de la sindical, las funciones, derechos, garantías en el mismo Capítulo dedicado a los derechos sindicales. No obstante, para realizar un estudio estructurado de esta materia, y aunque los convenios, como se ha dicho, no suelen hacer distinción entre los dos canales de representación (unitario y sindical), parece más adecuado que se comenten por separado las previsiones que se realizan para los representantes de uno u otro tipo.

4.1. La regulación de los derechos de la representación unitaria

La regulación convencional sobre esta cuestión se limita a contemplar la existencia de los comités de empresa y delegados de personal, como los órganos representativos de los trabajadores en las empresas o centros de trabajo, para la defensa de sus intereses. Reconocimiento éste que no es más que una transcripción exacta de lo que señalan los artículos 62 y 63 del Estatuto de los Trabajadores. Esto es lo que sucede, por ejemplo, en el Convenio Colectivo de Universidades Privadas, en el Convenio Colectivo de Enseñanza Privada de Cataluña, o en el Convenio Colectivo de Educación Infantil.

No obstante, resulta significativa la regulación que se hace en alguno de los convenios en cuanto a la existencia de un delegado de personal en empresas de menos de seis trabajadores. En este caso, si bien es verdad

que se reconoce el derecho de los trabajadores a tener un delegado de personal, por otra parte no contemplado en el Estatuto de los Trabajadores, a continuación se señala que éstos no gozarán de las garantías que la norma anteriormente citada concede a los mismos en el art. 68 del Estatuto de los Trabajadores, según jurisprudencia reiterada. Todo ello sin olvidar que, además, no se establecen cuáles son sus funciones, con lo que se puede presumir que serán las mismas que las reconocidas para los delegados de personal, aún cuando no podrán ejercer derechos tan importantes como el relativo al crédito horario, o tener garantías tan esenciales como no ser despedido o sancionado en el ejercicio de sus funciones. Este es el caso del art. 20 del Convenio colectivo de Autoescuelas de Vizcaya cuando establece que: *«En las empresas con menos de 6 trabajadores/as se nombrará un delegado/a elegido/a por aquéllos, para las relaciones con la Dirección, aunque no gozarán de las garantías establecidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores»*.

Otra de las cuestiones que se destacan en la mayoría de los convenios se refiere al derecho de asamblea y de reunión de los trabajadores. En términos generales, se puede decir que los convenios analizados reconocen el derecho de reunión o de asamblea, siempre que se comunique a la empresa previamente y no perturbe el funcionamiento normal de la misma. Una vez más, vuelve a reproducirse el contenido del art. 77 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores. No obstante lo anterior, cabe destacar aquellos otros convenios que regulan el derecho de asamblea con unos límites más favorables que los establecidos en el mencionado precepto. Como se sabe, la previsión legal señala que los trabajadores tienen derecho a reunirse en asamblea, y que ésta podrá ser convocada por los representantes unitarios o por los trabajadores siempre que alcancen el 33 por 100 de la plantilla. Pues bien, esta previsión se mejora en alguno de los convenios del Sector señalando que la asamblea podrá ser convocada en los términos anteriormente fijados en la norma, pero en el caso de que sean los trabajadores quienes la convoquen bastará con que alcance el 20 por 100 de la plantilla.

Así se establece, por citar un ejemplo, en el Convenio Colectivo para Centros de Asistencia, Rehabilitación, Protección y Educación para deficientes mentales y minusválidos físicos y sensoriales de Barcelona; aunque, como ya se ha señalado, se exige que haya comunicación a la empresa, hay que decir sin embargo que en algunos de los convenios estudiados no se señala plazo de preaviso, mientras que otros se establece que, al menos, debe ser de 48 horas. Otros convenios que se refieren al derecho de reunión y asamblea, bien en términos generales, o bien concretando el modo y lugar de su ejercicio, son el Convenio de Universidades Privadas (art. 33.g); el de Centros de Enseñanza no Concertada (art. 81); el de Enseñanza Privada del País Vasco (art. 82); el de Enseñanza Privada de Cataluña (art. 80); el estatal de Autoescuelas (art. 24a); el de Autoescue-

las de la provincia de Granada (art. 24); el de Enseñanza Privada Concertada (art. 88) y el de Escuelas de Turismo (art. 27).

Por lo que respecta al crédito horario para la realización de las funciones representativas, y la posibilidad de su acumulación en uno o más miembros del comité o de los delegados de personal, con comunicación a la empresa de esta circunstancia, hay que destacar que la práctica totalidad de los convenios analizados contemplan esta posibilidad, sin que sea de destacar una mejora de lo que al respecto prevé la norma; esto es, se limitan a aplicar lo que el art. 68 e) del ET permite, es decir, que, por convenio colectivo, se puede pactar la acumulación del crédito de horas de los representantes unitarios en uno o varios de ellos, de manera que pudieran quedar liberados de su obligación al trabajo, y sin perjuicio de su remuneración.

Es de subrayar, en todo caso, que un gran número de estos convenios mezclan el crédito horario reconocido a los representantes unitarios con el que, también, se concede a los delegados sindicales; como puede resaltar-se igualmente que la práctica totalidad de los convenios recogen la previsión de que esta acumulación se produzca, no sólo en el caso de los representantes unitarios, sino que las centrales sindicales con derecho a participar en la mesa negociadora pueden establecer dicha acumulación en otros trabajadores, aunque no formen parte del comité de empresa o sean delegados de personal. Así aparece en convenios como el Convenio Colectivo de Escuelas de Turismo (art. 27.e); en el Convenio Colectivo de Enseñanza Concertada (art. 87); en el Convenio Colectivo de Enseñanza Privada de Cataluña (art. 79) o en el Convenio Colectivo de Enseñanza de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos (art. 55).

En otro orden de cosas, muchos de los convenios analizados, sobre todo dentro del Subsector de Autoescuelas, establecen la obligación empresarial de que ningún trabajador podrá ser sancionado o despedido disciplinariamente, sin que antes se ponga en conocimiento de la representación unitaria de la empresa. Esta cláusula impone una obligación de información hacia el comité o delegados de personal, sin que esto suponga impedimento al despido o sanción. De este modo, y por poner un ejemplo, se recoge en el art. 24.d del Convenio Colectivo de Autoescuelas de Granada y art. 24.e del Convenio estatal que *«Ningún trabajador/a será sancionado disciplinariamente, sin que sea informado el Comité de empresa o Delegado de personal»*.

Por último, y por lo que respecta a la representación unitaria, la mayoría de los convenios reconocen el derecho de los delegados de personal y miembros de comités de empresa a ausentarse para realizar funciones de representación del personal, o sindicales, siempre que se haga mediante preaviso y con justificación; de modo que, cumplidos estos condicionamientos se reconoce el derecho a la remuneración por la ausencia al trabajo. Baste citar, el Convenio Colectivo de Enseñanza Concertada (art.

82) o el Convenio Colectivo de Universidades Privadas (art. 33,d). También es una regla que puede afectar a los delegados de personal o miembros del comité de empresa la que prevé la ausencia al trabajo para la negociación del convenio colectivo. De manera que en todos los convenios se establece que, cuando el sindicato representativo tenga derecho a formar parte de la mesa negociadora del convenio y elija a uno de los trabajadores para que forme parte de la misma, dicho trabajador tendrá derecho a los permisos necesarios y las empresas la obligación de concedérselos con carácter retribuido (art. 59 del Convenio Colectivo de Colegios Mayores Universitarios). Un derecho éste a disfrutar de permisos retribuidos que, además, se ampliará, también, al supuesto de tener que acudir a las sesiones de la Comisión Paritaria de interpretación, mediación y arbitraje (art. 90 del Convenio Colectivo de Enseñanza Concertada).

4.2. La regulación convencional de la representación sindical

En el análisis de este tipo de representación debe mencionarse, de manera muy destacada, que todos los convenios analizados recogen una cláusula de no discriminación por razón de la actividad sindical. Estas cláusulas se refieren, de forma expresa, al hecho de que ningún trabajador podrá ser discriminado por razón de su afiliación a un sindicato, así como la posibilidad de distribuir información de interés laboral, siempre que exista una conducta no alteradora del ritmo normal de trabajo y con comunicación a la empresa o al empresario. Esta cláusula está presente, tal y como se ha dicho, en todos los convenios, desde el de Universidades Privadas, hasta los dedicados a Educación Especial, pasando por los Convenios Colectivos del Subsector de Autoescuelas. Es llamativo que todos utilicen una fórmula semejante para establecer la cláusula de protección frente a la discriminación, en el sentido siguiente: *«la protección a la libertad sindical y libertad de expresión y las manifestaciones en el ejercicio de las mismas; distribuir información y publicarlas así como verter opiniones de interés social para los trabajadores»* (art. 64 del Convenio Colectivo de Educación Infantil).

Otra de las cuestiones tratadas en los convenios es la relativa a la cuota sindical; cualquier trabajador afiliado a un sindicato puede solicitar, por escrito, a las empresas que se le descuente de la nómina dicha cuota sindical para que, posteriormente, sea ingresada en la central sindical a la que pertenezca. Según unos convenios, el importe de la cuota debe quedar fijado de forma expresa; en otros, por el contrario, se guarda silencio al respecto, pero es obvio que, aunque no haya mención alguna acerca de este extremo, debe comunicarse la cuantía a la empresa para que pueda llevarse a efecto tal descuento. Esto es lo que sucede, por citar un ejemplo, en el art. 57 del Convenio Colectivo de Colegios Mayores Universi-

tarios que señala que *«A requerimiento escrito de los trabajadores afiliados a centrales sindicales, las empresas podrán descontar en la nómina de los trabajadores el importe de la cuota sindical que se ingresará en la cuenta que el sindicato correspondiente determine. En la autorización escrita de los trabajadores deberá hacerse constar el importe que autoriza a descontar»*; una previsión, todo hay que decirlo, que aparece especialmente en los convenios cuyo ámbito de aplicación se centra en la formación universitaria o de enseñanza en general (art. 89 del Convenio Colectivo de Enseñanza Privada Concertada y art. 81 del Convenio Colectivo de Enseñanza no Concertada).

Por lo que se refiere a las secciones sindicales, no todos los convenios estudiados contienen previsiones acerca de las mismas; y cuando lo hacen, dicha regulación se centra fundamentalmente en la plasmación de lo que la LOLS regula sobre su constitución y los derechos que se les reconocen (art. 56 del Convenio Colectivo de Educación Especial); e, incluso, hay convenios que, si bien parecen contener una regulación extensa sobre la materia, cuando se desciende a su análisis se comprueba que no es más que una mera transcripción literal del contenido de los arts. 8 y 9 de la LOLS. En otros casos, se establece un mínimo de afiliación (no exigido en la LOLS) para el reconocimiento y constitución de la sección sindical; esto es lo que sucede, concretamente en el Convenio Colectivo para centros de Atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana, en el que, expresamente, se establece que podrán crearse secciones sindicales cuando al menos existan cuatro afiliados en el centro; señalando a continuación que los miembros o representantes de éstas no contarán con los derechos que la norma concede a los miembros del comité de empresa o delegados de personal, salvo que ostenten al mismo tiempo de esa condición.

En definitiva, resulta un tanto sorprendente el interés mostrado por los agentes sociales en la negociación colectiva de este Sector por subrayar lo que las normas legales ya establecen y plasmar en los convenios los derechos que ya se reconocen por las mismas, haciéndolo de manera literal. O lo que es lo mismo, parece como si con esa reiteración pretendieran su reconocimiento convencional, y con ello dotarles de un plus de garantía y seguridad jurídica.

* * *

Para finalizar con la materia de los derechos sindicales no se quiere dejar de mencionar que dentro del grupo de los convenios colectivos de empresa, concretamente el de Talleres Protegidos Gureak S.A sí que presenta alguna singularidad. En efecto, este Convenio Colectivo diferencia el doble canal de representación señalando la regulación de los representantes unitarios y de los sindicales. De este modo, y por lo que respecta a los primeros, el Convenio Colectivo crea un comité intercentros a quien le

confiere la función principal de la negociación colectiva. Por lo demás, se trata de una mera transcripción literal de lo establecido en el ET para este tipo de representación, tanto en funciones como en garantías mejorando, si acaso, el ejercicio del derecho a asamblea. Por su parte, en cuanto a los delegados sindicales no se destaca ningún aspecto relevante que no esté previsto ya en la normativa legal.

Asimismo, parece oportuno señalar que este instrumento colectivo remite, en todo aquello que no esté regulado, a lo dispuesto en las normas de base; una remisión singular si se tiene en cuenta que la misma se hace respecto de leyes ya derogadas, hasta citar al ET del 80.

5. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

El ordenamiento jurídico reconoce al empresario la facultad de adoptar medidas oportunas en los casos en los que el trabajador incumpla, o cumpla de forma defectuosa, sus obligaciones. En concreto, el art. 58 del ET contempla la facultad de sancionar al trabajador ante sus «incumplimientos laborales». Con la sanción se trata, por una parte, de corregir aquellos comportamientos de los trabajadores que sean contrarios a la disciplina de trabajo, y, por otra, se intenta evitar que se produzcan nuevamente, ya sea por el trabajador en cuestión, o por el resto de los trabajadores; en este último caso cabe afirmar que la sanción tiene un carácter preventivo y, al mismo tiempo, ejemplarizante. Ahora bien, el citado artículo, pese a hacer referencia a la facultad de sancionar, no señala ni define las faltas de los trabajadores. Por el contrario, tanto su descripción como su delimitación se encomiendan a las disposiciones legales y a los convenios colectivos. Lo mismo ocurre con las sanciones que puede imponer la empresa, para las que tan sólo se prohíben las sanciones «que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos de descanso o multa de haber», esto es, multas que impliquen la reducción del salario del trabajador. Por lo que aquí interesa hay que señalar que en los convenios colectivos del Sector de la Enseñanza Privada es posible encontrar los clásicos listados de infracciones laborales, clasificadas de la forma habitual en leves, graves y muy graves; y, junto a ello, las correspondientes sanciones aplicables por el empresario.

5.1. Infracciones y sanciones en el Sector de la Enseñanza Privada

En este Sector, como en otros, para que la conducta de un trabajador pueda ser considerada como falta sancionable, como ya se ha indicado, es necesario que esté recogida en una disposición legal o en el correspondiente convenio colectivo; conducta que, al mismo tiempo, debe ser dolo-

sa o, al menos, negligente. Esto significa que no todo comportamiento puede ser objeto de sanción, sólo los contemplados tal y como se acaba de indicar; y tampoco cabe que el empresario, como sujeto al que la norma atribuye la facultad sancionadora, imponga al trabajador cualquier tipo de sanción. Esa facultad debe ser ejercida dentro de los márgenes establecidos en las normas legales y convencionales. Es decir, es cierto que el empresario decide si sanciona o no el incumplimiento que esté tipificado como tal, y, si lo hace, la sanción a imponer; pero siempre entre aquellas que estén previstas al respecto. Pues bien, dicho esto, lo importante a estos efectos es determinar cómo se establecen y concretan tanto las faltas como las correspondientes sanciones en el sector de la enseñanza privada.

5.1.1. *Infracciones*

Está claro que los incumplimientos hacen referencia a la obligación de trabajar y a los términos en los que la misma se desarrolla. De ahí que en el Sector de la Enseñanza Privada pueda comprobarse, de un lado, que algunos de esos incumplimientos que quedan recogidos en los convenios colectivos como una serie de infracciones son bastante comunes a los que se pueden encontrar en la negociación colectiva de cualquier otro sector. Se trata de infracciones que, en este sentido, podrían calificarse como generales.

Entre éstas cabe destacar, a modo de ejemplo, las relativas a *«las faltas de puntualidad injustificadas»*, o el hecho de *«no cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falte al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo»*; infracciones que se recogen, entre otros, en el art. 48 del Convenio Colectivo de Escuelas de Turismo, en el art. 57 del Convenio Colectivo para los Centros de Educación Universitaria e Investigación, o en el los arts. 19 a 21 del Convenio Colectivo de Barcelona para Centros de Asistencia, Rehabilitación, Protección y Educación para deficientes mentales y minusválidos físicos y sensoriales. Algo semejante sucede con *«la embriaguez»*, *«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»*, o *«el incumplimiento de las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo»*; infracciones que se regulan, por ejemplo, en el art. 91 del Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. O, en fin, *«la indisciplina o desobediencia en el trabajo»*; infracción que señala, entre otras, el art. 25 del Convenio Colectivo de Cataluña para Talleres para Disminuidos Psíquicos. Todas estas infracciones, como ya se ha apuntado, pueden encontrarse recogidas en la regulación convencional de cualquier otro sector; ya que, como puede comprobarse, no están ligadas de forma exclusiva a actividades propias de la Enseñanza Privada.

También hay que indicar que, con carácter igualmente general, la descripción de un determinado incumplimiento suele ir acompañado en el convenio de determinados datos o circunstancias que permiten graduar la infracción y la sanción correspondiente, en razón de su mayor o menor gravedad dependiendo de que estén presentes o no tales circunstancias. Esto es lo que sucede en el supuesto de las faltas reiteradas de puntualidad que constituirán, según los casos, una falta leve, grave o muy grave dependiendo de factores tales como el número de faltas en un plazo determinado. Sirva como ejemplo lo señalado en el art. 87 del Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la familia, infancia y juventud, en el que las citadas faltas de puntualidad se califican como leves cuando se trata de *«tres al mes»*; de graves cuando tienen lugar *«más de cinco días y menos de diez al mes»*; y de muy graves *«cuando se producen durante más de 10 días al mes o durante más de 30 días en el trimestre»*. Lo mismo ocurre con las faltas injustificadas de asistencia al trabajo, tal y como se recoge, entre otros, en el art. 57 del Convenio Colectivo de Enseñanza de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos, o en el art. 83 del Convenio Colectivo de Enseñanza Privada de Cataluña, donde se indica que una falta injustificada de asistencia durante el plazo de *«treinta días»* es una falta leve, mientras que *«más de una y menos de cuatro faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un plazo de treinta días»* es una falta grave; convirtiéndose en muy grave cuando las citadas faltas sean *«superiores a tres en un plazo de treinta días»*.

De otro lado, algunos de los incumplimientos descritos sí constituyen infracciones propiamente vinculadas al Sector de la Enseñanza. Así, como faltas leves, pueden citarse el *«dar por concluida la clase con anterioridad a la hora de su terminación, sin causa justificada hasta dos veces en treinta días»*, o la *«negligencia en la entrega de calificaciones en fechas acordadas, en control de asistencia y disciplina de los alumnos»*; entre las graves, *«el incumplimiento de las obligaciones educativas, de acuerdo con la legislación vigente»*, o *«faltar gravemente a la persona del alumno, o de sus familiares»*; y, entre las muy graves, *«el abandono injustificado y reiterado de la función docente»*. Faltas que se encuentran recogidas, entre otros, en el art. 57 del Convenio Colectivo de Enseñanza de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos, en el art. 48 del Convenio Colectivo de Escuelas de Turismo, en el art. 86 del Convenio Colectivo de Enseñanza Privada del País Vasco, en el art. 35 del Convenio Colectivo de Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de Formación de Postgraduados, o en el art. 91 del Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. Como puede apreciarse, estas faltas se circunscriben a la labor educativa de forma generalizada y son, a su vez, idénticas para los diferentes Subsectores.

En otros convenios se contemplan incumplimientos propios de un específico Subsector dentro de la Enseñanza Privada. Esto es lo que puede detectarse, por ejemplo, en el art. 87 del Convenio Colectivo de Valencia para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la familia, infancia y juventud, en el que se contemplan infracciones tales como «*el abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, excepto en el supuesto de que el mismo, origine una situación de desprotección, abandono, desatención o crease una situación de riesgo para los menores atendidos, en cuyo caso se podrá considerar como falta grave o muy grave en razón del daño a los menores que se derive de dicha conducta*»; o el hecho de «*dar a conocer datos que afecten a la intimidad de los menores o familias atendidas*», lo que constituye una falta muy grave. Es decir, en este caso la presencia de singularidades de la prestación laboral en el Subsector de Educación Especial, debidas sobre todo a la labor que se desarrolla (determinada por los sujetos a los que se dirige), es lo que hace que existan unas concretas obligaciones para los trabajadores cuyo incumplimiento tipificado como faltas en los convenios colectivos da lugar a que éstas se diferencien de las previstas en el resto de los Subsectores.

Al margen de lo señalado, llama la atención el hecho de que en algunos Convenios Colectivos, como es el caso del Convenio para Talleres para Disminuidos Psíquicos (art. 29), se recoja un listado de lo no sancionable; lo que sirve para aclarar lo que no constituye incumplimiento del trabajador. Pero más que indicar determinadas conductas, lo que se recoge es, por una parte, una serie de circunstancias o condiciones de distinto tipo como la raza, el sexo, la opción sexual, el estado civil y/o matrimonial, la religión, la opción política, el origen social, el embarazo, la moral privada, así como el ejercicio de derechos reconocidos en la Constitución, cuya existencia o puesta en práctica no puede generar sanciones de ningún tipo; y, por otra parte, con la misma consecuencia, una diversidad de actuaciones como la presentación de quejas, o la intervención en procedimientos seguidos contra la empresa por supuesto incumplimiento de la normativa laboral o de la Seguridad Social. Estas mismas conductas y circunstancias están igualmente previstas en el art. 30 del Convenio Colectivo de Cataluña para las Escuelas de Educación Especial y a ellas se añaden tanto la pertenencia a una asociación sindical, como el hecho de tener la condición de representante de los trabajadores, o la actuación en esta calidad dentro de lo que establece el ordenamiento jurídico. Como puede comprobarse en cualquier caso no sería necesario que figurasen ninguno de estos aspectos, ya que parece obvio que no son ni pueden ser incumplimientos sancionables. No obstante, cabe pensar que el listado de lo no sancionable puede tener más bien un valor de carácter didáctico.

5.1.2. Sanciones

Los convenios colectivos también suelen recoger una enumeración de las sanciones, correspondientes a las infracciones tipificadas, comenzando por las menos importantes hasta llegar finalmente a las más graves. Al mismo tiempo, en esa enumeración, dependiendo de que la falta sea calificada como leve, grave o muy grave, se establecen distintas sanciones. Más concretamente, respecto del Sector de la Enseñanza Privada puede afirmarse que, con carácter general, las sanciones que se prevén en los diferentes convenios de los distintos Subsectores son bastante coincidentes, si bien en algunos casos se introducen ciertas variantes.

Con respecto a las *sanciones leves*, tal y como puede comprobarse, entre otros, en los Convenios Colectivos de Autoescuelas de Granada (art. 40), de Escuelas de Turismo (art. 50), de Universidades Privadas (art. 25), de Empresas de Asistencia, Atención, diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Discapacitados (art. 51), de Enseñanza de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos (art. 50), o en el de Enseñanza Privada de Cataluña (art. 85), la más común a todos los Subsectores es la amonestación verbal. Amonestación que se efectuará por escrito cuando las faltas sean reiteradas.

Por tanto, como puede advertirse para este tipo de sanción no se prevén diferentes opciones para el empresario, sino que el carácter verbal o escrito de la citada amonestación viene dado por la apuntada reiteración de faltas. No obstante, en algunos casos, como sucede en el Convenio Colectivo de Cataluña para las Escuelas de Educación Especial (art. 29) y en el de Barcelona para Centros de Asistencia, Rehabilitación, Protección, y Educación para deficientes mentales y minusválidos físicos y sensoriales (art. 23), tan sólo se contempla la amonestación por escrito y, además, se añade otro tipo de sanción que afecta a los derechos del trabajador consistente en la suspensión de sueldo y trabajo hasta dos días. De este modo, en estos dos últimos supuestos, puede apreciarse que no opera el factor de la reiteración de faltas que determina el carácter escrito de la amonestación en los casos anteriores, y sí es posible la opción del empresario entre una u otra sanción.

En cuanto a las *sanciones graves* hay que señalar que, tal y como puede observarse en la mayor parte de los convenios entre los que cabe mencionar, como en el caso anterior, los Convenios Colectivos de Autoescuelas de Granada (art. 40), de Escuelas de Turismo (art. 50), de Universidades Privadas (art. 25), de Empresas de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Discapacitados (art. 51), de Enseñanza de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos (art. 59), o en el de Enseñanza Privada de Cataluña (art. 85), la regla general es la amonestación escrita, con conocimiento de los Delegados de Personal o, en su caso, del Comité de

Empresa; si bien la sanción varía, como ocurre para las faltas leves, cuando existe reincidencia, y pasa a afectar a algunos derechos del trabajador ya que lo que se prevé es la suspensión de empleo y sueldo de 5 a 15 días con constatación en su expediente personal.

Las mismas sanciones se contemplan en el Convenio Colectivo de Cataluña para las Escuelas de Educación Especial (art. 29), en el de Barcelona para Centros de Asistencia, Rehabilitación, Protección y Educación para deficientes mentales y minusválidos físicos y sensoriales (art. 86), y en el de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (art. 93), aunque en los dos primeros, la suspensión de empleo y sueldo que se establece se ve reducida, en concreto de 3 a 10 días, y en el último de 3 a 14 días. En definitiva, la sanción, en todos los supuestos, es la amonestación escrita y, sólo en el caso de reincidencia, se verán afectados los derechos del trabajador en el sentido indicado, sin que quepa la opción por parte del empresario entre una y otra sanción.

Un aspecto que hay que destacar para este tipo de sanciones es el hecho de que gran parte de los convenios analizados acojan, para el supuesto de la amonestación escrita, la información a los representantes de los trabajadores, puesto que junto a la sanción se establece un derecho de información para esos representantes. Derecho que en estos casos les confiere la regulación convencional, ya que el art. 64.17 del ET tan sólo lo prevé para las sanciones impuestas por faltas muy graves. En realidad, con ese derecho de información para esta sanción grave se está ampliando el control de los representantes de los trabajadores sobre el ejercicio de esta facultad empresarial.

Sin embargo, hay que indicar que este derecho de información se ve limitado, con carácter general, a la amonestación escrita, esto es, no se contempla para el caso de la reincidencia y la consiguiente suspensión de empleo y sueldo; y, en algunos supuestos, como se establece expresamente en el Convenio Colectivo de Universidades Privadas (art. 35) y en el de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (art. 89), se encuentra condicionado por la voluntad del trabajador, ya que es éste el que decide si se comunica o no esa sanción a los representantes de los trabajadores y, por tanto, es el que finalmente determina si estos ejercen o no el control al respecto. En este sentido hubiera sido más adecuado establecer ese derecho de información con carácter general para las sanciones graves, en lugar de obviarlo en los casos de reincidencia, y sin ningún tipo de condicionamiento.

Por lo que se refiere a las *sanciones muy graves* hay que indicar que en la mayoría de los convenios se establecen tres posibles sanciones: apercibimiento de despido que puede ir acompañada de suspensión de empleo y sueldo; suspensión de empleo y sueldo que suele ser de 16 a 30 días; y despido. En algunos casos las sanciones se reducen a estas dos últimas,

tal y como sucede en el caso del Convenio Colectivo de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (art. 86), en el de los Centros de Asistencia Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Discapacitados (art. 51), y en el de Educación Infantil (art. 75). Además, en muchos de los convenios se reproduce la previsión estatutaria, ya señalada, relativa a la necesidad de comunicar la sanción a los representantes de los trabajadores.

De todos modos, existe algún supuesto, como es el recogido en Convenio Colectivo de Cataluña para las Escuelas de Educación Especial (art. 29) y en el de Barcelona para Centros de Asistencia, Rehabilitación, Protección y Educación para deficientes mentales y minusválidos físicos y sensoriales (art. 23), en el que no se sigue la línea indicada, sino que las sanciones consisten en: la amonestación escrita, con constancia en el expediente; la referida suspensión de empleo y sueldo, que se eleva en su periodo máximo hasta 60 días; y, por último, se contempla el despido, pero sólo para los casos en los que el trabajador cometa *«dos faltas muy graves en el período de un mismo curso escolar o ejercicio anual»*. Por tanto, en ese supuesto, sólo es posible acudir a la sanción de despido en el caso de reincidencia; lo que, al mismo tiempo, se encuentra condicionado a que esa dualidad de faltas se produzca en el citado período. Ese dato de referencia, el curso escolar, es el único que ha podido advertirse como específico del Sector analizado. Por su parte, en el Convenio Colectivo de la Empresa Talleres Protegidos Gureak, S.A. no se contempla entre las sanciones para las faltas muy graves el apercibimiento de despido, sino la suspensión de empleo y sueldo, que como en el supuesto anterior puede alcanzar hasta 60 días, y el despido. La novedad en este caso con respecto a lo señalado hasta ahora para las sanciones muy graves es el hecho de que se establezca como tal el *«traslado forzoso de puesto de trabajo o de localidad»* (art. 26); supuestos en los que se ven afectados los derechos del trabajador como consecuencia de la propia sanción, pero, como ya se sabe, distintos a los previstos en el ET para la movilidad funcional y geográfica.

Una vez que se han señalado los distintos tipos de sanción es preciso analizar otros aspectos recogidos en la regulación convencional que están directamente relacionados con las citadas sanciones. Se trata de aspectos tales como su anotación en los expedientes de los trabajadores, y su posible reducción y cancelación.

En cuanto a lo primero, algunos Convenios, como sucede, entre otros, en el de Centros de Asistencia y Educación Infantil (art. 78), o en el de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (art. 89), se establece la necesidad de anotar en los expedientes personales de los trabajadores las sanciones que se les impusieron y, al mismo tiempo, se contempla la posibilidad de anotar también las amonestaciones y las reincidencias en faltas

leves. Esta obligación de la Dirección del Centro en el caso de las faltas graves, así como la citada facultad para el resto de los casos señalados, tiene una clara vertiente negativa para el trabajador, que tendrá que soportar no sólo la sanción sino el hecho de que consten en su expediente estas circunstancias.

En cuanto a lo segundo, en otros Convenios, como el de Escuelas de Turismo (art. 53), de Enseñanza de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos (art. 59), de Centros de Educación Universitaria e Investigación (art. 64), como contrapartida, se establece la posibilidad de cancelar las sanciones y anotaciones que pudieran constar en el expediente laboral del trabajador. Cancelación que se encuentra condicionada ya que sólo será posible cuando concurren una serie de circunstancias: en primer lugar, la ausencia de incumplimientos tipificados como faltas leves o graves; y, en segundo lugar, el transcurso de un determinado periodo de tiempo sin comisión de faltas, periodo que varía según se trate de faltas leves (seis meses), o graves (un año). Esta misma previsión se establece en el Convenio Colectivo de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (art. 85), con algunas variantes: de un lado, se añade esa posible cancelación para las faltas muy graves; y, de otro, se reduce el periodo de tiempo que debe transcurrir sin que el trabajador vuelva a cometer una falta, periodo que pasa a ser de tres meses para las faltas leves, seis meses para las graves, y doce meses para las muy graves.

Pues bien, tanto en el caso anterior como en este último, se detecta que esa constancia de la sanción en el expediente personal, el interés por evitarla una vez que ya se ha hecho efectiva, van a servir de motivación para el trabajador, y, al mismo tiempo, de garantía para el empresario, puesto que esa cancelación se convierte en una forma de prevenir futuros incumplimientos. Pero la cancelación no tiene estos mismos efectos en todos los casos. En algunos Convenios, como el de las Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (art. 93), o el de Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la familia, infancia y juventud (art. 88), no opera esa motivación, ya que no se requiere ninguna conducta por parte del trabajador. Bastará el mero transcurso del tiempo, esto es, dos, cuatro u ocho meses, según se trate de faltas leves, graves o muy graves, para cancelar las anotaciones desfavorables que, como consecuencia de las sanciones impuestas, puedan constar en los expedientes personales. En este caso, la regulación convencional no ofrece garantías para el empresario, es decir, el único beneficiado es el trabajador que, con independencia de que vuelva o no a cometer faltas, va a ver canceladas las sanciones que consten en su expediente.

Otra previsión recogida en algunos Convenios, como ocurre, entre otros, en el de Escuelas de Turismo (art. 52), en el de Enseñanza Privada del País Vasco (art. 81), en el de Centros de Educación Universitaria e

Investigación (art. 62), en el de Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de formación de postgraduados (art. 35), en el Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (art. 88), o en el de Autoescuelas de Granada (art. 40), es la reducción de sanciones. Se trata de una facultad del empresario («podrá») que puede operar para cualquier tipo de sanción por faltas leves, graves o muy graves. En concreto el empresario puede reducir las sanciones teniendo en cuenta una serie de parámetros muy amplios que actúan como condicionante; de un lado, «*las circunstancias que concurran en el hecho*», y, de otro, «*la conducta ulterior del trabajador*». Circunstancias y conducta que variarán en cada supuesto y que serán analizadas de manera independiente por parte del empresario que será el que finalmente decida si reduce o no la sanción.

Por tanto, esta posible reducción de la sanción que aparentemente se presenta como una garantía, aunque condicionada, para el trabajador, quizás lo es más para el empresario. Es decir, es cierto que el trabajador se beneficia de esa reducción cuando tenga lugar, pero, como se ha visto en el caso de la cancelación, esa reducción puede actuar como garantía para el empresario si se tiene en cuenta que puede ser un incentivo para evitar futuros incumplimientos por parte de los trabajadores. Es el empresario el que decide la reducción basándose en esas circunstancias y en la conducta del trabajador que, a pesar de que los convenios no concreten en qué consiste, cabe interpretar que puede tratarse de la correcta realización del trabajo.

5.2. El procedimiento sancionador

5.2.1. Reglas generales y requisitos procedimentales

El Estatuto de los Trabajadores contiene algunas formalidades que debe cumplir el empresario a la hora de ejercitar su facultad sancionadora. En concreto, el art. 58.2 del ET exige en los casos de imposición de sanciones graves y muy graves una «comunicación escrita» al trabajador; previsión que se reproduce en gran parte de los convenios objeto de análisis, como ocurre, entre otros, en el de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (art. 87). En estos casos, la exigencia de comunicación escrita permite que el trabajador tenga conocimiento de aquéllas con lo que, a su vez, se garantiza la seguridad jurídica y se facilita el derecho a la defensa. Junto a esa comunicación el art. 68 a) del ET, en el caso de sanciones por faltas graves y muy graves a los representantes de los trabajadores, contempla la necesidad de apertura de expediente contradictorio con audiencia del interesado y del resto de los representantes. Lo que

también se establece en el art. 10.3 de la LOLS para los delegados sindicales que no formen parte del comité de empresa. Esta intervención de los representantes de los trabajadores puede influir en la decisión final del empresario en el sentido de atenuar la sanción o modificarla y, en todo caso, se ve facilitado el derecho de defensa ya que el trabajador puede alegar lo que considere oportuno, aportar pruebas, etc. Se trata, por tanto, de una garantía para el trabajador hasta el extremo de que la sanción será nula cuando se imponga sin respetar esta formalidad.

Ahora bien, además de estas previsiones, los convenios colectivos pueden establecer otra serie de requisitos o extender los señalados a otros supuestos. En concreto en el Sector de la Enseñanza Privada, se puede comprobar que los sujetos negociadores han ido añadiendo otras exigencias. Así, en algunos casos, se especifica que en esa comunicación constarán la fecha y los hechos que lo motivaron, y se contempla la forma escrita para todo tipo de sanción, extendiéndola así para las sanciones leves. Esto es lo que se establece en el Convenio Colectivo de las Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (art. 93) y en el de Centros de Educación Universitaria e Investigación (art. 61). Convenio, este último, en el que también se alude a la necesidad de dar audiencia al interesado.

Pero mucho más completa es la regulación contenida en el art. 28 del Convenio Colectivo para Talleres para disminuidos psíquicos en el que se establecen una diversidad de trámites que habrán de cumplirse como condición para que la sanción tenga validez. Uno de los requisitos es la comunicación escrita que opera, al igual que en los casos que se acaban de señalar, con independencia de la calificación de la falta. Requisito al que se añade la necesidad de enviar copia de la sanción al delegado sindical o al comité de empresa, informando de ese modo a los representantes de los trabajadores que, a su vez, deben elaborar un informe al respecto en el plazo de tres días cuando se lo pida el trabajador. Por tanto, en este caso, el derecho de información para esos representantes se ve ampliado, puesto que ya no se *circumscribe* sólo a las sanciones impuestas por faltas muy graves (art. 64.17 del ET), con lo que se aumentan las posibilidades de control de los representantes de los trabajadores sobre el ejercicio de la facultad sancionadora del empresario.

La necesidad de que el trabajador firme «*acuse de recibo*» y, «*en el plazo de cinco días*», formule «*alegaciones para defenderse*» como garantía, de un lado, de que ha recibido esa comunicación escrita y, por tanto, tiene conocimiento de la misma; y, de otro, de su derecho a la defensa, son requisitos que se recogen, además de algunos de los que se acaban de indicar (comunicación escrita para cualquier tipo de falta, y derecho de información activa y pasiva de los representantes de los trabajadores), en el Convenio Colectivo de Barcelona de Centros de Asistencia, Rehabilitación, Protección y Educación para deficientes mentales y

minusválidos físicos y sensoriales (art. 22), en el de la Comunidad Valenciana para Centros de Atención a Personas con Discapacidad (art. 96) y en el de Cataluña para las Escuelas de Educación Especial (art. 28).

Por último, hay que hacer referencia a la previsión contenida en el Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la familia, infancia y juventud (art. 89), en el que, como en los casos anteriores, se establece la necesidad de comunicar por escrito y de forma motivada las sanciones, poniéndolo en conocimiento a los representantes de los trabajadores, con las mismas consecuencias ya indicadas en cuanto al derecho de defensa del trabajador y a las posibilidades de control por parte de los citados representantes. No obstante, cabe destacar al respecto el hecho de que la exigencia de instruir un expediente sancionador para faltas muy graves se extienda a cualquier trabajador. Es decir, esa garantía que la regulación legal sólo contempla para los representantes de los trabajadores, en este caso también se confiere a cualquier trabajador para ese tipo de faltas; trabajador que conocerá cuáles son los hechos que supuestamente son constitutivos de falta ya que se le remitirá el *«pliego de cargos»*. Además, se dará traslado del expediente a los representantes de los trabajadores y a la sección sindical a la que pertenezca el trabajador.

La instrucción del mencionado expediente para las faltas cometidas por cualquier trabajador también se contempla tanto en el Convenio Colectivo FOREM-Andalucía. Fundación, formación y empleo (art. 23), como en el Convenio Colectivo de la empresa FUCOMI-Fundación Comarcas Mineras (art. 23). En este último para las sanciones graves y muy graves, y en el primero para cualquier tipo de sanción, con la particularidad adicional de que *«para iniciar proceso sancionador se constituirá una Comisión Mixta, en la cual habrá al menos un/a representante de los/as trabajadores/as. Dicha Comisión Mixta será la encargada de la apertura del expediente, de realizar las averiguaciones oportunas y de proponer y practicar las correspondientes pruebas, así como proponer la sanción a la Dirección de la Fundación»*. De esta forma, con la constitución de la citada Comisión en la que están presentes uno o más representantes de los trabajadores se consigue que éstos efectúen un control al respecto y sean ellos mismos los que como parte de esa Comisión propongan la sanción a la mencionada Dirección.

Pero lo más importante en todos estos casos es que el trabajador puede formular las alegaciones que consideren oportunas. Lo mismo que sucede en el supuesto de apertura de expediente para los representantes de los trabajadores por faltas graves y muy graves y con las mismas posibles consecuencias positivas para el trabajador. Es decir, como ya se apuntó, se garantiza el derecho a la defensa de este trabajador, sin que necesariamente deba ser representante y, al mismo tiempo, se le confiere la oportunidad de influir con sus alegaciones en la decisión última del

empresario que puede atenuar la sanción e incluso decidir que no cabe imponer ninguna.

5.2.2. *Prescripción*

Las reglas sobre prescripción de faltas del trabajador se encuentran recogidas en el art. 60.2 del ET, de tal forma que la facultad sancionadora del empresario debe ejercitarse dentro de unos determinados plazos que varían según se trate de faltas leves, graves o muy graves, para las que se establece un plazo de diez, veinte y sesenta días, respectivamente, contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses desde la misma. Se trata de una garantía para el trabajador puesto que el empresario, transcurridos los plazos señalados, no podrá sancionarle. Es éste quien debe advertir los incumplimientos de sus trabajadores haciendo uso del poder de vigilancia y control que le confiere el ordenamiento jurídico, de ahí que, si a pesar de ello no llega a detectarlos en los mencionados plazos, la consecuencia sea la imposibilidad de sancionar tales conductas.

Pues bien, salvo en algún caso, como sucede en el Convenio Colectivo de Cataluña para Talleres para disminuidos psíquicos (art. 30), en el que se reproduce lo establecido en el ET, con carácter general, los plazos que señala la norma se ven alterados en los convenios colectivos que ahora se analizan. La consecuencia, como a continuación se podrá constatar, es que no toda falta por el hecho de tener el mismo carácter va a poder ser sancionada en el mismo espacio temporal, sino que, en términos globales, cabe señalar que en este Sector operan plazos diferentes al respecto, no ya sólo en cuanto a la regla general contenida en el ET, sino en relación con las que pueden establecerse en otros sectores. Aunque también es posible que coincida la voluntad de los sujetos negociadores, y más aún, como se verá, con respecto a los propios Subsectores que integran el Sector de la Enseñanza Privada.

