



# La Negociación Colectiva en el Sector de la Enseñanza Privada (2007)

Santiago González Ortega  
Sebastián de Soto Rioja  
Susana Barcelón Cobedo  
Ana Moreno Márquez



MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ASUNTOS SOCIALES

SECRETARÍA GENERAL  
DE EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL  
DE TRABAJO

COMISIÓN CONSULTIVA  
NACIONAL DE CONVENIOS  
COLECTIVOS

NIPO: **790-08-152-8**

**La Negociación Colectiva en el Sector de la  
Enseñanza privada**

**(Actualización 2007) \***

**COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS  
COLECTIVOS**

**MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN**

NIPO: 790-08-152-8

*(\*) (Actualización del Estudio realizado en 2004)*

# LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DE LA ENSEÑANZA PRIVADA

(ACTUALIZACIÓN 2007)

## DIRECTOR:

**Santiago González Ortega**

## AUTORES:

**Santiago González Ortega**

*Catedrático de Derecho del Trabajo  
y de Seguridad Social  
de la Universidad Pablo de Olavide*

**Sebastián de Soto Rioja**

*Catedrático E.U. de Derecho del Trabajo  
y de Seguridad Social  
de la Universidad de Huelva*

**Susana Barcelón Cobedo**

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo  
y de Seguridad Social  
de la Universidad Carlos III de Madrid*

**Ana Moreno Márquez**

*Profesora Contratada Doctora  
de Derecho del Trabajo  
y de Seguridad Social  
de la Universidad Carlos III de Madrid*

## ÍNDICE

ÍNDICE.....	4
ABREVIATURAS .....	9
PRESENTACIÓN .....	10
1. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (ÁMBITOS FUNCIONAL, TERRITORIAL, PERSONAL Y TEMPORAL) .....	14
1. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (ÁMBITOS FUNCIONAL, TERRITORIAL, PERSONAL Y TEMPORAL) .....	15
1.1 . Subsector de la Enseñanza Privada Concertada .....	18
1.1.1. <i>Las previsiones del V Convenio Estatal en relación con la articulación de la negociación colectiva en el Subsector</i> .....	18
1.1.2. <i>La negociación colectiva autonómica en el Subsector de la Enseñanza Privada Concertada</i> .....	20
1.2. Subsector de Centros de Educación Universitaria e Investigación .....	22
1.3. Subsector de Centros de Educación Especial.....	22
1.4. Subsector de Enseñanza de Peluquería y Estética, de Enseñanzas musicales y de Artes aplicadas y Oficios artísticos .....	25
1.5. Subsector de Enseñanza y Formación no Reglada.....	26
1.6. Subsector de Colegios Mayores Universitarios Privados.....	28
1.7. Subsector de Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de formación de Postgraduados.....	28
1.8 Subsector de Asistencia y Educación Infantil .....	29
1.9. Subsector de Enseñanza Privada no Concertada .....	29
1.10. Subsector de Autoescuelas .....	30
2. INGRESO EN LA EMPRESA, PERIODO DE PRUEBA Y CONTRATACIÓN LABORAL .....	33
2.1. Nota preliminar a la edición renovada del Informe.....	34
2.2. Ingreso en la empresa, poder de organización empresarial y forma del contrato	34
2.3. Período de prueba .....	36
2.4. Contratación Laboral .....	38
2.4.1. <i>Contratos formativos</i> .....	39
2.4.2. <i>Contratos estructurales</i> .....	41
2.5. Cese anticipado y preaviso .....	46
3. POLÍTICA DE EMPLEO: PLURIEMPLEO, FORMACIÓN PROFESIONAL, SUCESIÓN DE CONTRATAS Y EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.....	49
3.1. Cláusulas de empleo .....	50
3.2. Provisión, formación y cobertura de vacantes.....	53
3.3 Sucesión de contratatas y Empresas de Trabajo Temporal .....	54
4. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL .....	59
4.1. Clasificación profesional .....	60
4.1. Reglas sobre equivalencia y homologación: competencias de la Comisión Paritaria.....	73
4.3. Movilidad Funcional .....	75
5.- RETRIBUCIÓN Y ESTRUCTURA SALARIAL .....	78
5.1. Preliminar a la edición renovada del Informe .....	79
5.2. Introducción.....	79
5.3. Subsector de la Enseñanza Concertada .....	80
5.3.3. <i>Especialidades retributivas relevantes en el ámbito de la negociación autonómica de Cataluña</i> .....	88

5.3.4. Especialidades relevantes en el ámbito de la negociación autonómica del País Vasco .....	90
5.4. Subsector de los Centros de Educación Universitaria e Investigación.....	93
5.4.1. Normas generales .....	93
5.4.2. Estructura del salario .....	94
5.5. Subsector de Escuelas de Turismo .....	96
5.5.1. Estructura del salario .....	97
5.6. Subsector de Educación Especial .....	99
5.6.1. Convenio Estatal .....	99
5.6.2. El tratamiento autonómico .....	102
5.7. Subsector de Enseñanzas de Peluquería y Estética, de Enseñanzas musicales y de Artes aplicadas y Oficios artísticos .....	103
5.7.1. Estructura y composición del salario .....	104
5.7.2. La paga de permanencia .....	104
5.8. Subsector de Enseñanza no Reglada .....	105
5.8.1. Estructura del salario .....	105
5.8.2. Premio especial de permanencia.....	107
5.9. Subsector de Colegios Mayores Universitarios Privados.....	108
5.9.1. Estructura y fijación del salario.....	108
5.9.2. De la paga por antigüedad en la empresa .....	109
5.10. Subsector de Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de formación de Postgraduados .....	109
5.10.1. Datos generales .....	109
5.10.2. Estructura del salario .....	110
5.11. Subsector de Educación Infantil.....	111
5.11.2. Los centros concertados .....	112
5.12. Subsector de Centros de Enseñanza Privada no Concertada.....	113
5.12.1. Normas generales de ordenación .....	113
5.12.2. Estructura del salario .....	113
5.12.3. Paga por permanencia en la empresa .....	114
5.13. Subsector de Autoescuelas .....	115
5.13.1. El Convenio Estatal .....	115
5.13.2. Los Convenios Provinciales .....	117
5.13.2.1. Convenio Colectivo de la Provincia de Granada.....	117
5.13.2.2. Convenio Colectivo de la Provincia de Valencia.....	118
5.13.2.3. Convenio Colectivo de la Provincia de Vizcaya .....	118
6. TIEMPO DE TRABAJO (JORNADA, HORARIO, HORAS EXTRAORDINARIAS, TRABAJO NOCTURNO, TRABAJO A TURNOS, DESCANSO, VACACIONES Y PERMISOS) .....	120
6.1. Subsector de la Enseñanza Privada Concertada .....	121
6.1.1. El tiempo de trabajo en el Convenio Estatal del Subsector .....	121
6.1.2. El tiempo de trabajo en los Convenios Colectivos Autonómicos .....	122
6.2. Subsector de Centros de Educación Universitaria e Investigación .....	127
6.3. Subsector de Centros de Educación Especial.....	129
6.3.1. La regulación convencional en el nivel estatal .....	129
6.3.2. La regulación convencional autonómica y empresarial .....	131
6.4. Subsector de Enseñanza de Peluquería y Estética, de Enseñanzas musicales y de Artes aplicadas y Oficios artísticos .....	133
6.5. Subsector de Enseñanza y Formación no Reglada. ....	133
6.6. Subsector de Colegios Mayores Universitarios Privados.....	134

6.7. Subsector de Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de formación de Postgraduados.....	135
6.8. Subsector de Asistencia y Educación Infantil .....	135
6.9. Subsector de Enseñanza Privada no Concertada .....	136
6.10. Subsector de Autoescuelas .....	136
7. DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR (IGUALDAD DE TRATO Y OTROS).....	138
8. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES .....	141
8.1. Punto de partida: algunos rasgos del Sector de la Enseñanza Privada desde el punto de vista preventivo.....	142
8.2. Inamovilidad y escasez de tratamiento de algunas de las regulaciones convencionales .....	143
8.3. El tratamiento de determinadas materias y la introducción de algunas modificaciones.....	146
8.3.1. Nueva denominación: “Responsable de seguridad y salud laboral” .....	146
8.3.2. Las referencias genéricas a la integración de la prevención, a la evaluación de riesgos y a la planificación de la actividad preventiva .....	147
8.3.3. El reconocimiento del acoso moral como riesgo para la salud laboral ....	148
8.3.4. Formación en materia preventiva .....	152
8.3.5. La participación en materia de prevención de riesgos laborales: la creación de Comisiones.....	155
8.3.6. Mezcla de aspectos preventivos y reparadores: enfermedades de trabajo y enfermedades profesionales .....	157
9. PROTECCIÓN SOCIAL: SEGURIDAD SOCIAL Y ASISTENCIA SOCIAL .....	161
9.1. Consideraciones generales.....	162
9.2. Tratamiento de las mejoras en la negociación colectiva del Sector de la Enseñanza Privada.....	163
10. MOVILIDAD GEOGRÁFICA .....	171
10.1. Referencias a la movilidad geográfica en el marco de la estructura de la negociación colectiva .....	172
10.2. Remisiones a la regulación contenida en el Estatuto de los Trabajadores .....	172
10.3. Referencias directas e indirectas a movilidad geográfica de escasa relevancia .....	173
10.4. La modificación del concepto de traslado en los Convenios Colectivos .....	174
11. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO .....	177
12. SUSPENSIONES CONTRACTUALES Y EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS..	179
12.1. Suspensiones contractuales .....	180
12.2. Excedencias voluntarias .....	187
12.2.1. La regulación convencional de la excedencia voluntaria en el Sector de la Enseñanza Privada tras la LOIMH.....	188
12.2.2. Reglas procedimentales relativas a la excedencia voluntaria recogidas en la regulación convencional .....	191
Como ya se ha apuntado, en la regulación convencional es posible encontrar una serie de reglas relativas al procedimiento a seguir cuando se solicita la excedencia voluntaria, o al momento de iniciar su disfrute, o de la reincorporación a la empresa, así como a las consecuencias de la ausencia de la misma. Pues bien, en el Sector de la Enseñanza Privada es posible afirmar que la gran mayoría de los Convenios hacen referencia a todos o a parte de estos aspectos. No obstante, no todos ellos contemplan idénticas reglas. ....	191
13. EXTINCIÓN DEL CONTRATO.....	195

13.1. La dimisión del trabajador.....	196
13.1.1. La obligación de preavisar del trabajador: forma, plazo y consecuencias de su incumplimiento .....	196
13.1.2. Obligaciones del empresario que recibe el preaviso y consecuencias de su incumplimiento .....	203
13.2. El papel de la jubilación en la negociación colectiva.....	205
13.2.1. La jubilación forzosa en la negociación colectiva en el Sector de la Enseñanza Privada .....	206
13.2.2. La jubilación anticipada en la negociación colectiva en el Sector de la Enseñanza Privada .....	210
14. DERECHOS COLECTIVOS .....	217
15. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS .....	224
16. COMISIÓN PARITARIA .....	226
17. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....	229
17.1. Infracciones y sanciones en el Sector de la Enseñanza Privada.....	230
17.1.1. Infracciones .....	230
17.1.1.1. Incumplimientos o cumplimientos defectuosos propios del Sector .....	231
17.1.1.2. Infracciones específicas de un Subsector .....	231
17.1.1.3. Infracciones clásicas .....	232
17.1.1.4. Conductas no sancionables .....	234
17.1.2. Sanciones .....	234
17.2. El procedimiento sancionador .....	240
17.2.1. Requisitos procedimentales .....	240
17.2.2. Prescripción .....	242
18. VALORACIÓN ACERCA DEL SEGUIMIENTO DEL ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (2005) EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SECTOR.....	243
19. FUENTES UTILIZADAS .....	249
20. VALORACIONES CRÍTICAS .....	252
ANEXO I: FUENTES .....	271
1.- EMPRESAS DE ENSEÑANZA PRIVADA SOSTENIDAS TOTAL O PARCIALMENTE CON FONDOS PÚBLICOS .....	272
2. CENTROS DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN.....	277
3. ESCUELAS DE TURISMO.....	277
4.- ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	278
5. ATENCIÓN ESPECIALIZADA FAMILIA, INFANCIA Y JUVENTUD .....	279
6. ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD .....	279
7. EDUCACIÓN ESPECIAL .....	280
8. TALLERES PARA DISMINUIDOS .....	281
9. CENTROS DE ASISTENCIA, FORMACIÓN, REHABILITACIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN A DEFICIENTES MENTALES Y DISMINUIDOS .....	281
10. PELUQUERÍA, ESTÉTICA, MÚSICA, ARTES APLICADAS Y OFICIOS ARTÍSTICOS .....	281
11. ENSEÑANZA Y FORMACIÓN NO REGLADA .....	282
12. COLEGIOS MAYORES UNIVERSITARIOS.....	282
13. UNIVERSIDADES PRIVADAS .....	283
14. CENTROS DE ASISTENCIA Y EDUCACIÓN INFANTIL .....	284
15. ENSEÑANZA PRIVADA SIN NINGÚN NIVEL CONCERTADO O SUBVENCIONADO.....	284

16. AUTOESCUELAS. ÁMBITO ESTATAL .....	285
17. AUTOESCUELAS: VIZCAYA.....	285
18. AUTOESCUELAS: GRANADA.....	286
19. AUTOESCUELAS: VALENCIA .....	286
20. AUTOESCUELAS: GUIPÚZCOA.....	286
21. ENSEÑANZA PRIVADA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CATALUÑA .....	287
22. ENSEÑANZA PRIVADA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAIS VASCO.....	288
23. CONVENIOS COLECTIVOS FOREM ANDALUCÍA.....	288
24. CONVENIOS COLECTIVOS DE LA EMPRESA TALLERES PROTEGIDOS GUREAK .....	288
25. CONVENIOS COLECTIVOS DE LA EMPRESA FUCOMI .....	289
26. OTROS CONVENIOS COLECTIVOS: FOREM .....	289

## **ABREVIATURAS**

AINC: Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva.

BO: Boletín Oficial

BOCyL: Boletín Oficial de Castilla y León

BOE: Boletín Oficial del Estado

BOJA: Boletín Oficial de la Junta de Andalucía

BON: Boletín Oficial de Navarra

BOPA: Boletín Oficial del Principado de Asturias

CE: Constitución Española de 27 de diciembre de 1978

DO: Diario Oficial

DOCM: Diario Oficial de Castilla-La Mancha

DOCV: Diario Oficial de la Comunidad Valenciana

DOG: Diario Oficial de Galicia

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

INSHT: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

LOLS: Ley Orgánica 11/1995, de 2 de agosto, de Libertad Sindical

LOIMH: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

LGSS: Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social

LPRL: Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

RSP: Real Decreto 39/1997, de 17 de enero por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención

# **“LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DE LA ENSEÑANZA PRIVADA”**

## **(ACTUALIZACIÓN 2007)**

### **PRESENTACIÓN**

El presente trabajo es el resultado de la actualización del Estudio relativo a la Negociación Colectiva en el Sector de la Enseñanza Privada, publicado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Colección Informes y Estudios, Serie Relaciones Laborales, nº 58, en el año 2004. Dicho estudio se elaboró, lo mismo que el presente trabajo, por el Equipo de Investigación integrado por el profesor Santiago González Ortega, que, a su vez, se ocupó de su dirección y coordinación, y por los profesores, Sebastián de Soto Rioja, Susana Barcelón Cobedo, y Ana Moreno Márquez. En ese Estudio ya se delimitó el Sector y se realizó un análisis exhaustivo del mismo partiendo de los Convenios Colectivos vigentes en el año 2002.

Pues bien, en este trabajo se ha procedido a actualizar el mencionado Estudio de la Negociación Colectiva en dicho Sector, en particular, en el período comprendido entre el citado año 2002 y el año 2007 (incluido). No obstante, también se ha considerado oportuno incluir en el presente análisis el estudio de algunos Convenios Colectivos posteriores. En concreto, los diferentes instrumentos convencionales analizados comprenden un amplio número de Convenios Colectivos que alcanza a todos aquellos que se han publicado hasta el día 1 de septiembre de 2008; lo que ha quedado reflejado en el Anexo I de este trabajo. De modo que, como puede constatarse, también han sido objeto de análisis el VIII Convenio Colectivo autonómico de Enseñanza Privada de Cataluña para el año 2007 (D.O. Generalitat de Catalunya de 27 de mayo de 2008); o, el más reciente, Convenio Colectivo para el personal de Talleres Protegidos Gureak (B.O. de Guipúzcoa de 7 de agosto de 2008).

La estructura del trabajo no es la misma que la establecida en relación al Estudio realizado en el año 2002, lo que fundamentalmente se debe a que a la hora de llevar a cabo esta actualización se han tenido que seguir las directrices de la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos en relación a las distintas materias objeto de análisis. En el Estudio realizado en el año 2002 se incluyeron un total de siete capítulos. En concreto, en estos capítulos se estudió, en el primero, la caracterización general de la negociación colectiva en el sector, su división en Subsectores, los diferentes ámbitos y los antecedentes; en el segundo, la estructura de la negociación colectiva en el Sector; en el tercero, el ingreso, la contratación y la clasificación profesional; en el cuarto, tiempo de trabajo, descansos y permisos; en el quinto, retribución y estructura salarial; en el sexto, las diferentes vicisitudes de la relación laboral (vacantes, ascensos y excedencias, movilidad funcional y suspensión, extinción de contrato y jubilación) y, por último, en el capítulo séptimo, se estudiaron otras materias, en concreto, seguridad y salud laboral, mejoras voluntarias y régimen disciplinario.

Pues bien, como puede comprobarse, si se acude al índice de este trabajo, todas las materias tratadas en el mencionado Estudio, en uno u otro orden, son objeto de análisis en esta actualización. Pero, teniendo en cuenta, como se ha señalado, que a la

hora de realizarla se han tenido que seguir las directrices de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en relación a las materias objeto de análisis, es posible constatar algunas diferencias; no sólo en el orden de tratamiento de las mismas, sino en los propios temas. En particular, si se acude al Estudio elaborado en el año 2002 se puede verificar que algunas de las materias, o, al menos, parte de las mismas, se muestran en este trabajo como novedosas. Tal es el caso de los derechos fundamentales, o de la modificación sustancial de condiciones de trabajo. Esto sucede, sobre todo, porque en el momento de la realización del citado Estudio, se pudo constatar que los sujetos negociadores no se ocupaban de las mismas y, por esta razón, no fueron obviamente objeto de tratamiento, o se optó por una mención al respecto para señalar bien la escasez, o bien la ausencia de referencia a estos temas en los Convenios Colectivos objeto de análisis.

Sin embargo, en este trabajo se hace una referencia expresa a las mismas a petición de la Comisión, pero esto no significa que los sujetos negociadores se ocupen de ellas en los Convenios Colectivos del Sector posteriores a los vigentes en el año 2002, del mismo modo que lo hacen en relación a temas centrales como el tiempo de trabajo, la estructura de la negociación, o la retribución. Existen algunas menciones al respecto, a las que se hace referencia, pero lo cierto es que esas menciones no se encuentran en todos los Subsectores que integran el Sector de la Enseñanza Privada, ni siquiera en su mayoría, sino tan sólo en algunos de ellos. Es más, en los casos en los que se hace referencia a las materias señaladas, el tratamiento suele ser bastante escaso. Esto explica que, a pesar de ser objeto de análisis en esta actualización, en primer lugar, no pueda efectuarse una comparación detallada con respecto al contenido de la negociación colectiva en el Sector en el año 2002, como se hace en otros temas, puesto que en la mayoría de los casos no se contemplaba en los Convenios; y, en segundo lugar, que exista una clara descompensación en el tratamiento de las diversas materias señaladas propuestas expresamente por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos para ser objeto de análisis; lo que, a su vez, se refleja en el trabajo.

Esto ocurre y se puede comprobar fácilmente si se compara, por ejemplo, el análisis de los aspectos retributivos con el realizado en relación a otras materias como la movilidad geográfica, o los mencionados derechos fundamentales, o la modificación sustancial de las condiciones de trabajo a la que se ha hecho referencia. Así mientras que para el tema relativo a los aspectos retributivos puede constatarse fácilmente que los Convenios contienen una regulación bastante amplia y detallada, con singularidades según los casos, lo que necesariamente precisa un estudio más exhaustivo, como contrapartida, tal y como se ha indicado, la regla general en las otras materias es precisamente la ausencia de tratamiento y, en los casos en los que existe, la parquedad, o la escasez de regulación, o la referencia a las mismas en muy pocos Convenios, si se tiene en cuenta el amplio número de Convenios analizados.

Tampoco es la misma en todos los casos la metodología que se ha seguido a la hora de llevar a cabo esta actualización con respecto a la que se estableció en el Estudio del año 2002. En primer lugar, hay que destacar que esta actualización constituye una prolongación del referido Estudio, de modo que no se trata de reiterar lo señalado en el mismo y después tratar de completarlo con los cambios que se han podido detectar, integrando aquel Estudio en este trabajo, sino de analizar fundamentalmente las innovaciones. Es más, la presente actualización no se entiende sin tomar como referente el análisis realizado en relación al Sector en el año 2002. Es cierto que en este trabajo

pueden encontrarse en todas las materias las líneas generales que se adoptaron como punto de partida en aquél análisis, pero en todos los casos, al margen de esas referencias comunes a uno y otro trabajo, siempre se ha tratado de incidir en las novedades recogidas en la negociación colectiva del sector en ese período posterior de referencia. Por esta razón, es inevitable encontrar en este trabajo referencias constantes al Estudio del año 2002, precisamente para destacar bien esas innovaciones, o bien, en algunos casos, la inamovilidad y continuidad. Pero, con carácter general, para comprender este trabajo es preciso recurrir al citado estudio ya que en él se abordaron aspectos que no se contemplan en éste, como la caracterización general de la negociación colectiva en el Sector, su evolución, o la fragmentación del Sector en Subsectores; Subsectores que se analizaron de forma detallada en dicho Estudio y a los que en este trabajo se hace mención en diferentes ocasiones.

Es más, la propia metodología seguida, en el marco de este trabajo de actualización, en el tratamiento de cada una de las materias objeto de estudio tampoco es la misma en todos los casos. Esta diversidad tiene su razón de ser en la entidad de cada uno de los aspectos estudiados. Así, en algunos casos, se ha optado por efectuar un estudio singularizado por Subsectores, sobre todo por las particularidades que se presentan en cada uno de ellos, y la necesidad de constatar la evolución que las mismas ha tenido en cada uno de los Subsectores; lo que ha determinado, a su vez, la amplitud de su tratamiento. Tal es el caso de la materia relativa a retribuciones, o de la estructura de la negociación en el Sector, o del tiempo de trabajo. Sin embargo, en la mayoría de las materias, en lugar de optar por ese estudio particularizado por Subsectores, se ha considerado más adecuado efectuar un análisis de carácter global al respecto ya que, tal y como se pudo constatar en el Estudio realizado en el año 2002, la regulación de determinadas materias presenta cierta homogeneidad en todos los Subsectores. Esto no ha impedido, al margen de ese análisis global, que no se hayan destacado los aspectos particulares de cada uno de los Subsectores, como, por ejemplo, en relación al régimen disciplinario, en el que se ha efectuado un análisis general de las infracciones y sanciones contenidas en los diferentes convenios, pero, a la vez, en cuanto a las infracciones, se han reflejado de manera singularizada aquéllas que son propias de un Subsector, y, en general, se ha ido haciendo referencia a las innovaciones detectadas al respecto en los Convenios Colectivos analizados.

Ahora bien, al margen de que no se haya seguido una idéntica metodología para todas las materias por las razones apuntadas, sí existe una coincidencia al respecto en todas ellas. En concreto, aunque a la hora de elaborar este estudio se ha procedido al análisis particularizado de la totalidad de los Convenios Colectivos que se incluyen en el mencionado período para este sector, en ningún caso se ha pretendido marcar la evolución de cada materia en todos y cada uno de los Convenios que se recogen en el mencionado Anexo I de este trabajo. Por el contrario, se ha tratado de efectuar una valoración global de lo acontecido al respecto en cada uno de los temas abordados para el período mencionado. De este modo, en esta actualización se ofrece un balance general del período señalado en su conjunto.

En definitiva, en este trabajo se puede encontrar una actualización del informe relativo a la Negociación Colectiva en el Sector de la Enseñanza Privada elaborado en el año 2002. Informe que opera como referente fundamental a la hora de comprender tanto la delimitación del Sector, su elevada fragmentación en Subsectores, como los antecedentes del mismo, y la evolución que ha sufrido hasta ese año; así como aquellos

aspectos que se estudiaron en el mismo y que permanecen inalterados a los que sólo se hace una breve referencia en este trabajo; y aquéllos que han sufrido cambios en los Convenios posteriores para los que se procedió en ese momento a efectuar un análisis detallado, pero a los que en este trabajo tan sólo se hace una breve mención como referente para proceder al estudio de las innovaciones en el período de referencia señalado. Datos todos ellos de enorme relevancia para poder entender la dinámica y los cambios que se han producido en el citado Sector y, en particular, en los concretos Subsectores que lo integran.

Finalmente hay que señalar que la presente actualización es el resultado de un trabajo conjunto del Equipo de Investigación al que se ha hecho referencia. De hecho, cada uno de los integrantes del mismo ha aportado en todas y cada una de las materias analizadas su opinión y sus sugerencias a lo largo del proceso de elaboración de este trabajo. No obstante, hay que indicar que las materias relativas a la estructura de la negociación colectiva; tiempo de trabajo, derechos fundamentales del trabajador, solución de conflictos y comisión paritaria, son responsabilidad de Santiago González Ortega; que las referidas a ingreso en la empresa, período de prueba, contratación laboral, política de empleo, clasificación profesional, movilidad funcional, y retribuciones y estructura salarial han de atribuirse a Sebastián de Soto Rioja; que las relativas a protección social, suspensiones contractuales, extinción del contrato por jubilación del trabajador y derechos colectivos han sido desarrolladas por Susana Barcelón Cobedo; mientras que las materias referidas a prevención de riesgos laborales, movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, excedencias voluntarias, dimisión del trabajador, y régimen disciplinario son responsabilidad de Ana Moreno Márquez, que también ha llevado a cabo la labor de búsqueda de las fuentes utilizadas y ha elaborado el Anexo I de este trabajo (en el que consta la relación de las mismas), así como el apartado correspondiente a dichas fuentes. Por último, tanto la valoración acerca del seguimiento del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva (2005) en la negociación colectiva del Sector, como las valoraciones críticas han sido elaboradas por la totalidad de los miembros del Equipo de Investigación.