La alteración opera a favor del trabajador y tiene sus efectos con respecto a las faltas graves y muy graves, tal y como ocurre en los Convenios Colectivos para la Enseñanza Privada del País Vasco (art. 87), de Autoescuelas de ámbito estatal (art. 38), de Autoescuelas de la Provincia de Granada (art. 40), de Centros de Educación Universitaria e Investigación (art. 59), de Escuelas de Turismo (art. 49), de Enseñanza Privada de Cataluña (art. 84), de Enseñanza de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos (art. 58), de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (art. 84), o, por último, de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Discapacitados (art. 44). En todos ellos se indica un plazo de prescripción de

quince días para las faltas graves y de cincuenta días para las faltas muy graves, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

En otros supuestos, tal y como sucede en el Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la familia, infancia y juventud (art. 89), y en el de Empresas de Enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (art. 92), tan sólo se reduce el plazo de prescripción para las faltas muy graves a cincuenta y cinco días, y, como puede comprobarse, en menor medida que en los supuestos anteriores. Por el contrario, en el Convenio Colectivo de Centros de Asistencia y Educación Infantil (art. 74), es el plazo de prescripción de las faltas graves el que se limita a quince días, pero sin alterar el resto de los plazos indicados en el ET. Mientras que en el Convenio Colectivo de Cataluña para las Escuelas de Educación Especial (art. 31), se recoge la misma previsión que en el anterior, si bien se indica un plazo de treinta días para las muy graves.

Como puede observarse, con independencia de las variaciones que se aprecian entre las regulaciones convencionales, la reducción de los plazos da lugar a que el empresario deba actuar con mayor diligencia, tanto en el ejercicio de su poder de control y vigilancia, para detectar los posibles incumplimientos, como en el de su poder sancionador; viéndose de esa forma beneficiado el trabajador e, indirectamente, perjudicado el empresario que no podrá actuar pasados, según los casos, los mencionados plazos. Junto a estas reducciones de los plazos de prescripción, el último Convenio señalado establece una garantía específica y adicional para el trabajador incumplidor una vez que se le ha comunicado la sanción. Garantía que consiste en la cancelación de la misma por no hacerse efectiva en una serie de plazos que varían dependiendo de la falta de que se trate, esto es, un mes para las leves, dos meses para las graves, y tres para las muy graves. Por tanto, en este último caso, cabe la posibilidad de que el empresario comunique la correspondiente sanción al trabajador y sin embargo éste no pueda ser sancionado ya que con los mencionados plazos el empresario se ve conminado a imponerla antes de su finalización. De lo contrario cabe interpretar que se presume su voluntad de no hacerla efectiva.

6. CONCLUSIONES

El balance que puede hacerse con respecto a la negociación colectiva en el Sector objeto de análisis en materia de seguridad y salud laboral no puede ser muy positivo. Esto se explica por el hecho de que en la mayoría de los convenios del Sector el tratamiento de la citada materia es bastante escaso; lo habitual es que se limiten a exigir la aplicación de la

LPRL y de su normativa de desarrollo. Es cierto que en muchos convenios se hace referencia a determinadas cuestiones, tales como el crédito horario, los Delegados de prevención y el Comité de Seguridad y Salud Laboral, el cambio de puesto de trabajo para embarazadas, o la vigilancia de la salud, pero esa referencia no figura en los términos previstos en el Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva en el año 2002, de 20 de diciembre de 2001 (AINC-2002). En este Acuerdo se contemplan una serie de contenidos que podrían haber sido tratados en el sector de la Enseñanza Privada como son, entre otros, la vigilancia de la salud en función de los riesgos presentes en el mismo; el aumento del crédito horario; la definición de objetivos y programas de actuación y seguimiento en el sector y, en particular, en los diferentes subsectores que lo integran; la formación de los trabajadores dependiendo de los riesgos existentes en los distintos puestos de trabajo; la creación de Comisiones paritarias en esta materia; o las formas de designación de los Delegados de prevención. Sin embargo, a pesar de las posibilidades que se presentan para los sujetos negociadores en esta materia, los convenios colectivos que abordan estos contenidos tan sólo reproducen lo previsto en las normas preventivas, con algún matiz.

A pesar de ser esa la práctica habitual también se ha podido observar que algunos de los convenios sí tratan determinados aspectos relacionados con la seguridad y salud laboral. Por una parte, los convenios suelen establecer un listado de aquellas enfermedades del trabajo que los sujetos negociadores consideran propias del Sector. Sin embargo, los negociadores contemplan esas enfermedades como una consecuencia de los riesgos profesionales y desde el punto de vista de la Seguridad Social, pero no con el objeto de eliminar los riesgos que están presentes en el trabajo y que son los que originan esas enfermedades, o de adoptar medidas preventivas al efecto. Es decir, recogen el referido listado con el objeto de proponer a los responsables de la gestión de la Seguridad Social su inclusión en el listado actual de enfermedades profesionales. Por otra parte, algunos convenios crean Comisiones en materia preventiva como órganos de participación, si bien sólo el Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la familia, infancia y juventud Comisiones se detiene para atribuirle unas concretas funciones y abordar una serie de aspectos relativos a su funcionamiento. Por último, el mencionado convenio también se ocupa de la formación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos pero lo hace prácticamente para reproducir lo previsto en la LPRL, aunque concreta algún aspecto como la duración de la formación. Por tanto, a la vista de lo señalado, tampoco es posible afirmar que los Convenios que tratan la citada materia regulan los contenidos recogidos en el AINC-2002 en los términos señalados en éste.

De todas formas hay que aclarar que muchos de los convenios vigentes en el año 2002 en este sector de la Enseñanza Privada no han podido

seguir los parámetros señalados en dicho Acuerdo porque habían sido pactados en años anteriores y esta materia no ha sido objeto de negociación en el citado año. Sin embargo esto no debe ser un obstáculo para que en las futuras negociaciones se traten los aspectos señalados en la actualidad en AINC-2003 en el que se contemplan los criterios sobre seguridad y salud laboral de los que han de partir los sujetos negociadores. Criterios que vienen a recoger los ya previstos en el AINC-2002, si bien de un modo más específico.

En cuanto al apartado dedicado a las mejoras sociales y voluntarias hay que volver a incidir en la falta de distinción que ambas presentan en su regulación, pese a la diferencia de contenido que unas y otras encierra; de forma que, dichas mejoras son abordadas, como regla general, conjuntamente. Asimismo, y por lo que respecta a las mejoras voluntarias, cabe decir que la negociación colectiva prácticamente se ha concentrado en las prestaciones de incapacidad temporal, maternidad y jubilación. En efecto, se está en presencia de mejoras que, en unos casos, sólo van dirigidas a ampliar el contenido económico de las prestaciones; esto es lo que sucede con el complemento por incapacidad temporal que aparece en la práctica totalidad de los convenios, y cuya mejora consiste en utilizar como parámetro, a efectos del cálculo de su cuantía, no la base de cotización, sino el salario total del trabajador. Aunque se trata, como ya se dijo de una mejora que, por la frecuencia de su uso, se ve limitada temporalmente. Mientras que en otros, además, suponen la mejora de las condiciones laborales del trabajador; es el supuesto de la prestación de maternidad y el tratamiento que recibe este tiempo de suspensión del contrato a efectos de las vacaciones.

Por lo que respecta a los derechos sindicales conviene destacar el interés mostrado por los agentes sociales en la negociación colectiva de este Sector por subrayar lo que las normas legales ya establecen, y plasmar en los convenios los derechos que éstas reconocen haciéndolo de manera literal. Asimismo, se puede decir, que todo parece indicar que los mismos tienden a agrupar las materias conforme a las preocupaciones concretas de cada Subsector. Así, como se ha podido constatar, en el Subsector de Autoescuelas, las cuestiones que regulan los convenios son las relativas al reconocimiento de los derechos y garantías de los miembros del comité de empresa, y de forma muy expresa, los derechos de reunión, cuota sindical, comunicación de sanciones disciplinarias de los trabajadores a la representación unitaria y crédito horario. Por el contrario, en los convenios del Subsector de la Educación Especial, es el derecho de asamblea lo que más preocupa, aún cuando no se renuncie a mencionar las materias anteriormente señaladas para el otro Subsector. En todos, aparece la cláusula de no discriminación de manera reiterada, y en todos, también, el reconocimiento del derecho a ausentarse de quién lo tenga reconocido, y de forma retribuida, para la negociación de un nuevo convenio.

Se está en presencia, por tanto, de una regulación convencional no especialmente significativa en materia de derechos sindicales, ya que normalmente no va más allá de lo establecido en la norma legal, transcribiendo, muchas veces de forma literal, los pertinentes artículos del Estatuto de los Trabajadores y de la LOLS.

En materia de régimen disciplinario los Convenios Colectivos del Sector objeto de análisis recogen, por una parte, los clásicos listados de infracciones laborales que como es habitual se encuentran clasificadas en leves, graves y muy graves; y, por otra, las sanciones que el empresario puede imponer. En cuanto a las infracciones se puede diferenciar entre las de carácter general, las vinculadas al Sector de la Enseñanza Privada y las más específicas de un concreto subsector. Con respecto a las primeras cabe señalar que pueden encontrarse recogidas en la regulación convencional de cualquier sector, de ahí que se haya hecho referencia a ellas como infracciones generales. Así, en este aspecto hay que mencionar las previsiones establecidas con respecto a las infracciones en el Acuerdo Interconfederal de Cobertura de Vacíos de 7 de abril de 1997 en el que, como ya se sabe, con el objeto de cubrir los vacíos de contenidos producidos por la desaparición de las Ordenanzas Laborales, se contienen líneas generales de actuación sobre la materia para una diversidad de sectores y subsectores productivos, y en concreto, un listado de infracciones caracterizadas, como no puede ser de otro modo, por su generalidad. Las segundas, es decir, las propias del Sector de la Enseñanza Privada, se refieren a la labor educativa y coinciden en los diferentes subsectores que integran el mencionado Sector. Y, por último, las más específicas de un determinado subsector obedecen a incumplimientos que se circunscriben al mismo, tal y como sucede en el de Educación Especial.

Por su parte, las sanciones que se establecen en los Convenios de los distintos subsectores suelen ser bastante coincidentes. En cuanto a las sanciones leves se ha podido comprobar que la más común es la amonestación verbal, si bien se efectuará por escrito cuando las faltas sean reiteradas. En el caso de las sanciones graves cabe afirmar que se circunscribe a una amonestación escrita que en el supuesto de reincidencia pasa por una suspensión de empleo y sueldo cuya duración varía de unos convenios a otros. Con respecto a las sanciones muy graves, los Convenios, con alguna excepción, suelen recoger tres posibles sanciones como son el apercibimiento de despido que puede ir acompañada de suspensión de empleo y sueldo, suspensión de empleo y sueldo y, por último, el despido. En algunos convenios se indica la necesidad de comunicar la sanción a los representantes de los trabajadores, si bien se trata de un derecho de información que éstos ya poseen en el caso de las sanciones muy graves y que se presenta como una ampliación de su control para las sanciones graves.

Los Convenios Colectivos también contienen previsiones acerca de las formalidades y requisitos que debe cumplir el empresario en el ejer-

cicio de su facultad sancionadora. En la mayoría de los casos, se extienden los requisitos contenidos en el ET a otros supuestos, tal y como sucede con la necesidad de la comunicación escrita al trabajador para todo tipo de sanción y no sólo para las graves y muy graves; con lo que se garantiza la seguridad jurídica y se facilita el derecho a la defensa. Es más, algunos convenios contemplan incluso la apertura de expediente contradictorio, con audiencia del trabajador, sin necesidad de que éste deba ser representante y no sólo para las faltas muy graves; otorgándole de esa forma la oportunidad de influir con sus alegaciones en la decisión final del empresario. En otros casos también se establecen una serie de trámites añadidos que dan lugar a un incremento de las posibilidades de control de los representantes de los trabajadores sobre el ejercicio de la facultad sancionadora del empresario, ya que se contempla un derecho de información activa y pasiva de los citados representantes con independencia del tipo de falta.

En cuanto a la prescripción de faltas del trabajador se ha podido constatar que en este Sector operan una diversidad de plazos. Plazos que varían con respecto a las previsiones contenidas en el ET y a la regulación establecida en otros sectores. Esa variación beneficia al trabajador y opera sobre todo con respecto a las faltas graves y muy graves para las que se ve reducido el plazo de prescripción; lo que significa que el empresario debe detectar los posibles incumplimientos y ejercer su poder sancionador en un periodo de tiempo más reducido que el señalado, según los casos, en el ET, sin que quepa la posibilidad de que actúe transcurrido el plazo indicado en la regulación convencional.

ANEXOS

1. LISTADO DE CONVENIOS COLECTIVOS ANALIZADOS

1. IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, de fecha 18 de septiembre de 2000 (BOE de 17 de octubre de 2000).
2. X Convenio Colectivo de ámbito estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación, de fecha 31 de enero de 2000 (BOE de 22 de febrero de 2000).
3. II Convenio Colectivo de Escuelas de Turismo, de fecha 3 de julio de 2002 (BOE de 24 de septiembre de 2002).
4. X Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Personas con Discapacidad, de fecha 20 de noviembre de 2002 (BOE de 19 de febrero de 2003).
5. Convenio Colectivo para empresas de atención especializada en el ámbito de la familia, infancia y juventud, de fecha 10 de diciembre de 2001 (DOGV de 13 de febrero de 2002).
6. Convenio Colectivo de la Comunidad Valenciana (Interprovincial) para Centros de Atención a Personas con Discapacidad de Valencia, de fecha 30 de julio de 1997 (DOGV de 7 de noviembre de 1997).
7. VIII Convenio Colectivo, para las escuelas de educación especial, de Cataluña, para los años 2000 a 2001, de fecha de 5 de diciembre de 2000 (DOGC de 7 de febrero de 2001).
8. Convenio Colectivo de Cataluña para Talleres para disminuidos psíquicos, de fecha 26 de febrero de 2002 (DOGC de 21 de mayo de 2002).

9. Convenio Colectivo para Centros de Asistencia, Rehabilitación, Protección y Educación para deficientes mentales y minusválidos físicos y sensoriales, de fecha 20 de junio de 1997 (DOGC de 20 de enero de 1998).
10. IV Convenio Colectivo de Enseñanza de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y Artes Aplicadas y Oficios Artísticos, de fecha 20 de marzo de 2002 (BOE de 2 de mayo de 2002).
11. IV Convenio Colectivo de Enseñanza y Formación No Reglada, de fecha 26 de enero de 2001 (BOE de 21 de febrero de 2001).
12. IV Convenio Colectivo Nacional de Colegios Mayores Universitarios Privados, de fecha 20 de julio de 2001 (BOE de 1 de octubre de 2001).
13. III Convenio Colectivo de Universidades Privadas, Centros Universitarios y Centros de Formación de Postgraduados, de fecha 12 de julio de 2001 (BOE de 20 de septiembre de 2001).
14. VII Convenio Colectivo de ámbito estatal de Centros de Asistencia y Educación Infantiles, de fecha 25 de octubre de 2002 (BOE de 27 de noviembre de 2002).
15. VII Convenio Colectivo de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, de fecha 21 de febrero de 2002 (BOE de 28 de mayo de 2002).
16. XVIII Convenio Colectivo de Autoescuelas, de fecha 17 de junio de 2002 (BOE de 13 de agosto de 2002).
17. Convenio Colectivo de Autoescuelas de Conductores de Vizcaya, de fecha 5 de febrero de 2002 (BOB de 22 de abril de 2002).
18. Convenio Colectivo de Autoescuelas de la provincia de Granada, de fecha 8 de febrero de 2002 (BOP de 26 de febrero de 2002).
19. Convenio Colectivo de Autoescuelas de la provincia de Valencia, de fecha 29 de mayo de 2001 (BOP de 23 de agosto de 2001).
20. Convenio Colectivo de Enseñanza Privada de Cataluña, de fecha 22 de diciembre de 2000 (DOGC de 30 de marzo de 2001).
21. Convenio Colectivo para la Enseñanza Privada del País Vasco, de fecha 22 de enero de 2003 (BOPV de 27 de febrero de 2003).
22. III Convenio Colectivo FOREM-Andalucía Fundación, Formación y Empleo, de fecha 20 de noviembre de 2001 (BOJA de 27 de diciembre de 2001).
23. Convenio Colectivo de la empresa Talleres Protegidos Gureak, SA, de fecha 27 de julio de 2001 (BO Guipuzkoa de fecha 11 de abril de 2002).
24. Convenio Colectivo de la empresa FUCOMI-Fundación Comarcas Mineras, de fecha 1 de octubre de 2001 (BOPA de 7 de noviembre de 2001).

2. IV CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE ENSEÑANZA PRIVADA SOSTENIDAS TOTAL O PARCIALMENTE CON FONDOS PÚBLICOS, DE FECHA 18 DE SEPTIEMBRE DE 2000 (BOE DE 17 DE OCTUBRE DE 2000)

TÍTULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO PRIMERO
Ámbitos

Artículo 1º Ámbito territorial

El presente Convenio es de aplicación en todo el territorio del Estado español.

No obstante, en aquellas Comunidades Autónomas con competencias exclusivas o competencias plenas transferidas en materia de educación, podrán negociarse Convenios Colectivos para su aplicación en su ámbito territorial. Para ello será necesario el previo acuerdo de las organizaciones patronales y sindicales, legitimadas en los ámbitos de negociación, que alcancen la mayoría de su respectiva representatividad. En este supuesto el Convenio de ámbito estatal será derecho supletorio dispositivo respecto a las materias no negociadas en el ámbito autonómico.

Artículo 2º Ámbito funcional

Este Convenio afectará a las empresas de enseñanza de titularidad privada, no universitaria, integradas o no integradas, que al menos impartan un nivel educativo sostenido total o parcialmente con fondos públicos, y que se hallen autorizados por la Administración educativa competente por razón de su ubicación territorial, y en las que se lleven a cabo alguna de las actividades educativas siguientes:

- Primer Ciclo Educación Infantil (integrado).
- Preescolar y/o 2º Ciclo Educación Infantil (integrados).
- Educación Primaria.
- Educación Secundaria Obligatoria.
- Bachillerato Unificado Polivalente, Curso de Orientación Universitaria, Bachillerato.
- Formación Profesional II grado.
- Formación Profesional Específica de Grado Medio y/o Formación Profesional Específica de Grado Superior.
- Programas de Garantía Social (concertados).

- Educación Especial (integrada).
- Educación Permanente de Adultos.
- Centros Residenciales (Colegios Menores, Residencias de Estudiantes y Escuelas Hogar).

A los efectos de este Convenio se entiende por empresa educativa integrada, aquella en la que se impartan más de una enseñanza o nivel educativo.

Las empresas que impartan Primer Ciclo de Educación Infantil, Pre-escolar, Segundo Ciclo de Educación Infantil y Educación Especial, para que estén afectadas por este Convenio, tienen que formar parte de una empresa educativa integrada, es decir, donde se impartan, además de cualquiera de las enseñanzas reseñadas al inicio de este párrafo, otra de las enseñanzas enumeradas en este artículo.

Artículo 3º Ámbito personal

Este Convenio afectará a todo el personal en régimen de contrato de trabajo, que preste sus servicios por cuenta ajena en y para una empresa educativa, cualquiera que sea la titularidad empresarial privada de la misma.

Artículo 4º Ámbito temporal

El ámbito temporal del presente Convenio se extenderá desde su fecha de publicación en el Boletín Oficial del Estado hasta el 31 de diciembre de 2003. Los efectos económicos se aplicarán con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2000.

Si durante la vigencia del presente Convenio se alcanzasen acuerdos entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las correspondientes Administraciones educativas, o se produjesen cambios en la legislación, sobre materias que afecten al cuerpo normativo del mismo que remitan a la regulación convencional, las partes negociadoras se reunirán al objeto de adecuar el Convenio a la nueva situación.

En cualquier caso serán objeto de negociación específica, al comienzo de los años 2001, 2002 y 2003, las correspondientes tablas salariales. Para el personal docente de niveles sostenidos con fondos públicos el salario se fijará de acuerdo con los incrementos que prevean los Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio y la desviación del IPC previsto para el año anterior y que reconozcan las Administraciones educativas.

Las diferencias que la empresa adeude a sus trabajadores como consecuencia de la aplicación retroactiva desde el día 1 de enero de los años 2000, 2001, 2002 y 2003 de las nuevas tablas salariales, deberán quedar

totalmente saldadas en un plazo máximo de dos meses a contar desde el día de la publicación en el Boletín Oficial del Estado de la resolución que contenga dichas tablas salariales.

CAPÍTULO II Comisión Paritaria

Artículo 5º Funciones

Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación, mediación, arbitraje y seguimiento de lo establecido en el presente Convenio.

Si las partes se someten expresamente al arbitraje de la Comisión su resolución será vinculante para aquellas.

En la primera reunión se nombrará al Presidente y al Secretario, cuya tarea será respectivamente convocar y moderar la reunión y levantar acta de la misma, llevando el registro previo y archivo de los asuntos tratados.

Artículo 6º Constitución

La Comisión Paritaria, única para resolver en el presente Convenio, estará integrada por representantes de las organizaciones negociadoras del mismo, no computándose a estos efectos las personas del Presidente y Secretario.

La Comisión Paritaria fija su domicilio en Madrid, en la calle Hacienda de Pavones, 5, segundo izquierda.

Artículo 7º Convocatoria

La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez al trimestre, y con carácter extraordinario cuando lo solicite la mayoría de las organizaciones de una de las partes.

En ambos casos la convocatoria se hará por escrito, o fax, con una antelación mínima de cinco días hábiles, con indicación del orden del día, fecha, hora y lugar de la reunión, adjuntándose la documentación necesaria por correo certificado. Sólo en caso de urgencia, reconocida por todas las organizaciones, el plazo podrá ser inferior.

Artículo 8º Acuerdos

Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán tomados por voto ponderado en función de la representatividad de cada organización en el

ámbito del presente Convenio, requiriéndose para ello la aprobación por más del 50 por 100 de la representatividad patronal y por más del 50 por 100 de la representación sindical. El Presidente y el Secretario tienen voz pero no voto.

CAPÍTULO III **Organización del trabajo**

Artículo 9º Organización del trabajo

La disciplina y organización del trabajo es facultad específica del empresario y se ajustarán a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de ámbito laboral.

TÍTULO II DEL PERSONAL

CAPÍTULO PRIMERO **Clasificación del personal**

Artículo 10. Grupos y ramas

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

Grupo 1. Personal docente.

Grupo 2. Personal no docente.

Grupo 1. Personal docente.

1.1 De Primer Ciclo de Educación Infantil (integrado), Segundo Ciclo Educación Infantil (integrado) y Pre-escolar (integrado):

1.1.1 Profesor.

1.1.2 Técnico Superior.

1.2 De Educación Primaria.

1.2.1 Profesor.

1.2.2 Orientador Educativo.

1.3 De Educación Secundaria Obligatoria.

1.3.1 Profesor.

1.3.2 Orientador Educativo.

- 1.4 De Bachillerato, BUP y COU.
 - 1.4.1 Profesor Titular.
 - 1.4.2 Profesor Adjunto, Agregado o Auxiliar.
 - 1.4.3 Orientador Educativo.
- 1.5 De FPE de Grados Medio y Superior y FP II.
 - 1.5.1 Profesor Titular.
 - 1.5.2 Profesor Adjunto, Agregado o Auxiliar.
 - 1.5.3 Orientador Educativo.
- 1.6 De Programas de Garantía Social (Concertados)
 - 1.6.1 Profesor Titular.
 - 1.6.2 Profesor Adjunto, Agregado o Auxiliar.
- 1.7 Educación Especial (integrado).
 - 1.7.1 Profesor.
- 1.8 De Educación Permanente de Adultos.
 - 1.8.1 Profesor.
 - 1.8.2 Profesor Adjunto, Agregado.
- 1.9 Otro personal.
 - 1.9.1 Profesor de actividades educativas extracurriculares.
 - 1.9.2 Instructor o monitor.
 - 1.9.3 Educador.
- 1.10 Categorías funcionales-directivas-temporales.
 - 1.10.1 Director.
 - 1.10.2 Subdirector.
 - 1.10.3 Jefe de Estudios.
 - 1.10.4 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 no docente.

- 2.1 Personal titulado no docente.
 - 2.1.1 Titulados superiores.
 - 2.1.2 Titulados medios.
- 2.2 Personal administrativo.
 - 2.2.1 Jefe de Administración o Secretaría.
 - 2.2.2 Jefe de Negociado.
 - 2.2.3 Oficial. Contable.
 - 2.2.4 Recepcionista. Telefonista.
 - 2.2.5 Auxiliar.
 - 2.2.6 En formación.

- 2.3 Personal auxiliar.
 - 2.3.1 Cuidador.
- 2.4 Personal de servicios generales.
 - 2.4.A) Personal de portería y vigilancia.
 - 2.4.A.1 Conserje.
 - 2.4.A.2 Portero.
 - 2.4.A.3 Guarda. Sereno.
 - 2.4.A.4 Personal no cualificado.
 - 2.4.A.5 En formación.
 - 2.4.B) Personal de limpieza.
 - 2.4.B.1 Gobernante.
 - 2.4.B.2 Empleado del servicio de limpieza.
 - 2.4.B.3 Empleado de costura, lavado y plancha.
 - 2.4.B.4 Personal no cualificado.
 - 2.4.B.5 En formación.
 - 2.4.C) Personal de cocina y comedor.
 - 2.4.C.1 Jefe de cocina.
 - 2.4.C.2 Cocinero.
 - 2.4.C.3 Ayudante de cocina.
 - 2.4.C.4 Empleado de servicio de comedor.
 - 2.4.C.5 Personal no cualificado.
 - 2.4.C.6 En formación.
 - 2.4.D) Personal de mantenimiento y oficios generales.
 - 2.4.D.1 Oficial de primera de oficios.
 - 2.4.D.2 Oficial de segunda de oficios.
 - 2.4.D.3 Empleado de mantenimiento, jardinería y oficios varios.
 - 2.4.D.4 Personal no cualificado.
 - 2.4.D.5 En formación.
 - 2.4.E) Conductores.
 - 2.4.E.1 Conductor de primera especial.
 - 2.4.E.2 Conductor de segunda.

La Comisión Paritaria homologará las categorías no contempladas en este Convenio.

Artículo 11. Definiciones

Las definiciones correspondientes a las distintas categorías, así como el cuadro de equivalencias con las categorías definidas en convenios que se venían aplicando con anterioridad, son las que figuran en el anexo I que forma parte integrante de este Convenio.

Artículo 12. Provisiones

Las categorías especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación para la empresa de tener provistas todas ellas.

Se podrá acordar en contrato de trabajo la polivalencia funcional, es decir la realización de labores propias de dos o más categorías.

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 para la formación

Los contratos para la formación y/o sus prórrogas, tendrán una duración mínima de un año y sólo podrán suscribirse inicialmente con trabajadores menores de veintiún años, salvo que tengan la condición de minusválidos.

El trabajador sujeto a formación percibirá el salario mínimo interprofesional con independencia del tiempo dedicado a formación.

Si el trabajador continúa en la empresa después de terminado el contrato de formación, ocupará la categoría inmediatamente superior a la suya de las determinadas en el presente Convenio.

Artículo 16. Contrato en prácticas

Los contratos en prácticas y/o sus prórrogas tendrán una duración mínima de un año salvo los suscritos con personal docente contratado

para cubrir una vacante producida una vez comenzado el curso escolar, los cuales se extenderán hasta el 31 de agosto siguiente. Las contrataciones que se formalicen durante el mes de Septiembre de cada año no se podrán acoger a esta excepción.

Los trabajadores contratados en prácticas percibirán, durante el primer año, el 80 por 100 del salario fijado en las tablas salariales para su categoría profesional, y el 90 por 100 del mismo durante el segundo año. Los trabajadores incluidos en pago delegado percibirán el 100 por 100 de su salario desde el inicio de su relación laboral.

Artículo 17. Limitación a la contratación temporal

El personal con contrato temporal no superará el 25 por 100 de la plantilla. Si el porcentaje supone decimales se redondeará por exceso.

No se incluirán en esta limitación el personal con contrato de interinidad, ni el personal con contrato por obra o servicio regulado en el artículo 18.

El personal contratado para actividades educativas extracurriculares no entra en este cómputo.

En los centros de trabajo de ocho o menos de ocho 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 para obra o servicio determinados

Podrán formalizarse contratos para obra o servicio determinados, con trabajadores con la titulación requerida por la legislación educativa vigente, para la realización de las tareas docentes que deja vacantes momentáneamente un profesor con derecho de reserva de puesto de trabajo, por situación de IT, excedencia, y cualquier otra, exclusivamente cuando no se pueda formalizar el contrato de interinidad regulado en el apartado 1.c) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 2720/1998, y mientras permanezca en vigor la prohibición actualmente regulada en el número 2 del artículo 5º del mencionado Real Decreto.

Artículo 19. Contrato de interinidad

Además de en los supuestos regulados legal y reglamentariamente, podrá formalizarse el contrato de interinidad, para cubrir la docencia, total o parcialmente, de los trabajadores designados para ejercer la función

directiva o cualquier otro encargo que conlleve reducción de la docencia, con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Artículo 20. Contrato de relevo

Las empresas podrán celebrar contratos de trabajo a tiempo parcial con sus propios trabajadores que reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación, excepto la edad, que habrá de ser como mínimo de sesenta años.

El contrato se formalizará reduciendo la jornada de trabajo anteriormente pactada entre un mínimo del 30 por 100 y un máximo del 77 por 100 y, en el caso del personal docente, coincidiendo con el inicio del curso escolar. Este contrato, y su retribución, serán compatibles con el percibo de la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador.

Para poder celebrar este contrato, la empresa contratará mediante el contrato de relevo, simultáneamente a otro trabajador en situación de desempleo, como mínimo, por la jornada de trabajo que ha reducido el trabajador relevado.

En el caso de que el trabajador relevado no reduzca su jornada hasta el límite máximo previsto, podrá al inicio de cursos sucesivos reducir paulatinamente la jornada hasta dicho límite. La empresa ampliará simultáneamente la jornada al trabajador contratado de relevo, salvo que por necesidades de titulación o cualquier otra de organización del centro, no sea posible, viniendo obligada en este caso, a contratar a otro trabajador por la jornada que reduce el trabajador relevado.

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

Artículo 21. 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.

Las empresas podrán celebrar contratos de fomento a la contratación indefinida en los supuestos y con los requisitos que prevé la disposición adicional primera de la Ley 63/1997 (Boletín Oficial del Estado 30 de diciembre de 1997). A los efectos de lo dispuesto en el número 2, letra b) de dicha disposición adicional primera de la Ley 63/1997 podrán transformarse en cualquier momento en contratos para el fomento a la contratación indefinida, cualesquiera contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos.

CAPÍTULO III

Período de prueba, vacantes y ceses voluntarios

Artículo 22. Período de prueba

1º Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido al período de prueba que para su categoría profesional se establece a continuación:

1. Personal docente: cuatro meses.
2. Personal titulado no docente: dos meses.
3. Personal auxiliar y personal de administración y servicios: un mes, salvo para el personal no cualificado y en formación, que será de quince días naturales.

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

3º No será válido el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa y dentro de su categoría profesional, bajo cualquier modalidad de contratación, salvo que no haya agotado el período máximo de prueba previsto en el anterior contrato, en cuyo caso se podrá pactar un período de prueba por la diferencia.

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.

Artículo 23. Vacantes

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 las categorías superiores del grupo I (artículo 10), serán cubiertas entre el personal de categorías inferiores 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 el artículo 60 de la LODE.

El Consejo Escolar del Centro, a la hora de cubrir las mismas, contemplará con criterios de preferencia a los trabajadores de la propia empresa dentro de la totalidad de los candidatos que aspiren a cubrir dicha vacante. Así mismo podrá contemplar como criterio preferente estar incluido en la lista de recolocación de centros afectados por supresión de unidades concertadas.

2º Vacantes entre el personal administrativo: Las vacantes que se produzcan entre este personal se cubrirán por los trabajadores de la categoría inmediata inferior, a excepción de la de Jefe de Administración o Secretaria y Jefe de Negociado. Los Auxiliares con cinco años de servicio en la categoría ascenderán a Oficial, y de no existir vacante continuarán como Auxiliares con la retribución de Oficial.

Los trabajadores en formación con más de dos años de servicio en la empresa pasarán a ocupar plaza de Auxiliar.

3º Vacantes entre el personal de servicios generales: Las vacantes que se produzcan entre este personal se cubrirán por los trabajadores de la categoría inmediata inferior de la misma rama, y siempre que reúnan la capacidad y aptitud para el desempeño del puesto a cubrir a juicio de la empresa.

4º El personal no docente 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.

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.

Artículo 24. Cese voluntario

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio a la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del empresario por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- 1º Personal docente y personal titulado no docente: Un mes.
- 2º Resto del personal: Quince días.

En el caso de acceso a la función pública el preaviso al empresario deberá hacerse dentro de los siete días siguientes a la publicación de las listas definitivas de aprobados.

El incumplimiento del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho al empresario a descontarle de la liquidación el importe del salario de dos días por cada día de retraso en el preaviso.

Si el empresario recibe el preaviso, en tiempo y forma, vendrá obligado a abonar al trabajador la liquidación correspondiente al término de la relación laboral.

El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de dos días por cada día de retraso en el abono de la liquidación. En el caso de los trabajadores incluidos en pago delegado, en el que la Administración educativa es responsable de esta obligación, el empresario quedará exonerado del pago de la indemnización siempre y cuando hubiera dado traslado inmediato del cese del trabajador a dicha Administración.

TÍTULO III CONDICIONES LABORALES

CAPÍTULO PRIMERO **Jornada de trabajo**

Artículo 25. Distribución del tiempo de trabajo del personal docente

El tiempo de trabajo de este personal comprenderá horas dedicadas a actividad lectiva y horas dedicadas a actividades no lectivas.

Se entiende por actividad lectiva la impartición de clases (período no superior a sesenta minutos), la realización de pruebas escritas u orales a los alumnos y la tutoría grupal. En los ciclos de formación profesional y programas de garantía social, la actividad lectiva incluye la formación en centros de trabajo consistente en la realización de prácticas y tutorías de los alumnos.

Se entienden por actividades no lectivas todas aquellas que efectuadas en la empresa educativa tengan relación con la enseñanza, tales como: La preparación de clases, los tiempos libres que puedan quedar al profesor entre clases por distribución del horario, las reuniones de evaluación, las correcciones, la preparación de trabajos de laboratorios, las entrevistas con padres de alumnos, bibliotecas, etc.

Durante los recreos, el profesorado estará a disposición del empresario para efectuar la vigilancia de los alumnos en los mismos.

No obstante en el supuesto que la Administración Educativa competente dote a los centros de ratios profesor/unidad, superiores a las estrictamente necesarias para impartir el currículo de cada nivel educativo, se computarán dentro del tiempo de trabajo dedicado a actividad lectiva y por lo tanto estarán sometidas al máximo semanal y anual señalados en el artículo siguiente de este Convenio, las actividades propias de los cargos unipersonales, de coordinación (pedagógica, ciclos, departamentos, etc.), y otras, cuando así lo determine el empresario y para las personas que él designe.

A estos efectos, al comienzo de cada curso escolar, previa consulta a los delegados de personal o comité de empresa, el empresario determinará el cuadro horario de cada profesor con señalamiento expreso de las actividades lectivas y asimiladas a desempeñar por cada docente. Cuando se produzcan incidencias que afecten a la plantilla del centro, el empresario podrá modificar la distribución de estas actividades en función de la incidencia producida.

Artículo 26. Jornada del personal docente

La jornada anual total será de mil ciento ochenta (1.180) horas, de las cuales se dedicarán a actividad lectiva, como máximo, ochocientas cincuenta (850) horas, dedicándose el resto a actividades no lectivas.

El personal interno realizará cuarenta horas más de jornada anual.

El tiempo de trabajo dedicado a actividades lectivas será de veinticinco horas semanales, que se distribuirán de lunes a viernes.

Las actividades no lectivas se distribuirán a lo largo del año por el empresario de acuerdo con los criterios pactados entre el mismo y los representantes de los trabajadores. En caso de disconformidad, el empresario decidirá conforme a lo señalado en el artículo 9º de este Convenio.

Artículo 27. Jornada del personal que ostenta las categorías funcionales directivas-temporales

El personal que ostenta las categorías funcionales-directivas-temporales incrementará su jornada anual en doscientas diez (210) horas que deberán dedicarse a la empresa en el desempeño de su función específica.

Artículo 28. Jornada del personal titulado no docente

Este personal tendrá la siguiente jornada:

- 1º Jornada máxima semanal de treinta y cuatro horas.
- 2º Jornada anual de mil cuatrocientas (1.400) horas. El personal interno realizará cuarenta horas más jornada anual.

Artículo 29. Jornada del personal auxiliar y del personal de administración y servicios

Este personal tendrá la siguiente jornada:

- 1º Jornada anual de mil seiscientos quince (1.615) horas. El personal interno realizará cuarenta horas más de jornada anual.
- 2º Jornada semanal de 38 horas de trabajo efectivo distribuidas según las necesidades de la empresa, sin que la jornada diaria pueda exceder de ocho horas y de cuatro horas la del sábado. Se reservan a disposición de la empresa cincuenta y siete horas de la jornada anual, que podrán distribuirse a lo largo del año aunque suponga superar la limitación anteriormente establecida.
- 3º Este personal disfrutará de un sábado libre en semanas alternas.
- 4º Cuando las necesidades del trabajo o las características de la empresa no permitan disfrutar en sábado y domingo el descanso semanal de día y medio continuo, este personal tendrá derecho a disfrutar dicho descanso entre semana.
- 5º En todo caso, entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.
- 6º Durante los meses de julio y agosto y en las vacaciones escolares de Navidad y Semana Santa, este personal realizará jornada continua, con un máximo de seis horas diarias y cuarenta y ocho horas ininterrumpidas de descanso semanal, pudiendo establecerse turnos para que los distintos servicios queden atendidos.
Lo establecido en el párrafo anterior se aplicará en todos los casos, salvo en internados o análogos cuando la realización de la jornada continua no garantice en éstos el adecuado servicio, pudiendo establecerse turnos para que los distintos servicios queden atendidos.
- 7º El régimen de jornada de trabajo establecido en este artículo no será de aplicación al Portero y demás servicios análogos de vigilancia, siempre y cuando los trabajadores afectados residan en dependencias proporcionadas por la empresa.

Artículo 30. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan, en cada caso, de la jornada establecida en este Convenio. La iniciativa para proponer realizar horas extraordinarias corresponde al empresario y la libre aceptación al trabajador, conforme a la legislación vigente en cada momento.

CAPÍTULO II Vacaciones

Artículo 31. Régimen general

Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a disfrutar, cada año completo de servicio activo, una vacación retribuida de un mes, preferentemente en julio o agosto, teniendo en cuenta las características de la empresa y las situaciones personales de cada trabajador. Si el tiempo trabajado fuera inferior al año se tendrá derecho a los días que correspondan en proporción.

En el supuesto de que la suspensión del contrato por maternidad y el período de vacaciones previsto en el párrafo anterior y que haya sido señalado en el calendario laboral coincidan en todo o en parte, el trabajador afectado y la empresa acordarán una nueva fecha de disfrute de los días de vacación coincidentes con la suspensión por maternidad. Este derecho no se extiende al supuesto de coincidencia de la suspensión por maternidad con cualquier otro período de vacación o sin actividad regulado en este Convenio.

Dadas las características especiales del sector de la enseñanza, el cómputo para determinar el número de días de vacaciones a disfrutar o compensar económicamente en caso de cese, se realizará de 1 de septiembre a 31 de agosto y no por años naturales.

Artículo 32. Personal docente

Todo el personal docente afectado por el presente Convenio tendrá derecho a un mes adicional sin actividad, retribuido, disfrutado de forma consecutiva y conjunta al mes de vacaciones, y ambos entre el 1 de julio y el 31 de agosto.

No obstante lo anterior, se podrán utilizar hasta un máximo de cuarenta horas para actividades no lectivas, en un período máximo de los ocho primeros días del mes de julio o los ocho últimos días del mes de agosto.

En Navidad y Semana Santa, este personal tendrá derecho a tantos días sin actividad docente como los que se fijan de vacación para los alumnos en el calendario escolar. En el supuesto de que el calendario escolar no concediera vacación a los alumnos en las fechas de Semana Santa o Pascua, sustituyendo las mismas por otras fechas, el derecho regulado en el primer inciso de este párrafo se aplicará a las nuevas fechas.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, en el supuesto de que la empresa organice cursos de verano, el mes adicional sin actividad docente retribuido no afectará a los profesores que se precisen para la realización de estos cursos. Este personal recibirá una compensación económica que no será inferior al 35 por 100 de su salario bruto mensual. Las horas dedicadas a estos cursos tendrán la consideración de ordinarias y no se considerarán incluidas en el cómputo anual indicado en el artículo 26 del presente Convenio. La dedicación máxima de cada uno de estos profesores a los cursos citados será de cien horas. Estos cursos se impartirán, en primer lugar, por el personal de la empresa que voluntariamente lo acepte. En su defecto, y para aquellas empresas que los venían impartiendo o que estén en condiciones de impartirlos, el empresario dispondrá como máximo del 25 por 100 del personal docente con un mínimo de tres trabajadores. En caso de existir varios trabajadores con la misma especialidad, se hará de forma rotativa en años sucesivos. A los trabajadores que impartan estos cursos, no les será de aplicación el segundo párrafo de este artículo.

Artículo 33. Personal no docente

El personal no docente tendrá el siguiente régimen de vacaciones:

- 1º Seis días de vacaciones durante el año, tres a determinar por el empresario y los otros tres a determinar de común acuerdo ente los representantes de los trabajadores y el empresario al inicio del curso escolar.
- 2º El personal de Administración tendrá dos días más de vacaciones al año, uno a determinar por el empresario al inicio del curso escolar y uno a determinar por el trabajador.
- 3º Todo el personal no docente tendrá derecho a disfrutar de seis días consecutivos de los que tengan la condición de laborables, según el calendario laboral de la empresa donde preste servicios, de permiso retribuido durante el período navideño. También tendrá derecho a disfrutar de tres días consecutivos en el período de Semana Santa-Pascua, igualmente de los que tengan la condición de laborables según el mencionado calendario laboral. En cualquier caso el empresario podrá establecer turnos entre este personal a efecto de mantener los servicios en la empresa.

Artículo 34. Parte proporcional

El personal que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones que por disposiciones legales le corresponda, según el tiempo trabajado durante el mismo.

CAPÍTULO III Calendario laboral

Artículo 35. Calendario laboral

Dadas las características del sector, las empresas vendrán obligadas a elaborar el calendario laboral al comienzo del curso escolar, no al inicio del año natural, previa consulta a los representantes de los trabajadores, quienes podrán emitir un informe al respecto. Este calendario deberá exponerse en lugar visible del centro de trabajo y se adaptará, si fuera necesario, a las fiestas laborales acordadas con posterioridad a la elaboración del mismo, por el Gobierno, las Comunidades Autónomas y los Ayuntamientos. En el calendario laboral figurarán las vacaciones del personal y los horarios de trabajo, que podrán ser adaptados cada curso a las necesidades del centro. Excepcionalmente y para el caso de impartición de materias optativas, así como, en los módulos de Formación Profesional, el tiempo de trabajo dedicado a actividad lectiva semanal podrá superarse siempre que se respeten los topes anuales lectivos y se vea compensado el exceso de horas durante el curso escolar.

CAPÍTULO IV Permisos

Artículo 36. 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.
- 2º Tres días en caso de nacimiento o fallecimiento de hijo; o en caso de enfermedad grave, accidente grave, hospitalización o fallecimiento, del cónyuge o de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por alguno de estos motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 150 kilómetros, el permiso será de cinco días.

- 3° Un día por traslado del domicilio habitual.
- 4° Un día por boda de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- 5° 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.
- 6° Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 37. Permisos no retribuidos

Cualquier trabajador podrá solicitar hasta quince días de permiso sin sueldo, por curso escolar. La empresa tendrá que conceder este permiso si el mismo se solicita con quince días de antelación y el disfrute de dicho permiso en el caso del personal docente no coincide con otro trabajador del mismo nivel y en el caso del personal no docente no coincide con cualquier otro trabajador de la misma rama de dicho grupo.

Este permiso se disfrutará como máximo en dos períodos, aunque entre ambos no se agote el tiempo total previsto en el párrafo anterior.

Artículo 38. Maternidad y adopción

Los trabajadores tendrán derecho a su retribución total durante la suspensión de contrato derivada de maternidad, adopción, acogimiento permanente o preadoptivo o riesgo durante el embarazo.

Artículo 39. Lactancia

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, retribuida, que podrán dividir en dos fracciones. Este permiso no podrán disfrutarlo simultáneamente el padre y la madre.

Artículo 40. Cuidado de menores o familiares que no puedan valerse por sí mismos

Los trabajadores que tengan a su cuidado a un menor de seis años o a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por

razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, podrán reducir su jornada, con disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Este permiso no podrán disfrutarlo simultáneamente dos trabajadores de la empresa por el mismo sujeto causante.

La concreción horaria de la reducción de jornada corresponde al trabajador, quién deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Cuando este permiso sea solicitado por personal docente, en aras a una mejor organización del centro y salvo que las condiciones para su concesión hayan cambiado sustancialmente, su finalización coincidirá con el comienzo del curso escolar.

CAPÍTULO V

Cursos y exámenes de los trabajadores

Artículo 41. 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 aquella.

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.

Artículo 42. Exámenes oficiales

Para realizar exámenes oficiales, el trabajador tendrá la correspondiente licencia, con derecho a retribución, debiendo justificar tanto la formalización de la matrícula como haber asistido a dichos exámenes.

CAPÍTULO VI

Excedencias, suspensión del contrato y jubilaciones

Artículo 43. Clases de excedencia

La excedencia podrá ser voluntaria, forzosa o especial, en los términos previstos en los artículos siguientes. En todos los casos el trabajador no tendrá derecho a retribución, salvo lo establecido en el capítulo correspondiente a derechos sindicales.

Artículo 44. Excedencia forzosa

Serán causas de excedencia forzosa las siguientes:

- 1ª Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- 2ª Por el ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la Central Sindical a la que pertenezca el trabajador tenga representatividad legal suficiente en el ámbito del presente Convenio.
- 3ª Durante el período de un curso escolar para aquellos trabajadores que deseen dedicarse a su perfeccionamiento profesional después de diez años de ejercicio activo en la misma empresa. Cuando este perfeccionamiento sea consecuencia de la adecuación de la empresa a innovaciones educativas, el período exigido de ejercicio activo quedará reducido a cuatro años.

Artículo 45. Excedencia especial

Serán causas de excedencia especial, las siguientes:

- 1ª Excedencia especial, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. En este caso la excedencia no será superior a tres años. En caso de personal docente, en aras a una mejor organización del centro y salvo que las condiciones para su concesión hayan cambiado sustancialmente, la finalización de la excedencia coincidirá con el comienzo del curso escolar.
- 2ª Excedencia especial para atender al cuidado de cada hijo, por naturaleza, por adopción o por acogimiento permanente o pre-adoptivo, en los términos previstos en la legislación vigente. Cuando el padre y la madre trabajen en el mismo centro de trabajo, sólo uno de ellos podrá disfrutar de esta excedencia especial.

Artículo 46. Reserva del puesto de trabajo

El trabajador que disfrute de excedencia forzosa o especial tiene derecho a reserva del puesto de trabajo, cómputo de la antigüedad adquirida

durante el tiempo que aquella dure y a reincorporarse al mismo centro de trabajo una vez terminado el período de excedencia.

Desaparecida la causa que motivó la excedencia, el trabajador tendrá 30 días naturales para reincorporarse al centro de trabajo y, caso de no hacerlo, causará baja definitiva en el mismo.

La excedencia forzosa deberá ser automáticamente concedida, previa presentación de la correspondiente documentación acreditativa.

Artículo 47. Excedencia voluntaria

La excedencia voluntaria se podrá conceder al trabajador previa petición por escrito, pudiendo solicitarlo todo el que tenga, al menos, un año de antigüedad en la empresa y no haya disfrutado de excedencia durante los cuatro años anteriores.

Dicha excedencia empezará a disfrutarse el primer mes del curso escolar, salvo mutuo acuerdo para adelantarlo.

El permiso de excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de un año y un máximo de cinco años.

Artículo 48. Reingreso en la empresa

El trabajador que disfrute de excedencia voluntaria sólo conservará el derecho al reingreso si en el centro de trabajo hubiera una vacante en su especialidad o categoría laboral. Durante este tiempo no se le computará la antigüedad.

El trabajador deberá solicitar el posible reingreso al menos con un mes de antelación a la fecha de finalización de la excedencia, salvo acuerdo con la empresa.

Artículo 49. Incapacidad temporal e invalidez permanente

En el supuesto de Incapacidad temporal, el contrato permanecerá suspendido durante todo el tiempo que dure la misma, incluso en el período que la empresa haya dejado de cotizar a la Seguridad Social.

En el supuesto de invalidez permanente total para la profesión habitual, invalidez 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 el tiempo de suspensión se computará la antigüedad.

Artículo 50. Servicio militar o prestación social sustitutoria

En el supuesto de servicio militar o prestación social sustitutoria el contrato permanecerá suspendido durante el tiempo mínimo obligatorio de duración de cada uno de ellos, según el caso. El trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio. Durante el tiempo de suspensión se computará la antigüedad.

Artículo 51. Jubilaciones

Se establece la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años para todos los trabajadores afectados por este Convenio. No obstante, aquellos trabajadores que no tengan cubierto el plazo legal mínimo de cotización que les garantice la jubilación, podrán continuar en la empresa hasta que se cumpla dicho plazo o tal requisito.

La jubilación podrá tener efecto al final del curso escolar si hubiera acuerdo entre el empresario y el trabajador.

Los empresarios y sus trabajadores, de mutuo acuerdo, podrán tramitar los sistemas de jubilaciones anticipadas previstas en la legislación vigente.

TÍTULO IV RETRIBUCIONES

CAPÍTULO PRIMERO Disposiciones generales

Artículo 52. Pago de salarios

Los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio quedan establecidos en las tablas salariales que constan en los anexos II y III, que se corresponden con la jornada anual señalada para las diferentes categorías.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos dentro de los cinco primeros días del mes siguiente y dentro de la jornada laboral.

Artículo 53. Trabajos de superior categoría

Cuando se encomiende al personal, siempre por causas justificadas, una función superior a la correspondiente a su categoría profesional, per-

cibirá la retribución correspondiente a aquélla en tanto subsista la situación.

Si el período de tiempo de la mencionada situación es superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, el trabajador podrá elegir estar clasificado en la nueva categoría profesional que desempeñe, salvo necesidades de titulación, percibiendo en este caso la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Artículo 54. Trabajos de inferior categoría

Si por necesidades imprevisibles de la empresa, ésta precisara destinar un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos correspondientes a su categoría profesional. Esta situación se plasmará por escrito en un acuerdo precisando, siempre que sea posible, la temporalidad de la situación, haciendo referencia a este artículo y con el conocimiento de los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 55. Anticipos de salario

El trabajador tiene derecho a percibir anticipos a cuenta de su trabajo sin que pueda exceder del 90 por 100 del importe del salario mensual. Para los trabajadores incluidos en pago delegado el empresario tramitará la petición ante la Administración para que la misma satisfaga dicho anticipo.

Artículo 56. Empresas educativas de titularidad no española

Las retribuciones del personal de nacionalidad española que preste servicios en empresas educativas de titularidad no española radicadas en España, no podrán ser inferiores a las que perciba el personal de su categoría de la misma nacionalidad que la del titular de la empresa, ni tampoco inferiores a las señaladas en este Convenio.

Artículo 57. Trienios

Por cada trienio vencido el trabajador tendrá derecho a percibir la cantidad que a tal efecto se indica en las tablas salariales. El importe inte-

gro de cada trienio se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento.

Artículo 58. Cómputo de antigüedad

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la de ingreso del trabajador en la empresa.

Artículo 59. Pagas extraordinarias

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán como complemento periódico de vencimiento superior a un mes, el importe de dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario, antigüedad y complementos específicos. Se harán efectivas antes del 1 de julio y del 23 de diciembre de cada año.

Al personal que cese o ingrese en la empresa en el transcurso del año, se le abonarán las gratificaciones extraordinarias, prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio.

Artículo 60. Prorrateo de pagas

De común acuerdo entre el empresario y los trabajadores podrá acordarse el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias entre las doce mensualidades.

Artículo 61. Paga extraordinaria por antigüedad en la empresa

Los trabajadores que cumplan veinticinco años de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a una paga cuyo importe será equivalente al de una mensualidad extraordinaria por cada quinquenio cumplido.

Artículo 62. Retribución de jornadas parciales

Los trabajadores contratados para la realización de una jornada inferior a la pactada en este Convenio percibirán su retribución en proporción al número de horas semanales contratadas. El personal docente percibirá su retribución en proporción al número de horas lectivas semanales contratadas. Este modo de cálculo del salario se establece sin perjuicio de la

prestación del trabajo durante las horas no lectivas que le correspondan según su jornada total.

Artículo 63. Retribuciones proporcionales

Las retribuciones de los trabajadores que realicen su trabajo en distintas categorías se fijarán en proporción al número de horas semanales trabajadas en cada categoría. En el caso del personal docente las retribuciones se fijarán en proporción al número de horas lectivas semanales trabajadas en cada nivel o categoría. En cualquier caso se respetarán las condiciones económicas del contrato laboral del trabajador.

Artículo 64. Trabajo nocturno

Las horas trabajadas en el período comprendido entre las veintidós horas y las seis horas o, cuando las características de la empresa lo requieran, entre las veintitrés horas y las siete horas, u otros horarios que deban pactarse por circunstancias especiales, tendrán la consideración de trabajo nocturno, y se incrementarán a efectos de retribución en un 25 por 100 sobre el salario. Esto no será de aplicación cuando el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

CAPÍTULO II Complementos específicos

Artículo 65. Complemento por función

Los trabajadores a los que se les encomiende algunas de las categorías funcionales directivas descritas en el artículo 10, apartado 1.10, percibirán, mientras ejerzan su cometido, las gratificaciones temporales señaladas al efecto para cada nivel educativo en las tablas salariales.

En aquellos centros integrados por más de un nivel de enseñanza obligatoria, donde exista un único Director, Subdirector o Jefe de Estudios, éste percibirá, mientras ejerza su cometido, la gratificación temporal señalada para el nivel de enseñanza obligatoria superior que exista en el centro.

Artículo 66. Complemento de COU

El personal docente que imparta enseñanzas en el Curso de Orientación Universitaria percibirá como complemento de puesto de trabajo y en

proporción a las horas dedicadas a este curso, el fijado al efecto en las tablas salariales.

Este complemento se dejará de abonar en el momento que los centros dejen de impartir el Curso de Orientación Universitaria.

Artículo 67. Complemento de Bachillerato LOGSE

El personal docente que imparta enseñanzas en el Bachillerato LOGSE, en aquellos centros que tengan en funcionamiento los dos cursos de dicho Bachillerato, percibirá como complemento de puesto de trabajo y en proporción a las horas dedicadas a esta etapa, el fijado al efecto en las tablas salariales.

Este complemento se comenzará a abonar al comienzo del curso escolar en el que se impartan los dos cursos de Bachillerato LOGSE.

Los centros donde se abonara cualquier complemento retributivo al personal del Bachillerato Unificado Polivalente o COU, podrán absorber y compensar el mismo, con el complemento de este artículo.

CAPÍTULO III

Otros complementos

Artículo 68. Complementos retributivos autonómicos

En aquellas Comunidades Autónomas en donde las organizaciones legitimadas hayan acordado complementos retributivos, los trabajadores percibirán el mismo como complemento autonómico, y en las condiciones pactadas en los respectivos Acuerdos.

Artículo 69. Complemento por incapacidad temporal

- 1º Caso general: Todos los trabajadores en situación de incapacidad temporal y durante los tres primeros meses, recibirán el complemento necesario hasta completar el 100 por 100 de su retribución salarial total, incluidos los incrementos salariales producidos en el período de baja.
- 2º Para el caso de profesores incluidos en la nómina de pago delegado de la Administración educativa correspondiente, la percepción del 100 por 100 de su retribución salarial total se extenderá a los siete primeros meses de la incapacidad temporal.
- 3º En cada caso de los señalados anteriormente, una vez superados los períodos respectivos indicados, se abonará el 100 por 100 de la retribución salarial total en proporción de un mes más por cada trienio de antigüedad en la empresa.

Artículo 70. Plus de portero

El portero recibirá un plus correspondiente al 9 por 100 del salario los doce meses del año, si tiene a su cargo el encendido y cuidado de la calefacción, siempre que sea ésta de carbón u otros productos sólidos.

Artículo 71. Plus de residencia

Los trabajadores de Ceuta, Melilla, Baleares y Canarias percibirán como plus de residencia o insularidad, según los casos, los complementos señalados al efecto en el anexo VII.

Los trabajadores que, a la entrada en vigor del presente Convenio, viniesen percibiendo por este concepto cantidades superiores a las establecidas en el anexo V, continuarán percibiendo esas cantidades como derecho ad personam no pudiendo ser reducidas ni absorbidas.

Artículo 72. Complemento por servicio militar

El trabajador afectado por este Convenio tendrá derecho a la percepción de una paga extraordinaria al incorporarse al servicio militar o prestación social sustitutoria siempre que se incorpore en el reemplazo que le corresponda o tras las correspondientes prórrogas.

TÍTULO V
RÉGIMEN ASISTENCIAL

CAPÍTULO PRIMERO
Seguridad e higiene y enfermedades profesionales

Artículo 73. Seguridad e higiene

Las empresas y el personal afectado por este Convenio cumplirán las disposiciones sobre seguridad e higiene en el trabajo, contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre).

Artículo 74. Enfermedades profesionales

La Comisión Paritaria estudiará en el marco que establezcan los Reglamentos de desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales,

la creación de un servicio especializado de enfermedades profesionales, tales como:

- a) Enfermedades neurológicas crónicas.
 - b) Patologías otorrinolaringológicas.
 - c) Enfermedades infecto-contagiosas crónicas.
 - d) Alergias crónicas.
- etc.

A tal efecto, y si es el caso, la Comisión Paritaria se dirigirá a los organismos competentes instándoles a la creación de dicho servicio.

CAPÍTULO II Mejoras sociales

Artículo 75. Ropa de trabajo

Las empresas proporcionarán al personal de servicios y al personal técnico de talleres o laboratorios ropa de trabajo una vez al año.

El personal docente, a petición propia o por ser costumbre ya implantada, recibirá una bata al año con obligación de usarla durante las actividades docentes. El profesorado de Educación Física, o que ejerza como tal, recibirá un chandal y calzado deportivo una vez al año.

Artículo 76. Ayudas al estudio

Las empresas educativas comprendidas en los ámbitos de aplicación de este Convenio mantendrán, para el personal afectado por el mismo y para sus hijos, un régimen de ayudas al estudio consistente en la preferencia de plaza en puesto escolar y en la gratuidad de enseñanza, tal y como se detalla en los dos artículos siguientes.

Artículo 77. Preferencia de plaza en puestos escolares

La preferencia de plaza en puesto escolar se considera respecto a la empresa del trabajador, siempre que éste tenga una dedicación al menos igual a la mitad de la jornada laboral anual, para cualquier nivel educativo de los allí impartidos y si así lo permiten las características propias de la empresa.

Son beneficiarios de esta ayuda:

- a) Los trabajadores afectados por este Convenio.
- b) Los hijos de los mismos.

- c) Los hijos huérfanos de aquellos trabajadores que al fallecer tuvieran una antigüedad superior a dos años.
- d) Los hijos de los trabajadores en situación de excedencia forzosa excepto el caso contemplado en el artículo 44.1.

Artículo 78. Enseñanza gratuita

Se establece un régimen de gratuidad según los siguientes criterios:

- 1º La gratuidad total se refiere a la enseñanza reglada y a las actividades complementarias organizadas directamente por la empresa, para todos y cada uno de los niveles educativos señalados en el artículo 2º, y afecta a todas las empresas educativas que se rigen por este Convenio.
- 2º Los trabajadores en todo caso, deben tener una dedicación al menos igual a la mitad de la jornada laboral anual.
- 3º Son beneficiarios de esta ayuda:
 - a) Los trabajadores afectados por este Convenio respecto a su propio centro de trabajo.
 - b) Los hijos de los mismos con independencia del centro educativo donde realicen sus estudios.
 - c) Los hijos huérfanos de aquellos trabajadores que al fallecer tuvieran una antigüedad superior a 2 años.
 - d) Los hijos de los trabajadores en situación de excedencia forzosa excepto el caso contemplado en el artículo 44.1.
- 4º El fondo total de plazas de gratuidad por cada nivel de los señalados, será:
 - a) Preescolar, Educación Infantil, 1. er ciclo de E.S.O. (sin concertar), Segundo Ciclo de ESO, COU, FPPI, Bachillerato, FPE de Grado Medio, FPE de Grado Superior, Programas de Garantía Social, EPA: 2 por 100.
 - b) Educación Primaria y Primer Ciclo de ESO (con concierto): 3 por 100.
En el propio centro de trabajo los hijos de los trabajadores tendrán derecho a enseñanza gratuita aunque se superen los porcentajes señalados.
- 5º Los trabajadores estarán obligados a solicitar las ayudas al estudio que se oferten por las Administraciones Públicas si cumplen las condiciones señaladas por las respectivas convocatorias. Si son concedidas reintegrarán a la empresa educativa correspondiente las cantidades percibidas. Los ingresos así obtenidos permitirán atender a un número superior de beneficiarios del que se deduce del apartado anterior.

- 6° Para la aplicación de este artículo se estará a lo dispuesto en el anexo V de este Convenio.

Artículo 79. Manutención y alojamiento

El personal afectado por este Convenio tendrá los siguientes derechos:

- 1° Con independencia de la jornada laboral, el personal docente a quien se encomiende y acepte voluntariamente la vigilancia de los alumnos durante la comida o recreos motivados por ella, tendrá derecho a manutención en los días dedicados a esta actividad.
- 2° El personal no afectado por el párrafo anterior tendrá derecho a utilizar los servicios de comedor abonando el 50 por 100 de lo establecido para los alumnos. Es potestativo del empresario establecer que el referido personal no sobrepase el 10 por 100 del número de alumnos que lo utilicen habitualmente.
- 3° Asimismo el personal podrá, eventualmente y salvo que exista causa justificada en contra, utilizar el servicio de alojamiento abonando como máximo el 50 por 100 de lo establecido para los alumnos.
- 4° En los centros de trabajo donde exista comedor o internado el personal que atienda a los servicios de comedor y cocina tendrá derecho a manutención los días que ejerza su actividad laboral y coincida el horario de comidas con su jornada diaria.
- 5° El personal interno tendrá derecho a manutención y alojamiento. Para este personal, salvo expreso acuerdo mutuo en contra, la jornada tendrá carácter de partida y por ello se dispondrá, como mínimo, de una hora de descanso para la comida.

Artículo 80. Seguros de responsabilidad civil y accidentes

Todas las empresas afectadas por este Convenio deberán contar con dos pólizas de seguros que garanticen las coberturas de responsabilidad civil y accidentes individuales de todo el personal afectado por este Convenio.

Las empresas notificarán a los representantes de los trabajadores los pormenores de las mismas y los procedimientos a seguir en caso de siniestros.

Deberá estar asegurado todo el personal (docente y no docente) de la empresa que figure dado de alta en el Régimen General de la Seguridad Social mediante acreditación por los boletines TC-2. Así como nominal-

mente todos los trabajadores en situación de excedencia forzosa, excepto el caso contemplado en el artículo 44.1, aun cuando no figuren en el TC-2 de la empresa.

Artículo 81. Garantías y coberturas

En extracto, las garantías y coberturas de las pólizas reseñadas serán las siguientes:

- 1º Responsabilidad civil: En la que puedan incurrir los asegurados con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales, con inclusión de fianza y defensa criminal y exclusión de:
 - a) Los riesgos que puedan ser asegurados por el ramo de automóviles.
 - b) Cualquier daño inmaterial que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza.
 - c) Los riesgos excluidos por imperativo legal.
 - d) Los riesgos excluidos por las compañías aseguradoras.

Prestación máxima por siniestro 5.000.000 de pesetas.

- 2º Accidentes individuales: Cubrirá la asistencia médico-quirúrgica-farmacéutica en caso de accidente sufrido por los asegurados tanto en el ejercicio de la profesión como en la vida privada, en cualquier parte del mundo y sin más exclusiones que las previstas legalmente y las comúnmente contempladas por las compañías aseguradoras.

Capital asegurado en caso de muerte: 3.000.000 de pesetas.

Capital asegurado en caso de invalidez permanente: 5.000.000 de pesetas. Existen unos porcentajes sobre esta última cifra para las pérdidas o inutilidades absolutas de miembros.

No hay indemnización diaria por pérdida de horas de trabajo. Los derechos de este seguro son compatibles con cualquier otro.

CAPÍTULO III Derechos sindicales

Artículo 82. Ausencias

Los miembros del Comité de Empresa, los Delegados de Personal, y los Delegados Sindicales, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente y en este Convenio.

Artículo 83. No discriminación

Ningún trabajador podrá ser discriminado por razón de su afiliación sindical, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, así como publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social comunicándolo al empresario.

Artículo 84. Representación de los delegados de personal

Los Delegados de Personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos y tendrán las mismas competencias establecidas para los Comités de Empresa.

Artículo 85. Representación del comité de empresa

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores.

Artículo 86. Derechos y garantías

Los miembros del Comité de Empresa, los Delegados de Personal, y los Delegados Sindicales tendrán todas las competencias, derechos y garantías que establece el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones legales aplicables.

Artículo 87. Acumulación de horas

Para facilitar la actividad sindical en la empresa, provincia, Comunidad Autónoma o Estado, las Centrales sindicales con derecho a formar parte de la mesa negociadora del Convenio podrán acumular las horas de los distintos miembros de los Comités de Empresa y, en su caso de los Delegados de Personal pertenecientes a sus organizaciones, en aquellos trabajadores, Delegados o miembros del Comité de Empresa que las Centrales sindicales designen.

Para hacer efectivo lo establecido en este artículo, los Sindicatos comunicarán a la Organización patronal correspondiente el deseo de acumular las horas de sus Delegados.

Las organizaciones legitimadas para la negociación de este Convenio podrán pactar con las Administraciones competentes la liberación de los trabajadores incluidos en pago delegado.

Las Administraciones correspondientes harán efectivos los salarios de dichos liberados según la legislación vigente.

Los Sindicatos tienen la obligación de comunicar por escrito al empresario, con antelación a la liberación, el nombre del trabajador designado previa aceptación expresa del mismo.

Artículo 88. Derecho de reunión

Se garantizará el derecho que los trabajadores tienen reunirse en su centro de trabajo siempre que no se perturbe el desarrollo normal de las actividades del mismo y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente. Las reuniones deberán ser comunicadas al empresario o representante legal de la empresa con la antelación debida, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y las personas no pertenecientes a la plantilla del centro de trabajo que van a asistir a la asamblea.

Con el fin de garantizar este derecho al personal no docente, el empresario o representante legal de la empresa podrá regular el trabajo del día con el fin de hacer posible la asistencia de este personal a dichas asambleas.

Artículo 89. Cuota sindical

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos, los empresarios podrán descontar en la nómina de los mismos el importe de la cuota sindical que se ingresará en la cuenta que el Sindicato correspondiente determine.

Artículo 90. Ausencia por negociación de convenio

Los representantes de las Centrales sindicales implantadas en el ámbito de este Convenio a nivel nacional, que se mantengan como trabajadores en activo en alguna empresa afectada por el mismo y hayan sido designados como miembros de la Comisión negociadora (y siempre que la empresa sea del sector afectado por la negociación o arbitraje), previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para participar en negociaciones de futuros Convenios o en las sesiones de la Comisión Paritaria de Interpretación, Mediación y Arbitraje.

TÍTULO VI
FALTAS, SANCIONES, INFRACCIONES

CAPÍTULO PRIMERO
Faltas

Artículo 91. Tipos

Para el personal afectado por este Convenio se establecen tres tipos de faltas: Leves, graves y muy graves.

1º Son faltas leves:

- a) Tres faltas de puntualidad injustificadas en el puesto de trabajo durante treinta días.
- b) Una falta injustificada de asistencia durante un plazo de treinta 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 dos veces en treinta días.
- e) Negligencia en el desempeño de las funciones concretas del puesto de trabajo, no entrega de 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 tres y menos de diez faltas injustificadas de puntualidad cometidas en el plazo de treinta días.
- b) Más de una y menos de cuatro faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un plazo de treinta días.
- c) El incumplimiento de las obligaciones educativas de acuerdo con la legislación vigente.
- d) Las ofensas de palabras proferidas o de obras 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) Incumplimiento reiterado de las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo establecidas por la empresa.
- f) 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.
- g) El falseamiento y/o la omisión maliciosa de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social o ante la autoridad fiscal.
- h) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j) La reincidencia en falta leve en un plazo de noventa días.

3º Son faltas muy graves:

- a) Más de nueve faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días.
- b) Más de tres faltas injustificadas de asistencia al trabajo cometidas en un plazo de treinta 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 92. Prescripción

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán:

- 1º Las faltas leves, a los diez días.
- 2º Las faltas graves, a los veinte días.
- 3º Las faltas muy graves, a los cincuenta y cinco días.

CAPÍTULO II **Sanciones**

Artículo 93. Clases de sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse serán las siguientes:

- 1º Por falta leve: Amonestación verbal o escrita.
- 2º Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- 3º Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días con o sin apercibimiento de despido; despido.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 94. Procedimiento sancionador

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador indicando la fecha y hechos que la motivaron. Se remitirá copia de la misma al Comité de empresa o Delegados de personal y a los Delegados sindicales si los hubiere.

El empresario teniendo en cuenta las circunstancias que concurran en el hecho y la conducta ulterior del trabajador, podrá reducir las sanciones por faltas leves, graves y muy graves.

Artículo 95. Infracciones de los empresarios

Las omisiones o acciones cometidas por los empresarios que sean contrarias a lo dispuesto en este Convenio y demás disposiciones legales serán consideradas como infracción laboral.

El personal contratado, a través del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales, tratará en primera instancia de corregir la supuesta infracción apelando al empresario.

Si en el plazo de diez días desde la notificación al empresario no hubiese recibido solución, o ésta no fuese satisfactoria para el reclamante, podrá incoar expediente ante la Comisión Paritaria de Interpretación, Mediación y Arbitraje, la cual en el plazo máximo de veinte días a la recepción del mismo emitirá dictamen.

Cualquiera de las partes podrá apelar al dictamen de la Inspección de Trabajo o Dirección Provincial del Ministerio de Trabajo, u organismo autonómico correspondiente.

En todo caso se estará a lo previsto en las disposiciones legales vigentes.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. El presente Convenio se prorrogará por tática reconducción, a partir del 1 de enero de 2004, si no mediase denuncia expresa del mismo por cualquiera de las partes legitimadas con una antelación de dos meses al término de su vigencia.

Denunciado el Convenio, las partes se comprometen a iniciar conversaciones en un plazo no superior a un mes antes de la fecha de vencimiento del Convenio o de su prórroga.

Segunda. En los niveles concertados, la Administración educativa competente es responsable de cuantas obligaciones legales y salariales le correspondan, quedando condicionado su abono a que se haga cargo de ellas. En consecuencia, los trabajadores que consideren lesionados sus derechos deberán reclamarlos ante las instancias pertinentes dirigiéndose tanto contra el empresario como contra la Administración educativa correspondiente.

Tercera. Este Convenio queda abierto a la adhesión, en los términos que marca la ley, de cualquier organización con representatividad legal suficiente en los ámbitos definidos en el mismo.

Cuarta. A efectos del presente Convenio se entiende por curso escolar el período de tiempo que se extiende desde el 1 de septiembre de un año al 31 de agosto del año siguiente.

Quinta. Las Administraciones educativas mantendrán durante la vigencia del presente convenio, la ratio profesor/unidad que venían abonando mediante la nómina de pago delegado a la fecha del comienzo de

vigencia del mismo y el incremento de la misma que se pueda producir por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, por la normativa equivalente de las Comunidades Autónomas y/o por los Acuerdos específicos adoptados en dichas Comunidades.

Sexta. En las Comunidades Autónomas se podrán pactar complementos retributivos para todo el personal afectado por este Convenio, que formarán parte integrante del mismo.

Para que los Acuerdos sobre complementos retributivos autonómicos alcancen efectividad deberán ser tomados por las organizaciones patronales y sindicales por mayoría de su respectiva representatividad.

Dichos Acuerdos deberán ser enviados a la Comisión Paritaria del Convenio, para que esta proceda a depositarla ante el organismo competente y su posterior publicación en el Boletín Oficial del Estado .

En el caso de profesores incluidos en la nómina de pago delegado, el abono de este complemento estará condicionado a que sea hecho efectivo por la Administración educativa correspondiente. Las empresas no abonarán directamente cantidad alguna por este concepto y en consecuencia no estarán obligadas a ello.

Séptima. Las empresas educativas donde se impartan niveles que no reciban financiación de fondos públicos, no vendrán obligadas a abonar los salarios previstos en las presentes tablas salariales, durante los meses de enero a agosto (ambos inclusive) de cada año de vigencia de este Convenio, al personal docente correspondiente a dichos niveles, si no superan las siguientes ratio media de alumnos por aula a 1 de enero del respectivo año:

- Educación Preescolar: 20 alumnos.
- Primer Ciclo Educación Infantil: 20 alumnos.
- Segundo Ciclo Educación Infantil: 20 alumnos.
- BUP, Bachillerato: 29 alumnos.
- COU: 20 alumnos.
- FPII: 25 alumnos.
- CFGM: 25 alumnos.
- CFGS: 20 alumnos.

De esta decisión se informará obligatoriamente a los representantes de los trabajadores en la empresa, si estos existieran.

En todo caso, las empresas enviarán a la Comisión Paritaria (calle Hacienda de Pavones, 5, segundo izquierda, 28030 Madrid), comunicación de que se ha aplicado la cláusula anterior junto con la notificación a los representantes de los trabajadores, si los hubiera, y el listado oficial de alumnos matriculados por unidad, utilizando el procedimiento que establecido en el anexo VI de este Convenio.

Octava. El salario del personal que imparta programas de garantía social subvencionados, será el establecido en las tablas salariales para el personal de programas de garantía social concertados, siempre que la financiación recibida para la ejecución del programa así lo permita.

El resto de las condiciones laborales de este personal se adaptará a los períodos y características del programa que impartan.

Novena. En las Comunidades Autónomas, las organizaciones empresariales y sindicales que alcancen la mayoría de su representatividad, podrán establecer, previo acuerdo con la Administración educativa, una configuración de las funciones directivas temporales y su correspondiente financiación, distinta a la contemplada con carácter general en este Convenio.

Dichos Acuerdos para que alcancen efectividad deberán ser enviados a la Comisión Paritaria del Convenio, para que esta proceda a depositarla ante el organismo competente, para su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Los actuales orientadores educativos de Educación Secundaria Obligatoria que hasta la publicación de este Convenio estaban clasificados como personal titulado no docente, se reclasificarán en personal docente al comienzo del curso escolar 2000-2001, adecuando la ratio profesor/unidad a la inclusión de este personal dentro del grupo de personal docente.

No obstante lo anterior, en aquellas CC.AA. donde exista un complemento retributivo para el personal docente de Educación Secundaria Obligatoria, vigente a la fecha de efectos económicos de este Convenio (1 de enero de 2000), dicho complemento se abonará asimismo con efectos desde esa fecha a los orientadores educativos sostenidos con fondos públicos.

Esta obligación está condicionada a que sea hecha efectiva por la Administración Educativa correspondiente y las empresas, por tanto, no abonarán directamente cantidad alguna por este concepto, no estando obligadas a ello.

Segunda. La reducción de jornada hasta treinta y ocho horas semanales para el personal administrativo, auxiliar y de servicios generales entrará en vigor el 1 de Enero del año 2001, en aquellos centros donde el calendario laboral que afecta al año 2000 se hubiera fijado por año natural y no por el curso escolar.

Tercera. La paga extraordinaria establecida en el artículo 61 de este Convenio será liquidada durante la vigencia temporal del mismo a aquellos trabajadores cuya antigüedad, a la fecha de entrada en vigor del Convenio, sea igual o superior a veinticinco años. En este caso, el importe de la paga se incrementará en una mensualidad extraordinaria más por quinquenio cumplido en la fecha de abono.

Los trabajadores que a la entrada en vigor de este Convenio tengan cumplidos cincuenta y seis o más años y que a lo largo de su vigencia alcanzaran al menos quince años de antigüedad en la empresa y menos de veinticinco, tendrán derecho a percibir una paga extraordinaria por antigüedad en la empresa por importe de una mensualidad extraordinaria por cada quinquenio cumplido. Las empresas dispondrán del período de vigencia del Convenio para hacer efectiva esta paga extraordinaria.

Los trabajadores docentes recolocados al amparo de los Acuerdos de centros afectados por la no renovación del concierto educativo y/o mantenimiento del empleo, actualmente prestando sus servicios en un centro, y a quienes la Administración Educativa correspondiente les haya reconocido la antigüedad generada con anterioridad al centro actual, adquirirán el derecho del párrafo anterior o, en su caso, del artículo 61 de este Convenio. Esto no supone el reconocimiento de una antigüedad mayor en la empresa que la que corresponda con el efectivo alta en la misma, según su vigente relación contractual.

En el supuesto de que el trabajador extinga su contrato de trabajo durante la vigencia del Convenio, por cualquiera de las causas previstas legalmente, la empresa vendrá obligada a abonarle la paga extraordinaria por antigüedad si reúne los requisitos de esta disposición.

DISPOSICIÓN FINAL

Única. Las condiciones de este Convenio forman un todo indivisible.

Las mejoras económicas pactadas podrán ser absorbidas por las que en el presente año puedan establecerse por disposición legal y por las que, con carácter voluntario, vengán abonando las empresas a la entrada en vigor de este Convenio.

La retribución total que a la entrada en vigor de este Convenio venga recibiendo el personal afectado por el mismo, no podrá ser reducida en ningún caso, por la aplicación de las normas que en el mismo se establece.

En todo caso serán respetadas aquellas situaciones que vinieran disfrutando los trabajadores, individual o colectivamente, y que en su conjunto resulten más beneficiosas que las establecidas en este Convenio.

3. CONVENIO COLECTIVO PARA LA ENSEÑANZA PRIVADA
DEL PAÍS VASCO DE FECHA 22 DE ENERO DE 2003
(BOPV DE 27 DE FEBRERO DE 2003)

TÍTULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO PRIMERO
Ámbitos

Artículo 1º Ámbito territorial

El presente Convenio se aplicará en los Territorios históricos de Araba, Gipuzkoa y Bizkaia.

Artículo 2º Ámbito funcional

Quedan afectados por este convenio los centros de enseñanza privada no universitaria ubicados en la Comunidad Autónoma Vasca, cualesquiera que sea el carácter y nacionalidad de la entidad titular en los que se impartan las siguientes actividades educativas tanto regladas como no regladas:

- a) Primeros ciclos de Educación Infantil incluidos en centros que imparten otros niveles educativos recogidos en este convenio.
- b) Educación Infantil 2º ciclo.
- c) Educación Primaria.
- d) Educación Secundaria Obligatoria (ESO) y Post-obligatoria (ESPO).
- e) Aulas de Educación Especial.
- f) Educación Permanente de Adultos.
- g) Centros de Enseñanzas Especializadas. Con carácter genérico, no limitativo, quedan expresamente comprendidas las empresas que realicen como actividad principal la prestación de servicios de:
 - Enseñanzas Musicales y Escuelas de Música.
 - Euskaltegis.
 - Idiomas.
 - Informática.
 - Hostelería.
 - Turismo.
 - Peluquería y Estética.
 - Academias.
- h) Centros de Educación Especial.

- i) Centros de Formación Continua y Ocupacional.
- j) Colegios Mayores y Menores. Residencias de Estudiantes, Residencias Juveniles y Centros de Protección, Reforma, Seguridad y Apoyo de Menores que estén expresamente calificados así según la legislación vigente.
- k) Centros Sociales.
- l) Granjas Escuelas.
- m) Los centros de enseñanza de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos y otros que impartan enseñanzas homologadas a cualesquiera de las enumeradas en los apartados a) a l).

Los centros de Enseñanzas Especializadas con carácter de no regladas podrán negociar un Convenio de ámbito funcional inferior, dentro del mismo marco territorial.

Las Escuelas de Música podrán negociar un acuerdo anexo al presente convenio en el que se recojan sus especificidades, y se establezcan sus jornadas anual y semanal y sus tablas salariales. Si se llegase a un acuerdo sobre el mencionado anexo durante la vigencia del presente convenio, se incluiría en el mismo.

Quedan excluidos del ámbito del presente Convenio los centros reconocidos como ikastolas y los centros de enseñanza cuyo fin sea la formación de sacerdotes y religiosos.

Artículo 3º Ámbito personal

El presente Convenio afectará a todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena, en régimen de contrato de trabajo, en un centro de enseñanza.

Quedan excluidos del presente Convenio, el personal comprendido en el artículo 2.1 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo (Estatuto de los Trabajadores) y los que desempeñen labores de director-gerente, administrador y equivalentes.

Artículo 4º Ámbito temporal

Con independencia de la fecha con que sea firmado por las partes o del día que aparezca publicado en el BOPV el Convenio iniciará su vigencia el día 1 de enero de 2002 abarcando su período de duración hasta el 31 de diciembre de 2002, período que, no obstante, se entenderá prorrogado expresa, temporal y accidentalmente hasta la entrada en vigor del Convenio correspondiente al año 2003.

Los efectos económicos de este Convenio se aplicarán desde el 1 de enero de 2002.

CAPÍTULO II

Denuncia, revisión y prórroga del Convenio

Artículo 5º Prórroga

El presente Convenio se prorrogará de año en año a partir del 31 de diciembre de 2002 por la tácita, si no mediara expresa denuncia del mismo por cualquiera de las partes representativas con antelación, al menos, de 2 meses al término de su vigencia o al de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 6º Denuncia

Denunciado en forma y tiempo tal el Convenio, las partes firmantes se comprometen a constituir la Comisión Negociadora del siguiente Convenio en un plazo no superior a un mes anterior a la fecha del vencimiento del Convenio o de la prórroga.

CAPÍTULO III

Disciplina y organización del trabajo

Artículo 7º Organización del trabajo

La disciplina y organización del trabajo es facultad específica de la entidad titular del centro y se ajustarán a lo previsto en las disposiciones vigentes aplicables a los centros de enseñanza privada de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

CAPÍTULO IV

Comisión interpretativa mixta

Artículo 8º Constitución

Se constituirá una Comisión Interpretativa Mixta para la interpretación, la mediación, el arbitraje y el seguimiento de lo establecido en el presente Convenio, siendo sus resoluciones vinculantes, debiéndose levantar acta de las reuniones, archivar y registrar los asuntos tratados.

Artículo 9º Integrantes

La comisión estará integrada por 6 miembros de las asociaciones y entidades patronales y otros 6 miembros en representación de los sindica-

tos. Se entiende que las asociaciones patronales y los sindicatos son única y exclusivamente los que suscriban el Convenio y que unas y otros tendrán como mínimo, un puesto en la comisión.

Artículo 10. Funciones

Serán funciones de esta comisión:

- a) Interpretar lo acordado en este Convenio.
- b) Todas aquellas otras que se señalen en el presente Convenio.