**1. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
(ÁMBITOS FUNCIONAL, TERRITORIAL, PERSONAL Y  
TEMPORAL)**

## **1. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (ÁMBITOS FUNCIONAL, TERRITORIAL, PERSONAL Y TEMPORAL)**

Como ya se puso de manifiesto en la obra que constituye el referente inexcusable del presente estudio (págs. 65 a 100), el Sector de la Enseñanza Privada se caracteriza, desde el punto de vista negocial, por el predominio del nivel estatal de negociación; pero con la singularidad de que el Sector se encuentra dividido en once Subsectores, cada uno de los cuales se rige por un convenio de ámbito nacional. Son los Subsectores de: Enseñanza Privada Concertada; de Educación Universitaria e Investigación; de Escuelas de Turismo; de Centros de Educación Especial; de Enseñanza de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos; de Enseñanza y Formación no Reglada; de Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de Formación de Postgraduados; de Asistencia y Educación Infantil; de Enseñanza Privada no Concertada; y, finalmente, de Autoescuelas. Esto hace que cada Subsector funcione, al menos en lo que a los convenios estatales hace referencia, de forma autónoma, creando ámbitos diferenciados de regulación que afectan a empresas cuya disciplina de las condiciones de trabajo, aun perteneciendo al mismo Sector común de la Enseñanza Privada, no se mezcla o combina con la de otro de los Subsectores.

Esto no impide, como es casi imposible de evitar debido a la esencial identidad de la actividad desarrollada, que el contenido material de los diferentes convenios estatales de Subsector se asemeje extraordinariamente, pudiéndose encontrar ejemplos incluso de copia o transcripción literal de la regulación de un convenio en otro convenio de un Subsector diferente. Sólo algunos de esos Subsectores escapan a esta realidad homogeneizadora, como sucede con los de Universidades; de Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de las Personas con Discapacidad; y de Colegios Mayores debido a las diferencias que existen entre la actividad regulada (peculiar en cuanto al tipo de enseñanza, el primero; singular por la multiplicidad de tareas como docencia, asistencia y empleo de los discapacitados, el segundo; particular en lo que hace al servicio que se presta, el tercero) y la más común del Sector que es, obviamente, la de la prestación de servicios de enseñanza y docencia en sus diversas modalidades y condiciones, aunque siempre en la dimensión privada de esa enseñanza. Seguramente sólo razones de carácter histórico, inercias negociadoras o resistencias de los sujetos legitimados en cada ámbito (como ya se pusieron de manifiesto en el estudio de referencia, págs. 33-44) han hecho que se mantenga la singularidad de un Sector regido básicamente por once convenios de Subsector y que podrían fácilmente simplificarse, como lo pone de manifiesto alguna experiencia autonómica a la que se hará referencia de forma inmediata.

Esta caracterización general del Sector no ha dejado de sufrir, aunque en medida todavía muy escasa, una transformación en línea de lo que en el estudio se calificó como “reintegración sectorial” (pág. 66); es decir, un proceso de unificación interna, desde la perspectiva negocial, del Sector de la Enseñanza Privada, al margen de la reintegración material que supone esa homogeneización de contenidos a la que se acaba de hacer referencia.

Una manifestación de lo que se dice se encuentra en el Subsector de Escuelas de Turismo cuyo Convenio es prácticamente igual que el Convenio del Subsector para los

Centros de Educación Universitaria e Investigación; sobre todo en lo que se refiere a la estructura negocial y la articulación (inexistente) con otros niveles de negociación, pero también en lo que hace a las reglas de administración y gestión del convenio e, incluso, a su contenido. El hecho de que el último Convenio aprobado de este Subsector sea el II Convenio Colectivo Estatal (BOE de 24 de septiembre de 2002), con una vigencia de cuatro años (2001 a 2004), y que no haya sido sustituido por otro y sin que se hayan producido ni siquiera revisiones salariales a partir de la última fecha de vigencia (esto es, el año 2004), puede certificar la práctica desaparición de este Subsector, sin duda integrado en su mayor parte en el Convenio que ha funcionado, respecto de este Subsector, como referencia.

Que no es otro que el Convenio Estatal del Subsector de Centros de Educación Universitaria e Investigación, en la medida en que las enseñanzas de Turismo se han integrado en la docencia universitaria puesto que pretendían ser conducentes a la obtención de títulos oficiales o diplomas como los que menciona el art. 2, referido al ámbito funcional, del mismo Convenio Estatal del Subsector de Escuelas de Turismo: “personal que preste servicios en centros de titularidad privada no integrados en una Universidad y que impartan 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”. Tras esta integración sólo una hipotética enseñanza especializada, no universitaria equivalente, de carácter técnico-turístico, justificaría el mantenimiento del Subsector; lo que es muy escaso fundamento para dicho mantenimiento. En consecuencia, al no haberse producido ninguna renovación del II Convenio Estatal del Subsector de Escuelas de Turismo (que ya se tuvo en cuenta en el estudio de referencia), no se tendrá en consideración en el actual análisis de la estructura de la negociación colectiva; y tampoco, por cuanto no ha habido actualización alguna, en lo referente a los contenidos materiales de los convenios.

Otra manifestación de reintegración sectorial, que ya se había iniciado con anterioridad pero que se ha consolidado en los últimos años, es la regulación unitaria por convenios colectivos autonómicos de varios Subsectores. De forma que los convenios colectivos autonómicos ignoran la división funcional, a nivel estatal, del Sector en once Subsectores para regular, de forma única y conjunta varios de ellos; es lo que hacen los Convenios Colectivos de la Enseñanza Privada de Cataluña y del País Vasco. En consecuencia, en estos ámbitos autonómicos (por ahora, sólo en ellos) el Sector de la Enseñanza Privada está organizado en menos Subsectores, en la medida en que el Convenio autonómico de la Enseñanza Privada acoge en su ámbito (así se pone de manifiesto en el art. 2 del Convenio de la Enseñanza Privada de la Comunidad Autónoma de Cataluña; DO de la Generalitat de 19 de septiembre de 2006), actividades como la enseñanza reglada sea o no concertada, la enseñanza no reglada, los colegios mayores y menores, la enseñanza de artes aplicadas y oficios artísticos, los centros sociales y algunos centros infantiles. De forma que sólo quedan al margen las enseñanzas universitarias, las autoescuelas, los centros de educación especial y algunos aspectos de la educación infantil; lo que supone, sin duda, una simplificación, particularmente racional, del panorama convencional. Algo menos ambicioso, pero en la misma línea, se manifiesta el Convenio Colectivo de Centros Privados de Enseñanza Reglada del País Vasco (BO del País Vasco, de 8 de septiembre de 2005), cuyo efecto más señalado es regular en un mismo texto convencional la actividad de enseñanza reglada, sea o no concertada. Hay que subrayar, no obstante, que estas manifestaciones de concentración de subsectores en un mismo convenio sólo han tenido lugar en las dos

CCAA mencionadas, sin que haya ni siquiera indicios de un intento semejante en las demás CCAA, en las que sigue funcionando sin cambio la estructural negocial subsectorializada.

La estructura general de la negociación colectiva en el Sector de la Enseñanza Privada es, como ya se advirtió en su momento (pág. 65-67) fuertemente centralizada y, además, en el nivel estatal. Es decir que la regulación de las condiciones de trabajo del Sector descansa mayoritariamente en convenios colectivos sectoriales de ámbito nacional. Algunos años después no se ha alterado básicamente esta característica, en la medida en que existen Subsectores en los que la regulación sigue siendo exclusivamente estatal, como es el caso de los Subsectores de Educación Universitaria e Investigación; de Escuelas de Turismo, de persistir como Subsector, lo que es discutible; de Universidades Privadas; o de las Autoescuelas. En los casos en los que existen convenios autonómicos, ello sólo sucede en determinadas CCAA. Como es el supuesto, ya mencionado, de la Enseñanza Privada en Cataluña y en el País Vasco; o de la Atención Especializada a Familia, Infancia y Juventud, o a Personas Discapacitadas, en la Comunidad Valenciana y la Comunidad Autónoma de Cataluña. Si bien puede apreciarse, como ahora se analizará de forma algo más detenida, un incremento de la actividad negocial autonómica (bien es verdad que para la suscripción no tanto de convenios sino de pactos sobre materias concretas) en el Subsector de la Enseñanza Privada Concertada; actividad existente en cuanto permitida por el Convenio Estatal. En estas ocasiones, el convenio autonómico, o el pacto, cumplen igualmente un papel centralizador, si bien ahora referido al exclusivo ámbito de la Comunidad Autónoma de que se trate.

Lo anterior quiere decir, en fin, que no existen convenios provinciales, salvo por lo que hace al Subsector (algo arcaico en lo que se refiere a su estructura negocial) de las Autoescuelas; donde, de forma irregular, se detectan convenios colectivos cuyo ámbito es el de las provincias de Guipúzcoa y Vizcaya, habiendo desaparecido los relativos a las provincias de Valencia y Granada. Sin que este ámbito negocial haya prosperado en otras provincias; seguramente por falta de práctica y de tradición y por impedirlo el propio Convenio Estatal, además de por el juicio mayoritario bastante negativo acerca de la adecuación actual del nivel de negociación provincial. En cuanto al nivel empresarial, la carencia de convenios es aplastante, de forma que sólo pueden destacarse convenios colectivos en empresas o entidades dedicadas a la educación especial o a la impartición de enseñanzas no regladas orientadas al empleo. Es el caso de los Convenios Colectivos de Empresa (aunque normalmente autonómicos, en razón del ámbito de actuación de estos organismos y sin duda debido también a las competencias igualmente autonómicas en estas materias) de las fundaciones dedicadas a la formación para el empleo (FOREM) en las CCAA de Andalucía, Asturias, Castilla-León, Castilla-La Mancha, Galicia, Navarra y Valencia; o de la empresa, de ámbito provincial, como es el caso de los Talleres Protegidos GUREAK, en Guipúzcoa.

Dada la estructura centralizada a nivel estatal, aunque por Subsectores, de la negociación colectiva en la Sector de la Enseñanza Privada, el análisis que se hace a continuación seguirá dicha estructura en diez Subsectores; y no once ya que, como se ha dicho, el Subsector de Escuelas de Turismo puede considerarse prácticamente desaparecido y, en todo caso, no existe norma convencional alguna aprobada tras el II Convenio Estatal del año 2002, ya analizado en el estudio que constituye la base de la presente actualización. En cada uno de ellos se hará referencia a las reglas de

organización de la negociación colectiva en el Subsector y se hará mención a las experiencias negociales de ámbito inferior, sean de naturaleza autonómica, provincial o de empresa.

### ***1.1. Subsector de la Enseñanza Privada Concertada***

Se denomina así al Subsector que los convenios califican como Enseñanza Privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos. Regulado en su momento por el IV Convenio Colectivo (BOE de 17 de octubre de 2000), dicho Convenio ha sido sustituido por el V Convenio Colectivo (BOE de 17 de enero de 2007), con una vigencia ordinaria hasta el 31 de diciembre de 2008. Nada se ha alterado en cuanto al ámbito funcional del Convenio, que sigue abarcando todos los niveles de la enseñanza no universitaria, tanto obligatoria (educación primaria y secundaria) como no obligatoria (bachillerato, formación profesional, educación permanente de adultos), así como los ciclos de educación infantil o la educación especial (siempre que estén integrados en un centro donde se impartan alguna de las enseñanzas antes mencionadas; de no ser así se rigen por sus propios convenios de Subsector), los programas de garantía social o de cualificación profesional inicial y los centros residenciales (colegios menores, residencias de estudiantes y escuelas hogar, salvo los Colegios Mayores que, como se ha indicado antes, pertenecen a otro Subsector). Lo relevante es que se trate de centros de titularidad privada que estén sostenidos, total o parcialmente, por fondos públicos (de aquí la denominación de Enseñanza Privada Concertada). Tampoco ha cambiado la tónica en cuanto a la vigencia del Convenio, que, aunque suscrito en enero de 2007, con una duración de dos años (hasta el 31 de diciembre de 2008), declara que los efectos económicos tendrán carácter retroactivo desde el fin de la vigencia del IV Convenio, es decir el 31 de diciembre de 2003. Una vigencia, pues, amplia en relación con lo que viene siendo el promedio de otros convenios colectivos, incluso de otros Subsectores del mismo Sector de la Enseñanza Privada.

#### ***1.1.1. Las previsiones del V Convenio Estatal en relación con la articulación de la negociación colectiva en el Subsector***

En cuanto al ámbito territorial del Convenio y su relación con otros niveles negociales, hay que reproducir aquí, en síntesis, el juicio expresado en el estudio de base, en la medida en que el art. 1 del V Convenio no ha alterado sustancialmente lo establecido en el IV Convenio. De forma que subsiste la pretensión centralizadora y de regulación integral de todas las condiciones de trabajo del Subsector, aunque tanto uno como otro Convenio indiquen que, en las CCAA con competencias exclusivas o plenas transferidas en materia educativa (hoy día, todas, incluidas las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla), pueden negociarse convenios colectivos de ámbito autonómico. Con independencia de las posibilidades legales de negociación de estos y otros convenios de ámbito inferior (provinciales o de empresa) que se fundamentan en el art. 84 del ET, dentro de los márgenes materiales que dicho artículo permite. La realidad ha demostrado, no obstante, que esas posibilidades provinciales o empresariales no se han explotado, de forma que, sólo en el ámbito autonómico, ha tenido lugar una negociación respecto de los centros de enseñanza privada concertada; aunque, como ya se ha indicado, no en todos ni mucho menos, existiendo convenios autonómicos exclusivamente en las CCAA de Cataluña y del País Vasco. Sobre ellos se volverá más adelante.

Al margen de los convenios autonómicos, el V Convenio del Subsector incluye una referencia nueva en su art. 1. Es la que se concreta en la frase: “Igualmente podrán negociarse Acuerdos Autonómicos en los términos y condiciones pactados en la Disposición Adicional octava de este Convenio”. Esta innovación del ámbito territorial del Convenio y, sobre todo, de las reglas de articulación entre éste y el inferior nivel autonómico, tiene un alcance distinto de la habilitación general, que estaba y permanece en el art. 1, acerca de la posibilidad de negociar convenios autonómicos del Subsector, sin condicionamiento material alguno, funcionando en este caso el Convenio Estatal como norma supletoria, pero dispositiva (esto es, no obligatoria en ningún sentido y disponible por la autonomía colectiva ejercida en el nivel autonómico sin cortapisa alguna, ya se trate de una negociación en peor, en mejor, o simplemente diferente, de la establecida en el Convenio Estatal). La nueva frase del art. 1 se limita a la negociación de Acuerdos Autonómicos, utilizando la diferencia terminológica para distinguir entre Convenios (como norma completa y reguladora de todas las dimensiones de la prestación laboral) y Acuerdos (en cuanto norma o regla de carácter monográfico, referida a una concreta cuestión o aspectos de las condiciones de trabajo).

No es que esta posibilidad negocial sea radicalmente nueva. Por el contrario, ya el IV Convenio la preveía en relación con dos materias concretas: complementos retributivos y configuración de funciones directivas temporales y su financiación (Disposición Adicional sexta). Una habilitación de la que, sobre todo en relación con los complementos retributivos, se ha hecho un uso muy abundante; con la finalidad de equiparar las condiciones retributivas de este personal con las de los docentes equivalentes de la enseñanza pública. Pues bien, lo innovador del V Convenio es que amplía las materias en relación con las cuales el Convenio permite la negociación de Acuerdos a nivel autonómico. Estas materias ampliadas se encuentran recogidas en la Disposición Adicional octava del Convenio, la cual relaciona las siguientes, además de las dos citadas: Acuerdos de mantenimiento del empleo para centros que extinguen unidades por no renovación de conciertos educativos; Acuerdos sobre equipos educativos; Acuerdos sobre acumulación de horas por lactancia; Acuerdos sobre medidas de favorecimiento de la jubilación parcial o total; y Acuerdos sobre jornada porque se considera la reducción de la misma una manifestación de calidad, pero sin que se rebasen los máximos del convenio.

**La ampliación material de estos Acuerdos (que en sí misma es, aunque parcial, una manifestación de descentralización negocial al llevar al ámbito autonómico cuestiones hasta ese momento reguladas de forma uniforme por el Convenio Estatal) ha hecho que versen, más allá de los aspectos meramente retributivos, sobre temas como: plantilla, reducción de carga lectiva y nuevas contrataciones (Acuerdo de Plantillas, BOE de 19 de diciembre de 2007, de la Comunidad Autónoma de Andalucía), acumulación de horas de lactancia (Principado de Asturias, BOE de 21 de diciembre de 2007, y Comunidad Autónoma de La Rioja, BOE de 16 de enero de 2008); carga lectiva y ratio profesor/alumno (Comunidad Autónoma de Galicia, BOE 30 de mayo de 2008). La publicación en el Boletín Oficial del Estado de estos Acuerdos autonómicos, obedece a la exigencia, contenida en el propio V Convenio Estatal, de que estos Acuerdos sean remitidos a la Comisión Paritaria del Convenio Estatal, a fin de que se depositen en el organismo competente (en este caso, la Dirección General del Trabajo del Ministerio correspondiente) y se proceda a su publicación en el BOE. Todo ello por cuanto la Disposición Adicional octava que permite estos Acuerdos**

establece que “forman parte del Convenio”, teniendo, en consecuencia, la misma vigencia, valor y alcance que el Convenio mismo. Una peculiar forma, sin duda, de integrar la negociación descentralizada en el texto de un Convenio de ámbito estatal. Por supuesto que, como sucede con los convenios autonómicos, el V Convenio sólo considera válidos los Acuerdos que se adopten por la mayoría de las dos representaciones legitimadas para negociar en el ámbito autonómico de que se trate.

### *1.1.2. La negociación colectiva autonómica en el Subsector de la Enseñanza Privada Concertada*

Las dos manifestaciones de la negociación autonómica en el Subsector de la Enseñanza Privada Concertada vienen siendo, hasta ahora exclusivamente, los Convenios Colectivos de la Enseñanza Privada de Cataluña y del País Vasco.

En cuanto a la primera, el Convenio actualmente vigente es el correspondiente al año 2007 (si bien fue publicado en el DO de la Generalitat de Cataluña con fecha 27 de mayo de 2008), numerado como VIII. Esta vigencia anual del VIII Convenio de Cataluña incide en la cadencia habitual de los anteriores convenios del mismo ámbito. Así el IV Convenio se aprobó para el año 2001 (DO de 30 de marzo de 2001), el V, de forma excepcional, estableció una vigencia de tres años (DO de 27 de octubre de 2003), el VI rigió para el año 2005 (DO de 5 de enero de 2005), y el VII, para el año 2006 (DO de 19 de septiembre de 2006)

Ninguna alteración se ha producido entre el Convenio del año 2001 y el actualmente vigente (del año 2007) en lo que se refiere a la regulación de la estructura de la negociación colectiva, confirmándose los rasgos que ya se ponían de manifiesto en el estudio de referencia: a) conquista del nivel autonómico con competencias materiales propias en la medida en que el Convenio Estatal del Subsector de la Enseñanza Privada así lo permite, como se ha visto; b) vocación del Convenio autonómico de regular todas las materias; c) integración de ciertos subsectores en el ámbito funcional del Convenio autonómico de Enseñanza privada, configurando un ámbito más amplio que el del Convenio Estatal de Enseñanza Privada Concertada; d) ninguna previsión acerca de la articulación del Convenio autonómico con niveles inferiores de negociación que sólo podrán tener lugar en los términos y en las condiciones previstas en el art. 84 del ET; sin que esas posibilidades, como era esperable, se hayan manifestado en forma alguna.

Por lo que se refiere al País Vasco, el Convenio sobre el que se basó el análisis que ahora se revisa fue el Convenio Colectivo de la Enseñanza Privada de la Comunidad Autónoma del País Vasco para el año 2002 (BO del País Vasco de 27 de febrero de 2003). Tras él se han aprobado, con una cadencia anual, el Convenio Colectivo para la Enseñanza Privada de la Comunidad Autónoma del País Vasco para el año 2003 (DO del País Vasco de 6 de septiembre de 2004); el Convenio Colectivo de Centros Privados de Enseñanza Reglada de la Comunidad Autónoma del País Vasco para el año 2004 (DO del País Vasco de 13 de septiembre de 2004); y, finalmente, el Convenio Colectivo de Centros Privados de Enseñanza Reglada de la Comunidad Autónoma del País Vasco para el año 2005 (DO del País Vasco de 8 de septiembre de 2005), sin que, pese a su vigencia anual, haya sido revisado posteriormente, entendiéndose por tanto prorrogado.

El cambio de denominación del Convenio, producido en el año 2004, tiene un cierto significado, en la medida en que atenúa la pretensión del Convenio de Enseñanza Privada del País Vasco de abarcar ámbitos que, desde la perspectiva de los convenios estatales, pertenecen a subsectores diferentes. En efecto, tanto el Convenio de año 2002 como del 2003 (que no introduce cambio alguno en esta materia) incluían un listado de enseñanzas afectadas por el Convenio donde, junto a las enseñanzas regladas (propias del Subsector de la Enseñanza Privada Concertada), se recogían actividades de enseñanza especializada no regladas (idiomas, informática, turismo, peluquería y estética, estas dos últimas pertenecientes a otros subsectores) o las escuelas de música (también adscritas a nivel nacional a otro Subsector); por no hablar del Subsector de la Enseñanza Privada no Concertada (también considerada otro Subsector desde el punto de vista de la estructura convencional nacional). Tan es así que el Convenio de 2002 preveía, buscando proporcionar cierta autonomía a los Subsectores integrados, que los centros de enseñanza especializada no reglada, podrían negociar un convenio de ámbito inferior al autonómico, sin ninguna limitación. Como establecía que las escuelas de música podrían negociar condiciones específicas, en materia de jornada y salario, que se incluirían en un anexo del propio Convenio Autonómico; una previsión que el Convenio de 2003 repitió.

El cambio de denominación del Convenio, en el año 2004 expresa, por tanto, una reducción de su ámbito funcional ya que, conforme al último de los convenios aprobados (el referido inicialmente al año 2005), sólo se refiere a la Enseñanza Privada Reglada no universitaria (concertada o no), de forma que otra enseñanza, particularmente la no Reglada, queda en principio excluida del ámbito del convenio. Así lo confirma el art. 2 del último Convenio donde se dice expresamente que las empresas que impartan enseñanzas no regladas (que el artículo considera ya no incluidas en el Convenio) podrán adherirse al mismo en los términos establecidos en el art. 92 del ET, ya tenga lugar dicha adhesión por acuerdo en cada empresa o en el propio sector en el ámbito autonómico (y habría que entender igualmente, provincial). Este tenor contrasta, como se ha dicho, con lo que señalaba el Convenio de la Enseñanza Privada del año 2002 (e igualmente el Convenio de 2003) en el sentido de que los centros de enseñanza especializada no reglada podían, no obstante estar incluidos en el ámbito del Convenio, negociar convenios de ámbito funcional inferior (esto es convenios acordes con el ámbito funcional del Subsector de la Enseñanza no Reglada no Universitaria), separándose de la disciplina del Convenio de la Enseñanza Privada, inicialmente negociado para aplicárseles.

En cuanto a las escuelas de música, no ha cambiado el tenor de su inclusión en el Convenio del año 2002, que continúa en el Convenio de 2005, si bien se les permitía, y se les sigue permitiendo, que negocien un acuerdo específico (que recoja sus especificidades, sobre todo en materia de jornada y salario) que se considerará un Anexo al Convenio autonómico de la Enseñanza Privada Reglada no universitaria. Ejemplos de este tipo de acuerdo son los de los años 2002, 2004 y 2005 (publicados en el BO del País Vasco de 27 de febrero de 2003, de 1 de marzo de 2005 y de 21 de noviembre de 2005, respectivamente), que se refieren, efectivamente, sólo a la jornada de trabajo, a la definición de horas lectivas y complementarias y a las tablas salariales para cada año. Se mantiene, no obstante, la pretensión del Convenio de regular mediante un único texto todo lo relativo a la enseñanza privada reglada, sea o no concertada; lo que supone una regulación integradora, en el ámbito autonómico, de diferentes Subsectores, pese a su separación convencional en el ámbito nacional.

### ***1.2. Subsector de Centros de Educación Universitaria e Investigación***

El X Convenio Colectivo Estatal para estos Centros para los años 2000 a 2002 (BOE de 22 de febrero de 2000), referente del estudio en el que se basa la presente actualización, fue sustituido por el XI Convenio Colectivo Estatal para los años 2004 y 2005 (BOE de 9 de junio de 2004) y, finalmente, por el XII Convenio Colectivo Estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación para el año 2007, aún vigente aunque prorrogado (BOE de 9 de enero de 2007).

Prácticamente ningún cambio es posible destacar en lo relativo a la estructura de la negociación colectiva ya que se trata de un Subsector autónomo, de ámbito estatal, donde no se ha producido ninguna negociación en ámbitos inferiores, ni autonómico, ni provincial, ni de empresa. Y ello pese a que el art. 1 del XII Convenio permite (como ya permitían anteriores Convenios) que puedan negociarse convenios, tanto de ámbito inferior al estatal pero superior a la empresa, como convenios de empresa o de ámbito inferior. En ambos casos con una limitación material de los posibles contenidos de dichos convenios (mayor si se trata de convenios de empresa o inferiores) que reproduce lo establecido en el art. 84 del ET. Cuestión diferente es la negociación de empresa o inferior, que el art. 84 del Estatuto no tolera, mientras sí la de ámbito superior a la empresa, si está vigente un convenio colectivo de ámbito superior y que, sin embargo, el art. 1 del XII Convenio Estatal de Centros de Educación Universitaria e Investigación sí permite, como se ha dicho; aunque sea con una fuerte limitación material que añade a las previstas en el art. 84 del Estatuto la de salarios, jornada y vacaciones y clasificación profesional. Una suma de cuestiones (típicas por otra parte de la negociación empresarial) que, verdaderamente, reduce de forma muy sustancial el repertorio de materias que tales hipotéticos convenios empresariales o de centro de trabajo podrían abordar. Todo lo anterior ha tenido como resultado esa carencia de convenios de ámbito inferior al estatal, por lo que la centralización de la negociación colectiva en este Subsector es total y no se ha visto alterada.

### ***1.3. Subsector de Centros de Educación Especial***

Regulado con carácter general por los Convenios relativos a los Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Personas con Discapacidad, el X Convenio Colectivo Estatal, para los años 2002-2003 (BOE de 19 de febrero de 2003), fue sustituido por el XI Convenio Estatal, para el año 2004 (BOE de 21 de marzo de 2005), y por el, actualmente, vigente XII Convenio Estatal, para los años 2005-2006, sin que se haya producido una nueva negociación, al margen de determinados acuerdos de revisión salarial, para el año 2007. En todo caso, hay que recordar que el Convenio Estatal de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Personas con Discapacidad regula tres tipos de centros: los de carácter asistencial (asistencia, rehabilitación, formación y promoción de las personas con discapacidad); los centros educativos o centros de educación especial, orientados a las personas con algún tipo de discapacidad; y, los centros de trabajo o centros especiales de empleo, para este mismo tipo de personas. Esta trilogía tiene como consecuencia que existan diferencias de regulación muy importantes según el tipo de centro y, por derivación, algunos problemas de relación entre los tres bloques.