Artículo 11. Funcionamiento

La comisión elaborará su propio reglamento de funcionamiento teniendo en cuenta los principios siguientes:

1. La constitución de la comisión se hará dentro de los 8 días naturales siguientes a la firma del presente Convenio.
2. Actuarán como presidente y secretario los miembros de la comisión que se elijan dentro de ella.
3. Para la validez de los acuerdos se considerará constituida la comisión con la presencia de, al menos, 4 miembros de cada parte, siempre que a su vez representen como mínimo el 50% de los votos de cada parte.
4. Los acuerdos serán tomados por voto cualificado y en función de la representatividad oficial de las organizaciones, requiriéndose para adoptar acuerdos la aprobación del 50%, tanto de la parte empresarial como de la representación de los trabajadores.
5. Será el presidente de la mesa quien haga las convocatorias de la comisión o, en su defecto, cualquiera de ambas partes.
6. El secretario se encargará de comunicar las decisiones.

TÍTULO II DEL PERSONAL

CAPÍTULO PRIMERO **Clasificación del personal**

Artículo 12

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, de conformidad con su titulación y el trabajo desarrollado en el centro, se clasificará en dos grupos:

- Grupo 1: Personal docente.
- Grupo 2: Personal no docente.

Grupo 1. Personal docente.

- 1.1 Educación Infantil 2º Ciclo y Primaria:
 - 1.1.1 Profesor/a.
- 1.2 1.er Ciclo de ESO:
 - 1.2.1 Profesor/a.
- 1.3 2º Ciclo de ESO, COU y Bachillerato:
 - 1.3.1 Profesor/a titular.
 - 1.3.2 Profesor/a adjunto/a, agregado/a o auxiliar.
- 1.4 FP I y FPE de grado medio:
 - 1.4.1 Profesor/a titular.
 - 1.4.2 Profesor/a adjunto/a o agregado/a.
 - 1.4.3 Profesor/a especialista.
- 1.5 FP II, FPE de grado superior, Ciclos Formativos de grado medio y grado superior y Módulos de garantía social, Centros de Iniciación Profesional y Aulas de Aprendizaje de Tareas:
 - 1.5.1 Profesor/a titular.
 - 1.5.2 Profesor/a adjunto/a o agregado/a.
 - 1.5.3 Profesor/a especialista.
- 1.6 Educación Especial:
 - 1.6.1 Profesor/a titular.
- 1.7 Educación Permanente de Adultos:
 - 1.7.1 Profesor/a titular.
 - 1.7.2 Profesor/a adjunto/a o agregado/a.
- 1.8 Otro Personal:
 - 1.8.1 Prof. Específicos/as: euskera, música, educ. física, idiomas extranjeros.
 - 1.8.2 Orientador educativo.
 - 1.8.3 Profesor/a de actividades educativas extracurriculares.
 - 1.8.4 Instructor/a.
 - 1.8.5 Monitor/a.
 - 1.8.6 Educador/a.
- 1.9 Categorías funcionales-temporales:
 - 1.9.1 Director/a.
 - 1.9.2 Subdirector/a.
 - 1.9.3 Jefe/a de estudios.
 - 1.9.4 Jefe/a de departamento, Jefe/a de seminario, Coordinador/a de ciclo o de área.

Las categorías funcionales-temporales del personal docente así como su jornada y complemento salarial específico, se mantendrán en tanto dure dicha función.

Grupo 2. Personal no docente.

- 2.1 Personal titulado no docente:
 - 2.1.1 Titulados superiores: Licenciados/as en pedagogía, medicina, derecho, etc., Capellán, Director espiritual, Bibliotecario/a, etc.
 - 2.1.2 Titulados medios: Diplomados/as en enfermería, Trabajo social y Educación social. Asistente social, Logopeda, Fisioterapeuta, Animador socio-educativo, etc.
 - 2.1.3 Otros Titulados: Auxiliar de Educación Especial.
- 2.2 Personal de administración:
 - 2.2.1 Jefe/a de administración o de secretaría.
 - 2.2.2 Jefe/a de negociado.
 - 2.2.3 Oficial. Contable.
 - 2.2.4 Agente Comercial.
 - 2.2.5 Recepcionista. Telefonista.
 - 2.2.6 Auxiliar.
 - 2.2.7 Aprendiz/a. Aspirante.
- 2.3 Personal auxiliar:
 - 2.3.1 Cuidador/a de alumnos.
- 2.4 Personal de servicios generales:
 - 2.4.A) Personal de portería y vigilancia:
 - 2.4.A).1 Conserje.
 - 2.4.A).2 Portero/a.
 - 2.4.A).3 Guarda. Sereno.
 - 2.4.A).4 Personal no cualificado.
 - 2.4.A).5 Aprendiz/a.
 - 2.4.B) Personal de limpieza:
 - 2.4.B).1 Gobernante/a.
 - 2.4.B).2 Empleado/a de servicio de limpieza.
 - 2.4.B).3 Empleado/a de costura, lavado y plancha.
 - 2.4.B).4 Personal no cualificado.
 - 2.4.B).5 Aprendiz/a.
 - 2.4.C) Personal de cocina:
 - 2.4.C).1 Jefe/a de cocina.
 - 2.4.C).2 Cocinero/a.
 - 2.4.C).3 Ayudante de cocina.

- 2.4.C).4 Empleado/a de servicio de comedor.
- 2.4.C).5 Personal no cualificado.
- 2.4.C).6 Aprendiz/a.
- 2.4.D) Personal de mantenimiento y oficios generales:
 - 2.4.D).1 Oficial 1ª de oficios.
 - 2.4.D).2 Oficial 2ª de oficios.
 - 2.4.D).3 Empleado/a de mantenimiento, jardinería y oficios varios.
 - 2.4.D).4 Personal no cualificado.
 - 2.4.D).5 Aprendiz/a.
- 2.4.E) Conductores:
 - 2.4.E).1 Conductor/a de 1ª especial.
 - 2.4.E).2 Conductor/a de 2ª

La Comisión Interpretativa Mixta del Convenio homologará todas las categorías no contempladas en este Convenio.

La clasificación del personal de Residencias, Colegios Mayores y Menores, Centros de Protección y Centros Sociales se establece en el anexo IV de este Convenio.

Artículo 13. Provisión de plazas

Las categorías especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de tener provistas todas ellas si el volumen o la necesidad debida a la actividad del centro no lo requieren, y las disposiciones legales vigentes no lo exigen para cada nivel, grado o modalidad de enseñanza.

Artículo 14. Definición de categorías

Las definiciones correspondientes a las distintas categorías son las que figuran en el anexo II que forma parte de este Convenio.

CAPÍTULO II Contratación de personal

Artículo 15. Clases de contratos

Para cubrir las plazas vacantes en los centros de enseñanza, los contratos se realizarán por tiempo indefinido, con las excepciones previstas

por la ley. Podrán celebrarse contratos de trabajo de duración determinada en los siguientes casos:

- a) Para obra o servicios determinados.
- b) Para servicios eventuales, esporádicos u ocasionales del centro.
- c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores/as fijos con derecho a reserva de puesto, en cuyo caso se hará constar el nombre del trabajador/a sustituido y la causa de la sustitución.
- d) En los demás casos que permita la legislación vigente como a tiempo determinado. Para este supuesto la duración mínima será hasta la terminación del curso escolar (31 de agosto).

En el caso de contratos de personal docente para curso escolar completo se asegurará una vigencia de 365 días.

Los contratos por acumulación de tareas se podrán ampliar hasta 12 meses cuando se realicen a personas que trabajan por primera vez en el centro.

Las condiciones de este Convenio afectan a todo el personal que desarrolle su actividad en el ámbito del mismo con independencia de la modalidad contractual utilizada, edad o sexo.

Artículo 16. Requisitos legales

Los contratos de trabajo, a tiempo determinado, deberán realizarse por escrito y cuadruplicado, quedándose un ejemplar cada una de las partes, la tercera copia para el organismo competente y la cuarta a disposición de los delegados de personal, según la legislación vigente.

Artículo 17. Paso a contrato fijo

Todos los/as trabajadores/as pasarán automáticamente a la condición defijos/as si, transcurrido el plazo determinado en el contrato, continúan desarrollando sus actividades sin haber existido nuevo contrato o prórroga del anterior, salvo que la naturaleza del trabajo sea de carácter temporal.

Artículo 18. Empresas de Trabajo Temporal. Contratos de puesta a disposición

Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de empresas de Trabajo Temporal garantizarán que las personas puestas a disposición tengan la misma retribución y jornada que las que se fijan para las diferentes categorías en el Convenio de Enseñanza Privada.

da de Euskadi. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta disposición celebrado entre la empresa de Trabajo Temporal y la empresa usuaria.

CAPÍTULO III

Período de prueba, vacantes y ceses del personal

Artículo 19. Ingreso del personal

El ingreso del personal comprendido en este Convenio tendrá lugar por libre contratación entre el/la trabajador/a y el titular del centro.

Artículo 20. Período de prueba

- 1.a) Todo el personal fijo de nuevo ingreso quedará sometido, salvo pacto en contrario, al período de prueba que para su categoría profesional se establece en el presente Convenio. La duración máxima del período de prueba será para el personal docente y no docente titulado, cuatro meses, y el resto del personal quince días. No computa a estos efectos la situación de IT.
- b) Durante el período de prueba, tanto el/la trabajador/a como el titular del centro podrán resolver libremente el contrato de trabajo, sin plazo de preaviso ni derecho a indemnización.
- c) Terminado el período de prueba, el/la trabajador/a, pasará a formar parte de la plantilla del centro, computándose, a todos los efectos, dicho período.

Artículo 21. Cómputo de días para contratos fijos

Al personal no contratado como fijo, de acceder a esta condición, se le computarán los días trabajados en el período inmediatamente anterior como válidos para el período de prueba y para la antigüedad en el centro.

Artículo 22. Vacantes, nuevas plazas y ascensos

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

Las plazas vacantes o de nueva creación que se originen en los centros serán cubiertas según los criterios derivados de la Normativa de centros afectados por la reducción de aulas concertadas y del Reglamento de conciertos educativos, durante la vigencia de los mismos.

1. Vacante del personal docente. Las vacantes que se produzcan en las categorías superiores del personal docente, serán cubiertas preferentemente por el personal de las categorías inferiores del mismo grupo, combinando capacidad, titulación y aptitud con la antigüedad en el centro.

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

En los niveles concertados, la cobertura de vacantes se hará de acuerdo con la legislación vigente. El Consejo Escolar del centro, considerará con criterio preferencial a los/as trabajadores/as del propio centro que cumplan el resto de los requisitos exigidos, dentro de las solicitudes que aspiran a esa vacante.

La condición bilingüe, podrá ser también un criterio de preferencia para cubrir vacantes en los centros que así lo expresen en su plan de euskaldunización.

El/la profesor/a titular fijo/a de Educación Infantil 2º ciclo y Primaria tendrá derecho preferente a ocupar las vacantes que se produzcan en esos niveles, si tiene las cualificaciones exigidas y una antigüedad en ese puesto de cinco años como mínimo, y siempre que en el contrato laboral no se especifique la especialidad de la contratación.

2. Vacantes entre el personal administrativo. Las vacantes que se produzcan en el grupo de Personal administrativo se cubrirán de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) Las vacantes de Administrador/a, Intendente y Jefe/a de negociado, las de Jefe/a de administración o secretaria y el puesto de Telefonista, serán de libre designación del titular.
- b) Los/as Auxiliares de cinco años de servicio en la categoría ascenderán a Oficiales, y de no existir vacantes continuarán como Auxiliares con la retribución de Oficial.
- c) Los Aspirantes con más de dos años de servicio en el centro pasarán automáticamente a ocupar la plaza de Auxiliares.

3. Vacantes entre el personal de servicios generales. Las vacantes que se produzcan entre este personal se cubrirán por los/as trabajadores/as de la categoría inmediata inferior del mismo apartado C), y, siempre que reúnan la capacidad y aptitud para el desempeño del puesto a cubrir.

4. Nueva contratación o producción de vacantes. En el caso de nueva contratación o producción de vacantes, 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, o similar y quienes estén contratados como interinos, todos ellos si reúnen idoneidad a juicio del Titular del centro y han cumplido el tiempo correspondiente al periodo de prueba.

Artículo 23. Ceses voluntarios de personal

- a) El/la trabajador/a que desee cesar voluntariamente en el servicio al centro vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del Titular del mismo, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:
 - Personal docente y titulado no docente: 1 mes.
 - Resto del personal: 15 días.
- b) Si se diera incumplimiento, por parte del trabajador/a, del preaviso con la indicada antelación, el Titular del centro tendrá derecho a descontarle, de la liquidación, el importe del salario de dos días por cada día de retraso en el preaviso, no sobrepasando del número de días de preaviso.

Se exceptúan los casos de acceso al funcionariado. Los/as trabajadores/as que se encuentren en esta circunstancia deben preavisar al Titular del centro dentro de los siete días siguientes a la publicación de la lista definitiva de aprobados.
- c) Si el centro recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligado a abonar al trabajador/a la liquidación correspondiente al término de la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador/a a ser indemnizado con el importe del salario de 2 días por cada día de retraso en el abono de la liquidación con el límite del número de días de preaviso.
- d) El documento en el cual un/a trabajador/a declare voluntariamente terminada la relación laboral, y satisfechos sus derechos laborales estará a disposición de los delegados del personal, comité de empresa o sindicatos en el plazo de dos días laborables, salvo que el/la interesado/a se oponga.

TÍTULO III

JORNADA, VACACIONES, ENFERMEDAD, PERMISOS, CURSOS DE ACTUALIZACIÓN, PERFECCIONAMIENTO Y RECICLAJE Y EXCEDENCIAS

CAPÍTULO PRIMERO

Jornada de trabajo

Artículo 24. Calendario laboral

Antes del comienzo del curso escolar y mediante consulta previa a los representantes de los/as trabajadores/as del centro, se establecerá y se plasmará por escrito, el calendario laboral, teniendo en cuenta las fiestas

laborales señaladas, las directrices del Departamento de Educación del Gobierno Vasco y los intereses de los/as trabajadores/as. En caso de variación de las fiestas laborales designadas por el Departamento de Trabajo, a partir de que sea oficial dicha variación, se readecuará el calendario laboral establecido.

En el caso de las Enseñanzas Regladas este calendario laboral, deberá respetar el calendario escolar aprobado previamente por el Consejo Escolar y el comienzo y terminación de las clases tendrá lugar de acuerdo con las disposiciones del Departamento de Educación del Gobierno Vasco.

Mediante acuerdo entre el Titular del centro y los representantes de los trabajadores podrá programarse con el personal docente, al hacer el calendario, una distribución del horario correspondiente al mes de julio a lo largo del año, sin que se consideren horas extraordinarias, siempre que se cumpla lo establecido en el segundo párrafo del artículo 31.

Artículo 25. Jornada anual

El número de horas de trabajo anual al que corresponden las retribuciones fijadas en el presente Convenio, serán para cada categoría las que se especifican a continuación:

1. Para el personal docente de Educación Infantil 2º ciclo, Primaria, Educación Especial, ESO, ESPO y EE.MM. concertadas y no concertadas, será de 1.252 horas. De ellas, serán complementarias las que resulten de la proporción semanal que se establece en el artículo 27 de este Convenio para cada uno de los distintos niveles.

2. El personal docente que ostente las categorías de Director, Subdirector, Jefe de estudios o Jefe de departamento, tendrán 210 horas anuales más sobre las que corresponderán al tipo de enseñanza al que pertenezcan.

3. Para el personal docente de Enseñanzas Especializadas y Educación Permanente de Adultos 1.319 horas.

4. Titulados no docentes, 1.390 horas anuales.

5. Resto de personal no docente de administración y servicios, 1585 horas.

6. El personal interno, como compensación, realizará cuarenta horas más de jornada anual.

Artículo 26. Definición de horas lectivas y horas complementarias

El horario del personal docente distinguirá horas lectivas y horas complementarias.

Se entiende por actividad lectiva la clase, período no superior a 60 minutos, durante el cual el/la profesor/a realiza su función docente en forma de explicaciones, tutoría en grupo, realización de pruebas orales o escritas y control de los períodos de estudio de sus alumnos como complemento de sus explicaciones.

En ESO, ESPO y EE.MM. las sesiones de 50-60 minutos programadas por la Dirección y autorizadas por la Administración Educativa se consideran hora lectiva.

En Educación Infantil 2º ciclo cuando un docente acompaña a su clase en juegos o actividades en el patio, se considera este tiempo hora lectiva.

Se entienden por actividades complementarias todas aquellas realizadas dentro del centro que tengan relación con la enseñanza, como preparación de clases, corrección, reuniones de evaluación, programación, preparación de trabajos de laboratorio, tutoría individual, entrevistas con padres, biblioteca, asistencia a claustros, reuniones de departamento o seminario y análogas, así como los tiempos que le pueden quedar entre clases por distribución del horario del centro con permanencia en el mismo.

Las actividades realizadas fuera del centro durante el tiempo habitual del profesorado serán consideradas lectivas y complementarias en la proporción establecida en el centro. Con respecto a aquellas horas que excedan la jornada ordinaria se recomienda prever un número de horas destinado a este fin dentro del cómputo anual de horas al organizar el calendario laboral, de manera que no exceda el máximo de horas establecido en este Convenio.

Durante los recreos el profesorado estará a disposición del Titular para efectuar la conveniente vigilancia del alumnado.

Artículo 27. Jornada semanal

1. Personal docente. Para el personal de Educación Infantil 2º ciclo y Educación Especial la jornada de trabajo semanal será de treinta y dos horas de las que veinticuatro serán lectivas y ocho complementarias, efectuadas de lunes a viernes.

Para el personal de Educación Primaria la jornada de trabajo semanal será de treinta y dos horas de las que veintitrés o veinticuatro serán lectivas y el resto complementarias, efectuadas de lunes a viernes. La jornada de veintitrés horas lectivas será considerada como jornada completa.

Para el personal de Educación Secundaria Obligatoria la jornada de trabajo semanal será de treinta y dos horas de las que veintidós o veintitrés serán lectivas y el resto complementarias, efectuadas de lunes a viernes. La jornada de veintidós horas lectivas será considerada como jornada completa.

Para el personal de Bachillerato la jornada de trabajo semanal será de treinta y dos horas, de las que veintidós serán lectivas y el resto complementarias.

Para el personal de la ESPO y de Ciclos Formativos, la jornada de trabajo semanal será de treinta y dos horas de las que veintidós o veintitrés serán lectivas y el resto complementarias, efectuadas de lunes a viernes.

Por acuerdo con el profesorado, se destinarán para sesiones de Evaluación tiempos complementarios dentro de la semana normal. También, por acuerdo con el profesorado, se podrán utilizar un máximo de cinco sábados al año para dichas reuniones.

Jornada semanal de Enseñanzas Especializadas: La jornada de trabajo del personal de Enseñanzas Especializadas y de Educación Permanente de Adultos, será de treinta y dos horas semanales, de las que veintisiete serán lectivas y cinco complementarias.

2. Personal no docente.

2.1 Titulados no docentes: 34 horas semanales distribuidas de lunes a viernes.

2.2 Otros titulados no docentes: 35 horas semanales distribuidas de lunes a viernes.

2.3 Personal administrativo y de servicios: 40 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes. La jornada laboral semanal será el resultante de la distribución irregular de las 1.585 horas del cómputo anual, estableciéndose una jornada semanal máxima de 40 h.

3. Para el personal administrativo y de servicios las horas de trabajo se distribuirán a lo largo de la semana, según las necesidades del centro, sin que la jornada diaria pueda exceder de 8 horas. En el caso de que el descanso de sábados y domingos, y por razón de trabajo no pueda ser usualmente disfrutado en dichos días, así como en el caso de fiestas y vacaciones se disfrutarán en igual proporción en otros días. En todo caso, entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, 12 horas.

Artículo 28. Jornada semanal de otras categorías funcionales

El personal docente que ostenta la categoría de Director, Subdirector, Jefe de estudios o Jefe de departamento, a la jornada correspondiente al tipo de enseñanza al que pertenezca añadirá cinco horas semanales más, en las que deberá dedicarse, en el centro, al desempeño de su función específica.

Las funciones de Coordinador y Tutor podrán realizarse dentro del horario establecido para el tipo de enseñanza correspondiente a los/las profesores/as que la ostentaren.

Cuando a petición del Titular del centro se le encomiende a un/a trabajador/a docente desempeñar las tareas de Jefe de seminario, Coordinador de ciclo o de área, y estas tareas supongan una dedicación suplementaria de su jornada habitual laboral, se le valorará con los mismos criterios que al Jefe/a de departamento.

En cualquier supuesto, se le informará previamente al trabajador de la nominación para tal función.

Artículo 29. Trabajo en distinto nivel. Retribuciones

Las retribuciones de trabajadores que realicen su trabajo en distinto nivel de enseñanza se fijarán en proporción al número de horas trabajadas en cada nivel.

Artículo 30. Jornada para residentes en el centro

El régimen de jornada de trabajo establecido en este Convenio no será de aplicación a la portería y demás servicios análogos de vigilancia, siempre y cuando residan en el centro.

Artículo 31. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada establecida, en cada caso, en este Convenio. La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde al Titular del centro y la libre aceptación al trabajador conforme a la legislación vigente en cada momento.

Las horas de trabajo que rebasen la máxima semanal legal, pero no superen la jornada ordinaria anual, no tendrán la naturaleza de extraordinarias, siempre que no se exceda de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo en la jornada y que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente medien como mínimo 12 horas.

Las horas extraordinarias se compensarán con igual número de horas de descanso.

Artículo 32. Trabajo nocturno

Las horas trabajadas entre las veintidós y las seis horas tendrán la consideración de trabajo nocturno. A efectos de retribución estas horas se

cuantificarán en un 25% más de lo establecido en este Convenio, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 33. Vigilancia de comedor

Con independencia de la jornada laboral, el personal docente a que se encomiende, y acepte voluntariamente, la vigilancia de los alumnos durante la comida o recreos motivados por ella, tendrá derecho a manutención por el tiempo dedicado a esta actividad.

CAPÍTULO II Vacaciones

Artículo 34. Vacaciones

Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a disfrutar, cada año completo de servicio activo, de unas vacaciones retribuidas de un mes de forma continuada en verano.

En relación con el personal docente, el Titular de centro y los representantes de los trabajadores, convendrán, según la organización del Centro, la alternativa entre:

- Tener 15 días de descanso continuado con el período de vacaciones para todos los trabajadores docentes.
- Acordar un mes de descanso continuado con el de vacaciones al 50% de la plantilla docente.

Sólo en caso de expreso acuerdo entre el Titular y el personal del centro, se podrá disfrutar de este período de descanso en otras fechas distintas a las aquí reguladas.

El personal Titulado no docente tendrá derecho a disfrutar, además, de 15 días de descanso continuado con el período de vacaciones y de cuatro días laborales durante el año, a determinar de mutuo acuerdo entre el Titular del centro y el interesado.

Artículo 35. Navidad y Semana Santa

El personal no docente, en todos los centros incluidos en el ámbito de este Convenio tendrán derecho a disfrutar de 7 días naturales de vacación durante la Semana Santa y de 9 días naturales durante la Navidad; en ambos casos, de forma continuada, si bien los centros podrán establecer turnos entre este personal al efecto de mantener el servicio de los mismos.

A su vez, el personal docente tendrá derecho en Semana Santa y Navidad a igual vacación que la que se fije en el Calendario Escolar oficial para los alumnos.

Artículo 36. Jornada continuada en vacaciones escolares

El personal administrativo y de servicios generales realizará durante los días no lectivos correspondientes al período de vacaciones escolares, jornada continuada de 6 horas diarias, pudiendo establecerse turnos para que los distintos servicios queden atendidos.

Durante los meses de julio y agosto, este personal tendrá semanalmente 48 horas ininterrumpidas de descanso.

Artículo 37. Jornada continuada en internados

Lo establecido en el artículo anterior se aplicará a todos los centros, salvo en internados o análogos, cuando la realización de la jornada continuada no garantice en éstos el adecuado servicio, pudiendo establecerse turnos para que los distintos servicios sean atendidos.

Artículo 38. Vacaciones para el personal que cesa

El personal que cese en el transcurso del curso escolar tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones, según el tiempo trabajado durante el mismo.

Artículo 39. Jornada en julio y agosto para docentes

Durante los meses de julio o agosto el Personal Docente de los Centros de Educación Infantil 2º Ciclo, Primaria, Educación Especial, ESO, ESPO, tendrá una jornada de trabajo con un máximo de 21 horas semanales.

CAPÍTULO III Enfermedad, permisos

Artículo 40. Incapacidad transitoria

Los trabajadores en situación de Incapacidad Transitoria, y durante los 3 primeros meses, recibirán el complemento necesario hasta comple-

tar el 100% de su retribución salarial total, incluidos los incrementos salariales producidos en el período de baja. En caso de continuar la incapacidad, se abonará hasta el 100% un mes más por cada trienio de antigüedad.

Artículo 41. Licencia por maternidad

1. El/La trabajador/a en situación de licencia a causa de su paternidad/maternidad, recibirá el complemento necesario hasta completar el 100% de su retribución salarial total.

2.A) En el supuesto de parto, la licencia se ampliará en una semana, en relación a lo establecido en la legislación actual vigente a disfrutar de forma ininterrumpida, quedando absorbidas las vacaciones si coincide con este período. Este permiso se ampliará otra semana más en caso de parto prematuro. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. El padre podrá disfrutar también de parte de este período de suspensión, bien de forma simultánea, bien sucesiva con el período de la madre, salvo las seis semanas ininterrumpidas de descanso a partir del parto que debe tomar la madre. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso total o parcial del resto de la licencia. De acuerdo con la empresa, cabe la posibilidad de disfrutar la licencia a tiempo parcial, con la parte proporcional que le corresponda.

2.B) Los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años o mayores de esta edad discapacitados, minusválidos o con dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditados por los servicios sociales tienen la misma consideración que el supuesto de maternidad regulado en el apartado 2ª El derecho al disfrute del período de suspensión se genera a partir de la resolución administrativa o judicial, salvo en los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado o de la adoptada. En este caso el período de disfrute podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial.

3. Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de este permiso corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. Asimismo, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. De este derecho sólo podrá hacer uso uno de los padres.

En caso de que sea la madre quien haga uso de este derecho, podrá sustituirlo por dos semanas más de licencia retribuida, que deberá ser disfrutada a continuación del período indicado en el Punto 2 del presente artículo.

4. Las trabajadoras embarazadas podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 42. Permisos

El trabajador previo aviso y justificación tendrá derecho a licencias retribuidas por alguno de los motivos, y por el tiempo, siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio propio.
- b) Permiso por paternidad: por el nacimiento de un hijo, o en caso de adopción, el padre tendrá derecho a un permiso de cinco días naturales continuados, pero comprendidos en el período de 15 días a partir de la fecha de nacimiento o de la llegada del adoptado al hogar. Esta licencia pudiera ampliarse en dos días más, asimismo retribuidos, en caso de parto por cesárea.
- c) Hasta 3 días, a partir de las 24 horas anteriores o posteriores a producirse el hecho, salvo acuerdo entre las partes, en los casos de fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad o convivencia (previa presentación del certificado de convivencia). En caso de fallecimiento de un familiar de primer grado de consanguinidad serán cinco días. Cuando por tales motivos, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera del Territorio histórico, el plazo se ampliará dos días.
- d) Licencias para acudir a consultas médicas. Cuando el horario de consulta coincida con el de trabajo, la licencia será por el tiempo mínimo imprescindible. En cualquier caso deberá presentarse el debido justificante.
- e) Las trabajadoras embarazadas dispondrán de un permiso por el tiempo mínimo imprescindible para la realización de exámenes prenatales y cursos de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de su jornada de trabajo.
- f) Un día por traslado de domicilio habitual.
- g) Un día por boda de un hijo o hermano.
- h) Permiso por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal. Tendrán derecho a licencia durante el tiempo

necesario para el cumplimiento siempre y cuando el mismo no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

- i) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos establecidos legalmente y en este Convenio.

Artículo 43. Permiso no retribuido

Todo el personal podrá solicitar hasta 15 días de permiso, sin sueldo, por año, que deberá serle concedido si la petición se hace con un preaviso de 5 días y siempre que no esté disfrutando simultáneamente de este tipo de permiso más del 5% del personal.

Artículo 44. Reducción de jornada por cuidado de menores o familiares

El/la trabajador/a que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad o convivencia, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, podrá reducir su jornada con disminución proporcional del salario entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Este permiso no podrán disfrutarlo simultáneamente dos trabajadores de la empresa por el mismo sujeto causante. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de este permiso corresponderá a la trabajadora o trabajador, que deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

CAPÍTULO IV

Cursos de actualización, perfeccionamiento y reciclaje

Artículo 45. Cursos de perfeccionamiento

Para los cursos de perfeccionamiento, el permiso a que se refiere el artículo 43, será con derecho a retribución, siempre y cuando se cuente con la aprobación del Titular del centro. En caso de que el trabajador disfrute de beca, el Titular del centro abonará tan sólo la diferencia entre el importe de ésta y el salario del trabajador.

Cuando el número de solicitudes concurrentes para el permiso de asistencia a cursos de perfeccionamiento sea superior al 5% del profesorado y no sea época de vacaciones de los alumnos, el Titular del centro podrá establecer una adecuada concesión de los mismos con arreglo a las

necesidades del centro, a los méritos de antigüedad y al período transcurrido sin solicitar ese permiso por el interesado.

Si el cursillo tuviera lugar dentro del curso escolar, y fuera de las horas de jornada, estas horas podrán ser descontadas del total de horas computadas como jornada anual, previo acuerdo con el Titular del centro.

A aquellos trabajadores que sean admitidos a los cursos de IRALE y otros cursos que sean pagados por el Gobierno, se les concederá permiso para participar en los mismos.

Artículo 46. Licencias para exámenes

Los centros que tengan a su servicio trabajadores que realicen estudios para la obtención de un título profesional, concederán a los mismos, sin perjuicio de su retribución, las licencias necesarias para que puedan concurrir a los exámenes de convocatoria oficial, previa justificación de los interesados de tener formalizada la matrícula de tales estudios y la justificación, asimismo, de haber asistido a los exámenes. La duración de las licencias será de 1 día por examen, pudiendo ampliarse a tres días naturales si hubiera desplazamiento superior a 150 km.

Artículo 47. Permisos para cursos de perfeccionamiento

Cuando sea el Titular del centro quien proponga la realización de cursos de perfeccionamiento, reciclajes u obtención de nuevos títulos o acepte la propuesta en tal sentido efectuada por el trabajador, el personal asistente, dispondrá del tiempo necesario para acudir a los mismos y tendrá derecho a la percepción íntegra de sus haberes salariales y los gastos que el curso comporte, (al contabilizarse los gastos del curso se contabilizarán los gastos de traslado, estancia, dieta por manutención y matrícula).

En el caso de nuevos títulos se podrá establecer un compromiso en cada centro que relacione la aplicación del párrafo anterior con el compromiso de un mínimo de permanencia en el mismo por parte del trabajador.

CAPÍTULO V Excedencias

Artículo 48. Excedencia forzosa

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá, previa comunicación escrita al centro, en los siguientes supuestos:

- a) Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de Incapacidad transitoria, y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en situación de Invalidez provisional.
- c) Por el ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a que pertenezca el trabajador tenga representatividad legal suficiente en el sector de la enseñanza privada.
- d) Para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad o convivencia —previa presentación del certificado de convivencia— que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, hasta una duración máxima de un año.

Artículo 49. Incorporación después de forzosa

El trabajador con excedencia forzosa deberá incorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir del cese en el servicio, cargo o función que motivó su excedencia, excepto los incluidos en el apartado c) del artículo anterior, para los que el plazo máximo de reincorporación será de 2 meses.

Artículo 50. Excedencia voluntaria

La excedencia voluntaria es la solicitada por el trabajador que tiene al menos, un año de antigüedad en el centro y no ha disfrutado de excedencia durante los cuatro años anteriores.

Deberá solicitarla por escrito con dos meses de antelación, como mínimo, salvo imposibilidad justificada satisfactoriamente.

Esta excedencia empezará a disfrutarse a partir del inicio del curso, salvo acuerdo con el Titular del centro para adelantarla.

Artículo 51. Excedencia voluntaria. Duración y derechos

El permiso de excedencia voluntaria se podrá conceder por un mínimo de un curso y un máximo de cinco, siempre por cursos completos.

Durante los dos primeros cursos el personal tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, para lo que deberá notificar al centro su decisión de reingreso con un mínimo de tres meses de antelación. Transcurrido dicho plazo las personas excedentes conservan sólo un derecho

preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Las personas en excedencia, con reserva de plaza, estarán sujetas a los mismos efectos que el resto del personal en caso de reducción de plantilla.

Artículo 52. Excedencia de un curso escolar

El personal con más de cinco años de ejercicio activo continuado en el centro tendrá derecho, si lo solicita, a la excedencia de un curso escolar para realizar actividades relativas a su perfeccionamiento profesional.

Quienes disfruten de esta excedencia tendrán derecho a la reincorporación automática al puesto de trabajo, computándoseles la antigüedad, y deberán estar en condiciones de acreditar debidamente la naturaleza de las actividades realizadas durante este tiempo.

Esta excedencia dará comienzo al finalizar el año escolar (31 de agosto).

Artículo 53. Excedencia por cuidado de cada hijo

El/la trabajador/a tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza —a partir de la finalización de la licencia por maternidad, incluidas en el período de dicha licencia las dos semanas retribuidas por sustitución de la reducción de jornada por lactancia— como por adopción o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. El período en que la trabajadora o el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho además de a la reserva del puesto de trabajo, a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por el empresario.

Artículo 54. Excedencia inferior a un año por cursillos

En el caso de concesión de la excedencia voluntaria con duración inferior a un año y motivada por disfrute de becas, viaje de estudios o participación en cursillos de perfeccionamiento propios de la especialidad del trabajador, todo ello justificado satisfactoriamente ante el Titular del centro, se le computará la antigüedad durante dicho período de excedencia, así como el derecho a incorporarse automáticamente al puesto de trabajo,

al que deberá reintegrarse en el plazo máximo de 7 días. A su reincorporación presentará la correspondiente documentación acreditativa sobre lo realizado.

Artículo 55. Integración después de excedencia

Los excedentes forzosos y los que disfruten de las excedencias especiales señaladas en este capítulo, que al cesar en tal situación no se reintegren a su puesto de trabajo en los plazos establecidos, causarán baja definitiva en el centro.

TÍTULO IV RETRIBUCIONES

CAPÍTULO PRIMERO **Disposiciones generales**

Artículo 56. Forma de pago

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio quedan establecidos en las Tablas Salariales y en el articulado del mismo.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos en los cinco primeros días del mes siguiente y dentro de la jornada laboral. Será abonado en metálico, cheque o talón bancario. Podrán pactarse otras modalidades de pago. En caso de transferencias bancarias, será el trabajador quien indique la entidad en que haya de hacerse el ingreso.

Artículo 57. Plus transitorio por función superior

Cuando transitoriamente se le encomiende al personal, siempre por causa justificada, una función superior a la correspondiente a su categoría profesional, percibirá la retribución señalada a aquella, en tanto subsista la situación.

Artículo 58. Cambio de categoría por funciones superiores

El trabajador que realice funciones superiores a la que tiene reconocida por un período superior a 6 meses durante 1 año, u 8 meses durante dos años, tiene derecho al cambio de categoría y retribuciones correspondientes siempre que tenga la titulación necesaria.

Artículo 59. Anticipos mensuales

El personal fijo afectado por el presente Convenio y con un mínimo de permanencia de un año en el Centro, tendrá derecho a anticipos mensuales, previa justificación de su necesidad, sin que puedan exceder del 90% del importe del salario mensual.

El Centro podrá denegar estos anticipos en el caso de que esté disfrutando de los mismos al menos el 30% de la plantilla.

Artículo 60. Retribuciones

Ver anexo I.

Artículo 61. Trabajo en centros extranjeros

Las retribuciones del personal de nacionalidad española que presten servicios en centros no españoles radicados en España, no podrán ser inferiores a las que perciba el personal de su categoría de la misma nacionalidad del centro, ni tampoco a las señaladas en este Convenio.

CAPÍTULO II Complementos salariales

Artículo 62. Complemento temporal de los cargos de gobierno

Los/as profesores/as titulados a los que se les encomiende el cargo de Director/a, Subdirector/a, Jefe/a de estudios, Jefe/a de departamento, Jefe/a de seminario, Coordinador/a de ciclo y Coordinador/a de área percibirán, mientras ejerzan su cometido, las gratificaciones temporales señaladas al efecto en las tablas salariales, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 28.

Artículo 63. Complemento de antigüedad

El complemento de antigüedad consistirá en el abono de lo señalado en el anexo I del presente Convenio por cada trienio.

El importe de cada trienio comenzará a devengarse a partir del día 1 del mes siguiente a su vencimiento.

Artículo 64. Gratificaciones extraordinarias

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, percibirá, como complemento periódico de vencimiento superior al mes dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una a una mensualidad ordinaria, que se harán efectivas antes del 1 de julio y del 22 de diciembre.

Artículo 65. Proporción de pagas extraordinarias

Al personal que cese o ingrese en el transcurso del curso escolar se le abonarán los complementos de vencimiento superior al mes antes expresados prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio, por semestres.

Artículo 66. Prorrateo de las pagas extraordinarias

De común acuerdo entre el Titular del centro y los trabajadores podrá acordarse el prorrateo de las dos gratificaciones extraordinarias entre las 12 mensualidades, si no se viniese realizando hasta la fecha.

Artículo 67. Complemento de COU

Los/as trabajadores/as mientras impartan enseñanzas en COU, percibirán, como complemento de puesto de trabajo, en cada una de las pagas y por las horas dedicadas a este fin, la cantidad de 17.870 ptas. y en concepto de antigüedad, además de la que le correspondiera, 708 ptas. por trienio, si realiza su jornada completa en dicho nivel, o la parte proporcional de dichas cantidades teniendo en cuenta las horas que imparta en el mismo.

Con objeto de paliar la disminución de remuneraciones al cesar el curso de COU, y por tanto su complemento salarial, se establece transitoriamente un plus para los/las profesores/as de las aulas de 2º de Bachillerato LOGSE que provienen del antiguo COU. Las condiciones de abono de este nuevo plus serán las mismas que regían para el antiguo complemento de COU: se abonará como complemento de puesto de trabajo, en cada una de las pagas y su cuantía será proporcional a las horas dedicadas a este fin. La cuantía de este nuevo plus para un/a profesor/a con dedicación completa a este nivel será de 12.000 ptas. mensuales, este año; 8.000 ptas. mensuales en 2001 y 4.000 ptas. mensuales en el 2002, desapareciendo definitivamente al finalizar este año. Los centros que han seguido abonando

do un complemento por este concepto mantendrán la cantidad que vienen abonando hasta agosto de 2000; a partir de septiembre comenzarán a abonar las cuantías fijadas para los demás centros en este artículo.

Artículo 68. Paga cumpliendo el Servicio militar o Prestación sustitutoria

Al trabajador que se halle cumpliendo el Servicio militar o Prestación sustitutoria se le abonará el importe de una paga mensual. Dicha paga se hará efectiva en el tercer mes de su estancia en dicha situación.

Artículo 69. Plus de transporte o distancia

Aquellos centros que vinieran abonando alguna cantidad como mejora por concepto de transporte o distancia, continuarán haciéndolo sin que sea susceptible de absorción durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 70. Gastos de desplazamiento y dietas

1. Se entenderá por dieta la cantidad diariamente asignada para satisfacer los gastos que origine la estancia y manutención de cualquier tipo de salida siempre que estos gastos sean por cuenta del trabajador y que el acudir a la misma sea por indicación del Titular o por aceptación por parte del Titular de la propuesta del trabajador. Estas dietas serán:

Desayuno: 2,75 euros.

Comida: 13,70 euros.

Cena: 8,17 euros.

Alojamiento: 37,92 euros.

2. Para las salidas con alumnos/as que supongan tener que pernoctar fuera del domicilio habitual, se establece como compensación la cantidad de 36 euros por noche.

3. Gastos de desplazamiento: En el caso de que el Titular del centro requiera al trabajador para hacer un servicio con uso del vehículo particular de éste, le abonará a razón de 0,22 euros por kilómetro recorrido, así como el gasto de peaje de autopista, previa presentación del justificante.

4. Mediante acuerdo se podrán pactar otras fórmulas de compensación distintas a las aquí establecidas.

TÍTULO V RÉGIMEN ASISTENCIAL

CAPÍTULO PRIMERO **Seguridad y salud laboral**

Artículo 71. Seguridad y Salud Laboral

Los centros y el personal afectado por este Convenio cumplirán las disposiciones sobre seguridad y Salud Laboral en el trabajo contenidas en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones generales.

Asimismo, los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a una revisión médica anual, previa aceptación del interesado al efecto. Con carácter orientativo se indica que esta revisión podrá abarcar las siguientes o análogas exploraciones: audiometría, fotoseriación, control de visión, análisis de sangre y orina, historia clínica, exploración médica y exploraciones especiales si procedieran, tales como electrocardiogramas, espirometría, etc. El Titular del centro informará a los representantes del personal sobre los servicios que, en esta materia, ofrece la Mutua patronal contratada.

La Comisión Interpretativa Mixta del presente Convenio gestionará ante el Instituto de la salud, Osakidetza, la creación de un servicio especializado en enfermedades profesionales (foniatría, problemas nerviosos, ...) así como su catalogación y atención.

CAPÍTULO II **Mejoras sociales y jubilaciones**

Artículo 72. Ropa de trabajo

Los Centros proporcionarán ropa de trabajo al personal subalterno y al profesional técnico en talleres o laboratorios, así como calzado apropiado para el personal de FP, REM y Ciclos formativos en Ramas industriales.

El resto del personal docente, a petición de los mismos o por ser una costumbre ya implantada, recibirá una bata al año, con obligación de usarla durante las actividades docentes, así como un chandal y calzado deportivo al profesorado de Ed. Física.