En cuanto a la estructura de la negociación colectiva, el XII Convenio Estatal ha introducido algunas modificaciones respecto de lo establecido en los Convenios

estatales anteriores, aunque sin alterar esencialmente su orientación. De la nueva regulación, combinada con las previsiones anteriores que se mantienen, pueden destacarse los siguientes rasgos:

En primer lugar, el art. 1 del Convenio Estatal declara de sí mismo su calidad de instrumento de la articulación de la negociación colectiva en el Subsector de centros y servicios de atención, asistencia, educación, diagnóstico, rehabilitación y promoción de personas con discapacidad. Lo que pretende realizar conforme a las siguientes reglas: a) el Convenio Colectivo General, en principio estatal; b) los convenios colectivos de empresa; c) los acuerdos sobre materias concretas. Esta supremacía del Convenio Estatal, que el mismo art. 1 subraya, se materializa en que los convenios y acuerdos de ámbito inferior que se pacten se encuentran en una relación de subordinación respecto del Convenio Estatal; y, además, en que tales convenios y acuerdos no pueden alterar ni modificar las materias del Convenio Estatal que éste considera no disponibles. Tales son: periodo de prueba, grupos profesionales, modalidades de contratación, régimen disciplinario, normas mínimas en materia de salud laboral y movilidad geográfica. Lo que son, prácticamente, las mismas materias que el art. 84 impide negociar a convenios posteriores de ámbito inferior (aunque siempre superior a la empresa). Una prohibición que el último número del art. 1 del Convenio Estatal proyecta también sobre los convenios de ámbito autonómico. Por último, el art. 1 declara la intención de que el Convenio Estatal funcione como referente negocial de todo el Subsector, estimulando la adhesión al mismo desde el plano de la empresa. En segundo lugar, estas reglas, bastante limitativas y expresivas de la intención centralizadora del Convenio Estatal, se matizan en el art. 8 del actual XII Convenio Estatal, en el que se establece, de una parte, que los convenios de ámbito inferior ya existentes (esto es, que hubieran conquistado su espacio de negociación) seguirán aplicándose, ya que el Convenio Estatal no cuestiona su vigencia; de otra parte, y de forma semejante a lo que sucede en el Subsector de Enseñanza Privada Concertada, el XII Convenio Estatal admite que, en las CCAA con plenas competencias educativas o asistenciales, puedan negociarse complementos retributivos para el personal afectado.

Las manifestaciones de estas posibilidades negociadoras en ámbitos inferiores, pese a la pretensión centralizadora del Convenio Estatal, son múltiples, algunas de las cuales anteriores al Convenio actualmente vigente. Así, en cuanto a los acuerdos autonómicos sobre materias retributivas, pueden citarse los de 2005 y 2006, para la Comunidad de Madrid (BOE de 14 de septiembre de 2005 y de 29 de junio de 2006); de la Comunidad de Aragón, sobre mejora salarial (BOE de 18 de septiembre de 2006); del Principado de Asturias, sobre mejora salarial y complemento retributivo (BOE de 27 de abril de 2007 y de 16 de noviembre de 2007); de las Comunidades Autónomas de las Islas Baleares (BOE de 9 de junio de 2007 y de 5 de julio de 2008). La publicación de estos acuerdos autonómicos en el BOE se debe a la exigencia del XII Convenio Estatal de que estos acuerdos se remitan a la Comisión Paritaria del Convenio para que ésta proceda a seguir los trámites conducentes a su registro y publicación.

En cuanto al ámbito autonómico de negociación, ésta ha tenido lugar en las CCAA de Valencia y de Cataluña; pudiéndose encontrar muchas manifestaciones de convenios autonómicos en relación con la atención a las personas con discapacidad; la atención especializada para la familia, la infancia y la juventud; la educación especial; los centros de asistencia y rehabilitación; y los talleres para disminuidos. Más concretamente, y respecto de la atención a personas con discapacidad, el I Convenio

Colectivo para Centros de Atención a personas con discapacidad de Valencia (DO de la Generalitat Valenciana de 7 de noviembre de 1997), fue sustituido por el II Convenio Colectivo Laboral Autonómico (DO de la Generalitat Valenciana de 7 de 9 de febrero de 2001), por el III Convenio Colectivo del mismo ámbito (DO de la Generalitat Valenciana de 28 de octubre de 2004), y por el IV Convenio Colectivo (DO de la Generalitat Valenciana de 1 de julio de 2006), actualmente en vigor, si bien su vigencia estaba prevista, como en los casos anteriores con una duración de tres años, para los años 2005-2007. Se trata de Convenios cuyo ámbito de aplicación son los centros asistenciales para personas discapacitadas, no tanto los centros educativos o los centros especiales de empleo, que se abordan de forma más tangencial.

También en la Comunidad Autónoma Valenciana puede destacarse la negociación de convenios referidos a las empresas de Atención Especializada en el ámbito de la Familia, la Infancia y la Juventud (en particular empresas o centros dedicados a residencias de menores, centros de día de menores, viviendas tuteladas y programas de medio abierto) que, partiendo el I Convenio autonómico (DO de la Generalitat Valenciana de 13 de febrero de 2002), para los años 2002-2004, culmina en el II Convenio del mismo ámbito (si bien las enumeración de centros se amplía de la anterior a centros de recepción, centros de acogida, hogares funcionales, pisos de emancipación, y centros de reforma), para los años 2004-2007 (DO de la Generalitat Valenciana de 17 de agosto de 2004).

Por lo que se refiere a la Comunidad Autónoma de Cataluña, los convenios se han orientado hacia el ámbito de la educación especial (referidos a servicios de atención precoz y educación básica obligatoria de las personas con problemas y alteraciones de tipo físico y sensorial, psíquico, caracterial, de personalidad y con trastornos de conducta social) y los talleres para disminuidos psíquicos. En cuanto a los primeros, se han sucedido, con una vigencia anual, los Convenios autonómicos para el Subsector de las Escuelas de Educación Especial. Pudiéndose destacar los siguientes: el VIII Convenio de los años 2000-2001 (DO de la Generalitat de Cataluña, de 7 de febrero de 2001); IX Convenio para el año 2002 (DO de la Generalitat de Cataluña, de 23 de mayo de 2003); el Convenio, no numerado como X, para el año 2003 (DO de la Generalitat de Cataluña, de 9 de octubre de 2003); el X Convenio para el año 2004 (DO de la Generalitat de Cataluña, de 16 de agosto de 2004); el XI Convenio para el año 2005 (DO de la Generalitat de Cataluña, de 29 de septiembre de 2005); y, finalmente, el XII Convenio de los años 2006 y 2007 (DO de la Generalitat de Cataluña, de 4 de octubre de 2006), actualmente en vigor aunque prorrogado.

En cuanto a los talleres para disminuidos psíquicos, desde el V Convenio autonómico, para los años 2001-2002 (DO de la Generalitat de Cataluña, de 21 de mayo de 2002), hasta el VII Convenio, para el año 2005 (DO de la Generalitat de Cataluña, de 4 de septiembre de 2006), pasando por el VI Convenio, para los años 2003-2004 (DO de la Generalitat de Cataluña, de 9 de noviembre de 2005), este particular ámbito del Subsector de Educación Especial, se ha venido regulando por normas convencionales de tipo ordinario, salvo para el periodo 2006-2008, en el que la regulación se encuentra en un Pacto de eficacia limitada o convenio colectivo de naturaleza extraestatutaria (DO de la Generalitat de Cataluña, de 22 de julio de 2008). En todo caso se trata de empresas o centros especiales de empleo, servicios sociales de integración laboral y centros ocupacionales de titularidad privada; y, también, como sucedía con los convenios autonómicos de la Comunidad Valenciana, espacios negociadores ya conquistados hace

tiempo y que el Convenio Estatal del Subsector de Educación Especial expresamente respeta en su autonomía.

Por lo que hace a la negociación colectiva de empresa, puede destacarse al respecto el Convenio Colectivo de la empresa Talleres Protegidos Gureak S.A. que, como el propio Convenio indica es una organización creada para generar y gestionar oportunidades laborales estables y lo más adaptadas posible a las limitaciones de las personas con discapacidad y que se vinculan con la empresa mediante contratos especiales referidos a los centros especiales de empleo. Estos talleres han sido regulados por los Convenios Colectivos de empresa de los años, 2002 (BO de Guipúzkoa, de 11 de abril de 2002), 2005 (BO de Guipúzkoa, de 8 de febrero de 2005) y el actualmente vigente, del año 2008 y para los años 2007-2009 (BO de Guipúzkoa de 7 de agosto de 2008). De nuevo aquí se trata de espacios de negociación empresarial ya conquistados en su momento frente al Convenio Estatal (no existiendo convenio autonómico) y que han preservado su autonomía al permitirlo igualmente el Convenio nacional.

En muchos de los Convenios que se han citado dentro de este apartado correspondiente al Subsector de Educación Especial, hay que destacar, en cuanto al ámbito personal de aplicación, la exclusión de una serie de personas como es el caso de los funcionarios del Estado o de la Comunidad Autónoma que presten servicios en estos centros, los profesionales o especialistas que trabajen para los mismos en calidad de profesionales libres mediante contratos de arrendamientos de servicios, los miembros de las comunidades religiosas que sirvan en estos centros o instituciones, el personal en prácticas por razón de estudio y, finalmente, el voluntariado. Exclusiones, no por numerosas menos razonables, en la medida en que estas personas no están vinculadas por contratos de trabajo, realizando su trabajo o prestación conforme a otros títulos jurídicos (funcionariado, voluntariado, pertenencia a una comunidad religiosa, etc.).

#### ***1.4. Subsector de Enseñanza de Peluquería y Estética, de Enseñanzas musicales y de Artes aplicadas y Oficios artísticos***

Subsector regulado hasta 31 de diciembre de 2004 por el IV Convenio Colectivo Estatal (BOE de 2 de mayo de 2002), ahora sustituido por el V Convenio Colectivo (BOE de 2 de julio de 2007), con una vigencia desde el 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2010. Una duración media convencional particularmente amplia si se compara con la vigencia anual de los convenios de otros Subsectores. Al margen de la inclusión o integración, por obra de los Convenios autonómicos de la Enseñanza Privada de Cataluña y el País Vasco, de este Subsector en el ámbito del Subsector de la Enseñanza Privada, obviamente sólo con eficacia en la respectiva Comunidad Autónoma, a nivel nacional, el Subsector de Peluquería y Estética, de Enseñanzas musicales y de Artes aplicadas y Oficios artísticos ha estado y sigue estando regulado, de forma centralizada, por el Convenio Estatal.

La centralización de la negociación colectiva en este nivel es una realidad pese a las previsiones contenidas en el art. 1 del Convenio vigente (lo que ya se afirmaba también en el anterior IV Convenio Estatal) de una posible negociación, tanto de ámbito inferior al nacional pero superior a la empresa, como en el ámbito de la empresa. Previsiones muy limitativas respecto del ámbito supraempresarial (en realidad sólo se tolera esa negociación inferior si se restringe a las materias que prevé (o no prohíbe) el art. 84 del ET; pero también del ámbito de empresa, donde la posible (y no desarrollada)

negociación tampoco podría abordar cuestiones como salario, jornada, clasificación profesional y vacaciones. En cuanto se trata de una regulación idéntica a las que se contiene en el Convenio Estatal de Educación Universitaria e Investigación, pueden traerse a colación aquí las afirmaciones hechas anteriormente.

Las dos únicas singularidades (que el V Convenio Colectivo Estatal mantiene de la redacción del anterior IV Convenio) son las de: a) establecer, en relación con los convenios de empresa que pudieran negociarse vigente el Estatal, que su vigencia finalizará obligatoriamente el 31 de diciembre de 2010, lo que significa limitar la habilitación de esa negociación colectiva posterior de empresa, ahora ya no sólo material sino también temporalmente. Una limitación temporal que el Convenio Estatal puede imponer al estar en sus manos, por imposición del art. 84 del ET, el control de la negociación colectiva posterior de ámbito inferior al estatal. Ello no impide, desde luego que, si una empresa del Subsector quisiera dotarse de un convenio colectivo propio, pueda hacerlo; siempre que el hipotético convenio de empresa se negociara y registrara al fin de la vigencia del estatal y antes de su renovación; b) ordenar que los posibles convenios posteriores inferiores al nacional deban respetar el contenido del convenio estatal como un “conjunto de derecho necesario de mínimos”; lo que vuelve a introducir una limitación a la negociación posterior de convenios inferiores en la medida en que estos convenios sólo podrán mejorar (puede aceptarse que flexiblemente y en consideración conjunta) lo fijado en el Convenio Estatal. Dadas las variadas y relevantes cortapisas a la negociación colectiva posterior inferior al Convenio Estatal que se acaban de mencionar, parece difícil (como así ha sido) que existan tales convenios. Sólo los convenios autonómicos, al manejar un ámbito material o funcional más amplio (el de la Enseñanza Privada) en el que se inserta el más específico del presente Subsector, han podido orillar las limitaciones anteriores, sobre la base de tratarse de un ámbito distinto sólo parcialmente coincidente.

### ***1.5. Subsector de Enseñanza y Formación no Reglada***

El IV Convenio Colectivo Estatal para la Enseñanza y Formación no Reglada, para los años 2000-2002 (BOE de 21 de febrero de 2001), fue revisado por el V Convenio Colectivo Estatal, para los años 2003-2005 (BOE de 13 de febrero de 2004), y, finalmente, sustituido por el VI Convenio Colectivo Estatal, para los años 2006-2009 (BOE de 30 de junio de 2007), siempre con una vigencia amplia de tres años que, incluso, se ha incrementado a cuatro en el último Convenio Estatal. Por otra parte, la Disposición Final cuarta del IV Convenio Estatal, que se ha reproducido textualmente en el V y en el VI Convenio Estatales, indicaba que los negociadores colectivos del Subsector de la Enseñanza y de la Formación no Reglada se manifestaban dispuestos a contribuir a la “normalización de la negociación colectiva de los diversos sectores que conforman la enseñanza privada”, posibilitando la negociación de un acuerdo general o marco para el conjunto del Sector de la Enseñanza Privada. En definitiva, que en el Subsector de la Enseñanza y Formación no Reglada se aceptaba e impulsaba el proceso de integración interna del sector al que se viene haciendo referencia. Aunque ese proceso no haya dado fruto alguno, por el momento, y así lo evidencia el mantenimiento mismo del Convenio Colectivo Estatal del presente Subsector.

En cuanto a las reglas de estructuración negocial del Subsector por obra del Convenio Colectivo Estatal, ninguna singularidad, al margen de su pobreza, puede destacarse. Todas las versiones del Convenio Estatal repiten el contenido del art. 1,

conforme al cual, los convenios de ámbito inferior al estatal que pudieran firmarse a partir de la vigencia del convenio nacional (se supone, pues, que tanto supraempresariales como inferiores a la empresa) deberán excluir de la negociación una serie de materias que son, literalmente, las que el art. 84 del ET excluye en las posibles negociaciones posteriores de ámbito inferior, pero supraempresariales, al convenio de ámbito superior. En consecuencia, el art. 1 del VI Convenio Estatal no añade nada a las previsiones legales, salvo por lo que se refiere a la posible negociación en el ámbito de la empresa que, aparentemente, tolera (si bien con las limitaciones materiales antes dichas) mientras que el art. 84 ET la prohíbe; salvo que el convenio superior lo permita, como sucede en el caso del Subsector de Enseñanza y Formación no Reglada.

En cuanto a los convenios de empresa que se han negociado, se ha producido una cierta expansión de los mismos, aunque limitada a un tipo concreto de centro como es el que se acoge bajo la denominación de Fundación para la Formación y el Empleo (FOREM), existente en distintas CCAA, como es el caso de Asturias, Andalucía, Cantabria y León, Castilla-La Mancha, Galicia, Navarra y la Comunidad Valenciana. Se trata de convenios de empresa, pero de una empresa peculiar (constituida en fundación) y con un ámbito de actuación autonómico, coincidente con el espacio competencia también autonómico. Además de las diversas FOREM, existe en Asturias una Fundación específica, con una función similar, como es la FUCOMI (o Fundación Comarcas Mineras), igualmente dotada de convenio propio.

En concreto, el III Convenio Colectivo FOREM Andalucía, para los años 2001-2004 (BO de la Junta de Andalucía, de 27 de diciembre de 2001), fue sustituido por el IV Convenio Colectivo, para los años 2005-2008 (BO de la Junta de Andalucía, de 25 de noviembre de 2005), luego modificado sensiblemente en algunos aspectos (BO de la Junta de Andalucía de 20 de noviembre de 2007). En cuanto al Principado de Asturias, se ha suscrito el Convenio Colectivo FOREM Asturias, para los años 2006-2009 (BO del Principado de Asturias, de 6 de agosto de 2007); de forma similar al I Convenio Colectivo FOREM de Castilla y León, para los años 2005-2007 (BO de Castilla y León, de 1 de julio de 2005), o al Convenio Colectivo FOREM Castilla-La Mancha, para los años 2005-2006 (DO Castilla la Mancha, de 18 de noviembre de 2005). Otras CCAA, como es el caso ya citado de Andalucía, han venido desarrollando convenios de empresas aplicados a las Fundaciones para la Formación y el Empleo. Así sucede con los convenios colectivos FOREM de Galicia, cuyo convenio colectivo actualmente en vigor para los años 2006-2008 (DO de la Comunidad Gallega, de 26 de julio de 2006), ha sustituido al anterior, suscrito en el año 2002, para los años 2002-2003 (DO de la Comunidad Gallega de 7 de octubre de 2002); con los convenios colectivos FOREM de Navarra, donde el convenio en vigor, para los años 2005-2008 (BO de Navarra, de 7 de marzo de 2005), ha sustituido al anterior convenio de 2003, para los años 2003-2004 (BO de Navarra, de 4 de junio de 2003); o, en fin, con los convenios colectivos FOREM del País Valenciano, cuyo convenio actualmente en vigor, el VIII, para los años 2005-2008 (DO Comunidad Valenciana, de 1 de junio de 2006), es la continuación de una serie de convenios de empresa anteriores como son el V Convenio, para el año 2001, el VI, para los años 2002-2003, el VII, para el año 2004 (DO Comunidad Valenciana, de 13 de octubre de 2004). Por lo que hace al Convenio de la Fundación de Comarcas Mineras, FUCOMI, el Convenio, para los años 2001-2003 (BO del Principado de Asturias, de 7 de noviembre de 2001), ha sido revisado por el Convenio, para los años 2004-2007 (BO del Principado de Asturias, de 17 de noviembre de 2004).

### ***1.6. Subsector de Colegios Mayores Universitarios Privados***

Como en el caso de los Subsectores de Centros de Educación Universitaria e Investigación y de Enseñanza de Peluquería y Estética, de Enseñanzas musicales y de Artes aplicadas y Oficios artísticos, la regulación convencional, respecto a la estructura de la negociación y a la articulación de la nacional con la autonómica, provincial o de empresa, no ha variado desde la versión contenida en el IV Convenio Colectivo de Colegios Mayores Universitarios (BOE de 1 de octubre de 2001), hasta la actualmente vigente del VI Convenio Colectivo para el periodo de 1 de enero de 2007 al 31 de diciembre de 2010 (BOE de 24 de octubre de 2009).

Convenios Estatales que, con una duración estandarizada de tres años, también expresan, como en los casos citados, una fuerte centralización que ha hecho inexistentes los convenios de ámbito inferior. Y como en los casos anteriores, el Convenio Estatal establece reglas muy rígidas prohibitivas de la negociación posterior de ámbito inferior, quedando restringidas sus posibilidades a los temas que el art. 1 del VI Convenio no prohíbe, en línea con las previsiones legales contenidas en el art. 84 del ET. Por último, la Disposición Adicional del VI Convenio sigue permitiendo que centros que no sean propiamente Colegios Mayores Universitarios de titularidad privada (regidos hasta el momento por el Convenio Colectivo Estatal de la Enseñanza Privada) puedan acogerse al Convenio del Subsector de Colegios Mayores, siempre que haya acuerdo entre empresa y trabajadores. En definitiva, ningún cambio del articulado del Convenio en lo relativo a la estructura de la negociación colectiva que es exclusivamente de carácter estatal y, en consecuencia, fuertemente centralizada. Aunque quizás pudiera discutirse la persistencia de este Subsector dada la atonía negociadora y la posibilidad de insertarse, sin demasiadas dificultades técnicas, en el ámbito del Convenio Colectivo de la Enseñanza Privada o, incluso, en el de las Universidades Privadas. Lo que, sin duda y como puede predicarse de otros Subsectores, redundaría en una mayor simplificación del panorama negocial del conjunto del Sector de la Enseñanza Privada.

### ***1.7. Subsector de Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de formación de Postgraduados***

Tras el III Convenio Colectivo Estatal de Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de formación de Postgraduados (BOE de 20 de septiembre de 2001), se han aprobado el IV Convenio Colectivos estatal (BOE de 4 de agosto de 2004) y el V Convenio Colectivo Estatal (BOE de 18 de enero de 2006), actualmente vigente, que ha ampliado a tres los dos años de vigencia habituales en los anteriores Convenios; una ampliación, aunque de corta duración, del tiempo pactado de vigencia que confirma una tendencia que puede apreciarse en general en los diversos Subsectores a suscribir convenios dotados de un tiempo de vigencia mayor. Lo que sin duda proporciona estabilidad y fijeza a los contenidos convencionales.

Tanta estabilidad que el contenido de los sucesivos Convenios estatales (no hay manifestaciones de convenios autonómicos, provinciales o de empresa), en lo que hace a la estructura de la negociación y a sus ámbitos, se repite sin modificación alguna. De forma que el V Convenio permite la negociación posterior en ámbitos inferiores siempre que no afecten a una serie de materias (en concreto, las de salario, jornada, vacaciones y categorías profesionales) que, siendo menores que las que se contienen en el art. 84 del ET a los efectos de impedir una negociación posterior inferior, son, no obstante, las

centrales de cualquier proceso negociador. Lo que, en la práctica, dificulta enormemente esa negociación inferior. Aunque pueda sostenerse, en relación con los posibles convenios colectivos autonómicos o provinciales, que la prohibición del art. 1 del V Convenio es discutible al estar habilitados tales convenios por el art. 84 del ET a abordar más cuestiones que las que establece el citado art. 1.

La ausencia de singularidad de la regulación de la estructura negocial (que se asemeja a varios de los Convenios de Subsector ya analizados) hace que sólo merezcan destacarse las previsiones relativas al ámbito personal del V Convenio. En primer lugar, el Convenio excluye de su aplicación a personal que colabore en proyectos específicos acordados en otras Universidades; lo que no se justifica suficientemente ya que ni la naturaleza temporal de la colaboración, ni el hecho de que el trabajo pueda desarrollarse en otros centros universitarios son razones suficientes para excluir a un determinado personal de la aplicación del Convenio. En segundo lugar, igual juicio crítico puede formularse respecto de la exclusión de los graduados que se inicien en la docencia bajo la dirección del profesorado de plantilla del centro; en la medida en que ni se trata de becarios, ni el hecho de la iniciación excluye la naturaleza laboral del trabajo y la obligación de suscribir el correspondiente contrato de trabajo en prácticas. En tercer lugar, la exclusión del Convenio del personal jubilado que siga colaborando sólo se justifica si dicha colaboración es gratuita, no si está retribuida en cuyo caso se trata de una prestación laboral, aunque peculiar (en contenido y tiempo) y que, por tanto, debe estar sujetas a las previsiones convencionales, salvo que exista algún tipo de reglamento interno del centro que establezca el estatuto de tales profesores jubilados colaboradores. En cuarto lugar, el Convenio excluye también a los profesionales que, en virtud de convenio específico, presten servicios docentes para las Universidades en centros ajenos a las mismas; una exclusión igualmente discutible ya que, si se trata de prestación de servicios a la Universidad de que se trate, el lugar de la impartición de la docencia es irrelevante. Como puede apreciarse, por tanto, una serie de exclusiones del ámbito subjetivo de dudosa legalidad.

### ***1.8 Subsector de Asistencia y Educación Infantil***

Vigente el VII Convenio Colectivo Estatal de Centros de Asistencia y Educación Infantil (BOE de 27 de noviembre de 2002) para el año 2002, fue sustituido por el VIII Convenio Estatal para el año 2003 (BOE de 22 de agosto de 2003), seguido por el IX Convenio Estatal para los años 2004-2005 (BOE de 6 de mayo de 2005), y, finalmente, revisado por el X Convenio Estatal, para los años 2006-2009 (BOE 7 de junio de 2007). Una sucesión de convenios en los que puede apreciarse la tendencia a la ampliación del tiempo de vigencia, habiendo pasado de una vigencia estándar de un año, a otra de dos y, en la actualidad, a una de cuatro años. La estabilidad convencional corre paralela a la estabilidad de los contenidos del Convenio que, en lo relativo a los ámbitos y a la estructura negocial, se limitan a copiar lo ya regulado en el VII Convenio; un contenido, por otra parte, particularmente lacónico y escaso ya que no contiene ninguna previsión al respecto (salvo las obligadas referencias a la vigencia y a la descripción del ámbito funcional).

### ***1.9 Subsector de Enseñanza Privada no Concertada***

El VII Convenio Colectivo Estatal del Subsector de Centros de Enseñanza Privada en régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o

subvencionado (BOE de 28 de mayo de 2002), dotado de una vigencia de cuatro años (2001-2004), ha sido sustituido por el VIII Convenio Estatal, para los años 2005-2009 (BOE de 26 de abril de 2006), incrementado en un año una duración ya amplia. Ningún cambio ha tenido lugar en relación con la materia de la estructura de la negociación colectiva de este Subsector que el Convenio Estatal vigente ordena en su art. 5.

**Una norma que, en primer lugar, reproduce (apartado primero) lo establecido en el art. 84 del ET en relación con el ámbito material de negociación de los convenios posteriores, inferiores al nacional pero superiores al espacio empresarial; es decir, que la negociación es posible, pero no en las materias que tanto el art. 84 ET como el art. 5 del Convenio listan. En segundo lugar, el art. 5 del Convenio Estatal permite que se negocien convenios de empresa, vigente el Convenio Estatal, pero excluyendo una serie de materias (salario, jornada, vacaciones y clasificación profesional) muy propias de los convenios de empresa, con lo que, en la práctica, se anula gran parte del interés en la negociación a ese nivel. En tercer lugar, el art. 5 del Convenio Estatal establece que los convenios de empresa que se negocien (ninguno, por ahora) deberán acabar su vigencia con la del Convenio Estatal; lo que, también es, como se ha visto en relación con otros Subsectores, una regla muy limitativa de la negociación posterior. Más permisivo es el Convenio Estatal respecto de los convenios autonómicos; en la medida en que las posibilidades de negociación son muy abiertas en cuestión material, y el art. 5 del Convenio Estatal establece que será supletorio pero “con carácter dispositivo”, respecto de las materias no negociadas en el convenio autonómico. Una negociación que, pese a todo, no han tenido tampoco lugar, salvo en los casos de las CCAA de Cataluña y el País Vasco, donde, como se ha indicado antes, los Convenios autonómicos de la Enseñanza Privada han incluido en su ámbito todas las manifestaciones de la enseñanza privada, fuera o no concertada, a diferencia del tratamiento, a nivel estatal, en el que, como se aprecia, se diferencia entre los Subsectores de la Enseñanza Privada Concertada y la Privada no Concertada.**

#### *1.10. Subsector de Autoescuelas*

El Subsector de Autoescuelas es, desde el punto de vista de la negociación colectiva, un subsector singular dentro del conjunto del Sector de la Enseñanza Privada. No sólo porque se trata de un tipo de enseñanza que podría insertarse, a nivel convencional, en algún otro de los Subsectores (como, por ejemplo, el de Enseñanza y Formación no Reglada) dando un paso más en el proceso de integración interna del Sector, sino también porque se trata de un Subsector que, junto al tradicional rasgo de la centralización negocial a nivel estatal de la mayoría de los subsectores de la Enseñanza Privada, está caracterizado por la pervivencia de cuatro (en realidad, sólo dos) ámbitos provinciales tradicionalmente separados del Convenio Estatal. Se trata de las provincias de Guipúzcoa y Vizcaya; y, hasta hace poco, las de Granada y Valencia. Sin que existan particulares razones, más allá de la tradición, la inercia y la conservación de espacios negociales, para justificar el mantenimiento de estos convenios provinciales y la ausencia de iniciativas de generación de convenios en otras provincias (al margen de que se considere que el nivel provincial es un nivel de negociación escasamente innovador y que no debe ser promocionado). Como en tantos otros de los Subsectores del Sector de la Enseñanza Privada, en el de Autoescuelas se asiste a una absoluta carencia de convenios de empresa, sin duda debido, entre otras razones (la atonía de la

negociación colectiva infrasectorial) a la propia dimensión, habitualmente reducida, de las empresas.

En cuanto a la regulación convencional, el XVIII Convenio Colectivo Estatal de Autoescuelas, para los años 2001-2003 (BOE de 13 de agosto de 2002), fue sustituido por el XIX Convenio Colectivo Estatal para el año 2004 (BOE de 1 de diciembre de 2004), y, finalmente, revisado por el XX Convenio Colectivo Estatal para los años 2005 a 2007, actualmente vigente, aunque prorrogado (BOE de 24 de febrero de 2006). Su contenido, en relación con la estructuración de la negociación colectiva en el Subsector es especialmente pobre, posiblemente debido a la naturaleza muy tradicional de los convenios de este Subsector; de forma que no existe previsión alguna al respecto. El hecho de que existan convenios provinciales se debe a que tales convenios conquistaron en su momento ese espacio negocial y, en virtud el art. 84 del ET, al ser los primeros en el tiempo, defienden dicho espacio frente a la regulación del convenio nacional que, sencillamente, no se aplicará en las provincias donde ya existen convenios provinciales (las cuatro, mejor dos, mencionadas). En las que no es así, la hipotética negociación de nuevos convenios provinciales podrá tener lugar, conforme a las exigencias del art. 84 del ET, bien al fin de la vigencia del convenio nacional, bien durante su vigencia pero afectando sólo a las materias que el mismo art. 84 no prohíbe. En cuanto a la duración del convenio, y salvo el paréntesis del año 2004, se trata de una duración relativamente amplia (tres años como regla más común) lo que hace que este Subsector se acerque a los demás de la Enseñanza Privada en cuanto a esta tendencia general a ampliar la duración promedio de los convenios colectivos.

En lo que se refiere a los convenios provinciales, el Convenio Colectivo para el sector de Autoescuelas-Escuelas de Conductores de Vizcaya (DO Bizkaia de 22 de abril de 2002), fue sustituido por el Convenio Colectivo del mismo ámbito para los años 2004-2006 (DO Bizkaia de 9 de febrero de 2006) y, finalmente, por el Convenio Colectivo para los años 2007-2008 (DO Bizkaia, de 3 de abril de 2007). Por lo que hace a la provincia de Guipúzcoa, el Convenio Colectivo para el sector de Autoescuelas de Guipúzcoa (DO Guipúzkoa, de 25 de marzo de 2003), fue sustituido por el Convenio Colectivo del mismo ámbito para los años 2004-2005 (BO Guipúzkoa de 11 de octubre de 2004), y finalmente, por el Convenio Colectivo para los años 2006-2008 (DO de Guipúzkoa de 18 de septiembre de 2006). En cuanto a la provincia de Valencia, el Convenio Colectivo del Sector de Autoescuelas de Valencia para los años 2001-2004 (BO de Valencia de 23 de agosto de 2001), ha sido revisado por el Convenio Colectivo del mismo ámbito, para los años 2005-2006 (BO de Valencia de 23 de junio de 2006), sin que haya sido sustituido por ningún convenio posterior. Por lo que se refiere a la provincia de Granada, el XVIII Convenio Colectivo para la actividad de Autoescuelas (BO Granada de 26 de marzo de 2002), negociado para los años 2001-2002 no ha sido revisado posteriormente.

Los datos anteriores ponen de manifiesto algunas tendencias que es importante subrayar: a) la duración media de los convenios, al igual que sucede con el convenio estatal del Subsector es relativamente amplia y se mantiene como tal o incluso tiende a ampliarse; b) mientras que en las provincias de Guipúzcoa y Vizcaya, los convenios provinciales se mantienen, pese a la pobreza de contenidos y a la extraordinaria semejanza con el convenio estatal, en las provincias de Valencia y Granada tales convenios han dejado de existir como ámbitos diferenciados: claramente en el caso de la provincia de Granada, puesto que ningún nuevo convenio se ha suscrito tras el

establecido para los años 2001-2002, mientras que en el caso de Valencia, el último convenio negociado se remonta, en cuanto a su vigencia, a finales del año 2006; c) esta última característica de la negociación provincial en el Subsector de Autoescuelas pone de manifiesto la tendencia a la integración interna del Subsector de la que se hablaba antes, algo que ya los propios Convenios provinciales de Granada y Valencia auguraban y también un cierto proceso de centralización al haber disminuido las unidades provinciales de negociación.

En efecto, el Convenio provincial de Granada ya señalaba la intención de los negociadores de tender a integrarse en el ámbito de aplicación del Convenio Estatal, declarándose permeable a lo que pudiera establecerse en el ámbito nacional en cuanto a condiciones de trabajo y salario y abriendo la posibilidad de una integración total en el convenio estatal. Lo que ha tenido lugar. Por lo que hace al Convenio provincial de Valencia, tanto la versión de 2001 como la de 2006 contenían la declaración de exclusividad, como instrumento de regulación, del Convenio provincial para la provincia de Valencia, si bien, salvo que se firmase un convenio estatal que sustituyera a las ordenanzas laborales, en cuyo caso tal convenio estatal sería de aplicación sólo en lo no regulado por el convenio provincial. Sin duda que tal convenio estatal ya existe (justamente el nacional del Subsector de Autoescuelas) por lo que, desde luego, funciona la regla de norma supletoria del Convenio estatal en relación con el Convenio provincial. No obstante, la ausencia de renovación del Convenio provincial permite pensar que, finalmente, también el Convenio de Autoescuelas de la provincia de Valencia ha quedado integrado en el ámbito de aplicación del Convenio nacional del Subsector; lo que, de suceder, no afectaría grandemente a las condiciones de trabajo, muy similares a las que se contienen en el Convenio Estatal.

## **2. INGRESO EN LA EMPRESA, PERIODO DE PRUEBA Y CONTRATACIÓN LABORAL**

## **2. INGRESO EN LA EMPRESA, PERIODO DE PRUEBA Y CONTRATACIÓN LABORAL**

### ***2.1. Nota preliminar a la edición renovada del Informe***

Tal y como se viene poniendo de manifiesto desde el inicio, la virtualidad de este trabajo, de revisión y actualización del estudio ya elaborado en 2002 sobre los textos convencionales de este ámbito funcional –con las adiciones y renovaciones lógicas por el trascurso del tiempo- aconsejan en cada caso un tratamiento metodológico singular. Para este capítulo, se va a optar por actualizar el conjunto de datos estadísticos, respetando la redacción original en todo aquello que no sea incompatible. Sin perjuicio de la constatación de cada una de las citas que se contienen, y corrección en su caso, y por supuesto, de la incorporación de cuantas menciones pueden considerarse novedosas y representativas del estado actual de la negociación, con remarque expreso de las mismas a efectos de su mejor identificación.

### ***2.2. Ingreso en la empresa, poder de organización empresarial y forma del contrato***

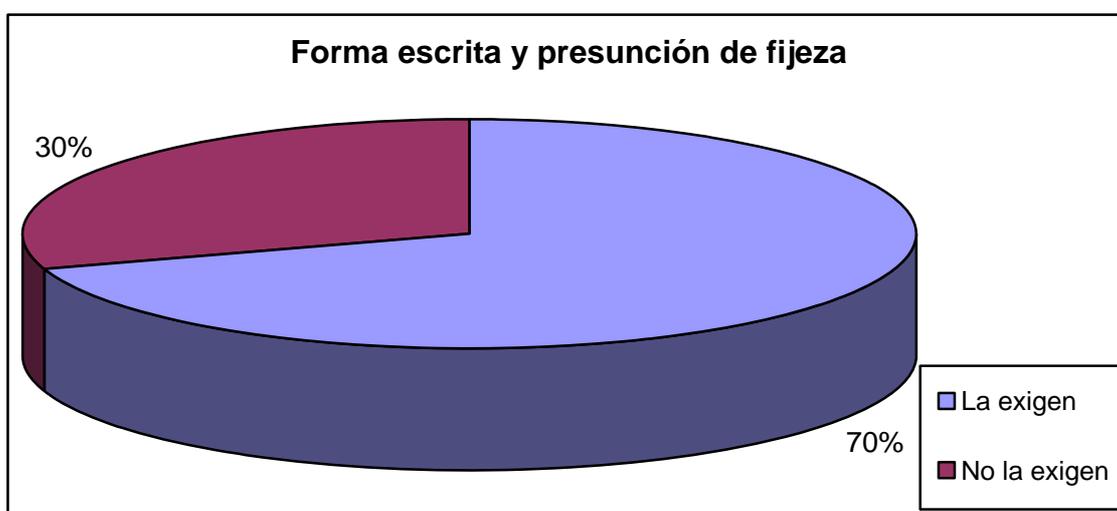
La selección y adopción de fórmulas para determinar el criterio de ingreso de los trabajadores en cualquier organización productiva forma parte del derecho de libertad de empresa del que es titular constitucional el empleador *ex art.* 38 CE. El empresario posee una amplia libertad original, tanto en 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 en 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.

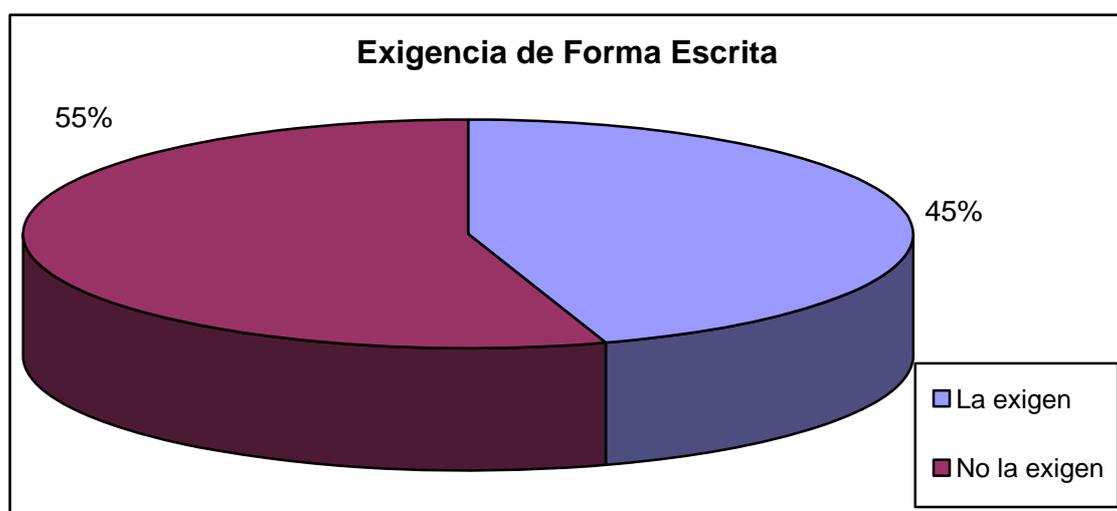
En cualquier caso, y aun tratándose el de la Enseñanza, que aquí se analiza, de un Sector eminentemente privado, en el que incluso la forma de participación que se conoce de la Administración pública no alcanza ciertos extremos –como se sabe en los ámbitos de la enseñanza concertada, el papel de la Administración 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 omnímoda libertad del empresariado.

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



Base de datos: 25 convenios colectivos computables (22 sectoriales y 3 de empresa) vigentes en 2008

La comparación de los gráficos exige, antes de nada, explicar las diferencias de magnitud que contienen y el sentido de la comparación. Así, mientras que en la muestra

de 2002 se incluían tanto convenios que exigieren la forma escrita en todo caso, como el conjunto de cláusulas por las que se prefiere la contratación indefinida, en el segundo, tan sólo se computan los que la exigen indubitadamente la forma escrita para todas las modalidades de contratación, en cuanto que garantía de los derechos básicos de información.

En cualquier caso, de ambos gráficos puede extraerse como primera conclusión la abrumadora presencia en los Convenios de la referencia a la forma, aunque quizás lo más interesante sea la similitud que presentan y la riqueza de su contenido, cuando se computan los convenios que contienen alguno de ambos tipos de previsión a la vez –en cuyo caso, se roza el 90%-. Pues en ese caso 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, a veces incluso, a las secciones sindicales, como lo fija el art. 14 del IV Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunidad Valenciana); 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 legislado-; 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.

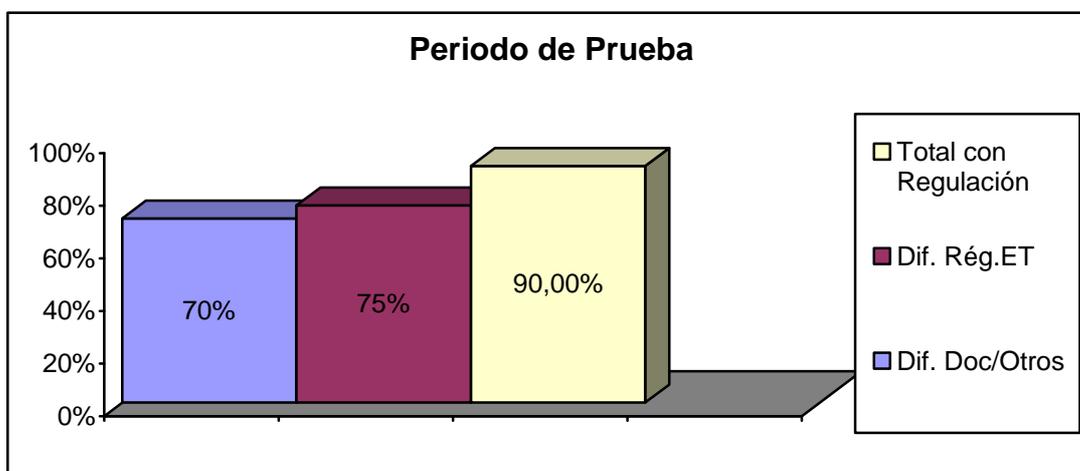
Por último, y no por ello menos importante, habría que resaltar también ahora, sin perjuicio de ciertas menciones que se analizarán en relación a las distintas modalidades contractuales, que es escaso aún el desarrollo que se observa de las nuevas previsiones del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, 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.

### ***2.3. 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 expresos 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.

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 relación 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.



Base de datos: 25 convenios colectivos computables (22 sectoriales y 3 de empresa) vigentes en 2008

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 topes 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 pese a tratarse de una facultad unilateral, en principio, de libre desistimiento.

Así, la duración media que se establece en la mayoría de los convenios puede situarse en torno a tres meses –siempre referido al personal docente– (art. 9 del VI Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada, art. 25 del VII Convenio Colectivo de ámbito estatal de Centros de Asistencia y Educación Infantil y art. 17 del VI Convenio Colectivo de Colegios Mayores Universitarios); cuatro meses (art. 12 del II Convenio de ámbito estatal para las Escuelas de Turismo y art. 14 del V Convenio Colectivo estatal para los Centros de Enseñanzas de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y Artes Aplicadas y Oficios Artísticos); o hasta cinco meses de duración máxima (art. 13 del V Convenio colectivo de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados).

También existen ejemplos que elevan ese tope a diez o doce mensualidades, exclusivamente para el personal docente que adquiere la condición de fijo o indefinido, y que son los casos más singulares. Como el del art. 23 del V Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos y art. 22, del XII Convenio Colectivo Estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación, respectivamente. En el primer caso, incluso, se prevé que la empresa no podrá ejercer el derecho de libre desistimiento en décimo mes dos veces consecutivas para el mismo puesto de trabajo, en una clara medida anti fraude o uso abusivo, sin que la literalidad de la cláusula ayude mucho sin embargo en los casos en que no se apure tanto el plazo de ejercicio.

En algunos casos, se decía, concretamente en los últimos textos señalados se fija una compensación en forma de derecho a una indemnización de dos días de salario por cada mes trabajado, siempre que la resolución sea a instancias del empresario y ese desistimiento se produzca transcurridos los primeros cuatro meses de relación. La fórmula que se utiliza en el art. 8 del Convenio colectivo de trabajo del sector de las Escuelas de educación especial para los años 2006 y 2007 para 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 en todo caso.

## ***2.4. Contratación Laboral***

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, sin perjuicio de las concreciones en forma de tope de horas complementarias, como es el caso del II Convenio Colectivo Estatal para las Escuelas de Turismo (art. 16) y V Convenio colectivo estatal para los centros de enseñanzas de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y artes aplicadas y oficios artísticos (art. 13), que lo limitan al 30 por ciento.

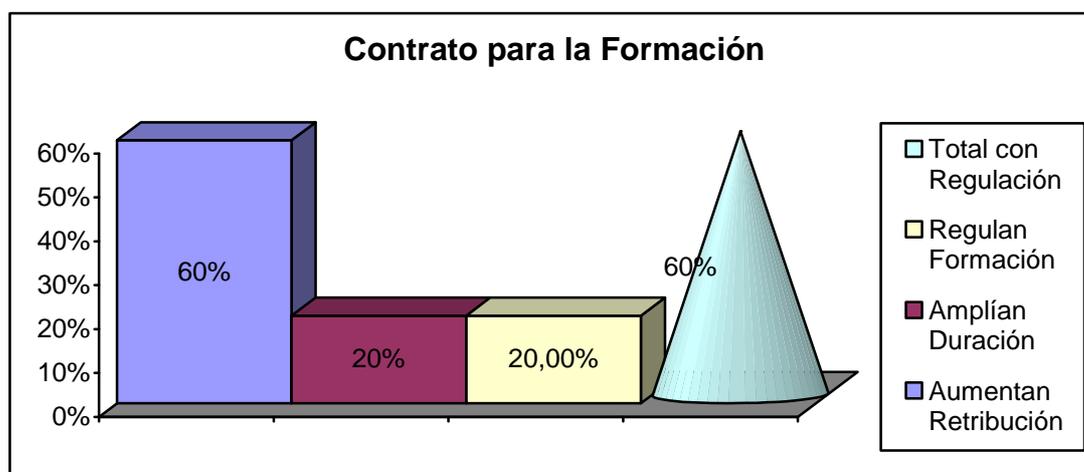
Especial interés muestran también los convenios más recientes en otras modalidades que pueden calificarse más de fomento de la ocupación que de atención a necesidades objetivas de duración determinada, muy especialmente la de relevo, cuya irrupción se cuantifica en algo más de la mitad de los convenios sectoriales, con especificaciones de interés en materia de transformación en indefinido del trabajador relevista -XII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad (art. 23), la singularidad por la condición religiosa del trabajador causante - II Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la Familia, Infancia y Juventud, en la Comunidad Valenciana (art. 18)-; o la reducción de la edad de reconocimiento a la jubilación parcial a los 55 años - IV Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunidad Valenciana (arts. 50 y 51)-.

Por último, son casi inexistentes las menciones al resto de modalidades, entre otros motivos, por su clara inadecuación a la propia naturaleza de la actividad empresarial que se desarrolla tal como ahora se conceptúa –fijos discontinuos, aunque no falten referencias, como la del XII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad (art. 15.a), que exige que la interrupción sea al menos de 2 meses-; o realmente intrascendentes, por no contener más que una sencilla remisión a la normativa aplicable, como ocurre en los convenios seleccionados a nivel de empresa (vgr. Convenio Colectivo de la empresa «Talleres Protegidos Gureak, S.A.», Convenio Colectivo de la empresa «Fucomi-Fundación Comarcas Mineras»).

## 2.4.1. Contratos formativos

### 2.4.1.1. 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 de 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: 25 convenios colectivos computables (22 sectoriales y 3 de empresa) vigentes en 2008

De los datos reproducidos destaca, en primer lugar, cómo la mayoría de los Convenios que abordan la regulación de esta modalidad de contrato formativo lo hacen para tratar sobre el capítulo retributivo y mejorar la retribución proporcional al SMI que marca el mínimo indispensable. Y es que la totalidad de los convenios que van a afectar a la regulación estatutaria, lo hacen en el sentido de mejorar la retribución prevista en el art. 11,1 Estatuto de los Trabajadores.

Diferente es el abordaje de otras cuestiones que se delegan en la negociación colectiva. Así, apenas se distinguen tablas de máximo que alteren la regulación legal, como es el caso del XII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad (art. 21.2).

Otro 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, alternando con trabajo o concentrado dichos periodos. Igual de excepcional resultan los casos en los que se encuentra un aumento del porcentaje del tiempo dedicado a formación (el caso del XII Convenio Estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación (art.21) y V Convenio de Universidades Privadas, Centros Universitarios y Centros de Formación

de Postgraduados (art.12.g), 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 supuestos 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 años la duración máxima (X Convenio colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil, art. 22, y XX Convenio colectivo Nacional de Autoescuelas, art. 6.2.2); y en otros casos se aumenta el mínimo a doce meses (V Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas 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.

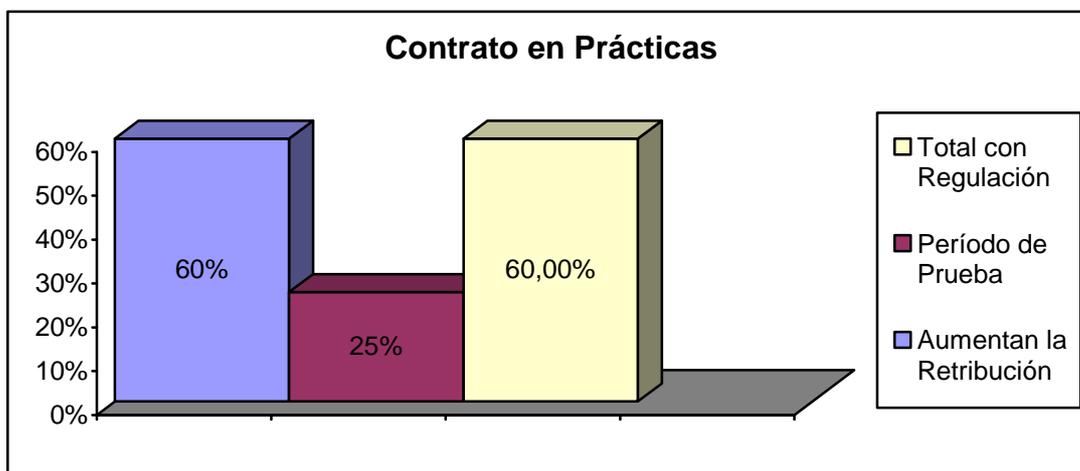
#### ***2.4.1.2. Contrato en prácticas***

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 por que 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.

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 al igual que ocurría en el apartado anterior, también aquí todos los convenios actúan en el sentido de aumentar los porcentajes mínimos del art. 11,1 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 V Convenio de Enseñanza y Formación no reglada, en el X Convenio Colectivo de ámbito estatal de Centros de Asistencia y Educación Infantil y en el VI Convenio Colectivo Nacional de Colegios Mayores Universitarios); pasando por el 80-90/100 (XII Convenio de ámbito estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación y el II Convenio de ámbito estatal para las Escuelas de Turismo); o por el 85/95 (XI Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas); hasta el 100/100 (VII Convenio Colectivo de Trabajo del Sector 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 (V 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.



Base de datos: 25 convenios colectivos computables (22 sectoriales y 3 de empresa) vigentes en 2008

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. 11.1 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 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 VIII Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada en Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (art. 19); del VI Convenio Colectivo de Colegios Mayores Universitarios (art. 13.c) y del III Convenio de Universidades Privadas, Centros Universitarios y Centros de Formación de Postgraduados (art. 12.f). También el VII Convenio Colectivo de Trabajo del Sector 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.

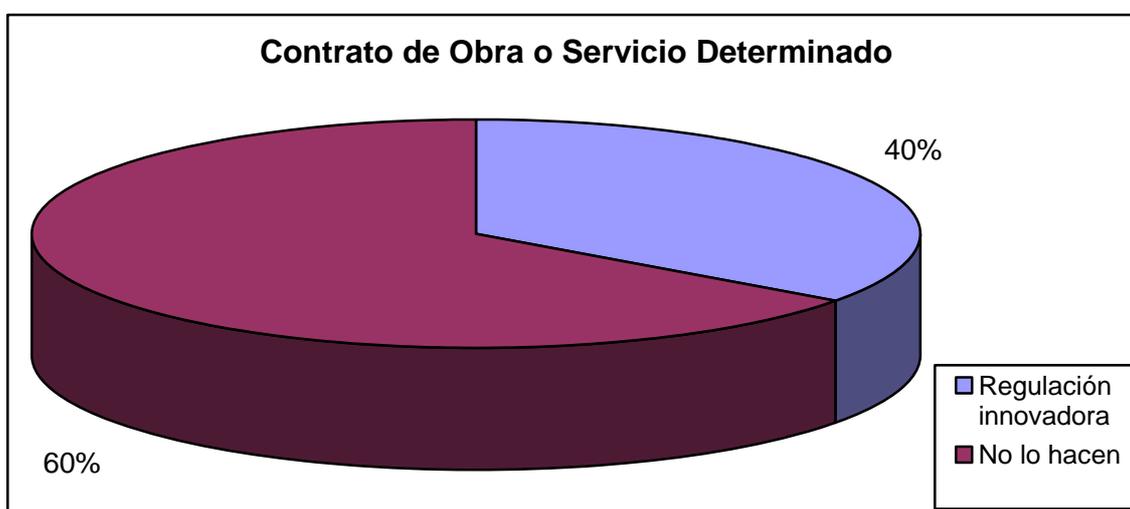
#### 2.4.2. Contratos estructurales

Las modalidades de contratación consideradas van a ser, como ya se justificó, las previstas en el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto que en ellas 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. En ese sentido, del contenido de los Convenios analizados arroja la siguiente información:

#### 2.4.2.1. Contrato de obra o servicio determinado

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*”.