Artículo 73. Jubilaciones

A) Se mantendrá en los centros un premio de Jubilación para los trabajadores que al jubilarse tuvieran al menos 15 años de antigüedad en la

empresa. Percibirán el importe correspondiente a tres mensualidades y una mensualidad más por cada cinco años que excedan de los 15 primeros.

B) Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de propiciar una política social más solidaria, las partes acuerdan recomendar a todos/as los/as trabajadores/as afectados/as por este Convenio que cumplieran las condiciones precisas para poder acceder a una pensión de jubilación, opten por el paso a esta situación como máximo a los sesenta y cinco años.

En esta línea las partes acuerdan recomendar a las empresas y a los/as trabajadores/as afectados, la utilización del sistema especial de jubilación a los sesenta y cuatro años al 100% de los derechos, con la simultánea contratación de cualesquiera trabajadores que se hallen inscritos como desempleados en la oficina de empleo, a tenor de RD 1194/1985; y asimismo la puesta en práctica de la jubilación parcial anticipada a los sesenta años con contrato de relevo en los términos recogidos en la disposición adicional segunda del presente Convenio.

La Comisión Interpretativa Mixta del presente Convenio valorará en sucesivas reuniones las cifras de posibles afectados, así como los resultados de su aplicación.

C) Dada la dinámica de los centros y las condiciones laborales de los/as trabajadores/as, se acuerda la posibilidad de reducción del horario lectivo a docentes mayores de 58 años en las condiciones siguientes:

Sin que sufra disminución la jornada total ni las retribuciones, el horario lectivo de estos trabajadores se podrá reducir en un 25%, completando su jornada en actividades pedagógicas no directamente lectivas, o en aquellas que de acuerdo con el interesado el Titular considere oportunas.

Esta reducción, salvo acuerdo expreso en otro sentido, se mantendrá hasta el momento en el que el trabajador cumpla sesenta años, período en que se deberá solicitar la jubilación parcial anticipada regulada en la disposición adicional segunda, o bien volverá a su jornada lectiva habitual, desapareciendo la reducción de jornada lectiva.

D) Indemnizaciones por jubilación voluntaria. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrán derecho a una indemnización por jubilación voluntaria, en atención a que ello supone percibir unas prestaciones menores a las que percibirían de seguir en activo hasta la edad de jubilación, que se contempla en el Convenio, y que se establecen en las cuantías que a continuación se indican, siempre que:

- a) La petición de dicha jubilación se realice con al menos tres meses de antelación a la fecha de cumplimiento de edad prevista para la jubilación voluntaria y

- b) se ejerza ese derecho en el plazo de un mes a partir de conocerse la contestación del trámite previo que en su caso sea exigible.

En todo caso, los efectos económicos surtirán efecto siempre sobre la fecha de cumplimiento de la edad de jubilación voluntaria.

A los efectos de determinar el número de mensualidades, se considerará que a los trabajadores que no cumplan algunas de las condiciones arriba indicadas, les falta un año menos para su jubilación forzosa, a menos que a pesar del trámite previo que en su caso sea exigible, pueda jubilarse en la fecha de cumplimiento de edad.

La cuantía de la indemnización se calculará con arreglo a la siguiente escala, siempre con referencia a retribuciones íntegras brutas:

Edad	Nº de mensualidades
60 años	12 mensualidades
61 años	9 mensualidades
62 años	6 mensualidades
63 años	4 mensualidades
64 años	2 mensualidades

Quedará terminada la relación contractual y las mensualidades se consideran ordinarias brutas. Estas indemnizaciones por jubilación voluntaria no serán de aplicación, y en consecuencia no existirá derecho a percibir las, en el caso de jubilaciones que se produzcan al amparo de lo establecido en el Real Decreto 1194/1985.

Artículo 74. Ayudas al estudio

Los centros comprendidos en el ámbito de este Convenio mantienen para el personal afectado por el mismo un régimen supletorio de ayuda al estudio, basado en los siguientes criterios:

- a) Los hijos y huérfanos de trabajadores afectados por este Convenio, que cursen sus estudios en centros también afectados por este Convenio, tendrán gratuidad total en cualquier nivel de enseñanza y cualquier otro tipo de actividad complementaria que se desarrolle en los centros y sea de carácter generalizado.
- b) Tienen derecho a plaza de gratuidad de enseñanza, de las que se impartan en el centro de trabajo, bien para sí o para sus hijos, los trabajadores que presten sus servicios en el mismo, como mínimo, la mitad de su jornada laboral.

- c) Los hijos de trabajadores en situación de excedencia voluntaria sindical y excedencia forzosa, excepto los incluidos en el apartado a) del artículo 47, tienen derecho a solicitar y a obtener plaza de gratuidad.
- d) El fondo total de plazas para la gratuidad de hijos y huérfanos de las personas trabajadoras incluidas en este Convenio será de 3% para la enseñanza primaria y de un 2% para el resto de las actividades educativas que se citan en el ámbito funcional del presente Convenio.

En el propio centro, los hijos de los trabajadores tendrán derecho a plaza gratuita aun cuando se superase el tope establecido. En cambio, ningún centro tendrá obligación de asignar plazas gratuitas a hijos de trabajadores no propios si completó el cupo con los de sus trabajadores.

Los reintegros obtenidos de la Administración por las ayudas al estudio, permitirán atender a un número de hijos de trabajadores superior al 2%.

- e) Para obtener y facilitar la concesión de plazas gratuitas que se prevén en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el anexo III.
- f) Quedan excluidos a todos los efectos de la aplicación de este artículo los hijos y huérfanos de los trabajadores incluidos en el último párrafo del artículo 2º del presente Convenio.

Artículo 75. Derecho a solicitar servicio de comedor

El personal no afectado por el artículo 33 tendrá derecho a solicitar los servicios de comedor abonando como máximo el 50% de lo establecido para los alumnos.

Artículo 76. Cuidadores de comedor

En los centros en que exista comedor o internado el personal que atienda a los servicios de comedor y cocina tendrá derecho a manutención en el centro los días que ejerza su actividad laboral y coincida el horario de comidas con su estancia en el centro.

Artículo 77. Seguros de Responsabilidad Civil y Accidentes

Todos los centros deberán contar con dos pólizas de seguros que garanticen las coberturas de Responsabilidad civil y Accidentes individuales de todo el personal afectado por este Convenio.

Los centros afectados por este Convenio se adherirán a dichas pólizas y notificarán públicamente al comienzo de cada curso escolar, a los repre-

sentantes de los trabajadores los pormenores de las mismas y los procedimientos a seguir en caso de siniestros.

Deberá estar asegurado todo el personal docente y no docente de los centros que figuren dados de alta en el Régimen general de la Seguridad social mediante acreditación por los boletines TC-2; así como, nominalmente todos los trabajadores en situación de excedencia forzosa que lo soliciten, excepto los que se encuentren en esta situación por designación o elección para cargo público.

En extracto, las garantías de las pólizas reseñadas serán las siguientes:

Responsabilidad Civil: En que pueda incurrir los asegurados con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales, con inclusión de fianza y defensa criminal y exclusión de riesgos que puedan ser asegurados por el Ramo de Automóviles y cualquier daño inmaterial que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza. Prestación máxima por siniestro cinco millones de pesetas.

Accidentes individuales: Asistencia médico-quirúrgico-farmacéutica en caso de accidente, sea cualquiera la causa que lo produzca, tanto en el ejercicio de la profesión como en la vida privada, en cualquier parte del mundo, realizando cualquier tipo de actividad, usando cualquier medio de locomoción y sin más exclusiones que las previstas legalmente y las comúnmente contempladas por las compañías aseguradoras.

Capital asegurado en caso de muerte: Tres millones de pesetas. En caso de invalidez permanente: Cinco millones. Existen unos porcentajes sobre esta última cifra para las pérdidas o inutilidades absolutas de miembros. No hay indemnización diaria por pérdida de horas de trabajo. Los derechos de este seguro son compatibles con cualquier otro.

CAPÍTULO III Derechos sindicales

Artículo 78. Derecho a la no discriminación

Ningún trabajador podrá ser discriminado en razón a su afiliación sindical, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, así como publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social de acuerdo con el Titular del centro.

Artículo 79. Copia de documentos firmados

Todo el personal contratado en los centros tiene derecho a tener una copia de todos los documentos de carácter laboral que haya firmado.

Artículo 80. Acumulación de horas sindicales

Para facilitar la actividad sindical a nivel de empresa, o de provincia o de comunidad autónoma, se podrá promover por las organizaciones sindicales representativas en el ámbito del presente Convenio la acumulación de horas en un delegado de personal o miembro del comité de empresa, por cesión del crédito suficiente de horas, de miembros o delegados de personal pertenecientes al mismo sindicato, en una o varias empresas.

Artículo 81. Negociación de la acumulación de horas

Cada central sindical o sindicato podrá negociar con el centro o asociaciones empresariales, al nivel que corresponda, la mencionada acumulación de horas sindicales. Así mismo las asociaciones empresariales no obstaculizarán los posibles acuerdos que puedan alcanzar sindicatos y Administración en esta materia.

Artículo 82. Asamblea de trabajadores

Se garantizará el derecho que los trabajadores del centro tienen a reunirse en asamblea en el mismo centro, siempre que no se perturbe el desarrollo normal de las actividades docentes y servicios y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente.

Las reuniones deberán ser comunicadas al Titular del centro con la antelación debida, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y de las personas que no pertenecientes al Centro vayan a asistir a la Asamblea.

Artículo 83. Competencias, derechos y garantías de los representantes

Los Delegados de personal, Delegados sindicales y miembros de Comité de empresa tendrán todas las competencias, derechos y garantías que establece el Estatuto de los Trabajadores, la Ley orgánica de libertad sindical y demás disposiciones legales aplicables.

Artículo 84. Participantes en la Mesa negociadora

Los miembros de los sindicatos designados oficialmente para participar en la Mesa negociadora del Convenio podrán disponer de las horas necesarias para las reuniones de preparación y negociación del Convenio o para las sesiones de la Comisión interpretativa mixta del mismo.

Artículo 85. Representantes de los trabajadores. Comité y delegados

El Comité de empresa o, en su defecto los Delegados de personal, son el órgano de representación colectiva de todos los trabajadores del centro.

Serán funciones del Comité de empresa las especificadas en el Estatuto de los Trabajadores.

TÍTULO VI
FALTAS, SANCIONES, INFRACCIONES

CAPÍTULO PRIMERO
Faltas

Artículo 86. Tipos de faltas

Para el personal afectado por este Convenio se establecen tres tipos de faltas: leves, graves y muy graves.

Son faltas leves:

- Tres faltas de puntualidad injustificadas en el puesto de trabajo durante treinta días.
- Una falta injustificada de asistencia al trabajo durante un plazo de treinta días.
- Dar por concluida la clase con anterioridad a la hora de su terminación, sin causa justificada, hasta dos veces en treinta días.
- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.
- Negligencia en la entrega de calificaciones en las fechas acordadas, en control de asistencia y disciplina de los alumnos.

Son faltas graves:

- Más de tres y menos de diez faltas injustificadas de puntualidad cometidas en el plazo de treinta días.
- Más de una y menos de cuatro faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un plazo de treinta días.
- El incumplimiento de las obligaciones educativas de acuerdo con la legislación vigente
- Discusiones públicas con compañeros de trabajo en el centro que menosprecien ante los alumnos la imagen de un educador.
- Faltar gravemente a la persona del alumno o a sus familiares.
- La reincidencia en falta leve en un plazo de sesenta días.

Son faltas muy graves:

- Más de nueve faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días.
- Más de tres faltas injustificadas de asistencia al trabajo cometidas en un plazo de treinta días.
- El abandono injustificado y reiterado de la función docente.
- Las faltas graves de respeto y los malos tratos, de palabra u obra, a cualquier miembro de la comunidad educativa del centro.
- El grave incumplimiento de las obligaciones educativas, de acuerdo con la Legislación vigente.
- La reincidencia en falta grave, si se cometiese dentro de los seis meses siguientes a haberse producido la primera infracción.

Artículo 87. Prescripción de infracciones

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán: las faltas leves a los diez días, las graves a los quince días y las muy graves a los cincuenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO II Sanciones

Artículo 88. Sanciones y su comunicación

Las sanciones serán:

- Por faltas leves: Amonestación verbal; si fueran reiteradas, amonestación por escrito.
- Por faltas graves: Amonestación por escrito. Si existiera reincidencia, suspensión de empleo y sueldo de 5 a 15 días, con constatación en el expediente personal.
- Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días; apercibimiento de despido que podrá ir acompañado de la suspensión de empleo y sueldo; despido.
- Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador, indicando la fecha y hechos que las motivaron. Se remitirá copia de la misma a los Delegados de personal, miembros del Comité de empresa o Delegado sindical.

Artículo 89. Reducción de sanciones

El Titular del centro, teniendo en cuenta las circunstancias que concurren en el hecho y la conducta ulterior del trabajador, podrá reducir las

sanciones por faltas leves, graves y muy graves, de acuerdo con la legislación vigente.

CAPÍTULO III Infracciones de los empresarios

Artículo 90. Infracciones y métodos de resolución

Las omisiones o acciones cometidas por los Titulares de los centros, que sean contrarias a lo dispuesto en este Convenio y demás disposiciones legales, serán consideradas como infracción laboral.

El personal contratado, a través de los Delegados de personal, Delegado sindical o Comité de empresa, tratará en primera instancia de corregir la supuesta infracción apelando al Titular del centro.

Si en el plazo de diez días, desde la notificación al Titular, no hubiese recibido solución, o ésta no fuese satisfactoria para el reclamante, podrá incoar expediente ante la Comisión Interpretativa Mixta, la cual, en el plazo máximo de veinte días a la recepción del mismo, emitirá dictamen.

Cualquiera de las partes podrá apelar al dictamen de la Inspección de trabajo o Delegación territorial de trabajo.

En todo caso se estará a lo previsto en las disposiciones legales vigentes.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Cláusula de inaplicación salarial

Las empresas que deseen acogerse a la inaplicación del régimen salarial, comunicarán a los representantes legales de las trabajadoras y trabajadores, a las Delegadas o Delegados sindicales y a la Comisión Interpretativa Mixta de este Convenio, su intención de acogerse a dicha inaplicación, aportando los datos que justifiquen un tratamiento salarial diferenciado (balances, cuentas de resultados o, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas, así como las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de la empresa).

La comunicación a la que se hace referencia deberá formularse en el plazo de 15 días contados a partir de la publicación del Convenio en el BOPV, o en el caso de revisiones salariales, en el plazo de 15 días a contar desde la publicación de las mismas. Estos plazos tienen el carácter de obligatorios y su incumplimiento impedirá a las empresas acogerse a lo establecido en esta disposición.

La determinación de las nuevas condiciones salariales, se producirá mediante acuerdo entre la empresa y la representación legal de las trabajadoras y trabajadores y las Delegadas o Delegados sindicales.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la empresa y la representación de las trabajadoras y trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Interpretativa Mixta. En el supuesto de desacuerdo o, en todo caso, transcurridos 30 días sin alcanzarse acuerdo, las partes se comprometen a someter la determinación de las condiciones salariales en la empresa solicitante a los procedimientos establecidos en el PRECO publicado en el BOPV nº 66 de 4 de abril de 2000.

En aquellos centros con menos de seis trabajadores, será necesario el acuerdo con la plantilla. La comunicación a la CIM deberán venir acompañada del TC-2 anterior a la firma del convenio.

Desde que se inicie el procedimiento y hasta que haya un acuerdo al respecto, el centro vendrá obligado a abonar a las trabajadoras y trabajadores afectados, con carácter de cuenta, un incremento salarial del 50% del incremento establecido en el presente Convenio para cada categoría.

Segunda

Se impulsará la puesta en práctica en las empresas del sector de Enseñanza Privada, y para todo el personal, tanto docente como de administración y servicios afectado por el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo, de las fórmulas de jubilación parcial, voluntaria, anticipada a partir de los 60 años o a quienes faltaren como máximo 5 para el cumplimiento de la edad exigida para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, en la línea con lo determinado en el Acuerdo Interprofesional sobre sustitución y renovación de plantillas alcanzado en el seno del CRL y suscrito el 15 de enero de 1999, utilizando para ello la vía de los contratos de sustitución o de relevo, debiendo cumplir con los siguientes requisitos:

A) Alternativa mediante el instrumento del contrato de relevo. El proceso se podrá iniciar a iniciativa de la empresa, del delegado/a sindical, o del/a trabajador/a que haya cumplido los 60 años, y si las partes —empresa y persona afectada— están de acuerdo.

Iniciado el mismo, la persona afectada accederá a una jubilación parcial anticipada del 77% de su jornada, suscribiendo con su empresa un contrato laboral a tiempo parcial por el 23% restante.

En cualquier caso, en la línea con lo establecido en el acuerdo interprofesional sobre sustitución y renovación de plantillas se asegurará que el jubilado/a parcial perciba hasta la jubilación total definitiva y entre la parte de la pensión más la del contrato a tiempo parcial, como mínimo el 85% y como máximo el 100% de su salario bruto, actualizándose anualmente el 23% del contrato a tiempo parcial en base al incremento pactado para su categoría profesional en el correspondiente convenio colectivo.

Simultáneamente la empresa concertará un contrato de relevo con un/a trabajador/a en situación de desempleo, contrato que será a jornada completa e indefinido, siéndole de aplicación las condiciones laborales establecidas en la empresa para su categoría profesional.

Este contrato de relevista se convertirá automáticamente en fijo una vez superado el período de prueba, y para garantizar tal fijeza la cláusula de conversión de fijeza se estipulará en el propio contrato, así como en un documento que la empresa y el/la relevista firmarán al respecto, documento que contará asimismo con firma de la representación legal de la plantilla.

A los efectos de establecer el modo de aplicación del 23% del contrato a tiempo parcial de la persona jubilada parcialmente, la empresa plasmará por escrito dichas condiciones, en base a los criterios que defina la Comisión Interpretativa Mixta del Convenio, entregando una copia por escrito a la persona jubilada parcialmente. En caso de discrepancias, la decisión de dicha comisión será vinculante para las partes.

A.2) Premio de jubilación. El pago de este concepto, en la parte correspondiente al 77% se efectuará en el momento de la firma del contrato a tiempo parcial, calculado en base a la antigüedad y al salario bruto acreditado en ese momento, y la cantidad correspondiente al 23% del contrato a tiempo parcial se pagará en el momento de la jubilación total, calculando en base al salario bruto y con los años de servicio computados a dicha fecha.

B) Alternativa mediante el instrumento del contrato de sustitución. A iniciativa de la empresa, del delegado/a sindical o del/a trabajador/a que haya cumplido los 60 años, y si ambas partes —empresa y persona afectada— están de acuerdo, se iniciará el proceso.

El/la trabajador/a se retirará a partir de los 60 años en la línea establecida en el acuerdo interprofesional, y en su desarrollo optar:

- a) Jubilarse anticipadamente (exclusivamente los que tuvieren cotizaciones antes del 1-1-1967), cobrando el complemento necesario para cobrar el 100% de la pensión.
- b) Suscribir un convenio especial con la Seguridad Social para mantener las cotizaciones hasta los 65 años y jubilarse así con el 100%.

Desde la baja en la empresa hasta la jubilación, el/la trabajador/a percibirá una cantidad como mínimo equivalente al 85% y como máximo el 100% de su salario bruto, que se irá revalorizando anualmente en función del IPC.

El costo del convenio especial con la Seguridad Social será parte global de la operación por lo que no recaerá en el/la trabajador/a afectado/a.

Simultáneamente la empresa deberá contratar a jornada completa e indefinida, a otro/a trabajador/a en situación de desempleo, siéndole de

aplicación las condiciones laborales establecidas en la misma para su categoría profesional.

Si la empresa optara por hacer fija a una persona que ya estuviere en la misma con contrato temporal, se deberá contratar a otra nueva persona por un tiempo equivalente como mínimo al que falte para la finalización del contrato temporal de aquélla.

B.2) Premio de jubilación. A los efectos de cuantificar los años de servicio en la empresa, se calcularán los mismos como si se hubiere mantenido su relación hasta los 65 años de edad.

El pago de este concepto —salvo acuerdo expreso en otro sentido— se efectuará en el momento del retiro de su actividad en la empresa, sirviendo como base la cantidad correspondiente a esa fecha.

C) Medida complementaria. Todo aquel personal afectado por el convenio colectivo de la Enseñanza Privada de la Comunidad Autónoma Vasca que alcanzando los 65 años de edad, tuviera asegurada una pensión con el 100% de la base reguladora podrá ser jubilado por la empresa, siempre y cuando efectúe a la vez un nuevo contrato con las mismas características de fijeza que tuviera la persona a jubilar y con las condiciones laborales existentes en la empresa para la categoría correspondiente.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Garantía. Absorción de mejoras económicas. Permanencia de condiciones más beneficiosas

Las mejoras económicas pactadas podrán ser absorbidas por las que en el presente año puedan establecerse por disposición legal y por las que, con carácter voluntario, vengan abonando los centros a la entrada en vigor de este Convenio.

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas implantadas por el centro, en cuanto aquéllas superen las especificadas en este Convenio, de tal forma que ningún trabajador pueda verse perjudicado por la implantación de ningún apartado acordado en este Convenio.

Segunda. Revisión. Cuestiones no reguladas en este Convenio

Para todas las cuestiones no reguladas en este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación específica aplicable en materia de enseñanza, así como en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales vigentes de aplicación en la Comunidad autónoma.

4. CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE TALLERES PROTEGIDOS GUREAK, S.A.

Artículo 1. Ámbito personal

Quedan comprendidos dentro del ámbito de este Convenio todos aquellos trabajadores que presten sus servicios en la Empresa Talleres Protegidos Gureak, S.A., Organización creada para generar y gestionar oportunidades laborales estables y lo más adaptadas posible a las limitaciones de las personas con discapacidad, prioritariamente aquéllas afectadas por una deficiencia mental en Gipuzkoa, y que incluye el personal minusválido con contrato de trabajo de carácter especial regulado por el R.D. 1.368/85, de 17 de julio, y con exclusión expresa de las personas que tengan formalizada su contratación en la modalidad de contratos de Alta Dirección, así como los usuarios atendidos en Régimen Ocupacional definidos en el artículo 53 de la Ley 13/1982 de 17 de abril y el Decreto 257/1986 del Gobierno Vasco de 18 de noviembre sobre servicios sociales para minusválidos. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en la disposición transitoria primera.

Artículo 2. Ámbito temporal

El presente Convenio tendrá una vigencia de tres años y entrará en vigor, a todos los efectos, a partir del 1 de enero de 2001, quedando denunciado automáticamente al finalizar su vigencia.

Artículo 3. Compensación y absorción

Las mejoras económicas y de otro orden convenidas en este texto serán absorbibles y compensables por las que estuvieran implantadas con anterioridad.

De igual forma podrán ser absorbidas y compensadas por aumentos y mejoras que puedan establecerse en el futuro.

- Coeficiente de garantía salarial: Tras el proceso de valoración realizado en nuestra Empresa en el año 1993, se mantiene este índice salarial para los casos en los que el resultado de ésta supuso un índice inferior al disfrutado con anterioridad. De este modo continúa el proceso de absorción de las diferencias, por el que se aplicarán para estos casos unas subidas salariales inferiores en un punto a las pactadas para el resto de la plantilla.

Artículo 4. Encuadramiento y definición de funciones

El encuadramiento profesional y la definición de funciones del personal afecto a este Convenio figura recogido en el Manual de Organización.

Artículo 5. Niveles retributivos

Los niveles retributivos estarán en función del índice asignado a cada categoría profesional.

El salario correspondiente al índice 1 de valoración para el año 2001 será de 77.897 ptas. (Se incluye el incremento del 3,0 + 0,5 en concepto de «Adelanto de la RVC»).

Artículo 6. Nuevas contrataciones y promoción de personal

La Dirección de la Empresa comunicará y oír al Comité de Empresa antes de realizar cualquier nueva contratación.

Ante cualquier puesto vacante que se produzca en la Empresa, en igualdad de condiciones, será preferido para su ocupación el personal que lo sea con anterioridad de la plantilla de la Empresa.

Previo inicio de los procesos de selección, la Dirección de la Empresa comunicará internamente a la plantilla de los puestos que prevea cubrir, informando sobre sus características, perfil, localización, etc.

- Índice de Adaptación Profesional: Tanto en los casos de ingreso de un trabajador en la Empresa como en los de acceso a un nuevo puesto de trabajo (Promoción), se podrá establecer, cuando exista una carencia de capacitación profesional del trabajador respecto a las funciones a desempeñar, un índice denominado de adaptación profesional. Dicho índice podrá suponer hasta una deducción del 10% del Índice Base e irá evolucionando en la medida en que el titular del puesto vaya adquiriendo la capacitación profesional requerida en base a controles y evaluaciones periódicas. Se establecen períodos máximos de aplicación de dicho índice que variarán en función a los índices asignados a cada categoría. Así los índices 2 o inferiores tendrán un período máximo de 6 meses. Los comprendidos entre 2.05 y 3.80, 12 meses y los superiores al índice 3.85, 3 años.

Artículo 7. Tipos de contratación

Los contratos podrán ajustarse a cualquiera de las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores y en sus normas de desarrollo,

incluidas las particularidades de los Centros Especiales de Empleo respecto al contrato de Aprendizaje y el Contrato a Bajo Rendimiento que podrá ser de aplicación según lo establecido en el artículo 12.c) del R.D. 1.368/85 a cualquier trabajador encuadrado en cualquiera de los grupos establecidos en este Convenio cuando aún prestando sus servicios durante la jornada completa de trabajo, lo efectúa con un rendimiento inferior en un 25% al normal.

—Contratos eventuales: En esta materia se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa. En concreto lo referido al art. 38 del Convenio actualmente vigente (Boletín Oficial de Gipuzkoa de 6 de junio de 2001) o lo regulado en sucesivos Convenios.

Artículo 8. Jornada

Los calendarios de los años 2001, 2002 y 2003 se elaborarán sobre un total de 1.733, 1.717 y 1.705 horas respectivamente.

En jornadas continuadas de carácter permanente se establece un calendario de 1.723, 1.707 y 1.695 horas.

Manteniendo el calendario establecido y elaborado con las citadas horas, cada trabajador tendrá a su disposición un tiempo adicional equivalente a una jornada de trabajo al año (8 horas) que disfrutará de acuerdo con el responsable de su sección o Taller, garantizando en todo momento la atención adecuada a clientes y usuarios.

Por lo tanto el tiempo de trabajo efectivo para los años 2001, 2002 y 2003 será de 1.725, 1.709 y 1.697 horas para las jornadas partidas y de 1.715, 1.699 y 1.687 para las jornadas continuadas.

Para el tercer año de vigencia en el caso de que el Convenio de la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa, establezca para las jornadas partidas y continuadas una jornada inferior a la establecida en el presente Convenio, dicha jornada se revisará y se adecuará a lo fijado en el mencionado Convenio.

En la jornada de trabajo se podrá establecer un descanso de 15 minutos que no formará parte de la jornada efectiva anteriormente señalada y que, por tanto, no tendrá carácter retribuido. Estos 15 minutos de descanso serán considerados parte de la jornada efectiva y por tanto con carácter retribuido en aquellos casos excepcionales de cambio de calendario y cambio de jornada partida a jornada de relevo o de turno, con carácter temporal y de corta duración, con fechas de principio y final de la referida situación de trabajo de relevo o de turnos. En caso de modificación de calendario de jornada partida a jornada de relevo o de turno sin el referido carácter de provisionalidad y temporalidad, se considerará jornada continuada de carácter permanente.

Cuando la organización del trabajo de un Centro Ocupacional contenga un descanso de los usuarios del mismo, el personal profesional que tenga asignadas y realmente ejecute tareas de supervisión, apoyo o animación de los operarios deficientes mentales, computará dicho tiempo como tiempo de trabajo.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado al mismo.

En ningún caso, el personal no minusválido, podrá realizar más de 9 horas diarias de trabajo.

El descanso semanal será como mínimo de día y medio efectivo, a aplicar preferentemente los sábados y domingos a excepción de los puestos que por necesidades de servicio y trabajo tengan establecido un horario diferente.

Artículo 9. Calendario y horario de trabajo

La fijación de los horarios de trabajo y los calendarios laborales será facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa. No obstante, en los talleres comarcales la fijación de calendarios y horarios se hará a propuesta de cada uno de los responsables de los centros o unidades de gestión, conforme a los criterios generales de la Empresa y a las particularidades del presente convenio.

La Dirección de la Empresa comunicará y oír al Comité de Empresa antes de su revisión, modificación y aprobación definitiva y así mismo hará el esfuerzo suficiente para que éstos sean fijados y comunicados con antelación suficiente antes de la finalización de cada año.

Si la jornada anual sufriera modificaciones una vez fijados por la Dirección de la Empresa los calendarios y horario de trabajo, ésta en el plazo de 15 días, establecerá los ajustes necesarios en los mismos.

El tiempo de comida tendrá la consideración de tiempo de descanso y no de trabajo. No obstante los trabajadores que tengan asignadas y realmente ejecuten tareas de supervisión y entrenamiento o apoyo o animación de los operarios deficientes mentales, en dicho tiempo de comida computarán el mismo como horas de trabajo.

Artículo 10. Horas extraordinarias

La Empresa estará obligada a no realizar horas extraordinarias productivas que tengan el carácter de permanentes y habituales y que, por tanto, no correspondan a situaciones coyunturales o de evidente urgencia, procurando sustituirlas por contrataciones temporales, a tiempo parcial u otras modalidades de contratación.

Las horas extraordinarias que se realicen en días laborales se pagarán con un recargo del 75%. Las que tengan lugar en domingos y festivos se abonarán con el 100%.

Asimismo las horas extras que se realicen podrán compensarse de común acuerdo entre Empresa y trabajador:

- Por tantas horas libres como extraordinarias se hubiesen realizado y abonándose la diferencia entre el valor de una hora normal y extra.
- Por otro tipo de compensación, bien en tiempo libre o bien en tiempo libre y económicas distintas de lo establecido en el párrafo anterior.

Artículo 11. Trabajo nocturno

El personal que realice labores desde las 22,00 horas hasta las 6,00 horas disfrutará de un complemento de remuneraciones denominado plus de trabajo nocturno equivalente al 15% del salario real, a excepción de aquellos trabajos que por su índole han de realizarse normalmente de noche y que se han tenido en cuenta en su valoración y aplicación del salario.

Se acuerda, no obstante, que durante la vigencia del presente convenio, dicho plus no sea en ningún caso inferior al 25% del S.M.I.

En ningún caso se realizarán trabajos nocturnos por parte de trabajadores con minusvalía psíquica sin la presencia de otro personal de supervisión adecuado.

Artículo 12. Vacaciones

Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar preferentemente los meses de verano de 30 días de vacaciones, debiendo disfrutarse exclusiva y necesariamente 26 laborables. Los trabajadores pertenecientes a los talleres comarcales, respetando el cómputo horario anual, disfrutarán asimismo 1 semana en Navidad.

A efectos de vacaciones de verano, los sábados se computarán como día laborable completo.

Las vacaciones se cobrarán por el salario que realmente venga percibiendo el trabajador en jornada ordinaria de trabajo.

En los casos en que al inicio del disfrute del periodo de vacaciones, el trabajador se encuentre en situación de I.T. derivada de accidente de trabajo, siempre que el mismo haya ocurrido en el centro de trabajo o en desplazamientos realizados con ocasión del mismo dentro de la jornada

de trabajo, el periodo de vacaciones quedará interrumpido por el tiempo en que se mantenga dicha situación de I.T. Los días correspondientes a dicha interrupción se disfrutarán en fecha que establezca la Dirección de la Empresa, previa intervención del interesado y de la representación de los trabajadores.

Si al inicio o durante el disfrute del periodo de vacaciones colectivas la trabajadora se encontrase en situación de maternidad, aquel quedará interrumpido y los días correspondientes a dicha interrupción se disfrutarán en fecha que establezca la Dirección de la Empresa, previa intervención de la representación de los trabajadores.

Los trabajadores que estando disfrutando de su período de vacaciones causen alta en situación de I.T. dentro de las mismas no tendrán derecho a disfrutar de un nuevo período de vacaciones por los días restantes.

Si por necesidades de la Empresa se modifica la fecha del disfrute de las vacaciones colectivas establecidas en el calendario anual, y en consecuencia el cierre del centro de trabajo, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar un día más de vacaciones.

De acuerdo con lo establecido en el Convenio número 132 de la O.I.T., las ausencias al trabajo por motivos independientes a la voluntad del trabajador, como accidente, enfermedad o maternidad, serán considerados como tiempo de trabajo efectivo a los efectos del cómputo y disfrute de las vacaciones.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la Empresa disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados, pudiendo ser acoplados en los días que hubiesen que trabajar en funciones que no supongan vejación ni menoscabo para su formación profesional. En el supuesto de que en las mismas se cerrasen sin darle ocupación efectiva el trabajador en cuestión percibirá la totalidad de los haberes correspondientes.

Sin perjuicio de que la jurisdicción competente resuelva el posible desacuerdo en el disfrute de vacaciones, el trabajador tendrá derecho en todo caso a disfrutar y a elegir previo acuerdo con la Empresa, en caso de no cierre del Centro de trabajo, dos semanas laborales consecutivas. En la presente circunstancia, el trabajador tendrá en cuenta para dicho disfrute, su incompatibilidad con los períodos de mayor actividad laboral y la coincidencia o no con las vacaciones del resto de los trabajadores de su Centro o Unidad de Gestión.

Artículo 13. Licencias

— Las licencias retribuidas se disfrutarán y abonarán con arreglo a lo que se señala a continuación:

1. La Empresa concederá licencias con abono del salario real, previo aviso y justificación siendo su disfrute en el momento del hecho causante, en los casos siguientes:

- a) Por matrimonio: 18 días naturales de licencia retribuida, pudiendo ampliarse hasta un máximo de 10 días naturales más de licencia no retribuida.
Esta licencia no podrá ser absorbida, en todo o en parte, por coincidir con el período de vacaciones.
- b) Por alumbramiento de esposa: 3 días de los que 2 al menos serán laborables, pudiendo ampliarse en 2 días más, asimismo retribuidos, en caso de parto por cesárea.
- c) Por enfermedad grave:
 1. Del cónyuge o hijos, así como de padres que convivan con el trabajador: 3 días laborales retribuidos o 6 medias jornadas consecutivas.
 2. De padres o hermanos: 2 días laborales retribuidos o 4 medias jornadas consecutivas.
 3. De nietos, abuelos, padres políticos, hermanos políticos o hijos políticos: 1 día laboral o 2 medias jornadas consecutivas.Tendrá derecho a sucesivas licencias no retribuidas en los mismos supuestos y por igual tiempo, siempre que hayan transcurrido treinta días desde la finalización de la anterior.
A los efectos de este apartado se entenderá por enfermedad grave aquélla que sea calificada como tal por el Facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o a requerimiento posterior de cualquiera de las partes. En caso de duda, dictaminará la Comisión Mixta Interpretativa en base a los siguientes criterios orientativos: Necesidad de hospitalización, de intervención quirúrgica de cierta importancia, precisión de acompañante, etc.
- d) Por muerte:
 1. Del cónyuge o hijos: 5 días naturales de licencia retribuida.
 2. De padres o hermanos: 2 días naturales de licencia retribuida, que se ampliará a 3 días en caso de que dichos parientes convivan con el trabajador.
 3. De nietos, abuelos, padres políticos, hermanos políticos o hijos políticos: 1 día natural de licencia retribuida que se ampliará a 2 en caso de que dichos parientes convivan con el trabajador.
- e) Por matrimonio de padres, hermanos o hijos: 1 día natural.
En los casos b), c) y d), si hubiese desplazamiento superior a 150 km., se ampliará en 3 días naturales.
- f) Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural.

- g) Por el tiempo necesario en el caso de asistencia del trabajador a consulta médica de Especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, como asistencia a asistencia médica del Médico de cabecera de Seguridad Social (facultativo de Medicina General), o asistencia prestada por la Medicina particular, hasta el límite de 16 horas al año retribuidas, que deberán ser asimismo justificadas.
- h) Las mujeres trabajadoras y durante el periodo de lactancia (hasta los 9 meses), tendrán derecho a una pausa de 1 hora que podrán dividir en dos fracciones o, a su voluntad, sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en 1 hora, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, y sólo por uno, en caso de que ambos trabajen.
- Para el disfrute de las licencias de los apartados c), d) y e) se entienden incluidos también los parientes políticos en el mismo grado.
- Asimismo, a los efectos anteriormente señalados, se reconocerá la paternidad o maternidad de hecho suficientemente documentado, haya o no vínculo matrimonial.
- i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste de una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.
- Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales de un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el Apartado del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.
- En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviere derecho en la Empresa.
- j) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- k) Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcio-

nal del salario entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

En casos debidamente justificados, por incapacidad física o psíquica del cónyuge, padre o madre, que convivan con el trabajador, podrá concederse la reducción de jornada en las mismas condiciones que las anteriormente señaladas.

— Licencias no retribuidas:

- a) La Empresa concederá hasta 15 días de permiso no retribuido por año, por cuestiones personales.
- b) Aquellos trabajadores que deban hacer frente a graves circunstancias familiares tales como enfermedad grave o invalidez de parientes en primer grado a su cargo, podrán solicitar una «licencia sin sueldo». Al cabo de tres meses, si persistiera tal circunstancia, el trabajador pasaría a excedencia voluntaria. Para el disfrute de tales licencias no podrán coincidir dos o más trabajadores de un mismo Taller o Unidad de Gestión.

Artículo 14. Excedencias

La Empresa concederá excedencia por maternidad para atender al cuidado de cada hijo (por naturaleza o adopción) que no será superior a tres años contados a partir de fecha de nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejecutar este derecho.

El período en el que el trabajador permanezca en excedencia será computable a efectos de antigüedad.

Durante el primer año de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido este período, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Asimismo, concederán excedencia a los trabajadores con al menos una antigüedad de tres años en la Empresa, con reserva o reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Que los motivos de la misma sean de carácter familiar, de estudio o similares.
- b) Que dicha excedencia no sea superior a seis meses.
- c) Que el número de trabajadores que coincidan en este tipo de excedencia no sea superior al 5% de la plantilla.

De igual forma las Empresas concederán excedencia a los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la Empresa, con reserva o reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo, siempre que cumpla los requisitos siguientes:

- a) Que los motivos de la misma sean la realización de estudios de formación profesional o reciclaje que con posterioridad puedan ser incorporados a la propia Empresa.
- b) Que la excedencia no sea superior a un año, salvo acuerdo entre las partes.
- c) Que el número de trabajadores que coincidan en este tipo de excedencia no sea más de dos en la totalidad de la Empresa.
- d) Dicha excedencia se exceptúa, salvo acuerdo en contrario, en los Directivos y mandos de la Empresa.

Dado que según se establece en la Ley de Integración Social del Minusválido (artículo 42 de la Ley 13/1982 de 7 de abril) uno de los objetivos del Centro Especial de Empleo es el de que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal, se establece expresamente que toda persona minusválida con una antigüedad de al menos un año en la Empresa, podrá disponer de una excedencia de hasta un año de duración con derecho automático a su reincorporación a un puesto de categoría similar al anterior siempre que se incorpore a la plantilla de una Empresa de trabajo ordinario y no protegido.

En cuanto al resto de las excedencias será de aplicación lo establecido en la legislación en vigor.

Artículo 15. Salario Convenio o Índice Base.

Los salarios vigentes para todas las categorías profesionales incluidas en el presente Convenio serán las que correspondan en función al índice asignado a cada categoría y que figura en el Anexo de este Convenio.

Se entiende por Salario Convenio o Índice Base, la totalidad de las retribuciones brutas anuales que viene percibiendo el trabajador en jornada ordinaria de trabajo, sin incluir los pluses de antigüedad, nocturnidad, retribución variable, diferencial, etc.

Artículo 16. Incremento y revisión de los salarios

— Revisión Salarial 2001:

Para el presente año se establece un incremento de los salarios del 3%.

Asimismo se fija un sistema de retribución adicional a los incrementos fijos consistente en una paga única de carácter variable que podrá ser de hasta un máximo del 3% de las retribuciones brutas percibidas. Esta paga se obtendrá en función del grado de consecución de los objetivos económicos establecidos por la Empresa durante el año 2001 de acuerdo con la escala que se señala a continuación:

CUADRO DE OBJETIVOS ECONÓMICOS GLOBALES DE TALLERES:

Nivel	Objetivo Económico (miles)	Retribución Variable según resultados
1	-389.000	1%
2	-366.750	1,5%
3	-344.500	2%
4	-322.250	2,5%
5	-300.000	3%

Esta escala tendrá carácter lineal continuo y no escalonado, en cuanto a que, objetivos intermedios conseguidos correspondientes a valores no señalados en la presente escala, se corresponderán con porcentajes de retribución intermedios proporcionales.

Con efecto 1 de enero de 2001, y a partir de las fechas en las que la Representación de los Trabajadores y la Empresa han alcanzado el presente acuerdo de Convenio, y de acuerdo con las previsiones económicas realizadas en la actualidad, se establece que en concepto de «Adelanto de la RVC», 0,5 puntos de ésta se retribuyan y se incorporen con carácter consolidado al incremento fijo. Finalizado el ejercicio y conocidos los resultados definitivos, se realizará el pago de la RVC descontando de ésta los 0,5 puntos de adelanto.

— Revisión Salarial 2002 y 2003:

Para cada uno de estos dos años de vigencia, los salarios se incrementarán en igual medida que lo haga el S.M.I. respecto del año anterior. Se garantiza que este incremento no será inferior, en el año 2002 al valor del IPC habido en la CAV durante el año 2001 menos 0,50 puntos y en el año 2003 al IPC de la CAV durante el año 2002 menos 0,4 puntos.

Asimismo se fija para, cada uno de estos dos años, un sistema de retribución adicional incremento del SMI, consistente en una paga única de carácter variable que podrá ser de hasta un máximo del 3% de las retribuciones brutas percibidas. Esta paga se obtendrá en función del grado de consecución de los objetivos económicos establecidos por la Empresa para los años 2002 y 2003.

Los objetivos económicos a establecer para los años 2002 y 2003 deberán mantener la coherencia con los objetivos anteriores, y en todo caso mantener los mismos niveles de rentabilidad. La Dirección de la Empresa oír y analizará las sugerencias realizadas por el Comité de Empresa a la hora de realizar la escala de R.V.C. correspondiente a estos dos años.

— Consolidación de la R.V.C.:

Para los tres años de vigencia, se establece una garantía salarial por la que, en el caso de que los incrementos del S.M.I. sean inferiores al IPC de la CAV del año anterior, se consolidará la totalidad de la RVC obtenida hasta alcanzar el valor del IPC. A partir de alcanzar esta cifra, la RVC excedente, se consolidará a razón del 50% y con un máximo del valor del IPC +1.

— Coeficiente Variable Individual: Se establece un coeficiente Variable Individual para los operarios de índice 1,55 que podrán alcanzar una retribución de 0,20 puntos adicionales de carácter variable y no considerable dependiendo de los niveles de adaptación al puesto y a los rendimientos alcanzados.

— Coeficiente Diferencial: El Coeficiente Diferencial será un componente retributivo referido a situaciones de carácter especial, atribuibles a puestos o a personas cuando se requieran soluciones al margen del sistema técnico-valorativo por razones tecnológicas, de mercado, de contratación, etc.

— Plus de antigüedad: El trabajador en función del trabajo desarrollado tendrá derecho, a un plus de promoción económica equivalente a trienios de la cantidad reflejada para cada categoría en el Anexo de este Convenio.

Para cada uno de los dos años de vigencia del presente Convenio estos valores se revisarán y se incrementarán en la misma medida que lo hagan los salarios fijos.

Se establece un máximo de 7 trienios acumulables por cada trabajador.

Constituyendo este plus un premio de vinculación del trabajador a su Empresa, la mejora señalada anteriormente no podrá ser compensada con otros conceptos, pero podrá ser absorbible con aquéllos que por este mismo concepto tenga establecido la Empresa.

Artículo 17. Salidas, dietas y viajes

Todos los trabajadores que por necesidades de la industria y por orden de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a población

distinta a aquélla en que radica la empresa o taller y que les impida efectuar comida o pernoctaciones en su domicilio percibirán sobre su sueldo o jornal las siguientes cantidades por los siguientes conceptos:

- a) Dietas:
 - Desplazamientos de hasta tres días: 5.677 ptas.
 - Desplazamientos de más de tres días: 4.866 ptas. desde el primer día.
 - Desplazamientos en el mismo día:
 - Desayuno: 924 ptas.
 - Comida: 2.241 ptas.
 - Cena: 2.035 ptas.
- b) Kilometrajes en vehículo propio: 40 ptas./km. en 2001.

En el supuesto de estancias superiores a tres días, o desplazamientos continuados y frecuentes, estas condiciones se modificarán a la baja o a la alta y se analizarán en cada caso.

Siendo éstos los valores correspondientes al año 2001, para los años 2002 y 2003, éstos se modificarán e incrementarán en la misma proporción que lo haga el IPC de la C.A.V. en el año anterior, redondeándose el valor resultante a la cifra entera más cercana.

Artículo 18. Revisión médica

El Facultativo que atiende los Servicios Médicos del Centro, reconocerá una vez al año a los trabajadores del mismo, estableciendo además los medios complementarios necesarios y adecuados para ello.

Artículo 19. Bilingüismo

Todas las normas y avisos que se publiquen en los tablones de anuncios se redactarán en castellano y euskera.

Asimismo durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa deberá adecuar a bilingüe los rótulos, nóminas y demás documentos laborales de la Empresa.

Artículo 20. Comedor

Todos los trabajadores que compartan la comida con los deficientes mentales a su cargo tendrán derecho a comer en la Empresa, corriendo el gasto a cuenta de la misma.

Artículo 21. Movilidad funcional y geográfica

Movilidad del personal: Se denomina «cambio de puesto» la movilidad del personal dentro de los límites de su centro de trabajo.

El cambio de puestos podrá efectuarse con carácter provisional o permanente.

Se entenderá que el cambio de puesto tiene carácter provisional cuando la duración del mismo no exceda de 3 meses.

Se denomina «traslado del personal» la movilidad de éste que traspase los límites del centro de trabajo.

La regulación del traslado del personal habrá de tener en cuenta la circunstancia de que suponga o no cambio de domicilio.

El traslado del personal podrá tener origen en una de las causas siguientes:

- a) A petición del trabajador afectado.
 - b) Por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador.
 - c) Por sanción reglamentaria.
 - d) Por necesidades del servicio.
-
- a) A petición del trabajador afectado: La movilidad del personal que tenga su origen en esta causa requerirá la solicitud escrita del trabajador. Caso de accederse a la misma por parte de la Dirección se asignará la categoría y salario del nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.
 - b) Por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador: Cuando la movilidad tenga origen en esta causa, se estará a lo convenido por escrito entre ambas partes.
 - c) Por sanción reglamentaria: Cuando el comportamiento del trabajador genere problemas de convivencia con sus compañeros de trabajo, que requieran adoptar esta medida.
 - d) Por necesidades del servicio: En los casos en que por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización de las explotaciones, condiciones antieconómicas de alguna explotación, saturación de la jornada de los trabajadores, crisis de mercado, agrupación de instalaciones o del personal en función de una productividad, sea necesario efectuar movilidad del personal, al trabajador afectado se le respetará el salario asignado por la Empresa, a su categoría profesional o a su persona, con independencia del puesto de trabajo que pase a ocupar, rigiéndose en cuanto a las demás condiciones económicas por las del nuevo puesto.

En los casos en los que este traslado tenga carácter temporal la Empresa compensará al trabajador con los gastos ocasionados para su

traslado al nuevo centro de trabajo. Asimismo el posible tiempo extra existente entre el domicilio del trabajador y el nuevo centro de trabajo será considerado a efectos de horario como tiempo de trabajo.

Para los casos de traslado permanente la Empresa compensará al trabajador por los gastos ocasionados por el traslado al nuevo centro de trabajo con una cantidad que se estudiará en cada caso y que garantizará una compensación justa del gasto.

La movilidad del personal se notificará a la representación de los trabajadores con indicación de los motivos en las que se fundamenta ésta.

En caso de existir discrepancias, estas cuestiones se someterán, al procedimiento arbitral del PRECO.

— Cambio de puesto de trabajo dentro de las Empresas del Grupo: A las personas con minusvalía de T.P. Gureak que se incorporen a otras Empresas del Grupo como consecuencia de las políticas de integración y promoción iniciadas desde el seno del propio Grupo, se les concederán excedencias de hasta 1 año de duración con derecho al reingreso automático finalizada tal excedencia. Las condiciones laborales en el nuevo puesto de trabajo, serán las derivadas de la categoría asignada y de las normas laborales que sean de aplicación en la nueva Empresa.

Artículo 22. Cese voluntario

Los operarios encuadrados en los puestos de responsabilidad, deberán notificar a la Empresa su voluntad de cese en la misma con un mes de antelación.

En caso de cese voluntario asistirá al trabajador exclusivamente el derecho al percibo de las cantidades devengadas y a las partes proporcionales de las pagas y vacaciones a fecha de cese.

Artículo 23. Prendas de trabajo

La Empresa proporcionará a los trabajadores un mínimo de una prenda de trabajo adecuada al año.

Artículo 24. Seguridad y Salud

La Empresa y los trabajadores asumirán los derechos y las responsabilidades recíprocas que, en materia de Prevención de Riesgo Laborales, Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía, Psicología Aplicada y Medicina del Trabajo, que vengan determinados

por las disposiciones específicas de este Convenio, y supletoria o complementariamente, por la legislación general vigente en cada momento. Así, se constituirán los Comités de Seguridad y Salud derivados de las diferentes Representaciones de los Trabajadores existentes en Gureak, formados paritariamente por miembros del Comité y por Representantes de la Empresa que establecerán sus reuniones y funcionamiento futuros.

En consecuencia, la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores, se comprometen, dentro de los plazos previamente convenidos, a establecer Planes de acción preventiva cuyos objetivos comunes y concretos se cifren en la eliminación o reducción progresiva de los accidentes, enfermedades profesionales y los riesgos de los cuales éstos se derivan, así como en la mejora de las condiciones de trabajo que puedan afectar negativamente a la Seguridad y Salud de los Trabajadores. Para ello se aplicarán las medidas técnicas u organizativas de corrección que sean posibles y necesarias y entre tanto se facilitarán y utilizarán las prendas y medios de protección personal que asimismo se consideren necesarios a más adecuado. Teniendo en cuenta ante todo el carácter de CEE de T.P. Gureak se adecuarán dichos Planes a las exigencias y características de cada trabajador. Será preceptivo el cumplimiento de los procedimientos de prevención de riesgos elaborados por los técnicos de la Empresa.

Por su parte, los trabajadores, individualmente considerados, están obligados, previa información y formación suficiente y adecuada, teórica y práctica, a cumplir las instrucciones recibidas en materia de Seguridad y Salud Laboral. Especialmente serán asesorados por el Servicio de Prevención, en las que se refieran al uso de dichos medios y prendas de protección personal.

Artículo 25. Jubilaciones

Jubilación especial a los 64 años: A los efectos que dispone el artículo segundo b) del R.D. 2.705/1981 de octubre y en tanto se halle vigente la posibilidad de dicha jubilación anticipada, la Empresa se obliga a sustituir, simultáneamente, al trabajador jubilado a los 64 años, por otro que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o por joven demandante de primer empleo.

Artículo 26. Régimen disciplinario

Las Empresas podrán sancionar a los trabajadores por la comisión de las siguientes faltas:

A. Faltas Leves:

1. Las faltas de puntualidad de uno a tres días en el período de un mes.
2. Falta de aseo y limpieza personal.
3. Falta de comunicación a la Empresa en el plazo de diez días del cambio de residencia o domicilio.
4. La falta al trabajo un día al mes, sin causa que lo justifique.
5. El descuido imprudente en la conservación del material.

B. Faltas Graves:

1. Más de tres días de falta de puntualidad en el período de un mes.
2. Simular la presencia de otro trabajador para firmar, fichar o contestar.
3. Desobedecer a un superior en la materia propia de las obligaciones laborales, según su categoría.
4. Las riñas, pendencias o discusiones graves entre compañeros.
5. No utilización correcta de los medios y equipos de protección facilitados por la Empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas.
6. No informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio entrañe, por motivos razonables un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
7. No contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente, poniendo en peligro la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
8. No cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

C. Faltas Muy Graves:

1. Realizar trabajos particulares durante la jornada sin que medie permiso a tal efecto.
2. El fraude, hurto o robo tanto a la Empresa como al resto de los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar y causar desperfectos, en primeras materias, útiles y demás enseres de la Empresa.
4. La embriaguez reiterada durante el cumplimiento del trabajo.

5. La falta de aseo y limpieza que produzca quejas en los compañeros de trabajo.
6. Los malos tratos de palabra y de obra a los jefes y compañeros.
7. La ofensa habitual.
8. La reiteración en falta grave.
9. La conducta asocial reiterada que deteriore las relaciones y dificulte el normal rendimiento de los compañeros.
10. No usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
11. Poner fuera de funcionamiento y no utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los trabajadores por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

Por Faltas Leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Por Faltas Graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por Faltas Muy Graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Traslado forzoso de puesto de trabajo o de localidad.
- Despido.

En cualquier caso la Empresa deberá dar traslado al Comité en el plazo de dos días, de una Copia de Notificación de la Resolución o aviso de sanción entregada al trabajador.

Las faltas anteriormente enumeradas tienen carácter enunciativo y no limitado, estando en lo no previsto a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

ACTIVIDAD SINDICAL

Artículo 27. Comités de Empresa

— Nombramiento:

Podrán ser electores la totalidad de los trabajadores que lleven prestando sus servicios más de 1 mes en la Empresa y elegibles los que lleven más de 3 meses.

El número de miembros del Comité de Empresa será el que establece la Legislación Laboral en materia sindical.

— Comité Intercentros:

Por motivos de organización y funcionalidad, el Comité Intercentros se forma con 10 miembros de los diversos Comités de acuerdo con un criterio de proporcionalidad a los resultados obtenidos en las elecciones sindicales con carácter global en la Empresa. Será una de sus principales funciones la de la Negociación Colectiva.

— Funciones del Comité de Empresa:

Serán funciones del Comité de Empresa las siguientes:

- a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad e higiene en el trabajo y seguridad social vigentes para la Empresa, advirtiendo a la dirección de ésta de las posibles infracciones y ejercitando en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.
- b) Informar en los expedientes administrativos de clasificación profesional y en aquellos otros en que por necesidad legal fuese necesario.
- c) Ser informado con antelación suficiente de los puestos de trabajo que la Empresa piensa cubrir, así como de las nuevas modalidades de los nuevos contratos (fijo, eventual, interino, tiempo parcial, trabajo a domicilio), razones que los motivan, duración, categoría profesional y demás condiciones generales de los mismos.
- d) Ser informados, en el caso de que existiesen, de las pruebas y exámenes que los trabajadores hayan de realizar.
- e) Ser informados anualmente de la situación de seguridad e higiene en la Empresa y de las medidas adoptadas para su mejora.
- f) Ser informado y consultado en cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores y especialmente de aquéllas que pudieran adoptarse sobre:

- * Expedientes de regulación de empleo.
- * Traslados totales o parciales de la Empresa.
- * La aplicación del sistema de retribución variable colectiva.
- * Introducción de nuevos sistemas de trabajo o incentivos.
- * Decisiones que afecten sustancialmente a la organización de trabajo.

La validez de las actuaciones de la Empresa en las materias comprendidas en este apartado estará condicionada a los requisitos de información y consulta establecidos.

- g) Proponer a la Empresa cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización de producción o mejoras técnicas.

— Derechos del Comité de Empresa:

Las horas retribuidas para el ejercicio de la actividad del Comité serán en función al número de trabajadores las fijadas en el art. 68 del Estatuto de Trabajadores.

Las horas de los Miembros del Comité de Empresa, podrán ser mensualmente acumuladas en uno o varios miembros. En las horas retribuidas establecidas para los miembros de este organismo, se incluyen las convocadas por su propia iniciativa pero quedan excluidas las restantes que puedan convocarse por iniciativa de la Dirección. La Dirección de Gureak se reunirá una vez al mes con los miembros del Comité de Empresa.

— Garantías del Comité de Empresa:

Los miembros del Comité de Empresa tendrán las siguientes garantías comunes:

- a) Utilizar con conocimiento previo de la Empresa un tablón de anuncios para fijar comunicaciones de carácter sindical o laboral.
- b) A que sean facilitados locales de reunión, para uso común, dentro de las posibilidades de la Empresa.
Las reuniones de los Comités de Empresa serán preavisadas al menos con 24 horas de antelación, salvo casos urgentes y fundamentados en los que el preaviso podrá tener un plazo inferior. Se procurará que las reuniones del Comité de Empresa sean programadas con la antelación suficiente.
- c) Con carácter previo a cualquier medida disciplinaria por faltas graves o muy graves, y para la validez de las mismas se notificará la propuesta de sanción, con una antelación de 24 horas a:
 - * En caso de representantes de los trabajadores al Comité de Empresa.

En el término de las 48 horas siguientes, estos organismos emitirán informe, que no tendrá carácter vinculante, y la Empresa podrá adoptar, sin más trámite, la sanción que estime adecuada. Esta garantía se mantendrá durante los dos años siguientes a la expiración del mandato.

La Empresa se hará cargo de los gastos de los desplazamientos de los miembros del Comité de Empresa para acudir a las reuniones establecidas con la Dirección. En todo caso la Empresa compensará los gastos de una reunión mensual.

— Asamblea:

La Empresa autorizará a la celebración de asambleas retribuidas hasta un máximo de 8 horas al año y asimismo compensará los desplazamientos de los trabajadores de la provincia a razón de un vehículo por cada centro de trabajo y un máximo de 5 asambleas.

Artículo 28. Secciones Sindicales

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la Empresa o Centro de trabajo constituir secciones sindicales. Las secciones sindicales de los sindicatos que tengan representación en los Comités de Empresa, tendrán los siguientes derechos:

- * A la negociación colectiva en los términos previstos en la legislación vigente.
- * A disponer de un tablón de anuncios para facilitar la información que pueda interesar a los afiliados y trabajadores.
- * A la utilización de un local adecuado para desarrollar sus actividades.

— Representación:

Las secciones sindicales estarán representadas cuando en la Empresa cuenten con representantes en el Comité o Centro de trabajo y ocupen a más de 250 trabajadores, por Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados. El número de representantes de la Sección Sindical quedará determinado una vez obtenido el 10% de los votos en la elección al Comité de Empresa en los términos que establece la Ley vigente.

— Garantías:

Los Delegados sindicales que no sean miembros del Comité de Empresa tendrán las mismas garantías que éstos. Asimismo contarán con los siguientes derechos:

- * Tener acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.
- * Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y a los órganos internos de la Empresa en materia de seguridad con voz pero sin voto.
- * Ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Artículo 29. Normas para el ejercicio de las acciones sindicales

La utilización de las horas retribuidas para la acción sindical deberá comunicarse con un plazo de 24 horas como mínimo de antelación a la Dirección de la Empresa.

El ejercicio de la actividad sindical no podrá interferir el trabajo de los restantes productores ni la marcha general de la producción.

Los trabajadores que deseen dirigirse a sus representantes o Delegados lo harán fuera de las horas de trabajo.

La Empresa está facultada para trasladar de puesto de trabajo, provisionalmente y durante el tiempo que dure su mandato, a aquellos productores que, como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical, interfirieran gravemente la continuidad normal del proceso general de la Empresa.

Dicho traslado será comunicado o consultado previamente al Comité de Empresa. El trabajador afectado no podrá ser perjudicado económicamente ni en el desarrollo de su actividad sindical como consecuencia del traslado. El nuevo puesto de trabajo deberá ser dentro de las posibilidades existentes en la Empresa, lo más similar al anterior.

Las horas retribuidas para la acción sindical podrán ser utilizadas, tanto dentro como fuera de la Empresa. En todo caso, los trabajadores deberán justificar la utilización de las mismas, sin que, a tales efectos, sea obligatoria la presentación del Orden del Día o de los temas a tratar.

Artículo 30. Legislación complementaria

En cuanto a lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/80) y normas que las desarrollan y complementan así como, referido al personal minusválido en lo

previsto en el Real Decreto de 17 de junio (1.368/85) que regula la Relación Laboral de carácter especial de los Minusválidos que trabajen en Centros Especiales de Empleo.

Artículo 31. Comisión Mixta Interpretativa

Se constituye una Comisión Mixta Interpretativa del presente Convenio, que estará integrada por dos miembros del Comité de Empresa y dos representantes de la Empresa.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a la interpretación o aplicación de sus cláusulas serán sometidas al dictamen obligatorio de dicha Comisión.

En caso de que persistiera el desacuerdo, ambas partes se comprometen a recurrir al procedimiento de Resolución de Conflictos (PRECO).

Artículo 32. Incapacidad Laboral Transitoria

En los casos de Incapacidad Laboral Transitoria derivada de Accidente de Trabajo, la Empresa complementará las prestaciones derivadas de tal contingencia satisfecha por la Mutua Patronal de Accidentes Laborales, hasta el importe íntegro mensual de las retribuciones del trabajador y por el tiempo en que se mantenga esta situación.

En caso de I.L.T. con hospitalización, la Empresa complementará hasta la totalidad del salario por el tiempo que dure tal hospitalización.

En los casos de baja derivada de enfermedad común, la Empresa complementará con el 50% de la base reguladora de los tres primeros días.

Artículo 33. Seguro de Vida y Accidente

Durante la vigencia del presente Convenio la Empresa tiene suscrito un Seguro de Vida y Accidente aplicable a todos los trabajadores afectados por este Convenio.

Artículo 34. Seguro de Responsabilidad Civil

Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa suscribirá un Seguro de Responsabilidad Civil contractual para la cobertura de daños personales o materiales y sus perjuicios económicos causados involuntariamente a terceros por riesgos que deriven de la actividad profesional.

Artículo 35. Formación

La Empresa favorecerá la adquisición de conocimientos por parte de sus trabajadores, con especial hincapié en aquéllos relacionados con aspectos que les capacite en su desarrollo profesional y referidos a materias directamente relacionadas con la función o puesto que desempeñan, así como los referidos al aprendizaje del euskera.

Ambas partes reconocen la necesidad de la formación permanente a los trabajadores.

La Dirección de la Empresa, previa puesta en marcha de los Planes de Formación, informará al Comité de los Planes elaborados, de sus objetivos y de sus fundamentos. Asimismo, oirá, previa a su ejecución, la opinión del Comité de Empresa al respecto.

Artículo 36. Disposición Transitoria Primera

Al objeto de favorecer el empleo en situaciones de mercado regular ordinario (Enclaves) se podrán pactar condiciones laborales particulares en dependencia de los acuerdos existentes que en su caso se pudieran pactar entre Gureak y la Empresa cliente receptora de las personas que realizarán los servicios de que se trate. Estas condiciones particulares se recogerán en los contratos de trabajo de las personas promocionadas al exterior.

Artículo 37. Disposición Transitoria Segunda

Se establece que durante el período de vigencia del presente convenio puedan establecerse ámbitos personales más reducidos como consecuencia de la diversificación y gestión autónoma de algunos negocios que componen actualmente Gureak y que afectarán exclusivamente a los trabajadores de cada una de estas áreas.

Artículo 38. Disposición Transitoria Tercera

Los compromisos de los dos próximos años, 2001 y 2002 establecidos en el presente Convenio obligan a las partes representadas en este acuerdo, pero se establece un tratamiento distinto en el caso de no mantenerse los actuales términos de financiación de la Empresa por parte del INEM, en cuyo caso, ambas partes deberán señalar nuevos acuerdos en coherencia con las circunstancias que concurren.

5. SENTENCIAS SIGNIFICATIVAS

**Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid
núm. 845/2002 (Sala de lo Social, Sección 2ª), de 17 de diciembre**

Jurisdicción: Social

Recurso de Suplicación núm. 2274/2002.

Ponente: Ilma. Sra. D^a Virginia García Alarcón.

JUBILACION: forzosa: despido nulo: estimación. DESPIDO: nulo: discriminación, violación de derechos fundamentales y libertades públicas: estimación: cese por jubilación forzosa del trabajador. CONVENIOS COLECTIVOS: orden jerárquico: subordinación a la ley: aunque sea posterior. LEYES, REGLAMENTOS Y OTRAS DISPOSICIONES LEGALES: concurrencia de normas: aplicación preferente: principio de jerarquía y orden normativo: interpretación. DERECHOS LABORALES DEL TRABAJADOR: derechos básicos: derecho al trabajo y libre elección de profesión u oficio: lesión del derecho: estimación: jubilación forzosa pactada en convenio colectivo: supuestos. EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO: jubilación del trabajador: jubilación forzosa: evolución jurisprudencial.

El TSJ estima el recurso de suplicación interpuesto por la Asociación Española de Profesionales de la Gestión Aeroportuaria y de la Navegación Aérea (ASEPAN) en representación del demandante, contra la Sentencia de 08-02-2002 del Juzgado de lo Social núm. 21 de los de Madrid, dictada en autos recaídos en reclamación de despido, revocándola en el sentido recogido en su parte dispositiva.

TEXTO:

Recurso 2.274/02

SECCIÓN SEGUNDA (M)

113302

Ilma. Sra. DOÑA M. VIRGINIA GARCÍA ALARCÓN
PRESIDENTA

Ilma. Sra. DOÑA JOSEFINA TRIGUERO AGUDO

Ilma. Sra. Doña M. ROSARIO GARCÍA ALVAREZ

En Madrid, a diecisiete de diciembre de dos mil dos, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, compuesta por las Ilmas. Sras citadas

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

SENTENCIA nº 845/02

En el recurso de suplicación número 2.274/02, Sección Segunda, interpuesto por la ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE PROFESIONALES DE LA GESTIÓN AEROPORTUARIA Y DE LA NAVEGACIÓN AÉREA (ASEPAN), en nombre y representación de DON Pedro Francisco, frente a la sentencia número 39/02, dictada por el Juzgado de lo Social número veintiuno de los de Madrid, el día 8 de febrero de 2.002, en los autos número 847/01, siendo ponente la Ilma. Sra. Doña M. VIRGINIA GARCÍA ALARCÓN.

PRIMERO. Según consta en autos, se presentó demanda por ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE PROFESIONALES DE LA GESTIÓN AEROPORTUARIA Y DE LA NAVEGACIÓN AÉREA (ASEPAN), en nombre y representación de DON Pedro Francisco, por despido, contra AEROPUERTOS ESPAÑOLES Y NAVEGACIÓN AÉREA (ASNA), y en su día se celebró el acto del juicio, habiéndose dictado la sentencia que ahora se recurre, que en su parte dispositiva dice:

«Que debía estimar la falta de acción en la demanda de DESPIDO formulada por DON Pedro Francisco contra ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL AEROPUERTOS ESPAÑOLES Y NAVEGACIÓN AÉREA (AENA), absolviéndole de dicha pretensión.»

SEGUNDO. En la sentencia impugnada se declaran los siguientes hechos probados:

«PRIMERO. DON Pedro Francisco suscribió contrato de trabajo escrito con ASNA el 11.12.91, donde además de reconocérsele una antigüedad de 8 trienios, optando el actor, que hasta esa fecha era funcionario público, por su integración en la plantilla laboral del Ente Público, para prestar sus servicios como Titulado superior, con idénticas funciones a las que venía realizando en el cuerpo de procedencia, y entre otros extremos, en la cláusula decimoquinta, se hacía referencia expresa a la aplicabilidad del entonces vigente VI Convenio Colectivo de Aeropuertos Nacionales y de Aviación Civil.

SEGUNDO. Durante todo ese periodo ha venido percibiendo las retribuciones pactadas y convenidas, según el desglose y detalle del hecho primero de su demanda, siendo el promedio del mes de septiembre de 863.033 ptas., incluidas prorratas de pagas.

TERCERO. Con fecha 16.5.01, presentado el 2.8.01, el actor se dirigió por escrito al Director de Recursos Humanos, expresándole su voluntad de no jubilarse a los 65 años, alegando la carencia de personal cualificado de la empresa y a efectos de facilitarle la planificación de recursos humanos para el próximo ejercicio.

CUARTO. La respuesta de 5.9.01 del Director de Recursos Humanos, fue que era jurídicamente inviable acceder a tal pretensión por ser de aplicación el Artículo 136 del II Convenio Colectivo de ASNA, que acor-

daba la obligatoriedad de la jubilación al cumplir los sesenta y cinco años, estando además acreditado en su expediente personal haberse completado el periodo mínimo de cotización para causar derecho a dicha prestación.

QUINTO. El 3.9.01 y con efectos del 7.10.01, se adoptó la resolución del cese por jubilación obligatoria al cumplir los 65 años y al abono en nómina del 100% del valor de tres mensualidades de salario base, más complemento de antigüedad.

SEXTO. No conforme el actor interpuso escrito de reclamación previa el 8.10.01, por entender que el cese acordado era un despido, solicitando se dejase sin efectos el mismo.»

TERCERO. Contra dicha resolución se interpone recurso de suplicación por la ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE PROFESIONALES DE LA GESTIÓN AEROPORTUARIA Y DE LA NAVEGACIÓN AÉREA (ASEPAN), en nombre y representación de DON Pedro Francisco, asistida por el Letrado DON SALVADOR SANTAMARÍA ANICETO, habiendo sido impugnado de contrario por la Letrada DOÑA ANA ISABEL HERAS SANCHO en representación de la entidad pública demandada. Recibidas las actuaciones en esta Sala de lo Social se dispuso el pase de los mismos a ponente para su examen y resolución.

PRIMERO. En el primero de los motivos del recurso, amparado en el apartado b) del artículo 191 de la Ley de Procedimiento laboral, se interesa la revisión de los siguientes hechos probados:

— SEGUNDO: proponiendo para el mismo la siguiente redacción:

«A lo largo de su vida laboral en AENA ha venido percibiendo las retribuciones pactadas y convenidas, según el desglose y detalle del hecho primero de su demanda, siendo el promedio del mes de septiembre de 844.078 ptas a lo que hay que sumar 57.022 pesetas en concepto de prorata de pagas extras, totalizando 901. 100 pesetas (5.415,72 euros)»

Para lo que se apoya en los documentos obrantes a los folios 67 y 169, consistentes en nóminas, de las que no se extrae que el salario del actor fuera el que propugna, sino que esta es la cifra que aparece en el recibo del mes de septiembre, conteniendo conceptos extrasalariales como, dietas, transporte y locomoción, que a la luz de lo dispuesto en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores no pueden formar parte del salario, y, por consiguiente, tampoco del módulo a efectos de indemnización por despido, por lo que la modificación se rechaza.

— QUINTO: basándose en el contrato de trabajo, obrante a los folios 57, 74 y 78 de los autos y con el fin de que su tenor pase a ser el siguiente:

«El 3.9.01 y con efectos del 7.10.01, se adoptó la resolución del cese por jubilación obligatoria al cumplir los 65 años y al abono en nómina del 100% del valor de tres mensualidades de salario base, más complemento de antigüedad.

A la fecha de efectos de dicha resolución el actor venía desempeñando sus servicios en los Servicios Centrales de AENA, con sede en la loca-

lidad de Madrid, provincia de Madrid y cumplió 34 años y 4 meses de antigüedad en la empresa.»

Los datos que el actor quiere incorporar al relato de probados constan en el certificado emitido por la propia empresa, por lo que se accede a lo solicitado.

SEGUNDO. En el segundo y último de los motivos del recurso, amparado en el apartado c) del artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral, denuncia la recurrente la infracción de los artículos 9.3, 10, 14, 31.1, 53.1 y 103 de la Constitución; 3.1, 2 y 3, 4.2c), 7.a, 8.a), 17, 49.f) y 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, 7 del II Convenio de AENA, en relación con la Disposición Derogatoria única de la Ley 12/2001 de 9 de julio de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo, que convalida lo dispuesto en igual disposición del Real Decreto Ley 5/2001 de 2 de marzo, y con lo previsto en el artículo 182 de la Ley de Procedimiento Laboral y 322 del Código Civil, así como de la jurisprudencia que cita, por considerar que la norma convencional en la que se basa el Magistrado a quo para considerar que el actor había de jubilarse necesariamente, carece de fuerza vinculante al vulnerar una norma con rango de Ley, habida cuenta de que la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, ha quedado derogada por la Ley 12/2001, siendo el derecho al trabajo uno de los recogidos en la Constitución como fundamentales, estableciendo el artículo 53.1 de la Suprema norma una reserva de Ley para su regulación, no siendo posible, desaparecida la remisión que la citada disposición adicional efectuaba a los Convenios, limitar el citado derecho fundamental, por lo que cualquier imposición al respecto es, a su juicio, discriminatoria, al negar el derecho al trabajo por razones de edad, siendo voluntaria la jubilación que prevé el artículo 49.1.f) de dicho Estatuto, y no forzosa como ha interpretado el Juzgador a quo, y habiéndose además suprimido, en el artículo 136.1 del II Convenio Colectivo de AENA, la vinculación entre jubilación forzosa y política de empleo, a diferencia de lo que contemplaban los anteriores convenios, por todo lo cual interesa que se declare nulo el despido o subsidiariamente improcedente.

La cuestión aquí planteada fue ya examinada por nuestro Tribunal Constitucional, en otro contexto normativo y social, como consecuencia de la entrada en vigor de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, que, en la disposición adicional quinta (con posterioridad décima), regulaba la fijación de la edad de la jubilación a través de los Convenios Colectivos, derogando tácitamente la Orden del Ministerio de Trabajo de 1 de julio de 1.953 que reconocía la jubilación por edad del trabajador, como un derecho individual que podría ejercitarlo cuando, reuniendo las condiciones y requisitos establecidos, tuviera por conveniente, conforme a la cual el Tribunal Supremo, ya en su sentencia de 30 de junio de 1966, declaró que la imposición al trabajador de edades de jubilación

era materia rigurosamente vedada a la negociación colectiva, doctrina que fue alterada por la citada disposición cuya constitucionalidad fue analizada por la sentencia del Pleno 22/1981 de 2 de julio, publicada en el BOE. del 20 del mismo mes, siendo ponente la Sra. Begué Cantón, que seguía la línea argumental que se resume:

1º) Se reconocía que no está justificada la jubilación, por el presumible deterioro que el paso del tiempo ocasiona al hombre, dado que no puede considerarse que el mero hecho de alcanzar una determinada edad conlleva una ineptitud para el trabajo con carácter generalizado, sino que, por el contrario, habrá de atenderse al estado de cada persona, teniendo en cuenta tanto la actividad de la que se trate, cuanto su estado psíquico y físico, máxime cuando la limitación del derecho al trabajo por tal causa solo afectaba a los trabajadores por cuenta ajena incluidos dentro del ámbito de un determinado convenio colectivo, poniendo de manifiesto que «En cualquier caso, la incapacitación generalizada para trabajar basada en una presunción de ineptitud *«iuris et iure»*, carecería de base constitucional, pues afecta a la raíz misma del derecho al trabajo entendido como libertad de trabajar, anulando de hecho su contenido esencial.»

2º) Tampoco puede considerarse la jubilación forzosa como una medida de protección a la tercera edad, dado que la Recomendación número 162 sobre los trabajadores de edad adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 66ª Reunión, celebrada en Ginebra en 1980, recomienda que, en todos los casos que ello sea posible, se adopten medidas encaminadas a lograr que el paso del trabajador a la situación de retiro se efectúe voluntariamente y a establecer un sistema que permita una transición progresiva entre la vida profesional y un régimen de actividad libre; señala además que la reciente política de protección a la tercera edad, no va dirigida a la fijación de una edad de jubilación forzosa, sino a la flexibilización de las condiciones de acceso a las pensiones de jubilación.

3º) Si entendió el Tribunal Constitucional que justificaba la jubilación forzosa, la faceta colectiva del derecho al trabajo, en tanto la política de consecución de pleno empleo ha de primar respecto del derecho individual al trabajo, limitándolo en aras de la consecución de una disminución del desempleo de personas de edades menores. Así, razona el Alto Tribunal que el derecho al trabajo no se agota en la libertad de trabajar, sino que también supone el derecho a un puesto de trabajo, teniendo un doble aspecto: individual y colectivo, reconocidos en los artículos 35.1 y 40.1 de la Constitución, respectivamente, razonando lo siguiente:

«En su aspecto individual, se concreta en el igual derecho de todos a un determinado puesto de trabajo si se cumplen los requisitos necesarios de capacitación, y en el derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo, es decir, a no ser despedidos si no existe una justa causa. En su dimensión colectiva el derecho al trabajo implica además un mandato a

los poderes públicos para que lleven a cabo una política de pleno empleo, pues en otro caso el ejercicio del derecho al trabajo por una parte de la población lleva consigo la negación de ese mismo derecho para otra parte de la misma.

La política de empleo basada en la jubilación forzosa es una política de reparto o redistribución de trabajo y como tal supone la limitación del derecho al trabajo de un grupo de trabajadores para garantizar el derecho al trabajo de otro grupo. A través de ella se limita temporalmente al primero el ejercicio del derecho individual al trabajo mediante la fijación de un período máximo en que ese derecho puede ejercitarse, con la finalidad de hacer posible al segundo el ejercicio de ese mismo derecho. La limitación del derecho que la política de empleo a través de la jubilación forzosa lleva implícita no tiene, por consiguiente, su origen y justificación en la realización de una política económica de pleno empleo; de aquí que no pueda afirmarse que con ella se limita un derecho reconocido en el art. 35 CE en aras de un principio orientador de política económica recogido en el art. 40 de la misma.

Esta política de empleo supone la limitación de un derecho individual consagrado constitucionalmente en el art. 35; pero esa limitación resulta justificada, pues tiene como finalidad un límite reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos en su art. 29.2 el reconocimiento y respeto a los derechos de los demás se apoya en principios y valores asumidos constitucionalmente, como son la solidaridad, la igualdad real y efectiva y la participación de todos en la vida económica del país (art. 9 CE).

Por otra parte, dicha limitación puede quedar también justificada por su contribución al bienestar general —otro de los límites reconocidos en la Declaración Universal de Derechos humanos y en el Pacto Internacional de Derechos económicos, sociales y culturales—, si se tienen en cuenta las consecuencias sociales de carácter negativo que pueden ir unidas al paro juvenil.

Como consecuencia de todo lo anterior, puede afirmarse que la fijación de una edad máxima de permanencia en el trabajo sería constitucional siempre con ella se asegurase la finalidad perseguida por la política de empleo: es decir, en relación con una situación de paro, si se garantizase que con dicha limitación se proporciona una oportunidad de trabajo a la población en paro, por lo que no podría suponer, en ningún caso, una amortización de puestos de trabajo.»

Y concluía que esta finalidad era suficiente para apoyar la constitucionalidad de la jubilación forzosa, pero solamente si ésta se establece dentro del marco de una política de empleo con los condicionamientos señaladas, y así, dado que en el momento en el que ve la luz el Estatuto de los Trabajadores, España se hallaba sumida en una situación de crisis de empleo, considera el Tribunal Constitucional que en tal contexto tal

jubilación es un instrumento eficaz dentro de la política de empleo, no pudiendo verse en la disposición adicional 5ª una regulación de causas de incapacitación y extinción de las relaciones laborales, ni una pieza dentro de la política general de protección a la tercera edad, sino como una autorización, bien al Gobierno, bien a las partes que intervienen en la negociación colectiva, para establecer edades de jubilación obligatoria para los trabajadores por cuenta ajena, como instrumento de la política de empleo, resaltando que la fijación de una edad laboral máxima incondicionada, basada tan solo en el hecho de la edad, no puede fundamentar su constitucionalidad.

Por su parte la sentencia del mismo Tribunal en Pleno, número 58/1985 de 30 de abril, publicada en el BOE de 5 de junio del mismo año, siendo ponente el Sr. Escudero del Corral, examinando una nueva cuestión de inconstitucionalidad promovida contra la misma disposición adicional quinta del Estatuto de los Trabajadores, entra a examinar la fuerza vinculante de los Convenios, garantizada por el artículo 37.1 de la Suprema Norma, poniendo de manifiesto que emana de ésta de forma directa, no derivando de la Ley ordinaria, si bien no entra el Tribunal Constitucional a analizar la extensión y límites de la negociación colectiva, concluyendo que la citada disposición adicional posibilita a la negociación colectiva a fijar una edad de jubilación obligatoria y que la misma fue declarada constitucional por la sentencia antes referida, por lo que tal jubilación, «dentro de determinadas condiciones», resulta posible, tanto cuando sea establecida por ley como cuando lo sea por convenio, destacando el propio significado del convenio «en cuya naturaleza está el predominio de la voluntad colectiva sobre la individual y de los intereses de la colectividad sobre los concretos de los individuos que la componen, siendo en ocasiones preciso la limitación de algunos de éstos para la efectiva promoción de aquéllos.»

Resaltando, en fin, el Alto Tribunal, que no se estaba analizando una disposición de un Convenio, sino de una norma legal que es la que autorizaba a la negociación colectiva a regular la materia, antes excluida de la misma, siendo el propio legislador, en ejercicio de su competencia, el que había ponderado las circunstancias concurrentes, ampliando el ámbito de actuación de la negociación colectiva.

Así, la cuestión quedó zanjada, siendo pacíficamente aceptada la regulación por Convenio Colectivo de la edad de jubilación forzosa.

Ha sido a partir del Pacto de Toledo, aprobado por el Plano del Congreso de los Diputados en abril de 1995, cuando se va plasmando el cambio de orientación de la política social y económica, estableciéndose las directrices para la regulación de la jubilación en la forma acordada por los firmantes, de manera que se pretende la flexibilización de la edad de jubilación, de forma gradual y progresiva, así como la compatibilidad entre la pensión de jubilación y el mantenimiento de la vida laboral, señalándose

que «resultaría muy aconsejable, en términos financieros y sociales, facilitar la prolongación voluntaria de la vida activa de quienes libremente lo deseen», y como forma de lograr tal finalidad, se prevé ya la posibilidad de exonerar, total o parcialmente, en función de la jornada «de la obligación de cotizar en aquellos supuestos en que el trabajador opte por permanecer en activo con suspensión proporcional del percibo de la pensión».

Acorde con el citado pacto, la Ley 24/1997 de 15 de julio, de consolidación y racionalización del sistema de la Seguridad Social, establece, en su artículo 12, una nueva disposición adicional vigesimosexta a la Ley General de la Seguridad Social, conforme a la cual «El Gobierno podrá otorgar desgravaciones, o deducciones de cotizaciones sociales, en aquellos supuestos en que el trabajador opte por permanecer en activo, una vez alcanzada la edad de 65 años, con suspensión proporcional al percibo de la pensión. La regularización de los mismos se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.»

En la misma línea, la política Comunitaria, abunda también en esta materia, y así la Directiva 78/2000 del Consejo, de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, publicada en el DOCE. 303/2000 de 2 de diciembre, en lo que aquí interesa, efectúa las siguientes consideraciones:

(8) Las Directrices para el empleo del año 2000, aprobadas por el Consejo Europeo de Helsinki los días 10 y 11 de diciembre de 1999, subrayan la necesidad de promover un mercado de trabajo favorable a la integración social, mediante la formulación de una serie coherente de políticas dirigidas a combatir la discriminación respecto de grupos como las personas con discapacidad. Subrayan asimismo la necesidad de prestar especial atención al apoyo concedido a los trabajadores de más edad, a fin de prolongar su participación en la población activa.