Base de datos: 25 convenios colectivos computables (22 sectoriales y 3 de empresa) vigentes en 2008

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 VIII 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 V 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 porque no está asegurada su continuidad, más bien todo lo contrario, o una demanda estudiantil suficiente que justifique su proyección de

futuro, o como se añade, salvo que se ocupe por un trabajador fijo-discontinuo. Por último, cabe también destacar que se trate de contrataciones por organización de cursos de doctorado, seminarios de especialización (art. 16 del II Convenio Estatal para las Escuelas de Turismo), o desdoble de asignaturas prácticas.

En cualquier caso, se especifique o no de manera expresa 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 del art. 11 del VI 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, con independencia de que ello constituya precisamente el objeto principal y único de su actividad. Como lo prevé el art. 8.b del VI Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada, y el 20 del XII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.

Pero, y sobre todo, el caso del art. 5 del IV Convenio Colectivo FOREM Andalucía, en el que se llega a afirmar que la contratación para obra o servicio determinado será la modalidad preferente de contratación en la empresa.

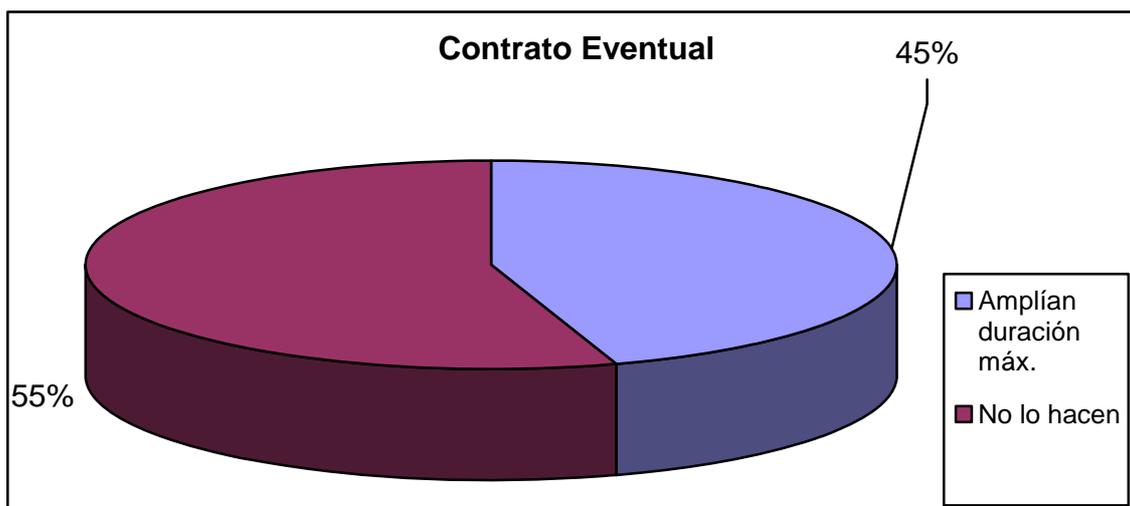
También singulares en esta materia, las previsiones sobre la duración mínima de 12 meses, o hasta el 31 de diciembre, pese a ser de duración determinada pero fijación incierta la impronta de estos contratos, como se encuentran en el art. 8 del Convenio colectivo de trabajo del sector de las Escuelas de educación especial para los años 2006 y 2007; y 12 del VIII Convenio Colectivo de la Fundación FOREM de la CCAA Valenciana.

#### ***2.4.2.2. 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, 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 y con el objeto de su mejor comparación con los datos de 2002, 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.



Base de datos: 25 convenios colectivos computables (22 sectoriales y 3 de empresa) vigentes en 2008

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 que un motivo de organización o previsión de aumentos de producción en 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 necesariamente deba pensarse que los mayores periodos se corresponden con la duración más amplia del contrato. E, incluso, de 13 meses en un periodo de referencia de 18, cuando se concierten en centros especiales de empleo, art. 17 IV Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunidad Valenciana

Entre los primeros, los casos del VI Convenio Colectivo de Colegios Mayores Universitarios y el II Convenio de ámbito estatal para las Escuelas de Turismo; los segundos la mayoría de los Convenios analizados: el VIII Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada en Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, el Convenio Colectivo de Centros Privados de Enseñanza Reglada del País Vasco, X Convenio colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil, VIII Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel

concertado o subvencionado, XX Convenio colectivo Nacional de Autoescuelas y el Convenio Colectivo para las Escuelas de Educación Especial de Cataluña.

Otras menciones de interés en orden a garantizar un uso limitado y no abusivo de esta figura contractual son las de las 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. Así, el VI Convenio colectivo de Colegios Mayores Universitarios (art. 12).

Por último, y aunque sea resaltar otro elemento de carencia o ausencia, 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. Con la excepción del VIII Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (art. 17), en el que se eleva a 9 días, también para el caso del contrato de obra o servicio.

#### **2.4.2.3. 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 XII 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. Ni tampoco con el caso del art. 19 del V Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, idéntico en ese último aspecto (por acceso o encargo de funciones directivas, aunque sea a tiempo parcial), si se hace en los mismos términos.

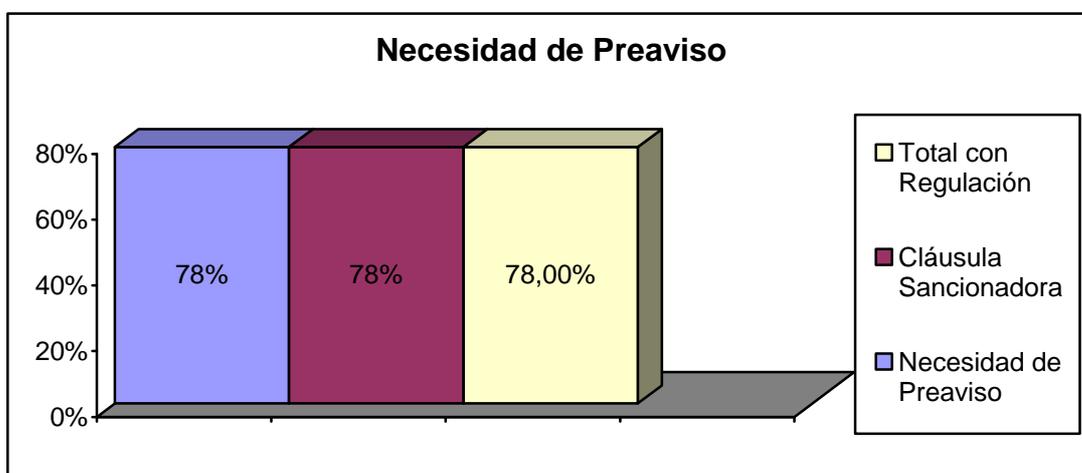
### ***2.5. Cese anticipado y preaviso***

Si bien puede resultar extraño en un capítulo destinado al ingreso en la empresa y a la contratación, el tratamiento de los modos de extinción de la relación laboral, éste 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 del plazo 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.

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 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 el caso extinción, que no deja de traslucir una situación final descompensada.



Base de datos: 25 convenios colectivos computables (22 sectoriales y 3 de empresa) vigentes en 2008

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 VI Convenio colectivo 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. 25 del V 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 VI Convenio de enseñanza y formación no reglada, que obliga a respetar el plazo de preaviso incluso durante el periodo de prueba –reducido eso sí a la mitad de su duración normal-.

Otro tipo de límite, por el contrario, es el que aparece en el art. 25 del Convenio II Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la Familia, Infancia y Juventud, en la Comunidad Valenciana, que exime del cumplimiento en los supuestos en que se acceda a un puesto interino en la función pública. La obligación de presentar el finiquito con antelación a la firma para su debido estudio, es también exigida en el último texto, así como en el art. 17 del V Convenio colectivo de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados. O la previsión del art.5 del Convenio Colectivo de trabajo del sector de Autoescuelas de la provincia de Valencia 2005-2006, de dudosa legalidad, al cuantificar la sanción por falta de preaviso 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 también el art. 19 del Convenio Colectivo del personal de 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.

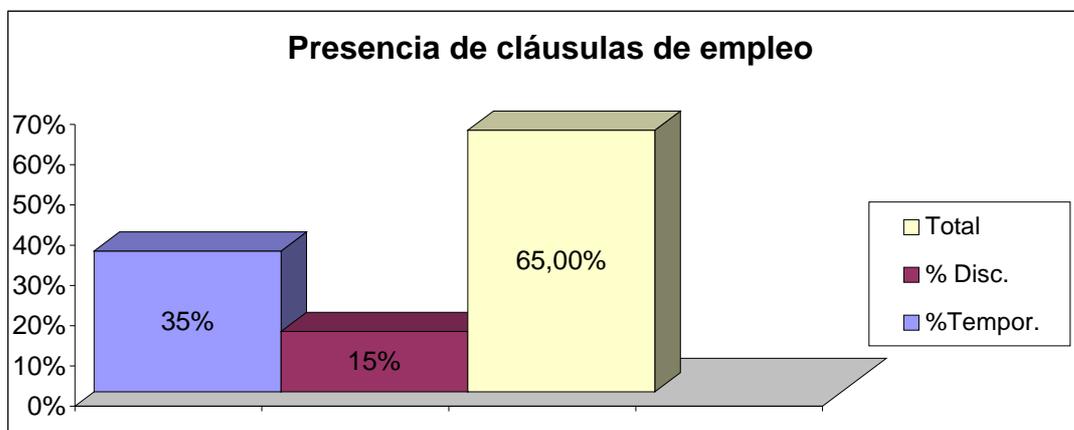
**3. POLÍTICA DE EMPLEO: PLURIEMPLEO,  
FORMACIÓN PROFESIONAL, SUCESIÓN DE  
CONTRATAS Y EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL**

### 3. POLÍTICA DE EMPLEO: PLURIEMPLEO, FORMACIÓN PROFESIONAL, SUCESIÓN DE CONTRATAS Y EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

#### 3.1. Cláusulas de empleo

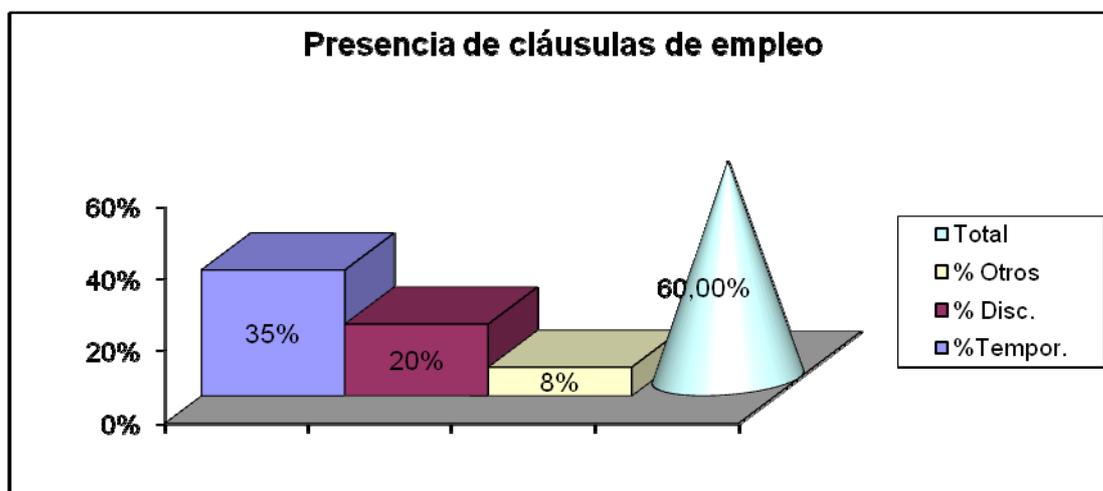
Una primera manifestación de esta posibilidad de modular o limitar la potestad empresarial a través de la negociación colectiva es la que se conoce como cláusula de empleo. Es cierto que son muchas las variedades que ésta puede adoptar e, incluso, que en la mayoría de las ocasiones la crítica principal 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 eficiente desde el punto de vista de la eficiencia de la 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 (vgr., privación del carnet de conducir, sobre todo en las autoescuelas, etc.)-.

Teniendo en cuenta esa amplia gama de contenidos, puede afirmarse que las cláusulas de empleo son, en realidad, bastante 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. Así como las meras declaraciones que reproducen mandatos directos del legislador, como la menciones relativas a la forma o causa de los contratos y a las consecuencias de su incumplimiento, o a la continuidad en la prestación de servicios tras agotar la duración inicialmente prevista o máxima de los contratos temporales. Dato éste que ha de servir también para explicar la reducción en los porcentajes totales comparativos entre 2002 y 2008.



Base de datos: 20 convenios colectivos sectoriales vigentes en 2002

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



Base de datos: 25 convenios colectivos computables (22 sectoriales y 3 de empresa) vigentes en 2008

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 se pueden identificar 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, si bien son muchos los matices que condicionan la forma de medirlo.

Por ejemplo, en el caso del VIII Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada en Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, el art. 23 establece ahora que el porcentaje de personal fijo de plantilla habrá de representar como mínimo el 40 % del total. Con lo que se reduce el máximo anterior del 70 al 60 por ciento de contratos temporales, cantidad que se determinaba indirectamente porque lo que se garantizaba era que, al menos, un 30 por ciento de la plantilla fuese fija. Aunque se siguen excluyendo los contratos de obra o servicio, relevo e interinidad. En idéntico sentido, de exclusión de estas mismas modalidades el caso del art. 17 del V Convenio Colectivo de empresas de Enseñanza Privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos, quizás por ello el porcentaje de trabajadores temporales se reduce al 25 por ciento. Sin diferente precisión, el art. 14 del Convenio colectivo de trabajo del sector de enseñanza privada de Cataluña para el año 2006, diferencia entre centros o niveles en régimen de pago delegado (40% de temporales) y 50 por ciento para los demás casos.

Por su parte, el art. 18 del IV 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. 16 del Convenio Colectivo para Empresas de atención especializada en el ámbito de la familia, infancia y juventud. En otros casos, como el del art. 13 del VII Convenio Colectivo de Trabajo de Talleres para Disminuidos Psíquicos de Cataluña, que fija el porcentaje más bajo de contratación temporal, el 20 por ciento, sólo computan a estos efectos los contratos formativos (prácticas, formación y aprendices), pues se excluyen tanto las modalidades estructurales del art. 15 ET, como el personal disminuido contratado en la modalidad de centro especial de empleo.

Un conjunto de excepciones complementarias es el que establece la no aplicabilidad del porcentaje si la empresa es de pequeña dimensión o reciente creación: diez trabajadores y primer año como centro especial de empleo -art. 15 del XII Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Personas con Discapacidad-. Y sólo ocho trabajadores, en el caso del V Convenio Colectivo de empresas de Enseñanza Privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos. También sobre reciente fundación, 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, en el II Convenio Colectivo para Empresas de atención especializada en el ámbito de la familia, infancia y juventud en la Comunidad Valenciana (art. 20); al igual que ocurre en el IV Convenio Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas (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.

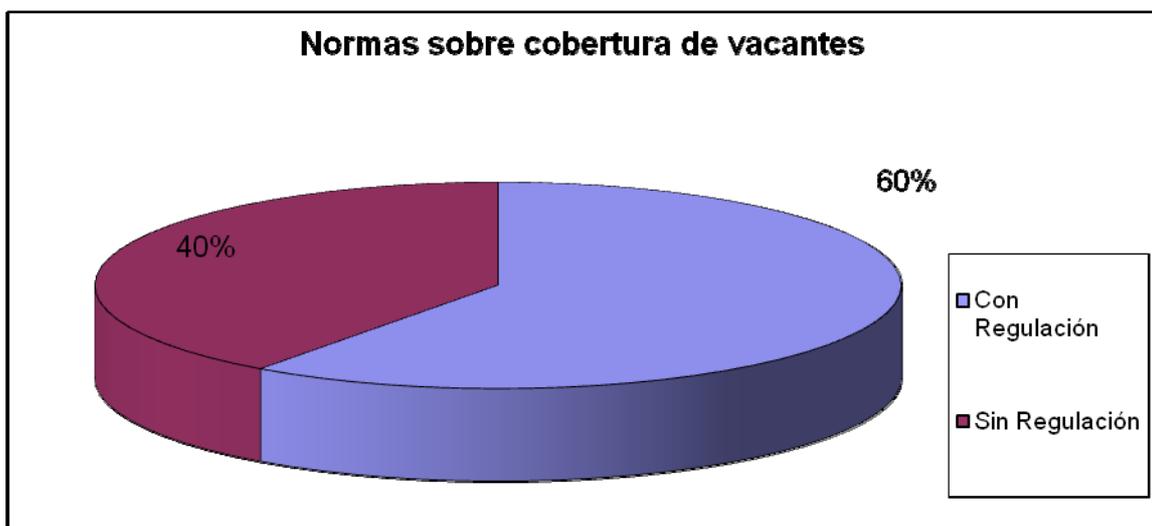
En cuanto al grupo que conforma la categoría de otro tipo de cláusulas de empleo, son muchos los ejemplos que podrían citarse. Así, aquellas en las que se da preferencia a la continuidad en la plantilla en caso de expediente de regulación de empleo a los contratados por tiempo indefinido frente a los que se encuentren contratados a tiempo parcial (art. 29 del XX Convenio Colectivo Nacional 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. 8 del Convenio Colectivo del Sector de las Escuelas de Educación Especial de Cataluña).

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.

Una última modalidad es la que garantiza la continuidad de la relación laboral en el supuesto de pérdida del permiso de conducir, aun no siendo éste el sector del transporte en el que resulta mucho más habitual, pero claramente vinculado como es el caso del Convenio Colectivo para el sector de Autoescuelas-Escuela de Conductores de Vizcaya (art. 48).

### 3.2. *Provisión, formación y cobertura de vacantes*

Un segundo 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.



Base de datos: 25 convenios colectivos computables (22 sectoriales y 3 de empresa) vigentes en 2008

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 o 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 internas: 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.

Contando incluso con la obligación de la empresa, establecida en algunos Convenios (como regulación estándar puede señalarse la prevista en el art. 17 del II Convenio Colectivo Estatal para las Escuelas de Turismo y 19 del Convenio colectivo de trabajo del sector de enseñanza privada de Cataluña para el año 2006), de notificar debidamente –tablón de anuncios- tanto la existencia de la vacante como los criterios de selección a seguir en el proceso (o la fijación directa del procedimiento y baremos de valoración de méritos, como ocurre en el art. 5 del IV Convenio Colectivo FOREM Andalucía). En todos los casos 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 apenas Convenios en los que se provean ternas, ni Comisiones Paritarias, ni otras fórmulas que pudieran favorecer la integración real de esa facultad empresarial en el ámbito de decisión conjunto, más allá de las citadas normas sobre bolsas de contratación. A excepción, eso sí, 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 para el personal de Talleres protegidos Gureak, en el que se “oirá” al Comité de Empresa con carácter previo a cualquier nueva contratación, o en el caso del citado art. 5 del IV Convenio Colectivo FOREM Andalucía.

A modo significativo cabe señalar por último dos tipos de precisiones adicionales que pueden localizarse. Confirmatorias de la titularidad del poder de organización y contratación, la primera, como en el caso del art. 22 del X Convenio colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil en el que se reconoce al Director del centro la capacidad de juzgar la formación real alcanzada del trabajador que ha desempeñado previamente un puesto con ese perfil. Y, la segunda, la de la remisión a las normas del art. 60 de la LODE, en los niveles concertados o sometidos al control o tutela última de la Administración, como es el caso del art. 24 del V Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, o del XII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad (art. 22).

### ***3.3 Sucesión de contratatas y Empresas de Trabajo Temporal***

Si las primeras menciones a las empresas de trabajo temporal en la negociación colectiva tras su irrupción en la década de los noventa, fueron principalmente para restringir su uso o contratación en determinadas empresas y sectores, lo cierto es que

tras la mejora que supuso la equiparación de retribuciones con la reforma de la Ley 29/1999, poco a poco esta clase de contenidos fueron desapareciendo hasta el punto de ser una *rara avis* entre el clausulado de los convenios colectivos. Afirmación que se extiende a este sector de la enseñanza privada en el que no se localiza ni una sola mención a las mismas y a su régimen jurídico, más allá de la mención entre las normas adicionales y finales de determinados convenios en los que se viene a garantizar –que no a limitar o condicionar- la igualdad retributiva de los trabajadores en misión respecto de los que resulten comparables en la empresa usuaria.

Diferente es el caso de las menciones atinentes a los problemas de la subcontratación y la sucesión de empresas, instituciones dispares pero que pueden presentarse de manera conjunta en un buen número de supuestos, y en los que la negociación colectiva puede servir de forma muy útil para superar los problemas que la jurisprudencia imperante representa en orden a entender que se ha de producir la subrogación en los contratos, incluso, cuando la actividad que se transfiere no va acompañada de un conjunto de bienes materiales o de producción.

En ese sentido, y aunque son escasos los pronunciamientos explícitos que se localizan, presentan una gran virtualidad teniendo en cuenta que no son pocos los casos en que las empresas del sector se limitan a prestar servicios para otras –en ocasiones, Administraciones Públicas-, mediante convenio o contrato *ad hoc*, que tras su agotamiento temporal o presupuestario sale de nuevo a concurso de licitación, pudiendo acceder al mismo nuevas o diferentes empresas. Representativas de esta realidad son fundamentalmente las regulaciones del Convenio Colectivo para el sector de Autoescuelas-Escuelas de Conductores de Vizcaya (art. 57) y del XII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, cuyo art. 31 establece que: *1. Las empresas y centros de trabajo cualquiera que sea su actividad, en virtud de contratación pública o de cualquier tipo de transmisión, sustituyan a otras que viniesen prestando servicios de atención y asistencia a personas con discapacidad, se subrogarán en la totalidad de derechos y obligaciones en los términos previstos en el Art. 44 del Estatuto de los Trabajadores. 2. Se crea la Comisión para la Propuesta del tratamiento a contemplar para las situaciones derivadas de la aplicación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y de la doctrina sustentada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. La citada Comisión estará compuesta por las organizaciones firmantes de este Convenio Colectivo. Y, sobre todo, del art. 22 del II Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la Familia, Infancia y Juventud, en la Comunidad Valenciana, en el que se contempla todo un procedimiento muy al estilo de lo que sucede de forma más generalizada en otros sectores productivos caracterizados por la prestación de mano de obra, como el de limpieza de oficinas y despachos o centros educativos y hospitalarios, en los siguientes términos:*

#### Art. 22. Cláusula de subrogación del personal

*Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal, entre quienes se sucedan en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.*

*En el supuesto de que como consecuencia de un Concurso, Subvención, Concierto o Contrata, las prestaciones que venía realizando una entidad, sean asumidas por otra en las condiciones de la anterior, en cuanto a tipo de recurso y gestión del servicio, la nueva entidad se subrogará en las obligaciones y responsabilidades en relación a los trabajadores y trabajadoras que prestaban servicios para la anterior entidad hasta el límite, en cuanto a número de trabajadores, de la cobertura económica con la que se dote por parte de la administración Pública a dicho servicio, teniendo preferencia en dicha subrogación los representantes de los trabajadores y trabajadoras y los más antiguos en la entidad cesante.*

*La entidad saliente deberá facilitar a la entidad entrante y a los representantes de los trabajadores y trabajadoras los siguientes documentos:*

*a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de Seguridad Social*

*b) Fotocopia del último recibo de salario de los trabajadores y trabajadoras afectados*

*c) Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social.*

*d) Relación del personal especificando: nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y periodo de disfrute de las vacaciones. Si el trabajador o trabajadora es representante legal de los trabajadores, se especificará el periodo de mandato del mismo.*

*e) Fotocopia de los contratos de los trabajadores y trabajadoras afectados por la subrogación.*

*f) Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.*

*La liquidación de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, vacaciones, etc. que correspondan a los trabajadores y trabajadoras las realizará la empresa saliente.*

Por lo demás, y parcialmente citadas, otras menciones atinentes a esta misma realidad son las que se refieren a la contratación y subcontratación de parte de la actividad principal, *ex* art. 42 ET, como causa justificativa de la contratación temporal por obra o servicio determinado, en el que se incluyen, junto con los ejemplos citados *supra*, el del art. 15.1.a) del XII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.

Un segundo ejemplo a destacar, es la de la completa regulación que contiene un muy renovado convenio provincial, como es el de Autoescuelas-Escuelas de Conductores de Vizcaya, cuyo art. 57 establece que:

*1. El cambio de la titularidad de la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.*

*Cuando el cambio tenga lugar el cedente, y, en su defecto, el cesionario, está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales del personal de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante cinco años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.*

*2. El cedente y el cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.*

*3. El cedente y el cesionario deberán informar a los representantes legales de sus respectivos trabajadores afectados por un traspaso de los puntos siguientes:*

- La fecha o la fecha prevista del traspaso.*
- Motivos del traspaso.*
- Consecuencias jurídicas, económicas y sociales del traspaso para los trabajadores*
- Medidas previstas respecto de los trabajadores*

*El cedente estará obligado a comunicar estas informaciones a los representantes legales de sus trabajadores con la suficiente antelación del traspaso (al menos 30 días).*

*El cesionario estará obligado a comunicar estas informaciones a los representantes legales de sus trabajadores con la suficiente antelación (al menos 30 días) y, en todo caso, antes de que sus trabajadores se vean afectados directamente en sus condiciones de empleo y de trabajo.*

*En los supuestos de fusión y escisión de sociedades, el cedente y el cesionario habrán de proporcionar la citada información, en todo caso, antes de publicarse la convocatoria de las juntas generales que han de adoptar los respectivos acuerdos.*

*4. Las obligaciones de información y consulta establecidas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a la transmisión haya sido adoptada por el empresario cedente y cesionario por las empresas que ejerzan control sobre ellos. Cualquier justificación de aquéllos basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no les ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.*

*5. Una vez consumada la sucesión mediante acuerdo de empresa y el personal afectado por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida.*

*6. Cuando la empresa, el centro trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de los trabajadores, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad.*

*7. Si el contrato de trabajo o la relación laboral se rescinde como consecuencia de que el traspaso ocasiona una modificación substancial de las condiciones de trabajo en perjuicio del trabajador, la rescisión del contrato de trabajo o de la relación laboral se considerará imputable al empresario y tendrá la consideración de despido improcedente a todos los efectos.*

## **4. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL**

## 4. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL

### 4.1. Clasificación profesional

#### 4.1.1. Consideraciones generales

En sintonía con el ámbito sectorial 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 esta 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 y 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 estos de forma distinta, con creación o división de la estructura profesional distinta. 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 clasificador 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 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, en las 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 sectoriales 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 clasificador 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 partidaria 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 reclassificatorios.