(25) La prohibición de discriminación por razones de edad constituye un elemento fundamental para alcanzar los objetivos establecidos por las directrices sobre el empleo y para fomentar la diversidad en el mismo. No obstante, en determinadas circunstancias se pueden justificar diferencias de trato por razones de edad, y requieren por lo tanto disposiciones específicas que pueden variar según la situación de los Estados miembros. Resulta pues esencial distinguir las diferencias de trato justificadas, concretamente por objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado laboral y de la formación profesional, y debe prohibirse la discriminación.

Y acorde con ellas, tras proclamar en el artículo 1 que «La presente Directiva tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de

igualdad de trato», fija en su artículo 2 el concepto de discriminación, señalando, en lo que concierne a esta litis, lo siguiente:

1. A efectos de la presente Directiva, se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el art. 1 (...)

b) Existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción, con una discapacidad, de una edad, o con una orientación sexual determinadas, respecto de otras personas, salvo que: (...)

i) Dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios (...)

Estableciendo en el artículo 6, como supuestos de justificación de diferencias de trato por motivo de la edad, lo siguiente:

1. No obstante lo dispuesto en el apartado 2 del art. 2, los Estados miembros podrán disponer que las diferencias de trato por motivos de edad no constituirán discriminación si están justificadas objetiva y razonablemente, en el marco del Derecho nacional, por una finalidad legítima, incluidos los objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional, y si los medios para lograr este objetivo son adecuados y necesarios.

Refiriéndose el artículo 13 al Diálogo Social, señalando que los Convenios Colectivos «respetarán los requisitos mínimos establecidos en la presente Directiva y las correspondientes medidas nacionales de aplicación.»

Y, finalmente, los Estados miembros se comprometen, en virtud de lo dispuesto en el artículo 15, a adoptar las medidas necesarias para suprimir las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas contrarias al principio de igualdad de trato, declarando nulas o modificando todas las disposiciones contrarias al mismo, en los reglamentos internos de las empresas o en los estatutos de las profesiones independientes y de las organizaciones sindicales y empresariales.

El siguiente paso, dentro de las directrices políticas establecidas en el Pacto de Toledo, y, en cumplimiento de la citada Directiva, es la derogación expresa de la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, así como de cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en el mismo, por el Real Decreto Ley 5/2001, convalidado por la Ley 12/2001 de 9 de julio, con la cual desaparece de nuestra legislación cualquier referencia a la utilización de la jubilación forzosa como instrumento para realizar una política de empleo y se suprime la remisión a la negociación colectiva para la regulación de la edad de jubilación. Asimismo, se regula en esta Ley el contrato de relevo, modificando el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, configurándolo como

un contrato a tiempo parcial que puede celebrar el trabajador que haya cumplido la edad de jubilación y reúna los requisitos para acceder a la prestación correspondiente o esté ya percibiéndola.

Finalmente el Real Decreto-Ley 16/2001, de 27 de diciembre, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible, derogado por la Ley 35/2002 de 12 de julio, de igual denominación y que pretende los mismos fines, recoge el Acuerdo para la Mejora y el Desarrollo del Sistema de Protección Social, suscrito el 9 de abril de 2001 por el Gobierno, la Confederación de Comisiones Obreras, la Confederación Española de organizaciones Empresariales y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa, en el que se incluyeron un conjunto de medidas en relación con la flexibilidad de la edad de jubilación, a fin de dotar a la misma de los caracteres de gradualidad y progresividad, en el sentido de que la misma no viniera a impedir una presencia social activa de los ciudadanos por razón de su edad, teniendo en cuenta, a su vez, que esta permanencia repercute en la propia autoestima del trabajador, tiene efectos positivos sobre el sistema de pensiones y, de modo más general, presenta indudables ventajas para el conjunto de la sociedad que, de esta forma, puede aprovechar la experiencia y los conocimientos de los trabajadores de más edad, procediendo a efectuar las modificaciones legales necesarias para lograr tales fines, y así se regula a partir de dicho Real decreto la jubilación parcial para posibilitar la compatibilidad entre el percibo de una pensión de jubilación y el desarrollo de actividades laborales desde el momento en el que se comience a percibir una pensión de dicha naturaleza a cargo del sistema de la Seguridad Social, exonerando del pago de cotizaciones sociales, por contingencias comunes, salvo en lo que se refiere a la incapacidad temporal, correspondientes a los trabajadores de sesenta y cinco o más años, que acrediten 35 años efectivos de cotización y que decidan voluntariamente la continuación o la reiniciación de su actividad laboral y, entre otras medidas, el establecimiento, a efectos de cálculo de la cuantía de las prestaciones, de determinados límites al eventual crecimiento de la base de cotización a partir del cumplimiento de los 65 años de edad y la introducción de previsiones que posibiliten que el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de jubilación pueda superar el 100 por 100, respecto de aquellos trabajadores que permanezcan en activo más allá de los sesenta y cinco años de edad y acrediten un mínimo de treinta y cinco años de cotización, modificándose en este sentido la Ley General de la Seguridad Social.

Es pues evidente que el contexto económico y social español cuanto entra en vigor el Estatuto de los Trabajadores ha cambiado sustancialmente y que la jubilación forzosa ha dejado de ser un instrumento necesario para la regulación del mercado de trabajo, dentro de la actual política de empleo, encaminada, por el contrario, de conformidad con las directrices Comunitarias y con los acuerdos habidos entre el Gobierno y

representantes de los Sindicatos y de las Asociaciones patronales, a lograr una prolongación de la vida laboral, tanto por la realidad social de la mejora de la calidad de vida y mayor duración de la misma, que determina la aptitud de los individuos para permanecer activos durante más tiempo, como por la repercusión que esto tiene en el sistema de la seguridad social.

Sentado lo anterior, es claro que no existe en la actualidad un derecho colectivo al trabajo que pueda verse interferido o menoscabado por el ejercicio pleno del mismo derecho de forma individual, lo que nos lleva a las siguientes consideraciones:

1ª) El ejercicio de un derecho fundamental solo puede limitarse por el de otro con el que colisione y al que haya de darse prioridad por su relevancia, así el derecho individual de toda persona al trabajo puede quedar limitado, como ha puesto de manifiesto el Tribunal Constitucional, por el derecho colectivo al mismo, en la medida en que aquél haya de ceder en aras del bien de la comunidad, con la finalidad de repartir el trabajo en tanto éste sea escaso.

2ª) Estando actualmente encaminada la política social y económica comunitaria y nacional, precisamente, a prolongar la permanencia activa de los trabajadores más allá de la edad de jubilación, la limitación del repetido derecho fundamental individual no puede ampararse en su colisión con el derecho colectivo ni configurarse como un instrumento necesario para regular el mundo laboral, por lo que, únicamente la Ley, conforme a lo dispuesto en el artículo 53.3 de la Constitución, puede limitar el ejercicio de dicho derecho, amparado por el artículo 35 de la Suprema norma.

3ª) El Convenio Colectivo puede sí regular, en virtud de lo establecido en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, pero siempre dentro del respeto a las Leyes, pudiendo mejorar las previsiones del Estatuto de los Trabajadores, que es una norma de mínimos, pero no cercenar o rebajar los derechos reconocidos en él, no pudiendo, por tanto, regular ni limitar derecho fundamental alguno, cuando el mismo no colisiona con otro que precise una mayor protección, como ocurre en la actualidad en que, como se ha repetido, la política Comunitaria no demanda prioritariamente puestos de trabajo vacantes, sino el mantenimiento en activo de los trabajadores que han accedido a la prestación de jubilación, por lo que, sin Ley que autorice tal limitación, está vedado a los Convenios el establecimiento de una edad de jubilación forzosa, de la misma manera que lo está el determinar cuál sea la edad mínima para acceder al mercado de trabajo, ya que ha de prevalecer el derecho fundamental

prioritario de protección a la infancia, protegido por la remisión establecida el artículo 39.4 de la Constitución a los acuerdos internacionales, a cuya cabeza está la Convención sobre los Derechos del Niño, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989, y ratificada por España el 30 de noviembre de 1990, cuyo artículo 32.2 obliga a los Estados parte a fijar la edad mínima de incorporación al trabajo, en cuya virtud se prohíbe por el Estatuto de los Trabajadores el trabajo de los menores de 16 años, siendo impensable que por un convenio colectivo se autorizase la contratación antes de esta edad, lo que sería contrario al citado derecho fundamental, como lo es que se limite el ejercicio individual por cada trabajador de su derecho fundamental al trabajo y, como parte del mismo y de la libertad de obrar de la persona, a decidir cuando jubilarse, siempre que reúna los requisitos exigidos para acceder a la prestación correspondiente, debiéndose de resaltar que, si bien es cierto que el aludido artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores es una norma abierta que permite que el Convenio regule cualquier materia que afecte a las condiciones de empleo, la edad de jubilación excede del (ámbito de tales condiciones cuando se contempla exclusivamente como un derecho individual, en tanto que no se refiere al empleo sino por el contrario a la exclusión del mismo de los trabajadores a partir de una edad, vetándoles su presencia en el mundo laboral, por el mero hecho de cumplir determinados años, lo que, como queda dicho, no puede establecerse por un Convenio de forma discriminatoria, al carecer de justificación legal, por no concurrir con un derecho fundamental digno de una mayor protección que haya de prevalecer sobre aquél, no pudiendo disponer los Convenios del mismo, cuando el acceso y la salida del mundo del trabajo es un derecho individual personalísimo constitucionalmente protegido y anterior y posterior a la vida de la relación laboral a la que afectan las condiciones de empleo que han de regularse por la repetida norma convencional.

4º) Así pues, actualmente, el establecimiento por un Convenio Colectivo de una edad de jubilación forzosa, vulnera los siguientes preceptos:

- Los artículos 2 y 6 de la Directiva 78/2000 del Consejo, antes citada, en cuya virtud es discriminatoria la diferencia de trato por motivos de edad, si no está justificada objetiva y razonablemente, en el marco del Derecho nacional, por una finalidad legítima, incluidos los objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional, y si los medios para lograr este objetivo son adecuados y necesarios, justificación que no concurre.
- El artículo 14 de la Constitución en tanto la jubilación forzosa entraña una discriminación del trabajador por razón exclusiva de la edad, al no haber otra causa para su establecimiento.

- El artículo 17 de la Constitución, dado que la exclusión del trabajador del mundo laboral, cercena su libertad, obligándole a hacer lo que no quiere, sin que exista un interés social superior ante el que deba ceder su derecho.
- El artículo 35.1 de la Constitución, al privar al trabajador de su derecho al trabajo.
- El artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores que reconoce a todo trabajador el derecho a continuar trabajando cuando reúna todas las condiciones exigidas, incluida la edad, por la Seguridad Social, para acceder a la pensión contributiva de jubilación y le faculta, partiendo de tal derecho, para novar el contrato y prestar sus servicios a tiempo parcial.
- Los principios informadores del Pacto de Toledo, de la citada Directiva y de las demás normas aludidas, que proclaman que su finalidad es la de prolongar la vida activa de los trabajadores y dotar a la legislación de medios de jubilación flexible, todo lo cual es contrario al establecimiento de una edad de jubilación forzosa, que haría estériles todas las previsiones normativas aludidas.

Además, hemos de señalar que todas las disposiciones de los Convenios vigentes, que establecen una edad de jubilación forzosa, son nulas, por imperativo de lo dispuesto en el artículo 15 de la repetida Directiva, en tanto contrarias a sus mandatos, y, en todo caso han quedado derogadas, por la disposición derogatoria única del Real Decreto Ley 5/2001, convalidado por la Ley 12/2001 de 9 de julio, todas las contenidas en Convenios firmados con anterioridad a su entrada en vigor, en cuanto se oponen al derecho reconocido en esta norma e incorporado al Estatuto de los Trabajadores a continuar trabajando con posterioridad a reunir todos los requisitos para obtener una prestación contributiva de jubilación, incluido el de la edad, siendo de destacar la doctrina del Tribunal Constitucional en su sentencia 210/1990 de 20 de diciembre de la que fue ponente el Sr. Tomás y Valiente, conforme a la cual:

- a) La Ley domina jerárquicamente sobre el Convenio Colectivo; éste ha de respetar las normas legales de derecho necesario absoluto y relativo
- b) La Ley nueva afecta al convenio colectivo, durante la vigencia de éste, si la propia Ley no dispone lo contrario
- c) La modificación introducida por la Ley nueva puede justificar la renegociación del convenio colectivo para el futuro, pero no conduce por sí misma a la nulidad total de dicho convenio alterado.

De todo lo cual se sigue la estimación del recurso, al haber quedado derogado el precepto convencional en el que se amparó la empresa para

proceder a su jubilación, siendo nula la misma y estando por tanto ante un despido que, en tanto discriminatorio, ha de declararse igualmente nulo a la luz de lo dispuesto en el artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo la patronal reintegrar al trabajador a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que regían antes del despido, así como abonarle, desde la fecha del mismo y hasta que la readmisión sea efectiva, los salarios dejados de percibir, a razón de 172,90 euros diarios, de los que se deducirán las cantidades que le hubieran sido abonadas en concepto de cese por jubilación obligatoria, así como, por aplicación analógica de lo dispuesto en el artículo 111.b) de la Ley de Procedimiento Laboral, las cantidades que por el concepto de pensión de jubilación haya percibido el trabajador, que deberán ser ingresadas por el empresario, junto con la aportación empresarial a la Seguridad Social por dicho trabajador, en la Entidad Gestora.

A la vista de cuanto antecede,

Que estimamos el recurso de suplicación interpuesto por la ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE PROFESIONALES DE LA GESTIÓN AEROPORTUARIA Y DE LA NAVEGACIÓN AÉREA (ASEPAN), en nombre y representación de DON Pedro Francisco, frente a la sentencia número 39/02, dictada por el Juzgado de lo Social número Veintiuno de los de Madrid, el día 8 de febrero de 2.002, en los autos número 847/01, en procedimiento por despido seguido frente a AEROPUERTOS ESPAÑOLES Y NAVEGACIÓN AÉREA y en consecuencia revocamos la misma y declaramos NULO el despido del trabajador, condenando a la patronal a reintegrarle en su puesto de trabajo en las mismas condiciones que regían antes del despido, así como abonarle, desde la fecha del mismo y hasta que la readmisión sea efectiva, los salarios dejados de percibir, a razón de 172,90 euros diarios, de los que se deducirán las cantidades que le hubieran sido abonadas en concepto de cese por jubilación obligatoria, así como las cantidades que por el concepto de pensión de jubilación haya percibido el trabajador, que deberán ser ingresadas por el empresario, junto con la aportación empresarial a la Seguridad Social por dicho trabajador, en la Entidad Gestora.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, haciéndoles saber que contra la misma cabe RECURSO DE CASACIÓN PARA LA UNIFICACIÓN DE DOCTRINA, que ha de prepararse por escrito ante esta Sala de lo Social, dentro de los DIEZ DIAS siguientes a su notificación, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 219, 227 y 228 de la Ley de Procedimiento Laboral, advirtiéndose, en relación con los dos últimos preceptos citados, que cuando el recurrente no tenga reconocido el beneficio de justicia gratuita ni ostente la condición de trabajador o beneficiario de la Seguridad Social, o causahabiente de alguno de ellos, ni se trate del Ministerio Fiscal, Estado, Comunidad Autónoma, Entidad Local u Organismo Autónomo.

mo dependiente de alguno de ellos, deberá acreditar ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso la consignación del importe de la condena en la cuenta corriente número 282700000227402, que esta Sección Segunda tiene abierta en el Banco Bilbao-Vizcaya, sucursal n° 913, sita en la Glorieta de Iglesia de Madrid, pudiéndose sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista y además deberá depositar 300,— euros ingresándolos en la cuenta 2410 del Banco Bilbao-Vizcaya, Sucursal de la Calle Génova, 17 (oficina 4043) de Madrid, que tiene abierta la Sala IV de lo Social del Tribunal Supremo, debiendo hacer entrega del resguardo acreditativo en la Secretaría de dicha Sala al tiempo de personarse en ella.

Expídase testimonio de la presente resolución para su incorporación al rollo de esta Sala.

Así por esta nuestra Sentencia, la pronunciamos, mandamos y firmamos.

Sentencia del tribunal superior de justicia del país vasco Núm. 445/2002 (sala de lo social), de 19 de febrero

Jurisdicción: Social

Recurso de Suplicación núm. 2891/2001.

Ponente: Ilmo. Sr. D. Juan Carlos Iturri Gárate.

TEXTO:

En la Villa de Bilbao, a 19 de febrero de 2002.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, formada por los Ilmos. Sres. D. Isidoro Alvarez Sacristán, Presidente en funciones; D. Juan Carlos Iturri Gárate y D^a María del Carmen Pérez Sibón, Magistrados, han pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de suplicación interpuesto por Rafael M. M. contra la sentencia del Jdo. de lo Social núm. 9 (Bilbao) de fecha veintiséis de julio de dos mil uno, dictada en proceso sobre **despido**, y entablado por Rafael M. M. frente a NECSO Entrecanales Cubiertas, SA.

Es Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado D. Juan Carlos Iturri Gárate, quien expresa el criterio de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. La única instancia del proceso en curso se inició por demanda y terminó por sentencia, cuya relación de hechos probados es la siguiente:

«I. El actor don Rafael M. M. viene prestando sus servicios para la empresa demandada desde el día 7 de agosto de 1973, con categoría profesional de Oficial Administrativo de 1^a percibiendo una retribución bruta mensual incluida la prorrata de pagas extras de 261.333 pesetas.

II. El día 21 de mayo de 2001, y cuando el demandante trataba de incorporarse a su puesto de trabajo en el centro que la empresa tiene en la Mina del Morro, el Jefe de obra, don Oscar C. B. le manifestó que no podía entrar en las instalaciones de la empresa por órdenes recibidas del Jefe Administrativo, don Francisco C. C.

Efectuado requerimiento notarial el 22 de mayo pasado al citado Jefe Administrativo, al día siguiente el requerido manifestó lo siguiente: «Que el día 10 de abril de 2001 se le entregó carta a don Rafael M. M. comu-

nicándole que cesaría el 19 de mayo de 2001 y las causas por las cuales cesaría. El texto de dicha carta era del siguiente tenor:

Que el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, publicado en el BOE de 4 de junio de 1998 (RCL 1998, 1379) de la Dirección General de Trabajo, prevé en su artículo 99-c), la Jubilación Forzosa de los Trabajadores que con 65 años de edad, tengan cubierto el período mínimo legal de carencia para obtenerla.

Estando en vigor en la fecha de este escrito el citado Convenio y cumpliéndose en la persona de Ud. los requisitos antes mencionados, ya que posee el período de carencia exigido, alcanzará Ud. la edad de 65 años el pasado día 19 de mayo de 2001, le comunicamos por medio de este escrito que con efectos de la citada fecha, se procederá a cursar su baja en la Seguridad Social, quedando en consecuencia resuelta por jubilación, a partir de dicha fecha, la relación laboral que le unía con esta entidad.

Asimismo le participamos que en las oficinas de la Delegación de Bilbao, el citado 19 de mayo de 2001 tendrá Ud. a su disposición la pertinente documentación y correspondiente liquidación».

III. El actor no ostenta ni ha ostentado la condición de representante sindical o legal de los trabajadores.

IV. El artículo 99-c) del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción inscrito en el Registro y publicado por Resolución de 30 de abril de 1998 de la Dirección General de Trabajo dispone bajo la rúbrica Jubilación Forzosa: «Como política de fomento del empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector, con independencia de las dos clases de jubilación a que se refieren los apartados inmediatamente precedentes, se establece la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años de edad, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el período mínimo legal de carencia para obtenerla».

V. Con fecha 8 de junio de 2001 se celebró el preceptivo acto de conciliación ante la Delegación Territorial de Trabajo de Bizkaia resultando sin avenencia».

SEGUNDO. La parte dispositiva de la Sentencia de instancia dice:

«Que **desestimando** la demanda interpuesta por don Rafael M. M. contra «NECSO Entrecanales Cubiertas, SA» debo absolver y absuelvo a la empresa demandada de los pedimentos del actor al no existir despido sino extinción de contrato de trabajo por jubilación».

TERCERO. Frente a dicha resolución se interpuso el recurso de Suplicación, que fue impugnado por la parte recurrida.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. La parte demandante plantea recurso de suplicación frente a la sentencia que desestimó la demanda que por razón de despido había formulado, entendiendo que era válido el cese empresarial acordado en base a convenio colectivo general que preveía la jubilación forzosa en determinadas condiciones: las previstas en el artículo 99 c) del convenio colectivo general del sector de la construcción (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 4 de junio de 1998 [RCL 1998, 1379]).

El escrito de formalización del recurso contiene dos motivos de impugnación: en el primero se pretende la adición de un hecho probado nuevo y por ello se formula invocando el apartado b) del artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral (RCL 1995, 1144, 1563), mientras que el otro se enfoca por la vía de su apartado c) y se cita diversos preceptos y doctrina jurisprudencial que se entiende infringida.

SEGUNDO. En cuanto al primer motivo, dicha parte pretende que como hecho probado conste determinado contenido de la disposición derogatoria única y de la disposición final segunda del Real Decreto-ley 5/2001, de 2 de marzo (RCL 2001, 568), así como de la derogatoria contenida en la Ley 12/2001, de 9 de julio (RCL 2001, 167).

No resulta de recibo incluir en los hechos probados de una sentencia del orden de lo social el contenido de determinada normativa que se entiende aplicable al caso de autos. En tal parte de la sentencia únicamente procede narrar los hechos históricos que determinan el sustrato fáctico sobre el que se elucida la oportuna decisión a tomar, partiendo de lo dispuesto en la normativa de rigor, que se interpretará y aplicará en la fundamentación en derecho —donde se ha de explicar los elementos de convicción sobre los que se obtiene aquel sustrato fáctico— para llegar a la decisión que se contiene en el Fallo. Así se deduce del artículo 248.3 de la Ley Orgánica del Poder Judicial (RCL 1985, 1578, 2635; ApNDL 8375) y del artículo 97.2 de la Ley de Procedimiento Laboral, no siendo tampoco el cauce para su consideración el del apartado b) del artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral, vía utilizada por la recurrente, como se ha expuesto.

Todo lo anterior, claro está, sin perjuicio de considerar tal normativa para la resolución del recurso, pues en efecto se ha de interpretar la misma en el presente caso, como pretendemos hacer a continuación.

TERCERO. Se aduce en el segundo motivo infracción de la disposición derogatoria única del citado Real Decreto-ley 5/2001 y de la contenida en la Ley 12/2001, textos legales ya citados, así como del artículo 3.1 del Código Civil, 3.1 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997) y de la doctrina jurisprudencial dictada en materia de respeto al prin-

cipio de jerarquía normativa (en realidad, dada la argumentación sostenida, de la dictada en materia de respeto del derecho necesario) y de la emanada en relación con la cláusula «rebus sic stantibus».

A la vista de los argumentos utilizados por la recurrente e impugnante y los señalados en la sentencia recurrida, consideramos correcta la solución dada al caso, dando por reproducidos en este punto los argumentos señalados en la resolución impugnada, lo que es compatible con lo que seguidamente vayamos estudiando y dando respuesta a los argumentos de la recurrente en relación a tema tan polémico como el debatido.

Hemos de señalar, en primer lugar, que se trata el presente caso de un supuesto en que se pretende aplicar un convenio colectivo vigente con anterioridad a tal normativa y no uno nuevo surgido «a posteriori», aplicándolo en un momento en que se encuentra vigente el Real Decreto-ley y no la Ley, si nos atenemos a los hechos probados.

La recurrente considera infringidas las dos disposiciones derogatorias de los textos legales del año 2001 anteriormente mencionados, afirmando que la derogación de la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores allí contenida significa que, desde su entrada en vigor, ya no se podrá pactar en negociación colectiva la jubilación forzosa a los 65 años, eliminando esta figura como una medida para la política de empleo.

No compartimos la conclusión, pues, como cierta parte de la doctrina ha puesto de relieve, el hecho de la derogación de una norma permisiva no significa que esté prohibido legalmente lo por ella hasta entonces permitido, sino que, si se considera prohibido, así deberá fijarse expresamente. Lo anterior, además, guarda relación con el carácter declarativo y no constitutivo que tal norma derogada tenía para un grupo de autores: la norma declaraba lo que ya resultaba del propio ordenamiento jurídico.

Por otra parte, la propia lectura de la Exposición de Motivos de ambos textos, bastante similar en este punto, parece revelar que lo que se pretende es dejar de estimular medidas de jubilación forzosa por haber cambiado las circunstancias, pero no prohibir ésta, sino sólo dejar de estimularla, al señalar, por ejemplo el Real Decreto-ley 5/2001 «... junto a ello, merece destacarse la derogación de la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, que estimulaba la adopción de medidas dirigidas a lograr la jubilación forzosa de los trabajadores de mayor edad y su retirada del mercado de trabajo, como instrumento en el marco de una política de empleo inspirada en concepciones y apoyada en realidades demográficas y del mercado de trabajo claramente desactualizadas». Parecidos términos encontramos en la Ley 12/2001.

Aparte de apreciar un léxico criticable en ambos casos, se deduce que lo que se pretende con la derogación es dejar de estimular tales medidas, desincentivarlas, pero de ahí no cabe deducir voluntad prohibitiva alguna.

De otro lado, entendemos que, de ser la voluntad del legislador la de imponer tal prohibición, fácilmente hubiere podido así declararlo expresamente, lo que resultaría lo adecuado, tanto porque se pretendería fijar una conducta sancionable con la ilegalidad, frente a la previa legalidad, como porque así lo aconsejaba la situación fáctica previa: convenios en vigor que regulaban tal instituto, jurisprudencia interpretadora de la normativa estimulante de tal medida pactada en convenio, etcétera.

Así mismo, hemos de añadir que el propio Tribunal Constitucional ha admitido que es válido constitucionalmente que los convenios colectivos regulen tal figura, incluso con independencia de que la ley ordinaria lo prevea. Así, entre las muchas sentencias dictadas en su día en esta materia (sentencias, 58 [RTC 1985, 58], 95 [RTC 1985, 95], 111 [RTC 1985, 111] y 1326 del año 1985 [RTC 1985, 1326], entre otras), la primera de ellas, la 58/1985, de treinta de abril, literalmente señala: «... Pero este enfoque no arroja resultados definitivos, ya que del texto constitucional no se deriva expresa o implícitamente ningún principio que con carácter general sustraiga a la negociación colectiva la regulación de las condiciones de ejercicio de los derechos fundamentales. Si la jubilación forzosa, dentro de determinadas condiciones, resulta posible, y a ello no puso objeciones este Tribunal en su S. 22/1981 (RTC 1981, 22), quiere decirse que no vulnera ningún precepto constitucional, incluidos los definidores de derechos fundamentales, y ello sucederá tanto cuando sea establecida por ley como cuando lo sea por Convenio Colectivo, de modo que para el problema que el Magistrado plantea resulta indiferente el carácter fundamental o no del derecho afectado. Lo característico por el contrario, según deriva del propio auto judicial, es que el derecho afectado se configura como un derecho perteneciente al trabajador individualmente considerado, situando así el problema en la relación entre autonomía colectiva y esfera individual...». Conocemos eminente doctrina que mantiene el criterio contrario, entre otros argumentos, basándose en que esta misma sentencia citada alude a que en ella se señala que el precedente de tal precepto (antigua disposición adicional quinta) supuso una modificación de la situación preexistente, «autoriza a la negociación colectiva a regular una materia que con anterioridad se había considerado excluida de la misma». Empero, respetando muy profundamente la autoridad de quien la sustenta, no compartimos el argumento, pues, en el peor de los casos supondría una contradicción interna de la sentencia, pues anteriormente en la misma se considera que, desde parámetros constitucionales, no hay objeción a que se regule la jubilación forzosa por convenio colectivo. A ello hemos de añadir que encontramos una interpretación de tal afirmación que salva la contradicción: interpretar que al aludir a la situación previa, tal sentencia se refiere a la previa a la Constitución, que fija un nuevo marco de la negociación colectiva y la regulación de las relaciones laborales

(principalmente su artículo 37.1 y los con el mismo relacionados), lo que parece armonizar con el dato de que en tal sentencia se estaba elucidando sobre una cuestión de constitucionalidad planteada en relación con el texto originario del Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/1980, de 10 de marzo [RCL 1980, 607; ApNDL 3006]).

De lo anterior ya se deduce que entendemos que, al interpretar de la forma en que se hace en la sentencia recurrida, la aludida doble derogación, no se infringe el artículo 3.1 del Código Civil, que regula la interpretación de las normas, sobre lo que hemos tratado hasta ahora.

Por otra parte, tampoco entendemos que la legislación ordinaria de mínimos [artículo 3.1 a) y 3.2 del Estatuto de los Trabajadores] lo prohíba. La recurrente parte, al aludir al principio de jerarquía normativa, sobre el que cita el artículo 3.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 2.1 del Código Civil, del presupuesto de afirmar que tal derogación normativa supone la prohibición de la regulación en convenio colectivo de la jubilación forzosa, lo que ya hemos explicado que no asumimos.

En relación con lo anterior, señalar que los reparos a la validez de tal pacto en base a lo contenido en el artículo 17.1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores no los compartimos. La discriminación prohibida en el primero de los preceptos, no ha sido considerado que se dé en el período de vigencia de aquella disposición derogatoria tanto por el Tribunal Constitucional como por el Tribunal Supremo. De serlo, por afectar al derecho fundamental a no ser discriminado por razón de una circunstancia personal, cual es la de la edad, así se hubiese declarado, al conculcarse el artículo 14 de la Constitución (RCL 1978, 2836; ApNDL 2875) y ya se ha señalado que la validez de tal posibilidad ha sido refrendada por el Tribunal Constitucional. El artículo 17.2 del Estatuto de los Trabajadores fija una reserva de ley efectivamente, pero para casos de contratación, según se deduce de su lectura y de lo normado en el artículo 17.3 del mismo Texto, no se refiere a casos de extinción de contrato.

Entendemos que la invocación a la interpretación que de la medieval cláusula «*rebus sic stantibus*» se hace en este caso parte también del apriorismo de considerar que la derogación aludida supone automáticamente la prohibición de regulación en convenio colectivo de la jubilación forzosa, lo que ya hemos expuesto que no compartimos, pues se trata de regular, en definitiva, una materia afectante a las condiciones de empleo y por tanto, dentro del ámbito de su contenido (artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores).

CUARTO. Desestimándose el recurso, no procede pronunciamiento sobre costas procesales de esta instancia en atención al artículo 233.1 de la Ley de Procedimiento Laboral y el artículo 2 d) de la Ley 1/1996, de 10 de enero (RCL 1996, 89), de Asistencia Jurídica Gratuita, dado el derecho que asiste a la parte recurrente (beneficio de justicia gratuita).

Vistos: los artículos citados y los demás que son de general y pertinente aplicación.

FALLAMOS

Que desestimamos el recurso de suplicación formulado en nombre y representación de don Rafael M. M., contra la sentencia de fecha veintiséis de julio de dos mil uno, dictada por el Juzgado de lo Social número 9 de los de Bizkaia-Vizcaya en el proceso 380/2001 seguido ante ese Juzgado y en el que también ha sido parte NECSO Entrecanales Cubiertas, SA y confirmamos la misma. Sin costas.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal.

Una vez firme lo acordado, devuélvanse las actuaciones al Juzgado de lo Social de origen para el oportuno cumplimiento.

Así por esta nuestra Sentencia, definitivamente juzgado, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN. Leída y publicada fue la anterior sentencia en el mismo día de su fecha por el/la Ilmo. Sr. Magistrado Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.

ADVERTENCIAS LEGALES. Contra esta sentencia cabe recurso de casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que necesariamente deberá prepararse por escrito firmado por Letrado dirigido a esta Sala de lo Social y presentado dentro de los 10 días hábiles siguientes al de su notificación.

Además, si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia, deberá acompañar, al preparar el recurso, el justificante de haber ingresado en la cuenta de Depósitos y Consignaciones abierta en el BBV cta. número... a nombre de esta Sala el importe de la condena, o bien aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social y una vez se determine por éstos su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

El recurrente deberá acreditar mediante resguardo entregado en la secretaría de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo al tiempo de la personación, la consignación de un depósito de 50.000 ptas. en la entidad de crédito BBV c/c... Madrid, Sala Social del Tribunal Supremo.

Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigasen en razón a su condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos),

aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.

**Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón,
Núm. 1100/2001 (Sala de lo Social), de 30 de octubre**

Recurso de Suplicación núm. 587/2001.

Jurisdicción: Social

Ponente: Ilmo. Sr. D. José Enrique Mora Mateo

ENSEÑANZA: centros privados concertados con la Administración: paga extraordinaria por antigüedad: naturaleza jurídica: abono: responsabilidad: Administración Pública: límites.

El TSJ **estima** la demanda promovida por la Federación de Sindicatos Independientes de la Enseñanza de Aragón, en autos promovidos sobre conflicto colectivo.

En Zaragoza, a treinta de octubre de dos mil uno.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, compuesta por los Sres. indicados al margen y presidida por el primero de ellos, pronuncia en nombre del **Rey** esta **sentencia**.

En el proceso número 587 de 2001 seguido en instancia única ante esta Sala en virtud de demanda formulada por Federación de Sindicatos Independientes de la Enseñanza de Aragón (FSIE Aragón), representado y asistido por el Letrado don Santiago Z. B., contra Educación y Gestión (E. y G.), representada y defendida por el letrado don Antonio S. G., Departamento de Educación y Ciencia de la Diputación General de Aragón, representada y asistida por la Letrada doña Mercedes T. A., Confederación Española de Centros de Enseñanza de Aragón (CECE) representada por la Procuradora señora A. U., y asistida por el Letrado don Ernesto C. Z., y Unión Sindical Obrera (USO), representado y asistido por el Letrado don Ramón Miguel T. Versando el proceso sobre Conflicto Colectivo. Es ponente el Ilmo. Sr. D. José Enrique Mora Mateo.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. En fecha 21 de mayo de 2001, el Sindicato demandante referido presentó demanda ante esta Sala, contra Educación y Gestión y otros en la que exponía los hechos y fundamentos que en la misma constan, terminando con la súplica de que, previos trámites legales, se dictase sentencia en los términos que expresaban.

SEGUNDO. En la fecha que se señaló al efecto, se celebró el juicio, en el que la parte actora ratificó su demanda. La representación de la DGA se opuso a la demanda, invocando con carácter previo las excepciones de incompetencia de jurisdicción e inadecuación de procedimiento. La representación de la patronal «Educación y Gestión» opuso en escrito

previo al juicio excepción de incompetencia por declinatoria, estimando competente a la Audiencia Nacional. Las restantes codemandadas se mostraron conformes con la petición de la demandante. Recibido el pleito a prueba, se practicó la documental, incorporándose los documentos a los autos y, seguidamente, las partes (elevando sus conclusiones a definitivas) mantuvieron sus respectivos pedimentos.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO. El 12-2-2001 tuvo entrada en el Departamento de Educación y Ciencia de la DGA escrito del Secretario General de la Federación de Sindicatos Independientes de la Enseñanza en el que se pedía al Gobierno de Aragón proceder a la paga extraordinaria por antigüedad, a los docentes de niveles concertados, prevista en el art. 61 y Disp. Transit. Tercera del IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada (RCL 2000\2356, 2891), sostenidas con fondos públicos, publicado en el BOE de 17-10-2000, suscrito por las patronales y sindicatos litigantes en este conflicto. En marzo siguiente la solicitante recibió respuesta del Departamento citado denegando la solicitud, por adolecer dicha paga de carácter salarial, no pudiendo encuadrarse entre las obligaciones retributivas asumidas por la Administración mediante Concierto Educativo.

SEGUNDO. El personal docente afectado por la petición del Sindicato y la negativa de la Administración autonómica, trabaja en niveles concertados de centros de enseñanza privados de Aragón. El Gobierno de Aragón recibió las transferencias educativas de este tipo de Centros mediante el Real Decreto 1982/1998, de 18 de septiembre (RCL 1998\2550), con efectividad de 1-1-99 y ha venido abonando en los casos pertinentes el premio de jubilación establecido en el art. 67 del III Convenio Colectivo del sector (RCL 1997\2421, 2682).

TERCERO. El 12 de marzo de 2001 se formuló reclamación previa a la DGA, cuya contestación no consta, y el 26 de abril siguiente se celebró acto de conciliación, entre las partes privadas de este conflicto, que resultó sin avenencia.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. El art. 61 del Convenio Colectivo (RCL 2000\2356, 2891) citado dispone: «Los trabajadores que cumplan veinticinco años de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a una paga cuyo importe será equivalente al de una mensualidad extraordinaria por cada quinquenio

cumplido». Esta norma se inserta en el Título IV del Convenio, «Retribuciones», Cap. 1º, «Disposiciones Generales».

A su vez, la Disp. Transit. Tercera del propio Convenio establece: «La paga extraordinaria establecida en el art. 61 de este Convenio será liquidada durante la vigencia temporal del mismo a aquellos trabajadores cuya antigüedad, a la fecha de entrada en vigor del Convenio, sea igual o superior a veinticinco años. En este caso, el importe de la paga se incrementará en una mensualidad extraordinaria más por quinquenio cumplido en la fecha de abono.

Los trabajadores que a la entrada en vigor de este Convenio tengan cumplidos cincuenta y seis o más años y que a lo largo de su vigencia alcanzaran al menos quince años de antigüedad en la empresa y menos de veinticinco, tendrán derecho a percibir una paga extraordinaria por antigüedad en la empresa por importe de una mensualidad extraordinaria por cada quinquenio cumplido. Las empresas dispondrán del período de vigencia del Convenio para hacer efectiva esta paga extraordinaria. Los trabajadores docentes recolocados al amparo de los Acuerdos de centros afectados por la no renovación del concierto educativo y/o mantenimiento del empleo, actualmente prestando sus servicios en un centro, y a quienes la Administración Educativa correspondiente les haya reconocido la antigüedad generada con anterioridad al centro actual, adquirirán el derecho del párrafo anterior o, en su caso, del art. 61 de este Convenio. Esto no supone el reconocimiento de una antigüedad mayor en la empresa que la que corresponda con el efectivo alta en la misma, según su vigente relación contractual. En el supuesto de que el trabajador extinga su contrato de trabajo durante la vigencia del Convenio, por cualquiera de las causas previstas legalmente, la empresa vendrá obligada a abonarle la paga extraordinaria por antigüedad si reúne los requisitos de esta disposición». En el anterior III Convenio Colectivo del sector (RCL 1997\2421, 2682), publicado en el BOE de 8-10-1997, no existía esta paga entre las Retribuciones, reguladas en su Título IV, si bien, en su Título V, «Régimen Asistencial», Cap. 2º, sobre «Mejoras Sociales», art. 67, se establecía un Premio de jubilación, en los siguientes términos: «Se mantendrá un premio de jubilación para los trabajadores que al jubilarse tuvieran, al menos, quince años de antigüedad en la empresa. Percibirán el importe correspondiente a una mensualidad extraordinaria por cada quinquenio cumplido».

SEGUNDO. Los Hechos que se han declarado probados se infieren, sin controversia de las partes, de la documental aportada por la actora. La cuestión a resolver es eminentemente jurídica.

La codemandada «Educación y Gestión» ha planteado declinatoria de jurisdicción a favor de la Audiencia Nacional, estimando que este conflicto afecta a todo el territorio nacional. La excepción se desestima. La

competencia territorial de esta Sala no viene marcada por el ámbito de aplicación de la norma en conflicto, en este caso un Convenio Colectivo nacional, sino, según dispone el art. 11.1 a) de la Ley de Procedimiento Laboral (RCL 1995\1144, 1563), por el territorio en el que se produzcan los efectos del conflicto, siendo éste únicamente el de Aragón, pues de esta Comunidad son la Administración y los docentes respecto a los que se plantea la demanda, y sólo a ellos les afecta, y no a los de otras Comunidades, la negativa de la Administración autonómica de asumir el abono de la paga litigiosa por carecer de naturaleza salarial. La Diputación General de Aragón opone también excepción de incompetencia de jurisdicción, estimando que la cuestión es de orden contencioso-administrativo. Se desestima la excepción pues la acción ejercitada, conflicto colectivo, compete al orden social de la jurisdicción [art. 2, 1) de la LPL], y el objeto del conflicto atañe a responsabilidad de la Administración determinada por legislación laboral [art. 2, e) de la misma Ley], en virtud de la obligación de pago delegado o por sustitución del empleador, del salario de los docentes, establecido en el art. 49.5 de la LODE, de 3-7-1985 (RCL 1985\1604, 2505; ApNDL 4323), y lo dispuesto sobre la paga por antigüedad en el art. 61 del Convenio Colectivo del sector.

Las mismas normas motivan la desestimación de las restantes excepciones formuladas por la DGA, de inadecuación de procedimiento y de falta de legitimación pasiva, esta última por la mentada obligación de pago delegado que se le impone, y la anterior porque el procedimiento de conflicto colectivo instado por la actora es el adecuado a la cuestión, según lo define el art. 151 de la LPL, pues se trata de demanda que afecta a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores, y versa sobre la aplicación e interpretación, principalmente, del art. 61 del Convenio Colectivo citado, en relación con lo establecido en el art. 49 de la LODE y en el Reglamento de conciertos educativos de 18-12-1985 (RCL 1985\3035 y RCL 1986, 194; ApNDL 4327).

TERCERO. A tenor del contenido normativo expuesto, es claro que, en la fecha de la transferencia de competencias en la materia, la paga litigiosa no tenía el carácter de retribución extraordinaria de antigüedad sino el de una mejora social consistente en un premio de jubilación.

Es en el año 2000 cuando desaparece del III Convenio Colectivo, entre las retribuciones, la citada paga extraordinaria por antigüedad. Precisamente la no consideración de esta paga como retribución salarial es el motivo de la negativa de la Administración al pago solicitado por la organización sindical demandante.

Por el contrario, la paga litigiosa tiene naturaleza salarial, según la amplia definición de salario que contiene el art. 26 del ET (RCL 1995\997). Retribuye la permanencia o continuidad en la prestación labo-

ral durante un dilatado período de tiempo, y por tanto es un complemento salarial fijado en función de la antigüedad en la prestación de los servicios laborales por cada trabajador. Así se contempla en el IV Convenio, regulando esta paga entre las retribuciones del trabajo, y no entre las mejoras sociales, que son prestaciones o indemnizaciones de Seguridad Social, como se hacía en el III Convenio respecto al premio de jubilación, desaparecido en el siguiente IV Convenio.

CUARTO. La demanda, en consecuencia debe ser admitida, pues el art. 49.5 de la LODE obliga a la Administración al pago de los salarios del personal docente, «como pago delegado y en nombre de la entidad titular del Centro». Obligación reiterada en el art. 34.1 del Real Decreto de 18-12-1985, sobre Conciertos Educativos, que determina además expresamente, en su art. 13. 1 c) la inclusión en los módulos económicos por unidad, de las cantidades pertinentes, de carácter variable, por los conceptos de antigüedad y otros complementos.

QUINTO. La cuestión litigiosa queda con ello resuelta, pues no es objeto del conflicto, ni puede serlo por la peculiar naturaleza de este proceso, la procedencia del abono de las cantidades concretas que cada trabajador pueda reclamar a la Administración por dicha paga extraordinaria de antigüedad. Porque, sin perjuicio del derecho de cada trabajador a reclamarla y percibirla de la empresa empleadora directamente obligada por el Convenio Colectivo, la Administración obligada al pago delegado se encuentra protegida por la existencia lógica de límites presupuestarios.

Lógica existencia de límites legales pues el pago delegado no puede ser impuesto ni en conceptos ni en cuantía por una negociación de las partes a la que es ajena un tercero, la Administración, finalmente obligado a afrontar las consecuencias, aunque lo sea de modo solidario con la empresa. Así se desprende de los principios generales que regulan la contratación, art. 1257 del Código Civil, sobre eficacia de los contratos entre las partes que los otorgan, y de la eficacia obligatoria de los Convenios, expresada en el art. 82.3 del ET respecto a los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito.

Respecto a ello, declara con minuciosidad la STS de 20-7-1999: «De lo que establecen los arts. 47, 48 y 49 de la Ley 8/1985, de 3 de julio, y 11, 12, 13 y 34 y siguientes del Real Decreto 2377/1985, de 18 de diciembre, tal como han sido interpretados con reiteración por esta Sala (sentencias de 3 de febrero [RJ 1993\2250], 4 de febrero [RJ 1993\2404], 26 de abril [RJ 1993\3362], 28 de mayo [RJ 1993\4131], 1 de julio [RJ 1993\5535] y 16 de julio de 1993 [RJ 1993\5684], 3 de julio de 1995 [RJ 1995\6585] y 21 de febrero de 1996 [RJ 1996\1306]), se desprende que en los casos de conciertos educativos suscritos entre empresas privadas

dedicadas a la enseñanza y la Administración pública, esta última también responde frente a los profesores del centro educativo de las deudas salariales generadas por la actividad laboral y docente de éstos. Como explica la sentencia dictada de 3 de julio de 1995 «aunque la Administración no asume ninguna posición empresarial en el ámbito de la relación laboral entre el titular del centro y sus profesores, sí queda obligada al pago delegado del salario por cuenta de aquél».

Ahora bien, esta obligación de pago delegado que recae sobre la Administración no es de carácter ilimitado.

El art. 49-6 de la Ley 8/1985 dispone que «la Administración no podrá asumir alteraciones en los salarios del profesorado, derivadas de convenios colectivos que superen el porcentaje de incremento global de las cantidades correspondientes a salarios a que hace referencia el apartado 3º; y norma análoga prescribe el art. 13.2 del Decreto 2377/1985. Además se reconoce, como no podía ser menos, la existencia de tales limitaciones en las sentencias de esta Sala de 3 de febrero y 26 de abril de 1993, entre otras. Para determinar la extensión y alcance de la limitación referida hay que acudir a lo que se dispone en los primeros números del art. 49 mencionado, y en los arts. 12 y 13.1 del Real Decreto 2377/1985. Según estas normas, la cuantía global de los fondos públicos destinados al sostenimiento de los centros concertados se establecerá en los Presupuestos Generales del Estado y en su caso en las Comunidades Autónomas» (art. 49-1 de la Ley y art. 12 del Real Decreto); «anualmente se fijará en los Presupuestos Generales del Estado el importe del módulo económico por unidad escolar a efectos de la distribución de la cuantía global a la que se refiere el apartado anterior» (art. 49.2 de la Ley, que ratifica el art. 12 del Real Decreto). De estos preceptos se infiere que el límite de que hablamos, es decir, el límite que determina el ámbito de la responsabilidad de la Administración en estas materias en relación con cada empresa o centro de trabajo concreto, viene dado por la cuantía que resulta de multiplicar el módulo económico a que se acaba de aludir, correspondiente al año de que se trate, por el número de unidades escolares existentes en esa concreta empresa o centro. Ahora bien, el referido límite no se establece de una manera unitaria, sino que dentro de él se determinan varios grupos distintos de responsabilidad, produciendo la consecuencia de que, en realidad, más que un límite único aplicable a la responsabilidad citada de la Administración, operan varios límites diferentes, cada uno de los cuales se aplica a determinada clase de objetivos o débitos. Así se deduce del art. 49-3 de la Ley cuando precisa que en el módulo económico por unidad escolar «se diferenciarán las cantidades correspondientes a salarios del personal docente del centro, incluidas las cargas sociales, y las de otros gastos del mismo». Y el art. 13.1 del Real Decreto mencionado, desarrollando el art. 49-3, dentro de cada módulo diferencia las siguientes fracciones:

- a) «Las cantidades correspondientes a salarios del personal docente, incluidas las cotizaciones por cuota patronal a la Seguridad Social correspondiente a los titulares de los centros».
- b) «Las cantidades asignadas por otros gastos, que comprenderán los de personal de administración y servicios, los ordinarios de mantenimiento y conservación y los de reposición de inversiones reales».
- c) «Las cantidades pertinentes para atender al pago de los conceptos de antigüedad del personal docente de los centros concertados y consiguiente repercusión en las cuotas de la Seguridad Social; pago de las sustituciones del profesorado y complemento de dirección; pago de las obligaciones derivadas de lo establecido en el art. 68.e) del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995\997)».

SEXTO. Conviene indicar, por último, que el referido problema, que la Administración ha planteado, de los topes que limitan la responsabilidad de la Administración, con base en lo que establece el art. 49.6 de la Ley 8/1985, excede del ámbito de este conflicto colectivo. Jugarán, «ex lege», dichos límites, a la hora de fijar las consecuencias específicas que en orden a dicha responsabilidad de pago delegado se produzcan en cada supuesto concreto, en razón de las particulares circunstancias que se acrediten, bastando, en este proceso, con dejar constancia de la legal existencia genérica de tales límites presupuestarios, ineludibles, como se ha dicho, pues no pueden las partes negociadoras de un Convenio obligar directa e inexcusablemente a un tercero que no lo suscribió ni participó en su negociación.

En atención a lo expuesto,

FALLAMOS

Estimamos la demanda de conflicto colectivo núm. 587 de 2001, ya identificado antes, y, en consecuencia, declaramos que la paga extraordinaria por antigüedad establecida en el IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas con fondos públicos, tiene carácter salarial, y declaramos el derecho a percibirla por los docentes de niveles concertados de Aragón que trabajan en dichas empresas, y la obligación de la Administración autonómica a abonarla, mediante pago delegado en forma y cuantía legal, tal como se explica en el anterior último Fundamento.

Así, por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

**Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña,
Núm. 4484/1999 (Sala de lo Social), de 14 de junio**

Recurso de Suplicación núm. 9768/1998.

Jurisdicción: Social

Ponente: Ilmo. Sr. D. José César Alvarez Martínez

ENSEÑANZA: centros privados concertados con la Administración; acuerdos de recolocación del personal: interpretación; antigüedad: personal recolocado: determinación; premio de jubilación: naturaleza jurídica; abono: responsabilidades: determinación.

ERROR DE HECHO: inexistencia.

El TSJ **desestima** el recurso interpuesto por la entidad codemandada contra la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 7 de Barcelona, de fecha 25-7-1998, dictada en autos promovidos en reclamación de cantidad.

En Barcelona, a catorce de junio de mil novecientos noventa y nueve.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, compuesta por los Ilmos. Sres. citados al margen,

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

SENTENCIA NUM. 4484/1999

En el recurso de suplicación interpuesto por «Colegio María Auxiliadora» frente a la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 7 de Barcelona de fecha 25 de julio de 1998 dictada en el procedimiento núm. 521/1997 y siendo recurrido **Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya**, Caridad J. U. y Colegio de la Presentación. Ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. D. José César Alvarez Martínez.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. Con fecha 20 de mayo de 1997 tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda sobre mejoras de Seguridad Social, en la que el actor, alegando los hechos y fundamentos de derecho que estimó procedentes, terminaba suplicando se dictara sentencia en los términos de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el juicio se dictó Sentencia con fecha 25 de julio de 1998 que contenía el siguiente:

FALLO:

«Que estimando en parte la demanda presentada por **doña Caridad J. U.** contra el «**Col.legi María Auxiliadora**», «**Col.legi de la Presentació de las RR. Dominiques de la Presentació**» y el **Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya** en reclamación por cantidad, debo declarar el derecho de la actora a percibir el premio de jubilación previsto en el artículo 68 del Convenio Colectivo aplicable en la cuantía de 1.162.725 ptas. siendo responsables de su pago en la cuantía de 358.236 ptas. el **Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya** y en la cantidad de 804.489 ptas. el «**Col.Legi María Auxiliadora**», condenando a las partes a estar y pasar por esta declaración y condeno al «**Col.Legi María Auxiliadora**» a abonar a la actora la cantidad de 804.489 ptas. por el concepto indicado, absolviendo al «**Col.Legi de la Presentación de las RR. Dominiques de la Presentació**», así como al **Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya** al haber hecho efectivo el pago de la cantidad de 358.236 ptas. que a la misma corresponde».

SEGUNDO. En dicha sentencia, como hechos probados, se declaran los siguientes:

I. La demandante, **doña Caridad J. U.**, con DNI núm.... nacida el 8 de marzo de 1931, afiliada a la Seguridad Social con el número..., de profesión maestra, prestó sus servicios desde el 18 de enero de 1971 a 31 de agosto de 1988 en el «Colegio de la Presentación de las RR. Dominiques de la Presentació», teniendo reconocida una antigüedad de 15 de septiembre de 1970. (folios 194 a 348).

II. El día 4 de mayo de 1988, se suscribe un acuerdo entre la Directora General de Gestió de Professorat i Centres Docents, les Organitzacions de Titular de Centres Docents Privats de Catalunya y los representantes de las Organizaciones Sindicales, sobre los «centros en crisis» y se acuerda que los profesores afectados por la supresión de unidades concertadas podrán optar por percibir la indemnización que legalmente les pueda corresponder o por ocupar un puesto de trabajo en otro centro docente concertado (folios 60 a 63, 123 y 124).

III. En fecha 2 de septiembre de 1998, la demandante fue recolocada en virtud del documento suscrito el 4 de mayo de 1998 entre la Directora General de Gestió de Professorat i Centres Docents, les Organitzacions de Titular de Centres Docents Privats de Catalunya y los representantes de las Organizaciones Sindicales (centros en crisis), en el «Colegio **María Auxiliadora**», suscribiendo el oportuno contrato en fecha 2 de septiembre de 1988, indicándose en el pacto primero que a partir del 1 de septiembre de 1988 y con la categoría profesional de profesor de EGB, y adscrito a la unidad de refuerzo concertada por el Departament d'Ensenyament

[sic]. En el pacto segundo del contrato se reconoce la antigüedad del profesor del centro del cual proviene, que data de 15 de septiembre de 1970 (folios 56 a 59, 141 a 144 y 145 a 148).

IV. En fecha 4 de marzo de 1996 se suscribe nuevo contrato de trabajo para los profesores recolocados en aplicación de los Acuerdos de 1987 y 1990, suscrito en 21 de diciembre de 1995, por la Generalitat de Catalunya, Asociaciones Empresariales, otras Asociaciones y los Sindicatos de trabajadores (folios 64 y 65).

V. La Ley Orgánica 3/1985 (RCL 1985\1604, 2505 y ApNDL 4323) de regulación del derecho a la educación, regula los centros concertados, y en el apartado 5 del artículo 49 establece que los salarios del personal docente serán abonados por la Administración al profesorado como pago delegado y en nombre de la entidad titular del centro, con cargo y a cuenta de las cantidades previstas en el apartado anterior.

VI. El salario de la actora por todos los conceptos asciende a 232.545 ptas. mensuales (folios 42 a 49).

VII. La demandante causó baja por jubilación en el «**Colegio María Auxiliadora**» en fecha 1 de agosto de 1996 (hecho no controvertido).

VIII. El Convenio Colectivo de Trabajo en el ámbito de la Enseñanza Privada en Cataluña, vigente en el momento de jubilación, en su artículo 68 prevé un premio de jubilación y establece que «es mantindrà en els centres d' ensenyament un premi de jubilació per als treballadors que en jubilar-se tinguin, almenys, quinze anys d'antiguitat en l'empresa. Percebran l'import corresponen a tres mensualitats extraordinàries i una mensualitat més per cada cinc anys que excedeixin deis quinze primers».

IX. Teniendo en cuenta el salario y la antigüedad, de la actora el premio ascendería a 1.162.725 ptas., resultado de multiplicar el sueldo de 323.545 ptas. mensuales por 5 mensualidades.

X. La actora ha percibido de la Generalitat de Catalunya la cantidad de 358.236 ptas., resultado que se obtiene de aplicar la fórmula prevista en el Epígrafe IV, 4. E) de la Resolución de la Dirección General de Gestión de Profesorado y Centros de Enseñanza Docentes de 15 de noviembre de 1989, por la que se dictan las instituciones para el pago delegado, de las retribuciones del personal incluido en el ámbito de aplicación de los conciertos educativos (folios 163 y 193).

XI. Presentada papeleta de conciliación frente a los colegios demandados, se celebró el preceptivo acto de conciliación con el resultado de sin avenencia. Se presentó asimismo reclamación previa ante el Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya.

XII. Reclama el demandante en la presente demanda el premio de jubilación por un importe de 1.162.725 ptas., del que deduce la cantidad abonada por la Generalitat en virtud del pago delegado por un importe de 358.236 ptas., restando por percibir la cantidad de 804.489 ptas. por el indicado concepto».

TERCERO. Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte codemandada **Colegio María Auxiliadora**, que formalizó dentro de plazo y que la parte contraria, a la que se dio traslado, impugnó dicho recurso, en concreto el actor y las codemandadas Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya y Col.legi de la Presentació de las RR. Dominiques de la Presentació, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Que con correcto amparo en el apartado b) del artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral (RCL 1995\1144 y 1563) refiere la recurrente su primer motivo de suplicación a la revisión del contenido del ordinal cuarto de los hechos consignados como probados en el particular correspondiente de la sentencia de instancia, con petición de adición de un nuevo párrafo al mismo con el redactado que propugna en base a los documentos que aduce, olvidando que, en este mismo precepto legal y como reiteradamente tiene proclamado la Sala entre otras múltiples coincidentes Sentencias de 3 de mayo de 1995 (AS 1995\1932) y 16 de junio de 1998 (AS 1998\2793), cualquier modificación o alteración en el relato de hechos declarados probados por el juzgador «a quo» no sólo ha de resultar transcendente a efectos de la solución del litigio sino que, en todo caso, ha de apoyarse en concreto documento auténtico o prueba pericial que obrante en autos patentice de manera clara, evidente y directa el error de aquel juzgador. Y en esta línea, la revisión pretendida deviene judicialmente inatendible no sólo porque concerniente al contenido del pacto cuya constatación se interesa relativo al plus de antigüedad, deviene intrascendente a efectos de la solución del litigio cuyo objeto versa sobre premio de jubilación, sino además y principalmente, porque en apoyo de tal adición no se aduce ni invoca más que el contenido de los folios 125 a 140 de los autos —de inaceptable referencia por su indeterminación conforme a lo prevenido por el núm. 3 del artículo 194 de la Ley de Procedimiento Laboral— integrados por fotocopias que como viene afirmando el Tribunal Supremo entre otras coincidentes Sentencias de 2 de noviembre de 1990 (RJ 1990\8543) y 23 de marzo de 1994 (RJ 1994\2621) no reúnen naturaleza de prueba documental y 74 a 78, consistentes en ejemplar del DOG en que se publica el acuerdo sobre sistema educativo del sector de enseñanza privada en Cataluña aprobado por Resolución de 17 de enero de 1996 y publicado el siguiente 21 de agosto, cuyo contenido de su artículo 5º se pretende constatar como hecho probado cuando sólo como cuestión de fondo o referente a las argumentaciones puede referirse y por su naturaleza de fuente jurídica o de derecho aplicable carece de eficacia a efectos de revisión fáctica en suplica-

ción como tiene afirmado la Sala entre otras Sentencias de 18 de marzo y 7 de abril de 1992.

SEGUNDO. Que también con correcto amparo, ahora en el siguiente apartado c) del mismo artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral refiere el escrito de formalización sus últimos motivos de suplicación al examen del derecho aplicado con denuncia, bajo tres ordinales separados, de infracción por la sentencia de instancia del contenido de los preceptos legales y de convenio que refiere y que, partiendo de la certeza jurídica —conforme a lo precedentemente argumentado, invariado relato de hechos consignados como probados en el particular correspondiente de aquella resolución— han de seguir la misma suerte desestimatoria pues, con abstracción de que en la formulación de tales motivos no se cumple la exigencia de razonar su pertinencia y fundamentación, como determina el núm. 2 del artículo 194 de la Ley de Procedimiento Laboral, a cuyo tenor y como tiene reiterado este Tribunal entre otras Sentencias de 13 de abril de 1992 y 16 de enero de 1996 (AS 1996\169) no basta citar el o los preceptos que se estimen infringidos sino que es menester determinar en qué haya consistido tal infracción pues, la omisión de tan indispensable requisito impide el éxito del recurso al estar vedado a la Sala —abocada a la neutralidad y a velar por el equilibrio procesal— la facultad de construirlo «ex officio» suplantando así la obligada actividad de la parte, es lo cierto que:

- a) En su denuncia de infracción de lo establecido en el artículo 49.5º de la Ley Orgánica 8/1985 (RCL 1985\1604, 2505 y ApNDL 4323) del derecho a la educación (LODE) parte la recurrente de «la clara naturaleza salarial del premio de jubilación (por así haberlo establecido reiterada jurisprudencia —que no cita ni responde a la realidad— y por no controvertido entre las partes)» —lo que ni determina la naturaleza jurídica ni vincula al juzgador en orden a la conceptualización del premio de jubilación—, cuando de conformidad con lo prevenido por el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores y 191 éste de la Ley General de la Seguridad Social Texto Articulado de 20 de junio de 1994 (RCL 1994\1825), el premio de jubilación a que alude el artículo 68 del Convenio Colectivo de la Enseñanza Privada en Cataluña, tanto por su naturaleza y contenido —sin relación alguna con el trabajo efectivo— como por la ubicación de su regulación —dentro del Título V Capítulo II de dicho Convenio concerniente a «mejoras sociales»— sólo como mejora voluntaria puede jurídicamente conceptuarse, conforme a la doctrina sustentada por el Tribunal Supremo entre otras Sentencias de 12 de noviembre de 1991 (RJ 1991\8216) que cita y refiere la del Tribunal Superior de Jus-

ticia de Galicia de 25 de febrero de 1993 (AS 1993\768), y a tenor del contenido del núm. 5 del artículo 49 en relación con el anterior 47 ambos de la referida LODE y artículos 11, 12 y 13 del Real Decreto 2377/1985, de 18 de diciembre (RCL 1985\3035; RCL 1986\194 y ApNDL 4327) que la desarrolla, la existencia de concierto educativo entre centro de enseñanza privada y la Administración hace recaer sobre ésta —ya sea central o autonómica— el abono de los salarios del profesorado como pago delegado y en nombre de la entidad titular del centro educativo sin que ningún precepto de dicha normativa atribuya a la Administración del Estado o autonómica de Cataluña cualquier otra distinta responsabilidad al margen de la propia y aludida salarial del profesorado como afirma el Tribunal Supremo en sus Sentencias de 4 de febrero y 28 de mayo y 22 de diciembre de 1993 (RJ 1993\2404, RJ 1993\4131 y RJ 1993\9981), 3 de julio de 1995 (RJ 1995\6585) y 21 de febrero de 1996 (RJ 1996\1306).

- b) La también denuncia de infracción por interpretación errónea por el juzgador «a quo» de lo establecido en el párrafo segundo del artículo 5 del Acuerdo para la implantación del nuevo sistema educativo en el sector de enseñanza privada en Cataluña suscrito por los Departamentos de Enseñanza y Trabajo de la Generalitat, Asociaciones Empresariales y otras asociaciones, aprobado por Resolución de 17 de enero y publicado en el DOGC del siguiente 21 de agosto de 1996, a cuyo tenor a los profesores recolocados en virtud de dicho acuerdo con carácter definitivo se les reconocerá un plus retributivo equivalente a la antigüedad, que tenían acreditada en el centro de procedencia, únicamente a efectos económicos, asumiendo el Departamento de Ensenyament dicho plus en el sistema de pago delegado, por lo que el reconocimiento que expresamente se establece y lleva a cabo en el contrato suscrito entre la recurrente y la demandante, en calidad de recolocada, el 2 de septiembre de 1988, de la antigüedad de dicha profesora en el centro del que provenía con expresa referencia a «efectos económicos, haya de entenderse circunscrito a sólo el complemento o plus de antigüedad, ha de seguir la misma suerte desestimatoria pues con abstracción del particular juicio que tal deductiva conclusión pueda merecer es lo cierto que no sólo y como afirmara ya el Tribunal Supremo entre otras coincidentes Sentencias de 15 de diciembre de 1983 (RJ 1983\6217) y 14 de julio de 1987 (RJ 1987\5373), en orden a la interpretación de los contratos, no es posible desconocer que para hacer viable la censura en suplicación del criterio mantenido por el juzgador «a quo» al apreciar el contenido de aquellos es preciso poner de manifiesto la notoria infracción de alguna de

las normas legales de hermenéutica contractual o demostrar el error sufrido en la fijación de los hechos, sin que a la interpretación judicial quepa oponer la subjetiva y personal de una de las partes aun cuando cupiese —que en el caso enjuiciado no es dado aceptar— alguna duda sobre su absoluta exactitud; sino que además y principalmente, de conformidad con lo prevenido por el artículo 1281 del Código Civil, si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes se estará al sentido literal de sus cláusulas, por lo que si en el suscrito entre los contendientes se establece «el reconocimiento de antigüedad a efectos económicos» es claro, evidente y patente que con independencia de que la Administración asuma el abono del plus derivado del mismo, tal expresión sin exclusión ni particularidad de clase alguna, tanto gramatical como técnica y usualmente, como comprensiva de todos los efectos económicos —y sólo los de tal naturaleza— puede interpretarse, entenderse y jurídicamente aceptarse y entre ellos, tanto por su naturaleza como por su transcendencia y contenido, ha de incluirse el premio de jubilación para los trabajadores que al momento de cesar en su relación laboral por tal causa tengan al menos quince años de antigüedad en la empresa establece el artículo 68 del Convenio Colectivo de Trabajo para la Enseñanza Privada en Cataluña publicado en el DOGC de 29 de julio de 1994, consistente en el importe correspondiente a tres mensualidades extraordinarias y una mensualidad más por cada cinco años que exceda de los quince primeros, por lo que al entenderlo y decidirlo así la resolución de instancia, por acomodada, al ordenamiento, en tal punto y extremo ha de confirmarse»; y

- c) No otro ni distinto fin que el de su desestimación ha de seguir la también denuncia de interpretación errónea y aplicación indebida de lo establecido en el aludido artículo 68 del Convenio Colectivo porque, conforme al contenido de los ordinales tercero y séptimo de los hechos declarados probados, si la actora comenzó a prestar servicios por cuenta y a las órdenes de la empresa demandada y recurrente el 2 de septiembre de 1988 —aun cuando sin duda por error mecanográfico o de transcripción se cifre tanto en el particular de la sentencia como en el escrito de recurso 1998—, permaneciendo en tal situación hasta el 1 de agosto de 1996 en que causó baja por razón de jubilación. Pues si bien entre tales fechas no median más que, prácticamente ocho años, es lo cierto que a efectos económicos la demandante reconoció en su día a la actora en su calidad de recolocada, la antigüedad que desde 15 de septiembre de 1970 ostentaba en la empresa de la que provenía —hecho probado primero—, con lo que, sea cual fuere el cóm-

puto que se acepte y de conformidad con lo prevenido por el núm. 1 del artículo 5 del Código Civil, la demandante tiene cubierto con exceso aquel período mínimo que el precepto de convenio establece y refiere a antigüedad —que es concepto distinto y diferenciado del de servicios efectivos o años de servicio, como tiene proclamado el Tribunal Supremo entre otras Sentencias de 15 de febrero de 1990 (RJ 1990\1094), 27 de junio de 1991 (RJ 1991\5168) y 8 de marzo de 1993 (RJ 1993\1712)— que respecto del trabajador que perteneciente al sector de enseñanza, ante la extinción por crisis de su contrato laboral ha optado por la recolocación respetándosele, en el suscrito con la demandada, la antigüedad que tenía en la empresa en crisis, aunque ello devenga de una nueva contratación ésta tiene lugar precisamente por el especialísimo modo concertado con la Administración el 4 de mayo de 1988 —hecho probado segundo— de conseguir el mantenimiento del empleo del personal de los centros en crisis que, en rigor, no implica ni siquiera la pérdida del empleo inicial.

TERCERO. Que obligada consecuencia de la desestimación del recurso a que en lógica deducción de lo hasta aquí argumentado ha de llegarse es la de, en cumplimiento de lo preceptuado por el núm. 1 del artículo 233 de la Ley de Procedimiento Laboral, imponer a la recurrente las costas originadas inclusión hecha de los honorarios correspondientes a los abogados de las partes contrarias que hubieren actuado en el recurso que por la Sala se cifran en la suma de 30.000 ptas. para cada uno.

Vistos los preceptos legales citados, sus concordantes y demás disposiciones de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Que desestimando el recurso de suplicación interpuesto por la representación de **Colegio María Auxiliadora** contra la Sentencia dictada el 25 de julio de 1998 por el Juzgado de lo Social núm. 7 de los de esta capital en autos seguidos ante el mismo bajo núm. 521/1997 a instancia de **Caridad J. U.** contra dicha recurrente, el Colegio de la Presentación de las Madres Dominicas de la Presentación y el Departamento de Ensenyament de la Generalitat de Catalunya debemos confirmar y confirmamos íntegramente dicha resolución con expresa imposición de las costas originadas a la recurrente inclusión hecha de los honorarios correspondientes a cada uno de los Letrados firmantes de los escritos de impugnación a dicho recurso que por la Sala se cifran en la cantidad de 30.000 pesetas para cada uno de los tres intervinientes.

Contra esta sentencia, cabe recurso de casación para la unificación de doctrina que deberá prepararse ante esta Sala en los diez días siguientes a la notificación, con los requisitos previstos en los números 2 y 3 del artículo 219 de la Ley de Procedimiento Laboral (RCL 1995\1144 y 1563).

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, y expídase testimonio que quedará unido al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente libro de sentencias.

Así por nuestra Sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN. La anterior Sentencia ha sido leída y publicada en el día de su fecha por el Ilmo. Sr. Magistrado Ponente, de lo que doy fe.

Sentencia de la Audiencia Nacional, núm. 71/2001 (Sala de lo Social), de 12 de julio

Jurisdicción: Social

Ponente: Ilmo. Sr. D. José Ramón Fernández Otero

ENSEÑANZA PRIVADA: empresas sostenidas total o parcialmente con fondos públicos: convenio colectivo: contrato para obra y servicio determinado: fraude de ley; excedencias: interpretación.

La Sala **estima** la demanda formulada por la Confederación Intersindical Galega-Ensino en autos promovidos en reclamación sobre impugnación de convenio colectivo, con base a lo reseñado en la fundamentación jurídica.

Madrid, a doce de Julio de dos mil uno.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres. Magistrados citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento 00044/2001 seguido por demanda de CONFEDERACION INTERSINDICAL GALEGA-ENSINO contra CONF. CENTROS EDUCACION Y GESTION (E.G), CECE, ASC. PROF. SERVEIS EDUCATIS DE CATALUNYA, FSIE, FED. ENSEÑANZA USO, CONF. SND CC OO, FETE UGT Y MINISTERIO FISCAL. sobre impugnación de convenio Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. JOSE RAMON FERNANDEZ OTERO

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. Según consta en autos, el día 15 de marzo de 2001 se presentó demanda por CONFEDERACION INTERSINDICAL GALEGA-ENSINO contra CONF. CENTROS EDUCACION Y GESTION (E.G), CECE, ASC. PROF. SERVEIS EDUCATIS DE CATALUNYA, FSIE, FED. ENSEÑANZA USO, CONF. SIND. CC OO, FETE UGT Y MINISTERIO FISCAL. sobre impugnación de convenio

SEGUNDO. La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 28 de junio de 2001 para los

actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosies de prueba.

TERCERO. Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

Resultando y así se declaran, los siguientes:

HECHOS PROBADOS

PRIMERO. La Confederación Intersindical Galega (CIG) ostenta la condición de Sindicato más representativo de Galicia al haber superado el porcentaje del 15% de los delegados de personal y representantes de los trabajadores en las últimas Elecciones Sindicales y no hallarse federado o confederado con organizaciones sindicales de ámbito estatal. Y en Junta Extraordinaria, celebrada el 6-11-2000 la Confederación Intersindical Galega —ENSINO (CIG-ENSINO) acordó interponer demanda jurisdiccional de impugnación de los arts. 18, 40º apartado segundo y 45-1º del IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada, sostenidas total o parcialmente con Fondos Públicos, publicado en el BOE de 17-oct-2000 (RCL 2000\2356) y cuyo ámbito de aplicación comprende, conforme a su art. 1 «todo el territorio del Estado Español».

SEGUNDO. Se intentó la conciliación el 19-2-2001 en la Dirección General de Trabajo sin lograrse la misma.

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. El art. 18 del Convenio (RCL 2000\2356), objeto de la primera impugnación de la parte actora dice así:

«Podrán formalizarse contratos para obra o servicio determinados, con trabajadores con la titulación requerida por la legislación educativa vigente, para la realización de las tareas docentes que deja vacantes momentáneamente un profesor con derecho a reserva de puesto de trabajo, por situación de I.T, excedencia y cualquier otra, exclusivamente cuando no se pueda formalizar el contrato de interinidad regulado en el, apartado 1c) del art. 15 del ET (RCL 1995\997) y en el RD 2720/1998 (RCL 1999\45) y mientras permanezca en vigor la prohibición actualmente regulada en el nº 2 del art. 5 del mencionado Real Decreto».

La ilegalidad se fundamenta en que tal precepto no sólo contradice el régimen legal de los contratos para obra o servicio determinado —art. 15.1 a) del ET— sino además que su propio texto evidencia un fraude de ley (art. 6.4 del C. Civil). Esta última denuncia parece evidente. El precepto en efecto puede sintetizarse así «Puede formalizarse como obra o servicio determinado, la forma de interinidad que prohíbe el n.º 2 del art. 5 del R. Decreto 2720/1998». Mas que un fraude de norma es más bien una norma fraudulenta pues en su propio texto nos indica la norma de cobertura —contratación por obra o servicio— y la norma eludible—contratación de interinaje—.

Es además manifiesto que la sustitución de un profesor con derecho de reserva de puesto de trabajo es subsumible en la causa temporal prevista en el apartado c) del art. 15 y por tanto insumible en el apartado a) del mismo precepto puesto que lo que la ley diferencia no debe confundirse el intérprete.

Ante estas obviedades jurídicas los demandados han alegado que, por exigencias de titulación académica, en el supuesto de que el trabajador a sustituir, trabaje a jornada completa pero en diversos puestos de trabajo o asignaturas, cuya docencia demande títulos distintos, la imposibilidad de encontrar un trabajador sustituto con idéntica diversidad de títulos, puede exigir la contratación de dos o más profesores para suplirlo, en función de cada titulación y que esto no se adecua al precepto reglamentario que cita el convenio que parece vedar que se supla el trabajo a jornada completa con trabajo a jornada parcial.

Es obvio que esta argumentación es jurídicamente intrascendente. Si la ley prohíbe, el fraude de ley no es la solución. Desde luego la norma convencional debe atender a la ley formal, pues en materia laboral las disposiciones reglamentarias «no podrán establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las leyes a desarrollar» (art. 3.2 del ET) de modo que la prohibición, de existir, estaría en el ET y solo en base a este, la limitación del art. 5.2 del R.D 2720/1998, valdría. La suplencia parcial, de hecho, es una posibilidad del contrato de relevo. Pero no debemos extendernos en esta materia, en cuanto el precepto impugnado, no establece una peculiaridad de la contratación interina —art. 15c) del ET— sino una peculiaridad de la contratación por obra o servicio determinado que es patentemente contraria al art. 15.1 a) del ET, lo que aboca a la nulidad del precepto convencional por infracción de norma imperativa de rango legal (art. 85.1 del ET en relación con el 6.3 y 6.4 del C. Civil [LEG 1889/27]).

SEGUNDO. La segunda impugnación hace referencia al art. 40 que regula el derecho a la reducción de jornada el art. 37.5 del ET, y que en el último inciso de su párrafo 2º establece: «cuando este permiso sea solicitado por personal docente, en aras a una mejor organización del centro

y salvo que las condiciones para su concesión hayan cambiado sustancialmente, su finalización coincidirá con el comienzo del curso escolar».

Se entiende que la restricción temporal que establece la frase final de la oración, pugna con el n° 6 del art. 37 del ET a cuyo tenor «la concreción horaria y la determinación del período de disfrute... de la reducción de jornada, correspondería al trabajador dentro de su jornada ordinaria».

Es patente desde luego la ilegalidad. La ley establece como un derecho del trabajador, la concreción del período de disfrute. La norma convencional le despoja de tal derecho, imponiendo la finalización del disfrute al comienzo del curso escolar, y ello apelando a razones organizativas.

Es claro que es la Ley la que puede determinar la organización de los centros y no a revés. Procede pues, estimar también esta impugnación.

TERCERO. Finalmente se impugna la limitación temporal que contiene la última oración del art. 45.1ª, relativo a la excedencia familiar por cuidado de familiar párrafo 2º del art. 46.3 del ET que dice así: «En caso de personal docente, en aras a una mejor organización del centro y salvo que las condiciones para su concesión hayan cambiado sustancialmente, la finalización de la excedencia coincidirá con el comienzo de curso escolar».

Aquí, a contrario que en el caso anterior, no encontramos un precepto legal cuyo texto sea manifiestamente incompatible con la previsión convencional. El impugnante se basa en la previsión legal que configura esta excedencia como «un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres», argumentando que no es bastante en cuanto tal individualidad se resalta precisamente para habilitar la limitación por el empresario de su ejercicio simultáneo por dos o más trabajadores —caso de identidad de sujeto causante o necesitado— «por razones justificadas de funcionamiento de la empresa».

La cuestión es si la norma convencional puede imponer una restricción temporal para su ejercicio que no contempla expresamente la ley.

El párrafo 2º del art. 46.3 estatutario, contempla la negociación colectiva como instrumento de ampliación temporal del derecho; de hecho así lo efectúa el artículo impugnado que amplía el número legal de un año, a un trienio.

El tiempo como instrumento cuantificador durativo de un derecho tiene dos dimensiones: la extensiva que fija el período de vigencia como un continuo, como un tracto sucesivo y que coincide con lo que regula expresamente la norma estatutaria al prever un período anual mínimo, y la intensiva que atiende a un tracto único, inicial o final, en el que se señala el dies a quo o ad quem de su disfrute.

Pues bien, al tratarse de un derecho causalizado —de una excedencia causalizada— parece claro que es la aparición o el cese del hecho cau-

sante el que debe determinar el nacimiento o la extinción del derecho. Y el hecho causante, contemplado en la Ley no es sino la necesidad de atender al cuidado de un familiar que no puede valerse por sí mismo. Es manifiesto que la satisfacción de esta necesidad tienen una dinámica variable al ser función de cada caso concreto, de cada particularidad existencial, no ahormándose pues a genéricas previsiones rígidas como la fecha de comienzo del curso escolar.

Exigir pues al personal docente lo que establece el convenio es cercenarle el derecho a satisfacer una necesidad asistencial familiar reconocida, sin tal limitación, por el legislador y hacer pues de la docencia, un título discriminatorio, doble en cuanto el docente tendría limitada, respecto a los no docentes, su capacidad de ayuda a sus familiares y estos tendrían en sus familiares docentes menores expectativas de cuidado. En definitiva, algo tan básico como las exigencias de solidaridad familiar se vería perjudicado por el hecho de dedicarse el trabajador a la función docente. Y como tal conclusión es absurda, el precepto impugnado ha de anularse. El comienzo del curso escolar no puede ser causa de extinción de la excedencia si la necesidad persiste y no ha transcurrido el plazo legal.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLO

Que estimando íntegramente la demanda de CONFEDERACION INTERSINDICAL GALEGA-ENSINO contra CONF. CENTROS EDUCACION Y GESTION (E.G), CECE, ASC. PROF. SERVEIS EDUCATIS DE CATALUNYA, FSIE, FED. ENSEÑANZA USO, CONF. SIND CC OO, FETE UGT Y MINISTERIO FISCAL, declaramos nulos, por contrarios a la ley el art. 8, la última oración del párrafo segundo del art. 40, relativo a la exigencia de que la finalización del permiso coincida con el comienzo del curso escolar y la tercera oración del art. 45.1ª relativa a la exigencia de que la finalización de la excedencia coincida con el comienzo del curso escolar, condenando a los demandados a estar y pasar por ello.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá anunciarse ante esta Sala en el plazo de DIEZ DIAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de personarse ante la Sala del Tribunal Supremo, el Recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 50.000 pesetas previsto en el art. 227 de la Ley de

Procedimiento Laboral (RCL 1995\1144 y 1563), en la cuenta corriente número 011.2410 del Banco Bilbao Vizcaya, oficina de la c/ Génova 17, de Madrid, a disposición de la Sala IV del Tribunal Supremo.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

AUTO

En MADRID, a diecisiete de septiembre de dos mil uno.

Dada cuenta, examinadas las actuaciones, habiendo sido Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado Ponente JOSE RAMON FERNANDEZ OTERO procede dictar resolución con arreglo a los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

UNICO. Que en fecha 12 de julio de 2001 se dictó sentencia contra la que se ha interpuesto en tiempo y forma recurso de aclaración por CIG ENSINO solicitando la aclaración de diversos extremos.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Que de acuerdo con el artículo 267 de la Ley Orgánica del Poder Judicial (RCL 1985\1578 y 2635 y ApNDL 8375) procede el auto de aclaración cuando el Fallo impugnado contenga algún punto oscuro u omisión y en el caso de autos, habiéndose incurrido en el error material consistente en omitir en el fallo la ausencia de un dígito al nombrar el artículo 18, procede estimar en parte el recurso y acceder a la subsanación solicitada.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación

LA SALA ACUERDA:

Estimar el recurso de aclaración formulado por CIG ENSINO y aclarar la sentencia en el sentido de que figure en el fallo de la misma que «declaramos nulos, por contrario a la ley el artículo 18» y no ha lugar en cuanto al resto de lo solicitado.

El presente trabajo se centra en el análisis del contenido de los convenios colectivos negociados dentro del específico sector de la Enseñanza Privada. No se está en presencia de un estudio completo de todo el sector de la Enseñanza, Pública y Privada; por el contrario, la negociación colectiva que se desarrolla en ambos tipos de enseñanza, si bien presenta puntos de encuentro en cuanto a problemas y soluciones, no obstante contiene singularidades relevantes respecto de quienes son los sujetos, posibles condicionantes y enfoques. Lo que ha hecho aconsejable presentar un estudio particular e individualizado de la Enseñanza Privada que aborde sus aspectos más destacados, tanto de la estructura de la negociación, como de la regulación de los contenidos negociables (ingreso, contratación, clasificación profesional, tiempo de trabajo, retribuciones, vicisitudes de la relación laboral ampliamente entendidas y las materias relativas a seguridad y salud laboral, mejoras voluntarias y régimen disciplinario); todo ello sin olvidar, dadas las peculiaridades del sector analizado, la previa caracterización del mismo en distintos subsectores y la evolución experimentada teniendo en cuenta sus antecedentes.

Para el estudio e informe de este sector, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ha tenido la oportunidad de poder contar con el profesor Santiago González Ortega, catedrático de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social, de la Universidad Carlos III de Madrid y de su equipo de investigadores, profesor Sebastián Solo Rioja, catedrático de Escuela de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Huelva, y las profesoras titulares de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid, Ana M.^ª Moreno Márquez y Susana Barcelón Cobedo. El resultado final es el exhaustivo trabajo que ahora puede ofrecer esta Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en la presente publicación, gracias a la gestión de la Subdirección General de Estudios e Informes Socioeconómicos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

ISBN 84-8417-157-4



9 788484 171577