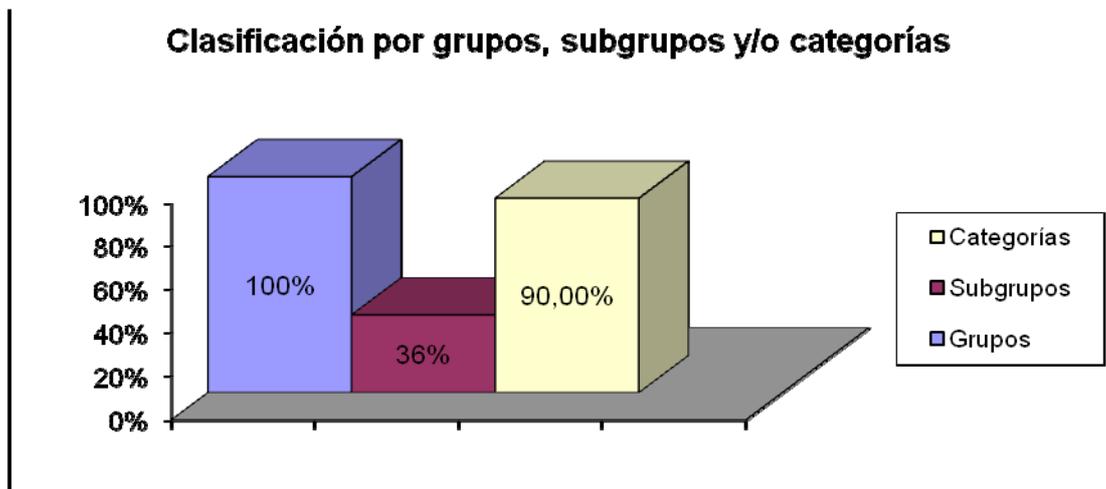
Desde un punto de vista más material o de fondo, cabe también destacarse lo siguiente:

- 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, y demás jefaturas y mandos intermedios 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.

#### **4.1.2. Clasificación por grupos, subgrupos y categorías**



Base de datos: 22 convenios colectivos sectoriales vigentes en 2008

Como se ha afirmado anteriormente llama la atención el hecho de que todos y cada uno de los Convenios agrupados en ese ámbito funcional 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

VIII Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de 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. Y mandando para ese último nivel, si tuviere regulación, que cesará su vigencia el 31 de diciembre de 2009. Mientras que, tanto el Convenio Colectivo de Centros Privados de Enseñanza Reglada de Euskadi para el 2005 (arts. 12 y ss), como el Convenio colectivo de trabajo del sector de enseñanza privada de Cataluña para el año 2006 (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 VI Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada y el V Convenio colectivo estatal para los centros de enseñanzas de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y artes aplicadas y oficios artísticos (arts. 1 y 9 y ss). Si bien, en ambos casos, se especifica que será a partir de la entrada en vigor de dichos textos cuando se deberá respetar la reserva de materias por los sucesivos y posteriores convenios colectivos.

De la misma forma, idéntica relación se presenta entre el contenido del XII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad y el correspondiente trato que se dispensa a la clasificación profesional en el Convenio colectivo de trabajo del sector de las Escuelas de educación especial para los años 2006 y 2007, en el que 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. Si bien, su art. 8.1 incluye una salvaguardia que bien puede justificar este tipo de concurrencias, al establecer genéricamente que: “Las partes firmantes reconocen la validez de los Convenios de ámbito inferior ya existentes, cuya vigencia y aplicación no es cuestionada, y del derecho de efectuar acuerdos sobre materias concretas que habrán de ser negociadas por las organizaciones más representativas del sector”.

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

La estructura, el número y la funcionalidad de los grupos profesionales, así como 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: XII Convenio colectivo estatal para los centros de educación universitaria e investigación, II Convenio Colectivo Estatal para las Escuelas de Turismo y V Convenio de Universidades Privadas. 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.

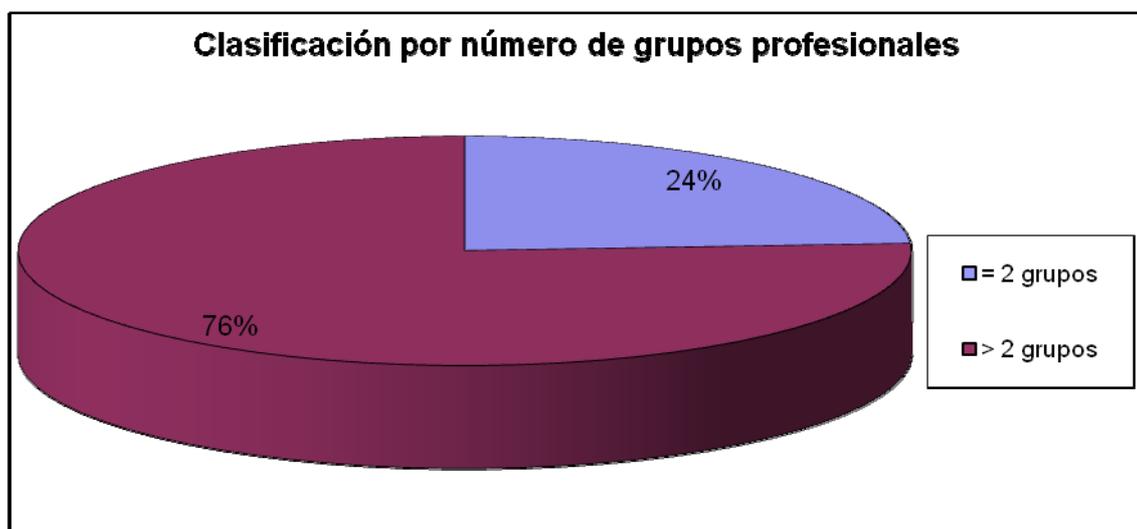
En primer lugar, porque estos grupos aparecen posteriormente divididos en subgrupos o ramas y categorías, y son tan amplios desde el punto de vista del personal y las funciones que agrupan, que es dudoso incluso su denominación o al menos su calificación técnico-jurídica como tal (aquél que agrupa unitariamente 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 XII Convenio colectivo estatal para los centros de educación universitaria e investigación, el V Convenio de Universidades Privadas, o del II Convenio Colectivo 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 V Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, VIII Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, XII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad y VI Convenio colectivo 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), XX Convenio colectivo Nacional de Autoescuelas, VI

Convenio Colectivo de Colegios Mayores Universitarios y V Convenio colectivo estatal para los centros de enseñanzas de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y artes aplicadas y oficios artísticos.



Base de datos: 22 convenios colectivos sectoriales vigentes en 2008

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.

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 VII Convenio Colectivo de trabajo del sector de talleres para disminuidos psíquicos de Cataluña para el año 2005 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., V Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas 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”. Un supuesto singular representa, sin embargo, el art. 12 del XII Convenio colectivo 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 éste 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 V Convenio colectivo estatal para los centros de enseñanzas de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y artes aplicadas y oficios artísticos sobre definición de categorías, concretamente la del Instructor –encuadrado 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 –encuadrado 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 VI Convenio Colectivo de Colegios Mayores Universitarios.

Tampoco faltan, no obstante, ejemplos en sentido diverso aunque deban ser considerados minoritarios. Así, compárese la redacción en el V 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 XII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a 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 V Convenio colectivo de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados. Algo semejante establece, y para las mismas categorías, el Apéndice I del XII Convenio colectivo estatal para los centros de educación universitaria e investigación.

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 VI 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 pretende ni siquiera ocultarse o plantearse de manera indirecta, como es el caso de la definición de la categoría de Ayudante de Cocina en el V 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 IV Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de

la Comunidad Valenciana, 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 en caso como el del V 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 V Convenio Colectivo de empresas de Enseñanza Privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos y en el VIII 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 VIII 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 trabajo del sector de enseñanza privada de Cataluña para el año 2006, 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 XII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a 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 V Convenio Colectivo de empresas de Enseñanza Privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos (Jefe de Negociado), VIII Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada en Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (Jefe de Departamento), VI Convenio de Enseñanza y Formación no reglada (Profesor Titular y Profesor Adjunto) y, sobre todo, quizás por imposición de la propia norma legal habilitadora de la existencia de este tipo de instituciones, el V 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 trabajo del sector de enseñanza privada de Cataluña para el año 2006, que sólo en el subgrupo de servicios generales define hasta 22 distintas.

Lo mismo ocurre con el listado que figura en el Convenio Colectivo de Centros Privados de Enseñanza Reglada de Euskadi para el 2005, entre otras razones por su mayor ámbito funcional. Reflejo que 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.

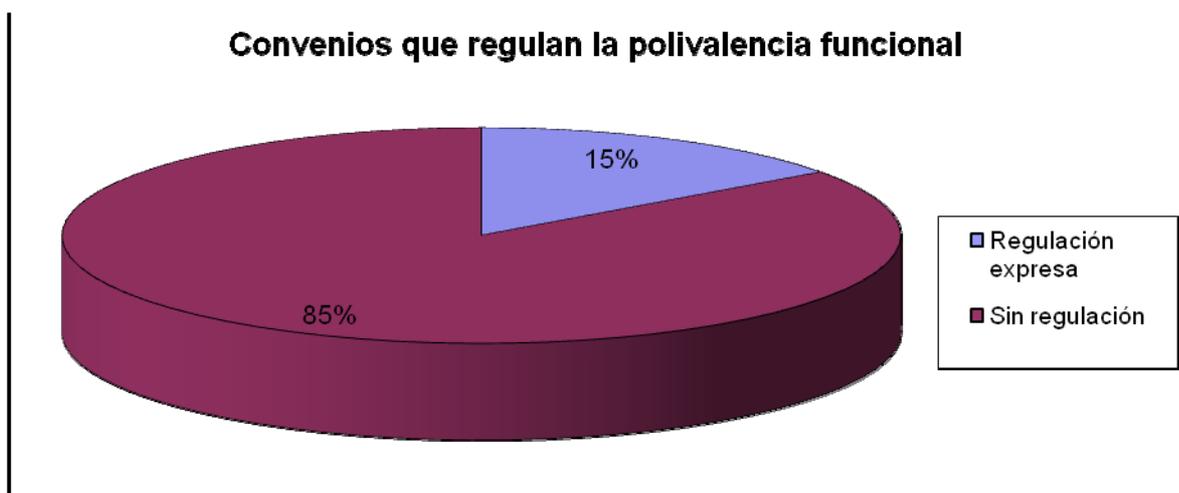
En el otro grupo, y más alejados, se integrarían los centros que promueven la obtención de licencias o de títulos profesionales de menor rango académico, en los que seguramente por influencia también directa de su menor dimensión media, la clasificación funcional es considerablemente más sencilla y reducida. Aquí se incluiría el XX Convenio Colectivo Nacional de Autoescuelas –con un máximo de 7 categorías- (también los provinciales del ramo), el VI Convenio Colectivo de Colegios Mayores Universitarios y el V Convenio Colectivo estatal para los Centros de enseñanza de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y Artes Aplicadas y Oficios Artísticos – que agrupa un total de 16-.

#### ***4.1.3. Polivalencia funcional***

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 VIII 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.



Base de datos: 20 convenios colectivos sectoriales vigentes en 2002

Entrando ya en el análisis concreto de los textos, el primer caso a resaltar es el del V 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 él 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 X Convenio colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil, 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 VI Convenio Colectivo Nacional de Colegios Mayores Universitarios Privados. También restrictivo respecto del pacto intergrupar resulta sin embargo más explícito que el primero, sobre

todo, respecto de su redacción anterior. Así, si el IV convenio decía que: *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*, en su VI edición, sólo permite que: *podrá establecerse, con carácter general, la polivalencia funcional, es decir la realización de labores propias de dos o más categorías, dentro del mismo grupo profesional*. Con lo que desaparecen muchas de las dudas interpretativas que ya anunciamos en la primera edición de este informe.

#### **4.1. Reglas sobre equivalencia y homologación: competencias de la Comisión Paritaria**

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 VIII Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada en Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado; el XII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con

Discapacidad y el V 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 V Convenio Colectivo de empresas de Enseñanza Privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos en el 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. O, como en el caso del Convenio Colectivo de Centros Privados de Enseñanza Reglada de Euskadi para el 2005, en cuyo anexo II 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 el haz de facultades de la comisión paritaria. 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 II Convenio Colectivo 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 innecesiedad 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, 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 V Convenio de Universidades Privadas, Centros Universitarios y Centros de Formación de Postgraduados.

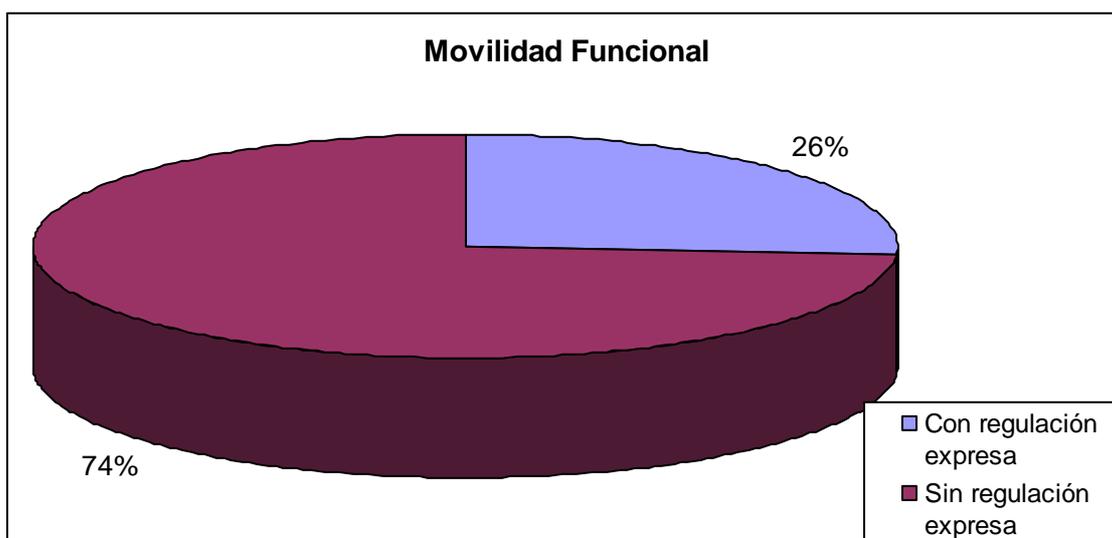
### **4.3. Movilidad Funcional**

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), más allá de lo indicado anteriormente en torno al pacto de polivalencia funcional.

Y es que lo primero que se ha de destacar es que difícilmente se localiza regulación alguna que se refiera al ejercicio de la movilidad funcional horizontal, o movilidad en sentido propio, sea para limitar los supuestos, regular sus consecuencias o valorar los procedimientos, en el sentido expuesto por los apartados 1 y 3 del art. 39 del ET. Por lo que ha de estarse a la definición de las clasificaciones profesionales sobre grupos, para extraer la existencia o inexistencia de equivalencia entre las categorías. En ese sentido se ha de tener en cuenta que la práctica totalidad de las regulaciones se refieren exclusivamente a los supuestos de movilidad *in peius e in melius* (art. 39.2 y 39.4 ET), normalmente además por sus consecuencias retributivas, y dentro del capítulo relativo a salarios.

Adicionalmente, se puede localizar otro grupo de pronunciamientos referido 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 cuya virtud, 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 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. 24.2 del V 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 VIII 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. 22 del Convenio Colectivo de Centros Privados de Enseñanza Reglada de Euskadi para el 2005; sólo cuatro años exige sin embargo el art. 18 del VI Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada ; también cinco años, el art. 30 del XX Convenio Colectivo Nacional de Autoescuelas. Por su parte, el art. 15 del V 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.



Base de datos: 22 convenios colectivos sectoriales vigentes en 2008

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 perspectiva 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 de 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 desempeñada por quien carece de ella.

Véase, a título de ejemplo, el régimen de los arts. 48 y 49 del V Convenio Colectivo estatal para los Centros de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y Artes Aplicadas y Oficios Artísticos; arts. 53 y 54 del V Convenio Colectivo de empresas de Enseñanza Privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos; el art. 58 del Convenio Colectivo de Centros Privados de Enseñanza Reglada de Euskadi para el 2005; el Convenio colectivo de trabajo del sector de enseñanza privada de Cataluña para el año 2006, en el que 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. 61).

## **5.- RETRIBUCIÓN Y ESTRUCTURA SALARIAL**

## 5.- RETRIBUCIÓN Y ESTRUCTURA SALARIAL

### 5.1. Preliminar a la edición renovada del Informe

Al igual que ha ocurrido con la reedición de otros capítulos o bloques temáticos anteriores, la elección metodológica elegida en esta ocasión ha sido la de renovar el contenido de éste por adición y sustitución de las anteriores referencias normativas por las de los actuales textos convencionales, vigentes en 2008. Y no sólo a efectos de suministrar una información más completa y sistematizada evitando la dualidad de documentos para su consulta, sino por entender que es la mejor forma de resaltar las novedades que, bien por cambios normativos, tanto en la norma estatal con en la paccionada, bien como consecuencia de los avatares jurisprudenciales se han ido sucediendo en estos últimos años. De los cuales se da cumplida cuenta en su redacción.

### 5.2. 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.

### ***5.3. Subsector de la Enseñanza Concertada***

#### ***5.3.1. 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 V 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 70). 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 aclara 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.

#### ***5.3.1.1. 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 este 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), y reformada por sendas Leyes Orgánicas 10/2002, 1/2004 y 2/2006, 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. Todo ello, sin perjuicio de las

facultades de supervisión de los procedimientos de selección y despido, *ex art. 60.6 LODE*.

Por eso 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 a modo de excepción en la Disposición Adicional Sexta. En la que se permite la inaplicación respecto del 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, por lo que resultan también de aplicación ciertos límites que puedan derivarse de la negociación colectiva hacia la Administración respecto de los incrementos salariales pactados.

### ***5.3.1.2. 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 2004, pese a acordarse la publicación del convenio hasta el 17 de enero de 2007, extendiendo sus efectos junto con el resto del articulado hasta el 31 de diciembre de 2008. 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), a modo de mínimo o con independencia de lo que se establezca en la negociación que se abrirá para esos dos últimos años.

Por último, y en lo que se refiere a la cláusula de descuelgue salarial, el procedimiento se prevé en la Disposición Adicional 6ª, con inclusión de formulario tipo en el Anexo V, 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.

### ***5.3.2. Estructura del salario***

#### ***5.3.2.1. 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 Subsector de la Enseñanza Privada Concertada 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 número de complementos salariales prevé. Antes que nada, sin embargo, y pese a lo obvio y reiterado que pueda resultar tras lo se viene indicando 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 (en esencia, exclusivamente trienios).

Por lo que hace a las pagas extraordinarias, otrora complementos de vencimiento periódico superior al mes –aunque siguen denominándose así, pese a que hoy deben asimilarse 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 paga 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*” (art. 60). 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 vacaciones, a disfrutar o compensar económicamente, de devengo en este Subsector, de 1 de septiembre a 1 de agosto, no por año natural (art. 31 del Convenio).

### **5.3.2.2. Complementos salariales específicos**

Así denomina el Capítulo II del Título V 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*” (art. 65). Entre los mismos se encuentran los complementos por ejercicio de cargo directivo, predicables casi 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 complemento Bachillerato (art. 66, una vez extinto el de COY), es decir, se trata de un plus ligado al trabajo efectivamente realizado y que sólo se devengan por los docentes que imparten docencia en ese nivel conforme al criterio de proporcionalidad de horas dedicadas, 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. 69), 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 dos meses del año, por lo que no se incluye en las gratificaciones extraordinarias pero sí en la de vacaciones.

### **5.3.2.3. 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.

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. Como novedad, resaltar la desaparición del complemento por razón del servicio militar o prestación social sustitutoria.

Fuera de las normas específicas destinadas al salario 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. 33 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 el cómputo anual conjunto 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. 80).

#### **5.3.2.4. Paga extraordinaria por antigüedad en la empresa**

Mención especial merece una figura que si en su irrupción pudo calificarse 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 específicamente en este Convenio de la Enseñanza Privada, “paga extraordinaria por antigüedad en la empresa” (art. 61), hoy ha de considerarse plenamente consolidada. En su virtud, *“los trabajadores que cumplan veinticinco años de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a una única 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 parece desprenderse al menos para un determinado colectivo de trabajadores, según lo dispuesto en la Disposición Transitoria 1ª 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 salarial –por tanto, también 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 definitivo encuadre se encuentra en otros argumentos de tipo financiero y tributario, como son los que surgieron en momento con la obligación de 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 cualquier caso, las dificultades que se han ido generando 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 1ª 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 y así se establezca –esta es la novedad- en el acuerdo retributivo correspondiente.

Expresión ésta última, con la que los negociadores quieren resaltar que en realidad el verdadero régimen jurídico de estos conceptos, así como su cuantía, se hace depender en realidad del Acuerdo o Instrucción Administrativa que se suscriba en el ámbito de cada Comunidad Autónoma, legitimándose así de forma expresa, mejor, ratificando, la regla establecida en el articulado principal, de que a esos niveles de negociación se pueden fijar diferencias retributivas por este concepto (Disposición Adicional Octava).

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 por cada 25 años, aunque su cuantía puede ser superior, pues en realidad la regla es de una mensualidad extraordinaria por cada quinquenio. Por ello mismo, en otros Convenios del Subsector se estableció 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*”.

#### **5.3.2.5. Complementos autonómicos**

Como consecuencia del reparto competencial en materia educativa y, sobre todo, de las previsiones convencionales ya citadas, se puede afirmar que la responsabilidad de la financiación y fijación de la cuantía última de los salarios en el ámbito de la enseñanza concertada, corresponde al ámbito territorial de las comunidades autónomas. Lo que ha posibilitado que desde el III Convenio, hayan irrumpido multitud de acuerdos –verdaderos convenios colectivos, *ex art. 84 ET*- 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 Octava 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, por no ser la primera vez que se instauran, por su carácter consolidable y no absorbible, pero también en razón de los trabajadores beneficiados 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.

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 Octava, 1).

### ***5.3.3. 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 V 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.

#### ***5.3.3.1. En las menciones genéricas***

La regulación conjunta del grueso de la materia salarial y retributiva se concentra en el título IV del VIII Convenio Colectivo autonómico de Enseñanza Privada de Cataluña para el año 2007, arts. 59 a 79, 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 modalidades, con el “acuerdo previo de los trabajadores” –a título individual o mediante sus representantes (sic)- (art.59), o la especificación concreta del periodo de cálculo para el 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. 67). 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 V 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 2007 (art. 4), pero sin cláusula de revisión automática al limitar en principio sus efectos al año natural. No obstante, se establece la obligación de iniciar la negociación en un plazo no superior a un mes, y retrotraer los efectos de las condiciones económicas que se consensuen al 1 de enero de cada año de prórroga (Disposición Adicional Primera). Incluida, también 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 1ª). 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, siendo este mismo nivel el competente para la determinación de**

**la nueva escala retributiva que lo adoptará a su vez siempre que no exista merma del nivel de ocupación (art. 79).**

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.

**5.3.3.2. 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, además del plus de portero), personales (trienios) y de cantidad de trabajo (horas extraordinarias), además de las consabidas pagas extraordinarias y los pluses de carácter autonómico, desaparecido ya el anacrónico complemento por servicio militar o prestación social sustitutoria.

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.74), no puede afirmarse lo mismo con el plus de bachillerato (art. 75). Ciertas diferencias pueden observarse además respecto de las previsiones del 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 concertados, entre otras razones, tal como se explica más adelante, porque en ellos ya existen otros complementos específicos que cubren esa función.

En esa misma línea, de igualar las posiciones de centros concertados y no concertados, el Convenio incluye un nuevo componente retributivo, el complemento específico por homologación (art. 77), a devengar mientras que la Administración autonómica mantenga para los docentes de este Subsector el complemento específico de Cataluña. Igualación, sin embargo, que difícilmente se produce, al preverse para los centros con algún nivel concertado el llamado plus de analogía, lineal por categoría (art. 78).

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.86)-; pero discrepancias en lo que hace a la compensación por trabajos o prestaciones auxiliares en el mes de descanso adicional del personal de centros no concertados –módulo del 20%, 10% o parte proporcional del salario bruto en función de las semanas que trabaje en cursos de verano y de la dedicación que represente respecto de la que tienen contratada (art. 40)-, en lo que se refiere al plus de transporte o distancia –voluntario para las empresas pero no absorbible si vigente, y con reglas específicas para mayores de 60 años a efectos de no provocar mermas en sus bases de cotización (art. 73)-, 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. 37).

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 de 4 de mayo de 2001 por los trabajadores afectados por estos acuerdos”*. Acuerdos sobre recolocación de profesores excedentes de plantilla y homologación de condiciones de trabajo, 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. Acuerdo originario que fue modificado en 2001 (DOGC de 26 de septiembre 2001), y en el que se prevé la aplicación al complemento por trienio de la misma cuantía que la que resulte vigente para el Subsector público.

### ***5.3.3.3. Premio de fidelidad o permanencia***

**Si en la anterior edición de este informe se ponía de manifiesto que 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, las controversias jurídicas acerca de su calificación eran diferentes a las del resto del Estado, hoy no cabe afirmar lo mismo. Y es que, pese a que el art. 84 del Convenio colectivo sigue dentro del Título V, sobre «Régimen Asistencial», se ahora colige que el devengo del premio de fidelidad o permanencia no se produce ya cuando el *“trabajador extinga su contrato con la empresa de manera voluntaria o por mandato convencional”*, sino en el momento en que el trabajador lo decida, una vez haya cumplido un mínimo de 15 años de antigüedad y cuente con 55 años de edad.**

La cuantía del premio, más cercano ahora al concepto propio de salario que al de indemnización, y que sólo se abonará una vez, se calcula conforme a los módulos que ya son comunes en todo el sector: *tres mensualidades extraordinarias para los primeros 15 años* –nótese, no obstante, la diferencia en el módulo para el cálculo- *“y 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 a tiempo completo o sin tener en cuenta la reducción motivada por la disminución de jornada. Con carácter transitorio se establecen también calendarios específicos para los trabajadores más próximos a la edad de jubilación.

### ***5.3.4. Especialidades relevantes en el ámbito de la negociación autonómica del País Vasco***

Las diferencias más relevantes que pueden observarse en materia retributiva entre el V Convenio estatal y Convenio Colectivo de Centros Privados de Enseñanza Reglada de Euskadi para el 2005– al que habría que añadir tanto el anexo específico de para los centros de Enseñanzas Musicales, regladas y no regladas y el Convenio Colectivo de Centros de Enseñanza de Iniciativa Social de la Comunidad Autónoma del País Vasco 2006-2007, más allá de las propias de englobar educación concertada y no

concertada como ocurre en el ámbito de Cataluña como acaba de ponerse de manifiesto, pueden sistematizarse como sigue.

#### ***5.3.4.1. 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. Aunque algo menos en los otros ámbitos negociales complementarios, como el de la enseñanza privada en sentido estricto, pues pese a ser bianual su duración, prevé su extensión incluso “accidentalmente”, hasta el 31 de diciembre de 2008 (art. 4). La cláusula de inaplicación salarial de este último texto merece por ello un comentario distinto –pese a ser idéntica a la del primero-, 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. En esencia, delegación plena al ámbito de referencia, y en caso de ausencia de acuerdo, sumisión al procedimiento establecido en el PRECO.

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, o quizás real –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, que son extensibles incluso a los ámbitos de enseñanza no reglada que quieran adherirse. 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 ahora, resultando en conjunto un número más amplio de tablas, al dejar de agruparse la totalidad del personal en torno a la voz principal de enseñanza reglada o no reglada, sustituido por el criterio de nivel educativo.

De lo anterior se ha deducir el establecimiento de diferencias salariales entre categorías formalmente equivalentes, en función del nivel educativo en que se imparten los servicios docentes. En cualquier caso, puede afirmarse que con carácter general se observan cuantías ligeramente más elevadas que las propias del Convenio estatal.

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 (art. 56). 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 - y reconocerse tan sólo al personal fijo con un año de antigüedad en los centros de iniciativa social-, 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).

#### **5.3.4.2. 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-), y desaparecido también otro de los conceptos más extemporáneos -cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria en el año 2002 (art.68)-, en la estructura del salario se encuentran similitudes como la de su simplicidad, toda vez que no existen otros complementos. En cuanto a las diferencias más consistentes, algunas tan obvias como la no previsión del complemento de insularidad, destacar 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-, pese a que quede limitada a 21 horas semanales (art. 39).

No obstante lo anterior, se prevé el reconocimiento de pluses voluntarios en los centros para los que se implantan reglas especiales de absorción, según superen o no los doce euros mensuales. Y algún que otro complementos específico, como el que se establece para los profesores de Primaria o Infantil que impartan clases en el primer ciclo de la Enseñanza Secundaria Obligatoria, para la anualidad de 2005, de 116,21 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 son el plus de transporte o distancia (art. 69), y capítulo relativo a 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. Así, el art. 71 establece el

derecho al cobro de una mensualidad 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.

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 ordinaria, y que en principio ha de resultar compatible con el premio de jubilación (art. 71 y Disposición Adicional 2ª).

#### ***5.4. Subsector de los Centros de Educación Universitaria e Investigación***

##### ***5.4.1. Normas generales***

El marco normativo de origen convencional aplicable a este Subsector se encuentra en el XII Convenio colectivo 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 (9 de enero de 2007) hasta el 31 de diciembre de 2007, si bien, se prevén efectos retroactivos de sus aspectos económicos desde el 1 de enero de 2006). 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 cuatro artículos, bajo los números 31 a 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.

## **5.4.2. Estructura del salario**

### **5.4.2.1. 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. 32.2.b) 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.

### **5.4.2.2. Complementos del salario**

El segundo concepto que recibe del art. 32 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 la parte correspondiente a este concepto.

Un complemento de naturaleza bien diversa, que no es declarado expresamente con el carácter de consolidable por el art. 32.3.a) 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 (255 horas/año), plena (200 horas/año) o parcial (125 horas/año) –lo que supone una reducción equivalente al diez por ciento respecto de la regulación vigente en 2002-, representa una cantidad unitaria que se devenga por cada hora adicional y en función de la categoría, según se fija en la anexada tabla de salarios. La previsión de este exceso de jornada, que parece ser lo habitual, habilita así 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 exceda 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. 34 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 del art. 32.4 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 1ª, 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.

#### **5.4.2.3. Paga por permanencia en la empresa**

Tal como se desprende de su nueva ubicación, la antigua indemnización del art. 49 del X Convenio para los Centros de Educación Universitaria e Investigación, se transforma, en los que es ya habitual en este Subsector, en una nueva paga extraordinaria o complemento salarial de devengo no sólo superior al mes sino a varios años, con lo que se intentan hacer desaparecer los problemas que ha provocado la calificación de la naturaleza jurídica de este antiguo complemento de reconocimiento e incentivo de la jubilación.

Por ello, queda ya desvinculada de cualquier regla sobre la condición de la jubilación, aunque se sigue abonando una sola vez al alcanzarse los veinticinco años de antigüedad en la empresa (art. 33), en el mes de enero del año siguiente. Respecto de la cuantía del módulo de cálculo, será la de una mensualidad ordinaria correspondiente al momento de su devengo –sueldo, antigüedad, cargo y promedio de los últimos tres años de actividad docente-, que se habrá de multiplicar por cinco.

Reglas transitorias para los que no alcancen el periodo mínimo de devengo, por razón de la edad, o accedan a la jubilación parcial o, incluso, por extinción de la relación por causa no imputable a la voluntad del trabajador –excepto el despido procedente- se mantienen para garantizar el cobro de la cantidad equivalente, lo que supone generar ciertas dudas sobre su verdadera naturaleza salarial en algún supuesto extremo.

#### **5.5. 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 II Convenio Colectivo Estatal 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). Toda vez que se trata del mismo texto que fue objeto de análisis en la anterior edición su estudio también ha de permanecer, sin más detalle que el de apuntar que la última actualización de las tablas salariales se publicó en el BOE 71/2004, de 23 de marzo.

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 obvien también lo que no sería más que una mera reiteración de contenidos para centrar el análisis en las singularidades que realmente se detectan.

### ***5.5.1. Estructura del salario***

#### ***5.5.1.1. 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 del Técnico Turísticas 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 asignársele 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 mala 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 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.

#### **5.5.1.2. 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 acomparar 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.

## ***5.6. Subsector de Educación Especial***

### ***5.6.1. Convenio Estatal***

La regulación del capítulo retributivo de este Subsector se contiene principalmente en los arts. 22 y siguientes del XII Convenio Colectivo General de Centros y servicios de atención a personas con Discapacidad. 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.

Respecto de la regulación de la cláusula de descuelgue salarial, se encuentra ubicada con una sistemática inusual, en el art. 47, intitulada de la inaplicación de los incrementos salariales, lo cual ya es indicativo de su verdadera funcionalidad, sin perjuicio de la regulación procedimental oportuna y de que, en última instancia, permite tanto la inaplicación de futuras mejoras, como del propio cuerpo salarial del convenio.

En cuanto a la vigencia real, los efectos económicos del nuevo texto convencional se han aplicado con carácter retroactivo a 1 de enero de 2005, 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 2006 (a partir del 1 de enero), dado el carácter bianual, se utiliza la misma técnica de actualización del anterior convenio, al incorporar una cláusula automática de revisión del 3,3 por 100 sobre salario base y complemento por antigüedad, directamente en las tablas anexas, aunque por indicación de lo establecido en el art. 35 que incluye, además, excepciones puntuales en los que el incremento será del 5%. Todo ello complementado con una cláusula expresa de revisión automática, si la variación del IPC para el año 2006, supera ese 3,3%, aunque topado en todo caso, al 4 %, con independencia de la variación real que pueda representar (art. 36).

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 6ª), además de normas sobre desarrollo de trabajos de inferior o superior categoría donde no se hace más que reiterar las previsiones legales mínimas. 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), además de establecer la posibilidad de los correspondientes complementos autonómicos, sobre todo en los centros o niveles concertados, al igual que ocurre de forma generalizada en el Subsector de la enseñanza concertada o subvencionada total o parcialmente con fondos públicos.

#### **5.6.1.1. Estructura del salario**

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 posible adición de las siguientes partidas: antigüedad –medida en trienios (art. 37)-; complemento de Dirección (art. 41); recargo de nocturnidad –25 por 100 (art. 39)-; retribución por hora extraordinaria –1,25 por 100, con preferencia del descaso a la compensación económica, (art. 43); más 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 del XII Convenio, sobre retribuciones, se incluye un nuevo complemento y una regulación diversa a las vistas anteriormente sobre el complemento de vigilancia de manutención, alojamiento y transporte (arts. 38 y 42). El primero, denominado complemento salarial de mejora de la calidad, se convierte en un sucedáneo de difícil comprensión en cuanto que destinado en exclusiva a los trabajadores con relación laboral de carácter especial en centros especiales de empleo, toda vez que se devenga por cada tres años de servicios efectivos, siendo incompatible con el de trienios o antigüedad. En cuanto al segundo concepto, la singularidad reside en 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. Salvo que se le encomiende como tarea específica dentro de su jornada de trabajo

Como novedad de este último Convenio, y dejando a salvo las singularidades que representa la remisión a lo que se establezca en el caso de niveles concertados, la trilogía de actividades y centros englobados en este acuerdo colectivo, que conlleva regulaciones específicas o singulares en materia de clasificación profesional y tiempo de trabajo para los centros asistenciales y especiales de empleo, no se traduce sin embargo en una estructura salarial singular para el personal que presta servicios en cada tipo de centro, que ha quedado así homogénea para todos. Con independencia, eso sí, de que las cuantías salariales previstas según la categoría en cada tipo de centro educativo sean diferentes.

#### ***5.6.1.2. 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 cualidad profesional de sus destinatarios. Con carácter general, el art. 78 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, en dicho periodo se le sancionara por la comisión de seis o más faltas graves o muy graves*”. Menciona 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. 119 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. Su regulación se ha complementado con reglas sobre preferencia de cobro para aquellos trabajadores que cumplan 56 años y acumulen veinticinco de antigüedad durante la vigencia del convenio, así como para aquellos que resulten recolocados como consecuencia de la no renovación de los correspondientes conciertos educativos. Así como con otras cláusulas importadas del Subsector de la enseñanza concertada sobre devengo parcial en caso de baja no voluntaria en la empresa y asunción específica de tal carga por parte de la Administración competente.

### ***5.6.2. 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 su 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 del sector de las Escuelas de Educación Especial, vigente para el bienio 2006/2007, por cuanto que representa un más claro ejemplo de convenio de enseñanza. Sin que ello suponga dejar completamente al margen algunas manifestaciones convencionales de ámbito territorial diverso (como es el caso del Convenio Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunidad Valenciana), aunque sí otras por las razones de vigencia y de más que razonable duda sobre su aplicabilidad jurídica ya apuntadas (Convenio Provincial de Barcelona, el de y el Convenio Interprovincial para Centros de atención a personas con discapacidad), además de 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 el II 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 (arts. 12 y 13) 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 se suman los pluses

de antigüedad –trienios- 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 aspecto a destacar, es el que incorpora los mandatos realmente *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 relación a su respecto de las previsiones del Gobierno.

Así como el novedoso reconocimiento, al igual que ocurre con el resto de la enseñanza concertada en esta comunidad, de la existencia de un complemento específico autonómico que justifica la creación de dos nuevos conceptos de aplicación exclusiva al personal sujeto a las normas del pago delegado –equiparación salarial y plus de analogía, art. 12.5, este último lineal o de idéntica cuantía con independencia de la categoría-.

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).

### ***5.7. Subsector de Enseñanzas de Peluquería y Estética, de Enseñanzas musicales y de Artes aplicadas y Oficios artísticos***

El V Convenio colectivo estatal para los centros de enseñanzas de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y artes aplicadas y oficios artísticos, vigente a efectos económicos desde el 1 de enero de 2005 –excepción hecha de las reglas sobre la paga de permanencia regulada en el art. 47- y con proyección temporal de seis 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, configurándose en todo caso como regulación de mínimos para todos los sectores funcionales de ámbito inferior (art. 1).

Con previsiones expresas habituales: sobre descuelgue salarial –que requiere dos años de pérdidas (Disposición Final)-, actualización y revisión conforme al IPC real para los dos primeros años de vigencia (art. 36) –aunque no afecte a todos los conceptos y según la previsión de IPC del Gobierno para los restantes-, cláusulas de absorción (art. 63) y respeto de los derechos adquiridos (art. 64), de su régimen jurídico se van a desprender, no obstante, muchas 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.

### ***5.7.1. 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. Si bien se prevé un calendario que facilite la homologación a base de incrementos puntuales adicionales según categoría (Disposición Adicional Octava).

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 –Director, Subdirector y Jefe de Estudios (art. 43)-; y el de distancia o transporte, con un régimen convencional algo confuso al tener que encontrar como causa legitimadora que el centro lo viniera abonando con causa en el 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).

### ***5.7.2. 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 regulación del art. 47 se cierra con el establecimiento de unas reglas idénticas a las ya estudiadas en otros convenios del sector, sobre el orden de 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.

### ***5.8. Subsector de Enseñanza no Reglada***

Su regulación se contiene en el VI Convenio colectivo 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 del nivel o la modalidad 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 es escaso el comentario que requiere. Con vigencia temporal prevista para tres años a efectos económicos, pues sus efectos se retrotrajeron a 1 de enero de 2006, no dispone de una verdadera cláusula automática de revisión al preverse una negociación de los salarios para 2008 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), que habrán de acreditar fehacientemente las situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores para dejar de aplicar los incrementos salariales.

#### ***5.8.1. 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 (art. 31). Al margen de otros conceptos indemnizatorios como

el plus de transporte (art. 26), con un régimen dual para quienes lo tuvieran reconocido en virtud del anterior convenio (Disposición Transitoria 3ª).

No obstante se ha de resaltar, y como cláusula originaria en el sector además, cómo el complemento personal por antigüedad ha sido sustituido y desplazado por el denominado complemento de desarrollo y perfeccionamiento profesional. Plus de devengo mensual por cada tramo de formación certificado y reconocido por la empresa en periodos de tres años, y que resulta incompatible con el anterior. Lo que da buena muestra de su paralelismo, sobre todo, a efectos de su conservación o consolidación. Si bien, al menos formalmente, desaparece su adquisición automática o por el mero trascurso del tiempo.

En cuanto a la sistemática de la regulación del capítulo salarial resulta algo más curiosa en cuanto que las tablas salariales quedan incorporadas dentro del propio texto articulado, concretamente en su art. 28, en lugar de ser indexadas en Anexos como viene siendo habitual en todos los convenios colectivos analizados. En su afán por simplificar la materia salarial el convenio llega a señalar la cuantía correspondiente a los salarios bases –ya no incluye los trienios- en cuantía anual, previéndose su pago en doce o catorce pagas “*si así lo acuerdan (los trabajadores) con la empresa*”. Es decir, sin desglose o numeración de pagas extraordinarias. 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. 26). 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 tampoco 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). E, incluso, no como mínimo inderogable, pues se prevé la posibilidad de una retribución inferior si como consecuencia de la suscripción de un contrato o convenio para la impartición del curso se dedujera una cantidad máxima por dicha función que fuese de menor importe que la establecida en las propias tablas, siendo de preferente aplicación dicho tope por encima del propio convenio (art. 10.B).

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.

### ***5.8.2. 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. Si su calificación jurídica en este caso venía siendo complicada por el establecimiento de la jubilación con carácter forzoso a los 65 años en las anteriores ediciones del convenio, unido a esa ubicación asistemática, en la actualidad no deja de arrojar las mismas dudas, primero, por poder defenderse su naturaleza 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-. Pero, y en segundo lugar, porque de su regulación se desprende que su devengo y abono se hace depender de una determinada fecha de ingreso en la empresa. Lo que genera dudas ahora acerca de su adecuación a las reglas sobre igualdad y no discriminación.

En efecto, la nueva regulación del art. 24, tan sólo establece que: *Los trabajadores contratados con anterioridad al 31 de diciembre de 1994 tendrán derecho, una vez cumplidos los veinte años de permanencia en la empresa, a una paga consistente en tres mensualidades ordinarias. Dicha paga se devengará una única vez.*

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. Por omisión, desatacar las previsiones establecidas en anteriores convenios sobre el plazo para efectuar los abonos y las reglas de preferencia. Por lo que habrá de cobrarse por todos los beneficiarios en el momento en que perfeccionen el derecho.

## **5.9. Subsector de Colegios Mayores Universitarios Privados**

Regulado por el VI Convenio Colectivo Nacional de Colegios Mayores Universitarios Privados, sus efectos económicos han de computarse desde el 1 de enero de 2007 hasta final del año 2010, al prever su art. 3 una vigencia temporal de cuatro años completos, sin excepción, como las previstas en anteriores ediciones respecto de 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 cláusulas de revisión automáticas, debiendo servir como punto de referencia la desviación del IPC real respecto de las previsiones realizadas por el Gobierno.

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 –que requiere tres ejercicios con pérdidas–, así como el principio de globalidad, absorción y respeto de 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 IX, 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).

### **5.9.1. 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 y Disposición Adicional 3ª). Y ello, porque se sigue distinguiendo el estatuto de derechos 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 de 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*”. Y el cese del derecho, tras tres meses de Incapacidad Temporal.

Con un carácter más general, se regula también el derecho a la manutención en la empresa del personal que atienda los servicios de cocina y comedor durante 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).

### ***5.9.2. 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 la Disposición Transitoria 1ª se incluyen, no obstante, otras reglas claramente vinculadas a este mismo concepto. Así, en primer lugar, para los trabajadores contratados con anterioridad al 1 de enero de 1997 que a fecha 1 de octubre de 2001, hubieren cumplido los veinticinco años de antigüedad, a los que se les abonará la paga establecida en el art. 52, desapareciendo pues el derecho de opción por el premio de jubilación al hubieran tenido derecho por aplicación del art. 37 del III Convenio Colectivo. Para los trabajadores contratados antes de la referida fecha y que sólo computasen quince años de antigüedad, en previsión que por motivos de edad no llegaran a los veinticinco se les reconoce un importe equivalente a una mensualidad por quinquenio, siempre que perfeccionen quince años en la empresa.

En el resto de normas transitorias se prevé un orden de prelación en la obligación de atender los pagos por parte de las empresas, así como la extensión temporal de la regla mientras existan trabajadores que no perfeccionen su derecho dentro de la vigencia del Convenio.

## ***5.10. Subsector de Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de formación de Postgraduados***

### ***5.10.1. Datos generales***

Este Subsector tiene como regulación convencional vigente la que proporciona el V Convenio Colectivo Nacional de Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de Formación de Postgraduados, con vigencia para cuatro años y

fecha de comienzo del 1 de enero de 2005, por lo que a efectos económicos se refiere. A la regulación salarial se destina, fundamentalmente, el Capítulo VIII (los arts. 20 a 24). Con vocación de ser el único texto aplicable en todo el territorio nacional, su art. 1 no llega a establecer sin embargo de forma expresa la imposibilidad de negociar en ámbitos inferiores las cuestiones referidas a salario. Por lo que concurren sin mayor conflicto, como ya se ha expuesto, con 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. 20, la revisión de las cuantías salariales se realiza al comienzo de cada año con una cláusula de salvaguardia automática en virtud de la variación real del IPC. En cuanto a otras cláusulas genéricas, a saber, sobre absorción –no serán absorbibles los trienios consolidados y se actualizarán al igual que el resto del salario, *ex* Disposición Adicional 6ª-, globalidad y descuelgue salarial se ubican en las Disposiciones Adicionales 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.

#### **5.10.2. 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 –prorratables 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. Como el complemento específico, a devengar en las doce mensualidades, previsto para homologar la retribución de Profesores agregados doctores que imparten 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).

Por su parte, los arts. 23 y 24 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 (15 horas semanales lectivas). 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, voluntarias en todo caso, 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 Adicional 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.

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.

## ***5.11. Subsector de Educación Infantil***

### ***5.11.1. 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 X 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, suscrito el 9 de febrero de 2007, cuenta con una vigencia cuatrienal, a contar desde el 1 de enero de 2006 hasta finales de 2009 –en contra de ediciones anteriores de extensión anual-. De ahí la inclusión ahora de una cláusula para informar la actualización o revisión de los salarios, que irá más allá de la garantía del poder adquisitivo real para los años 2008 y 2009, y por porcentajes fijos, del 3 y 4 por ciento respectivamente, para 2007 y 2006 (art. 45).

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. 45); trabajos de inferior o superior categoría (arts. 46 y 47); anticipos (art. 48); garantía

de igualdad para los trabajadores nacionales en centros extranjeros (art. 50); sobre descuelgue salarial (art. 56) y compensación de los costes de transporte, alojamiento y manutención si el trabajador acepta voluntariamente esas tareas adicionales (arts. 61 y 62) o es personal interno.

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; complemento personal –desaparecen los trienios-; 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.

La novedad principal, al igual que se vio en otro Subsector anterior, reside pues en la sustitución del complemento de antigüedad por el de desarrollo y perfeccionamiento profesional, incompatibles en su devengo pero similar en su forma de cálculo y abono –partida mensual por cada tres años reconocidos-, y cuya adquisición se condiciona al seguimiento de los pertinentes cursos de formación y perfeccionamiento, con un mínimo de horas en ese periodo que oscilan entre las sesenta para los niveles más cualificados y dieciocho para los menos. Las horas destinadas a la formación se consideran en todo caso jornada efectiva de trabajo y es compromiso de la empresa su ofrecimiento o impartición.

Singular también es la previsión de que el exceso de horas podrá convalidarse para periodos futuros a evaluar, así como el tope económico que puede representar este complemento en el conjunto de la masa salarial, no más del 30 por ciento o cuarenta por ciento del salario base, según el nivel de encuadramiento profesional.

#### ***5.11.2. 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, en la que se mantienen los trienios, 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.

## ***5.12. Subsector de Centros de Enseñanza Privada no Concertada***

### ***5.12.1. Normas generales de ordenación***

Las normas aplicables en este otro gran Subsector de la Educación privada se encuentran en el VIII Convenio Colectivo de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, que aunque suscrito el 15 de febrero de 2006, inicia su vigencia el 1 de enero de 2005 con un término previsto para cuatro años (art. 4), es decir, hasta finales de 2009. La concreción de las cuantías salariales de los dos primeros años se efectúa directamente por tablas, fijándose una cláusula de garantía de revalorización según el IPC real, sólo a efectos de cálculo para el año siguiente, para las restantes anualidades (Disposición Final 7ª). Junto a esta cláusula, se contienen otras, relativas a la formulación de los principios de globalidad, absorción de mejoras y respeto de los derechos individuales consolidados, así como a la garantía de trato igual de trabajadores de ETTS (Disposiciones Finales 3ª y 6ª, respectivamente).

La cláusula de descuelgue salarial (art. 76), inserta en el Capítulo III del 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 causa que puede justificar la inaplicación temporal de las mejoras, consistente tanto en la presentación de pérdidas en el ejercicio anterior, como en la disminución del al menos el 3 por 100 de matrículas. En todo caso, esta medida de crisis no se podrá aplicar 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 los niveles educativos va a seguir sirviendo para graduar y jerarquizar tanto las categorías como los salarios que se les atribuyen.

### ***5.12.2. 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 bastante 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 de sus preceptos, se prevén normas para: la identificación del trabajo nocturno (art. 36); 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.46); compensación de la totalidad del coste de manutención y transporte –sin que se exija ya una dedicación mínima de jornada- si se desarrollan tareas complementarias de vigilancia (art. 36); anticipos salariales de hasta el 75 por ciento (art. 61) y realización de trabajos de diferente categoría (arts. 60 y 61), supuesto en todo caso distinto al de realización de tareas docentes en distintos niveles educativos (art. 62).

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 continúa existiendo un régimen separado para las empresas que estuvieran con anterioridad sometidas al anexo IV del VII Convenio Estatal de la Enseñanza Privada no Concertada. Empresas en las que se aplicarán las tablas salariales específicas del Anexo IV de este nuevo convenio. Básicamente, a estos trabajadores no se les reconocen las normas previstas en los arts. 59, 68, 70, y 71, es decir, 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 o temporal, además de los trienios.

Los complementos posibles son los siguientes: a) *Por cargo o función de gobierno*: temporal y no consolidable, su cuantía para Director, Subdirector, Jefe de estudios y Jefe de Departamento se fija en las tablas (art. 65); b) *Complemento de desarrollo profesional*: Sustituto del complemento personal por antonomasia en los Subsectores sin financiación pública, resulta incompatible con el trienio. Para su devengo y abono se exige el seguimiento de una serie de horas de formación, según categoría, a realizar en cómputos de tres años, organizadas o autorizadas expresamente por la empresa (art. 66); c) *Complemento para la 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 por las horas dedicadas a este nivel (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*, está previsto su abono en once mensualidades pero 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 está referido a horas y no 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.

### **5.12.3. 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 los trabajadores que a la fecha de publicación del convenio hubieran adquirido expectativa de derecho al abono de la paga de permanencia conforme al anterior convenio, continuarán disfrutando de tal expectativa. Refiriéndose a los ya incluidos en el censo del art. 75, elaborado conforme a lo dispuesto en dicho Convenio.

### ***5.13. 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 en 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 comercial) 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.

#### ***5.13.1. El Convenio Estatal***

El texto a analizar en primer lugar es, pues, el XX Convenio Colectivo Estatal de Autoescuelas, suscrito el 18 de noviembre de 2005 y con una vigencia temporal de tres años. Plazo de vigencia que se ha de contar desde el 1 de enero de ese mismo año, ya que esa es la fecha que ha de servir para marcar el comienzo del cómputo, *ex* art. 3. Como ya se ha tenido ocasión de señalar también en casos anteriores, 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 en 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, cabe destacar: la cláusula de respeto de los derechos adquiridos a título individual (art. 26), la ausencia de regulación del descuelgue salarial; y las reglas sobre revalorización de las tablas salariales con cláusula de salvaguardia automática. Así, se fijan incrementos fijos mínimos para cada uno de los tres años, para 2005-2007, del 3.90 por ciento, con revalorización adicional a retrotraer al inicio de cada año si la desviación del IPC real supera dicha magnitud. No obstante, se trata de incrementos sobre el salario base, pues la retribución por antigüedad queda congelada como ya estableció en 2002.

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 desde 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 regulación propia las que por práctica o uso de empresa fueran de aplicación en el lugar (plazas e islas) en la cuantía que estuviere vigente en 2004. Así, se fija 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, 38 euros/mes a partir de 2006 (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 solicitud de jubilación y extinción efectiva del contrato a instancias del trabajador a los 64 años (art. 17)--, baste decir que busca una homologación con lo que representa la media o moda del sector en esta materia, al establecer una doble modalidad. La primera, por petición de jubilación voluntaria, que se compensa con una paga única de 853.22 euros, siempre que el trabajador acredite una antigüedad mínima de cinco años en la empresa. La segunda, la más estándar, de reconocimiento del derecho a los contratados con anterioridad a *1 de enero de 1999*, a una paga equivalente

a tres mensualidades a los quince años de antigüedad en la empresa y una más por cada quinquenio que exceda de tres, pero siempre que opte por la jubilación. Se conserva también la obligación de la empresa de garantizar la efectividad de la norma mediante la suscripción de una póliza o plan de pensiones de empleo.

### **5.13.2. 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 (BOP, de 3 de abril de 2007, Rev. Salarial para 2008, BOP núm. 34, de 18 de febrero) y Valencia (BOP, de 23 de junio 2006, núm. 148-Supl.2, con vigencia para los años 2005 a 2006). De ellos, siempre en lo que respecta a la materia salarial y retributiva, pueden destacarse como sobresalientes los siguientes rasgos.

#### **5.13.2.1. 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.

### **5.13.2.2. Convenio Colectivo de la Provincia de Valencia**

Si en la anterior edición de este informe se afirmaba que el Capítulo dedicado a los sistemas de clasificación profesional del Convenio de Valencia era uno de los que mayores diferencias presentaba en relación con el resto de los que componen la estructura negociada de este Subsector y, en general, con los del entero Sector de la Educación Privada (vgr. grupos profesionales con una sola categoría), hoy esa apreciación no cabe hacerla extensiva, aunque ello no se refleje en todo caso su estructura en materia salarial. Y es que, 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 incremento salarial (del 4 por ciento para 2005 e IPC más 0.5 puntos porcentuales para 2006 – art. 14-), 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*, y no por los demás trabajadores, aunque también se afirma que *este punto será negociado cada año*. Respecto de la cuantía y la forma en que se fija, decir que ésta equivale al siete por cien 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. En cuanto a pagas extras, se reconocen tres al año, al igual que en el ámbito estatal, sin especificación, eso sí, de los conceptos que la integran (art. 15).

Por último, entre los conceptos extrasalariales –además del plus de transporte equivalente a la cantidad fija de 20 euros mensuales, durante los meses de trabajo efectivo-, una nueva forma de articular el premio de permanencia –antes de jubilación- es la novedad más destacable. A tenor de lo establecido en el art. 18 se establece la necesidad de acreditar una antigüedad mínima de veinticinco años –antes eran veinte-, devengándose en ese caso –no hace falta ya esperar a 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*”, debiendo abonarse en los siguientes seis meses. Por lo que desaparece también la reglamentación sobre externalización y garantía de este complemento de previsión social, y las competencias que se atribuían a la Comisión Paritaria.

### **5.13.2.3. 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-Escuelas de conductores de Bizcaia. 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 prevén incrementos superiores al IPC, concretamente del 0,6 por ciento adicional, salvo que el trabajador tenga

reconocida una masa salarial superior a la de las tablas, en cuyo caso el incremento en los años sucesivos será equivalente tan solo al IPC (art. 36). Si bien, y por contraste con los otros Convenios de este Subsector, no se prevén garantías automáticas de mantenimiento del poder adquisitivo alcanzado a través de la negociación con las pertinentes cláusulas de revisión si la desviación del IPC es superior a la prevista. Incluyéndose también, la previsión de descuelgue, si existen pérdidas durante dos años a efectos de evitar la aplicación de los incrementos pactados (Disposición Adicional 3ª).

En cuanto a la estructura del salario, las diferencias se cifran en lo que sigue. El complemento por antigüedad, que se regula en el texto articulado del Convenio (art. 41), queda reflejado en el concepto *trienio* en cada una de las columnas de las tablas salariales con una cuantía fija por cada categoría profesional, no desapareciendo como tal, ni congelada su cuantía. El personal docente goza de un complemento exclusivo denominado *plus de actividad* (art. 44), consistente en una cantidad fija por hora trabajada (aproximadamente 2 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 prevén otros complementos exclusivos denominados *plus de matriculación* y *plus de entrega de carnés*, por el que se retribuye a los administrativos con una pequeña cantidad fija (aproximadamente 2 euros en cómputo absoluto) por cada alumno matriculado y carné registrado por la Autoescuela, que, se supone, incentiva al tiempo que compensa el aumento de la carga de trabajo (arts. 43 y 43 bis). Las pagas extraordinarias siguen siendo tres al año, pero integran tan sólo salario base y la antigüedad, desapareciendo la inclusión del complemento de matriculación que se preveía tan sólo para el personal administrativo (art. 42).

Por lo que respecta al premio de jubilación o permanencia la novedad más trascendente, sin duda, consiste en la de su desaparición. Lo que, supone, no sólo una ausencia singular dentro del Subsector, sino del ámbito provincial específico, toda vez que así se reguló y reconoció en las anteriores ediciones. Véase en ese sentido, la versión originaria de este informe.

**6. TIEMPO DE TRABAJO (JORNADA, HORARIO,  
HORAS EXTRAORDINARIAS, TRABAJO NOCTURNO,  
TRABAJO A TURNOS, DESCANSO, VACACIONES Y  
PERMISOS)**

## **6. TIEMPO DE TRABAJO (JORNADA, HORARIO, HORAS EXTRAORDINARIAS, TRABAJO NOCTURNO, TRABAJO A TURNOS, DESCANSO, VACACIONES Y PERMISOS)**

Como se hizo en el estudio base en el que esta actualización se apoya, la materia del tiempo de trabajo se aborda de manera global, comprensiva de todas las dimensiones referidas a la jornada de trabajo, los descansos de cualquier tipo y los permisos retribuidos. La centralidad de la materia del tiempo de trabajo (que se manifiesta en el número y extensión de los artículos que se dedican a ella) en los convenios del Sector de la Enseñanza Privada es característica, junto con el salario o la clasificación profesional, de convenios colectivos poco innovadores como son los del Sector que se analiza; convenios en los que no se han incorporado otros contenidos más modernos y actuales como los relacionados con la igualdad de trato, la conciliación de la vida laboral y personal, la salud laboral o la regulación de los acosos en todas sus dimensiones. Todo ello hace que el análisis del tiempo de trabajo en la negociación colectiva del Sector de la Enseñanza Privada deba destacarse de forma particular y, además, proyectarse sobre cada uno de los Subsectores que integran la estructura convencional del Sector. A diferencia de otras materias, en las que es posible una consideración global del conjunto de los convenios del Sector, en lo relativo al tiempo de trabajo se hará un estudio separado (como se hace con el tema del salario y la clasificación profesional) según cada una de los once Subsectores de actividad y los correlativos espacios de negociación. Aunque más bien habría que hablar de diez Subsectores puesto que, como ya se indicó en la parte referida a la estructura de la negociación colectiva, el Subsector de Escuelas de Turismo debe entenderse eliminado, por la integración de sus enseñanzas en los más cercanos Subsectores de Centros de Educación Universitaria o de Universidades Privadas. En todo caso, la inexistencia de una renovación del Convenio Estatal de este Subsector de Escuelas de Turismo (el último convenio data del año 2002) hace innecesaria cualquier observación sobre las materias reguladas en la medida en que no se ha producido, desde el año 2002, modificación alguna.

### ***6.1. Subsector de la Enseñanza Privada Concertada***

#### ***6.1.1. El tiempo de trabajo en el Convenio Estatal del Subsector***

Tras el IV Convenio tomado como referencia en el estudio de base, correspondiente a los años 2000-2003, sólo se ha aprobado un convenio posterior, el V Convenio, para los años 2007-2008. Sintetizando lo que se afirmaba en dicho estudio (págs. 152-163), se dividía la materia de la jornada en cuatro bloques: jornada y su distribución, descansos, calendario laboral y permisos.

En relación con la jornada y su distribución los rasgos básicos son los siguientes:

a) Se establecen diferencias en cuanto al personal docente y no docente, con jornadas anuales de 1.180 horas (850 horas/año para actividades lectivas y 330 horas/año para el resto de las actividades) y de 1.400 horas, respectivamente (si bien este tope es sólo para el personal no docente titulado ya que para el personal no docente sin titulación, la jornada anual es de 1.615 horas); horas que, en el caso del personal docente, podrán ampliarse si se desempeñan funciones directivas (hasta 210 horas más al año); b) Además de un tope anual, existen topes semanales para las actividades docentes (25 horas a distribuir de lunes a viernes), pero no para las otras actividades del personal

docente, cuyas horas podrán distribuirse de forma irregular a lo largo del año; el personal no docente existen límites semanales (38 horas) y diarios (8 horas).

En cuanto al descanso: a) Los descansos diario y semanal son los establecidos en el ET, si bien el Convenio impide el trabajo docente los sábados y sólo preserva este día para los no docentes en los periodos no lectivos; b) La regulación convencional más amplia se refiere a las vacaciones, las cuales tendrán, para el personal docentes un mes de duración más un mes adicional sin actividad (aunque la empresa puede utilizar un máximo de cuarenta horas del segundo mes para actividades no lectivas o cursos de verano), mientras que el personal no docente sólo disfruta del mes estándar de vacaciones más seis días adicionales al año; c) El personal docente tendrá derecho igualmente a días sin actividad docente cuantos sean los días no lectivos en Navidad y Semana Santa, lo que, en el caso del personal no docente se traduce en seis días en Navidad y tres en Semana Santa.

Por lo que se refiere al calendario laboral y a los permisos: a) El calendario se elabora a principio del curso escolar, correspondiendo hacerlo al empresario si bien con la participación de los representantes de los trabajadores; b) Los permisos retribuidos son, en esencia, los regulados en el ET, con algún añadido de días o alguna matización acerca de la forma de disfrutarlos; c) En cuanto a los permisos no retribuidos se prevé un máximo de quince días por curso escolar; d) La reducciones de jornada previstas, en fin, son las mismas que las establecidas en el ET, a salvo alguna matización en cuanto al momento de su disfrute.

Esta regulación se encuentra reproducida, sin apenas modificaciones en el V Convenio Colectivo Estatal (2007-2008). Los cambios, poco relevantes y de detalle, pueden sintetizarse en lo siguiente: a) Se ha producido una reducción de la jornada anual del personal no docente no titulado que pasa de las 1.615 horas a las 1.600, quedando igual la jornada del resto del personal; b) Ningún cambio ha tenido lugar en relación con las vacaciones ni con el calendario laboral; c) Por lo que se refiere a los permisos, sólo es posible destacar algún cambio en lo relativo a los permisos por lactancia, al permitirse su acumulación por jornadas completas para su disfrute tras el descanso por maternidad; tal y como se prevé en el art. 37.4 del ET tras su modificación por la disposición adicional 11ª.5 de la LOIMH; d) También se suprime una limitación al tiempo de disfrute de la reducción de la jornada por cuidado de hijo o familiares incapacitados, ya que el art. 37.5 del ET, modificado por la citada disposición adicional 11ª.5 de la LOIMH, hace referencia a una reducción de “entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella” (suprimiendo de ese modo la limitación señalada de al menos un tercio de dicha duración), y se atribuye plenamente al trabajador la capacidad de elegir la concreción horaria (tal y como se señala en el art. 37.6 del ET).

### ***6.1.2. El tiempo de trabajo en los Convenios Colectivos Autonómicos***

En cuanto a los niveles autonómicos, en concreto y en primer lugar, los Convenios Colectivos de la Enseñanza Privada de Cataluña, desde el IV Convenio (2001), se han aprobado cuatro Convenios más (V, 2002-2004; VI, 2005; VII, 2006; VIII, 2007, actualmente en vigor). En materia de jornada el cambio más significativo se produjo en el V Convenio, introduciendo modificaciones importantes y una nueva estructura de la regulación convencional de la jornada que se ha mantenido sin cambios

hasta el VIII Convenio (2007). Puesto que se trata de una innovación relevante, procede describir tales cambios a continuación, subrayando el hecho de que las transformaciones en materia de jornada introducidas en su momento por el V Convenio están directamente relacionadas con el hecho de que el Convenio Autonómico ha procedido, como se señalaba en el epígrafe 1 de este trabajo, a integrar distintos Subsectores en el ámbito de un único Convenio para la Enseñanza Privada de Cataluña. Esta integración ha forzado al Convenio a establecer tiempos de trabajo, distribuciones y descansos diferenciados según el tipo de actividad docente de que se trate y, dentro de cada una de ellas, según se trate de personal docente o no docente

Así, el VIII Convenio establece, en primer lugar, unas reglas generales para el personal docente según las cuales el horario comprenderá tanto las horas lectivas como no lectivas, incorporando al texto la definición de cada una de ellas; enormemente semejante a la que se recoge en el Convenio Estatal, concibiendo las primeras como la actividad docente (explicación oral, realización de pruebas o de ejercicios escritos, preguntas a los alumnos, tutorías grupales) y las segundas como las dedicadas a preparación de clases, correcciones, reuniones, bibliotecas, entrevistas con los padres, formación del profesorado, tutorías individualizadas, etc.

Establecida la diferenciación el VIII Convenio se dedica (arts. 22 a 25) a regular, en primer lugar, la jornada de trabajo semanal del personal docente, según el tipo de docencia, dividiéndola en tres grupos: docentes de enseñanza reglada con algún nivel concertado; docentes de enseñanza reglada sin ningún nivel concertado; y, docentes de enseñanzas no regladas. Dentro del primer grupo, el Convenio establece jornadas semanales distintas, siempre de lunes a viernes, según se trate de docencia preescolar (32 horas o 38 horas, según se trate de maestro o técnico superior de educación infantil y educador infantil), docencia en educación infantil y primaria (30 horas, de las cuales 25 lectivas como máximo), docencia en ESO (30 horas de las cuales 24 lectivas como máximo), docencia en educación secundaria (30 horas, de las cuales 25 lectivas como máximo). En todo caso, el máximo diario será de 8 horas. En el supuesto de la enseñanza reglada no concertada la jornada semanal de los docentes de preescolar será, como en el caso anterior, de 32 o 38 horas, según se trate de maestros o técnicos superiores en educación infantil o educador infantil; o, para los demás docentes, de 30 horas, de las cuales 27 lectivas como máximo, con un límite diario de 8 horas. En cuanto al personal docente de las enseñanzas no regladas, la jornada será de 32 horas semanales, de las cuales 30 lectivas como máximo. En cualquier caso es importante subrayar que el VIII Convenio establece que la competencia en la distribución de las horas no lectivas a lo largo del año será de la dirección del centro; y, también, que el personal docente que realice funciones de dirección, jefatura de estudios, jefatura de departamento, o coordinador incrementará su jornada semanal en 5 horas.

En cuanto al personal no docente, se establece una jornada semanal de 38 horas, distribuidas según las necesidades del centro, sin que la jornada diaria pueda exceder de 8 horas y la del sábado de 4 horas; jornada que no se aplica a las labores de portería, vigilancia y análogas, siempre y cuando los trabajadores residan en el centro. Sólo el personal no docente titulado tiene una jornada semanal inferior (de 32 horas) equiparable a la de los docentes. Se indica, además, que el personal administrativo y de servicios generales desarrollará una jornada continuada de 6 horas los días no lectivos correspondientes al periodo de vacaciones escolares y durante el mes de julio, teniendo en este mes y el de agosto un descanso semanal ininterrumpido de 48 horas.

Además de fijar gama de jornadas diarias y semanales, el VIII Convenio establece las jornadas en cómputo anual, según tipos de docencia y tipo de personal. Con carácter general, la jornada anual del personal docente de la enseñanza concertada será de 1.190 horas, de las que serán lectivas las que se establezcan según el calendario escolar con un máximo de 5 horas diarias; esta jornada anual se incrementa, para los maestros de preescolar hasta las 1.389 horas, y para los técnicos superiores en educación infantil y educadores, hasta las 1.649 horas, de las cuales 20 dedicadas a formación. Por su parte, y en el ámbito de la enseñanza reglada no concertada, la jornada máxima anual es de 1.393 horas para los maestros de preescolar (20 de ellas de formación), y 1.653 horas (también menos 20 de formación) para los técnicos superiores en educación infantil y educadores, mientras que, para el resto del personal docente la jornada anual será de 1.200 horas (de las cuales, 980 lectivas). Para el personal docente de las enseñanzas no regladas y para la educación permanente de adultos, la jornada anual será de 1.315 horas. En los tres casos, el total anual de las horas podrá ser incrementado en 120 horas lectivas, que no se considerarán extraordinarias, siendo de libre oferta y voluntaria aceptación, si así se acuerda entre empresa y trabajador.

En cuanto al personal no docente, se diferencia entre personal titulado o no y el tipo de docencia. Así, el personal titulado tendrá la siguiente jornada anual: 1.356 horas, 1.362 horas, según se trate de enseñanza concertada o no concertada; y el resto del personal tendrá la siguiente jornada: 1.546 horas, 1.580 horas y 1.546 horas, según se trate de enseñanza concertada, no concertada y no reglada. Las horas extraordinarias son, en todo caso, individualmente voluntarias y retribuidas con un 75 por 100 de incremento a calcular sobre el salario base.

El otro gran bloque de cuestiones relativas al tiempo de trabajo es lo referido a las vacaciones retribuidas. De nuevo aquí el VIII Convenio Colectivo Autonómico de Cataluña regula las vacaciones diferenciando entre personal docente y no docente y según el tipo de enseñanza regulada de forma conjunta por el Convenio. De esta forma, en la enseñanza concertada y respecto del personal docente, el art. 38 del Convenio establece que tendrán una duración de un mes. Tiempo al que se añade un mes adicional (julio o agosto, según cuál haya sido el mes de vacaciones) del que podrán utilizarse 30 horas lectivas en los 6 primeros días hábiles para formación y tantos días de vacaciones en Semana Santa y Navidad como días de vacaciones se fijen a los alumnos en el calendario escolar. Sólo los docentes de preescolar disfrutarán de un mes de vacaciones, tiempo al que se añaden 11 días laborables de descanso retribuido a disfrutar en Semana Santa, verano, Navidad y puentes. En la enseñanza no concertada, junto al mes de vacaciones, los docentes tendrán derecho en el mes de julio a un tiempo adicional de descanso retribuido de tres semanas; que, en el caso de los docentes de preescolar se reducen a 11 días a distribuir en Navidad, Semana Santa, verano y puentes. Finalmente, los docentes de las enseñanzas no regladas y de la educación permanente de adultos tendrán derecho, además del mes de vacaciones legalmente establecido, a 21 días laborables más al año, distribuidos en 10 días entre puentes, Navidad y Semana Santa, 8 días según lo fije la empresa, y 3 días a elección del trabajador.

Por lo que se refiere al personal no docente, al margen de si titulado o no, sus vacaciones se cifran en el mes estándar, más 12 días laborables (a distribuir entre Navidad, Semana Santa y puentes) y 7 días laborables a distribuir a lo largo del año (4 por la empresa y 3 por el trabajador), en la enseñanza concertada; en la no concertada,

los días adicionales al mes serán 12 días a distribuir entre Navidad, Semana Santa y puentes, mas 6 días más a lo largo del año (3 a fijar por la empresa y 3 a establecer por el trabajador). En cuanto a la enseñanza no reglada, los días que se suman al mes de vacaciones son 6 días naturales en Semana Santa, 8 días naturales en Navidad, siempre consecutivos, y 7 días a lo largo del año (4 a determinar por el empresario y 3 a fijar por el trabajador).

Puesto que el VIII Convenio Colectivo Autonómico de la Enseñanza Privada de Cataluña, incluye también en su ámbito a los Colegios Mayores, Menores, y las Residencias Universitarias y Centros Sociales el Anexo IV establece también las peculiaridades de la jornada de trabajo para estos centros; algo que han venido haciendo también los convenios anteriores. La regulación para estos colectivos del tiempo de trabajo es mucho más simple y contenida que la que se acaba de describir, con la sola salvedad de quienes sean director, subdirector o jefe de estudios, que tendrán la jornada de trabajo del personal docente de los centros de enseñanza concertada. El resto del personal, de cualquier tipo, tendrá derecho a una jornada semanal de 39 horas (colegios mayores y menores y residencias universitarias), o de 38 horas (centros sociales). Con un derecho a vacaciones de un mes al año que, para los trabajadores de los centros sociales puede ampliarse con los días que se añaden al personal no docente de la enseñanza no concertada y/o no reglada.

Finalmente, y en relación con los permisos retribuidos, la relación que se recoge en el art. 47 del VIII Convenio Autonómico es la clásica contenida en el art. 37 del ET, pudiendo destacarse sólo la existencia de un derecho a permisos no retribuidos de 15 días al año, así como una regulación, semejante a la contenida en el Convenio Estatal de la Enseñanza Privada, antes visto, respecto del disfrute de las vacaciones de forma separada cuando se solapan con los periodos de descanso por maternidad; por su parte, la regulación del permiso por lactancia es esencialmente la contenida en el ET.

Como puede apreciarse, una regulación muy compleja y extensa, con multitud de diferencias y matices según se trate de personal docente o no docente y según el tipo de enseñanza regulada por el VIII Convenio Autonómico. No obstante, si bien la primera distinción puede encontrar alguna justificación dada la diversidad de la tarea: docente, en un caso; administrativa o burocrática, en otro, lo que no parece de recibo es la extraordinaria complicación que significa establecer diferencias (en muchos casos, mínimas) entre docentes o no docentes a tenor del tipo de enseñanza en la que prestan sus servicios. De forma que el resultado final es la existencia de once regímenes diversos de tiempo de trabajo (con divergencias de escasa entidad en muchos caso): los docentes de los tres tipos de enseñanza (3), más el personal no docente titulado de los tres tipos de enseñanza (3), más el personal no docente no titulado de los tres tipos de enseñanzas (3), más el personal de los colegios mayores, menores y residencias universitarias (1) y el personal de los centros sociales (1). Ello sin traer a colación las diferencias internas entre docentes, dentro de un mismo tipo de enseñanza, según se trate de profesores de preescolar, de educación obligatoria o de ESO. Una complicación que, si ha tenido una justificación por el diferente origen de los regímenes jurídicos de unos y otros, debería ser sometida a una simplificación contundente, al tratarse de diferencias mínimas fácilmente eliminables, con lo que ello supone de clarificación y simplificación del régimen jurídico de la jornada de trabajo.

En cuanto a la negociación colectiva sobre la Enseñanza Privada en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País vasco, los Convenios de la Enseñanza privada que se han negociado a partir de 2002, han sido los Convenios para los años 2003, 2004, y, finalmente, 2005. Aunque, como se indicó en su momento, también el Convenio Colectivo Autonómico para la Enseñanza Privada del País Vasco ha pretendido integrar en su seno actividades reguladas, a nivel estatal, por diferentes convenios, el resultado, en cuanto a la regulación de la jornada es menos complejo y diversificado que el que se acaba de describir en relación con el Convenio Colectivo de la Enseñanza Privada de Cataluña; una regulación, por otra parte, que no se ha alterado mucho, sino sólo en cuestiones de detalle a lo largo de las últimas revisiones del Convenio Colectivo.

Puesto que la disciplina del tiempo de trabajo es sustancialmente igual a la contenida en el Convenio del año 2002, conviene recordar brevemente los rasgos que la caracterizan: a) Existe también una diferencia entre personal docente y no docente y según el tipo de docencia, aunque menos señalada y diversa que en el VIII Convenio de Cataluña; b) Si que funciona, como en todo este tipo de convenios referidos a docencia, la distinción entre horas lectivas y no lectivas, cuya suma es el total de las horas de trabajo, pero que tienen límites internos distintos; c) Se aplica una regla que supone la posibilidad de incrementar la jornada de los docentes en 120 horas lectivas de realización voluntaria, y en 5 horas/semana más, si se desempeñan cargos directivos; d) El cálculo anual de la jornada no supone que no existan límites internos: máximo de horas lectivas en relación a la semana, de lunes a viernes, descansos diario y semanal, voluntariedad de las horas extraordinarias; e) Los mismos o más acentuados límites rigen en cuanto a la jornada del personal no docente: límites diarios (8 horas; 4 el sábado), descanso de un sábado cada dos, descanso diario de 12 horas, jornada continuada no superior a las 6 horas en los periodos no lectivos, descanso semanal ininterrumpido de 48 horas en los meses de verano; f) Vacaciones de un mes como regla básica y añadido de días, variable según el tipo de personal (docente y titulado no docentes, no el resto del personal no docente; g) El tiempo añadido es de 15 días de descanso continuado para el personal titulado no docente, además de 4 días laborables durante el año; para los docentes, ese tiempo es de 7 días naturales en Semana Santa y 9 días naturales en Navidad, además del tiempo que se solape con las vacaciones escolares de Semana Santa y Navidad; h) Ninguna novedad sustancial, en relación con el art. 37 del ET, respecto de los permisos, tanto retribuidos como no retribuidos.

Los sucesivos Convenios han introducido, no obstante, algunas pequeñas modificaciones que interesa resaltar. En cuanto al Convenio de 2003: a) Redujo la jornada anual del personal docente de enseñanzas no regladas de 1.319 horas/año a 1.300 horas/año, e introdujo, en la docencia preescolar, la jornada anual máxima de maestros (1.386 horas/año), técnico especialista (1.649 horas/año) y Asistente (1.692 horas/año); b) El resto de las jornadas anuales se mantuvo igual: 1.252 horas/año para el personal docente de infantil, primaria, ecuación especial, ESO, ESPO, enseñanzas musicales concertadas y no concertadas, ampliables en 210 horas /año más al desempeñar cargos directivos; c) En lo que hace a la distribución semanal de las horas entre lectivas y no lectivas, el Convenio de 2003 redujo, en muy escasa entidad (1 hora) las horas lectivas semanales del personal docente (de 24 a 23, para docentes de infantil, primaria y especial; de 23 a 22, para los docentes de ESO; de 22 a 21, para los docentes de ESPO, bachillerato y formación profesional; de 27 a 26, para los docentes de enseñanzas especializadas). Los de más Convenio no han modificado prácticamente nada de la regulación de la jornada salvo, en lo que hace a la jornada de los docentes de

preescolar, cuya jornada ha sido reiteradamente rebajada: para los maestros, a 1.374 horas/año (Convenio de 2004), y 1.362 horas/años (Convenio de 2005); para los técnicos superiores: a 1.638 horas/año (Convenio de 2004), y 1.620 horas/año (Convenio de 2005); para los asistentes: a 1.668 horas/año (Convenio de 2004), y 1.640 horas/año (Convenio de 2005).

Por lo que se refiere a los Acuerdos autonómicos, sobre materias concretas (más allá de las salariales) que el V Convenio Estatal del Subsector permite en el ámbito de la enseñanza privada concertada, se han negociado varios, pudiendo destacarse, en materia de tiempo de trabajo los siguientes: el acuerdo correspondiente a la Comunidad Autónoma de Andalucía (BOE de 19 de diciembre de 2007), estableciendo una reducción progresiva de la carga lectiva (de 23 a 22 horas semanales) del profesorado de primaria y secundaria obligatoria; el acuerdo referido a la Comunidad Autónoma de Galicia (BOE de 30 de mayo de 2008), sobre ratio profesor/alumno y el consiguiente incremento de plantillas; o el acuerdo adoptado en la Comunidad Autónoma de la Rioja (BOE de 16 de enero de 2008), sobre acumulación de horas de lactancia.

## ***6.2. Subsector de Centros de Educación Universitaria e Investigación***

Regulado actualmente por el XII Convenio Colectivo Estatal (años 2006-2007). Siguiendo la misma pauta que los convenios colectivos (estatal y autonómico) de Educación Privada, el presente XII Convenio Estatal regula materia del tiempo de trabajo diferenciando entre personal docente y no docente, destacando la frecuente parcialidad de la jornada del personal docente y distinguiendo, para este personal, entre tiempo lectivo o de docencia y tiempo dedicado a actividades complementarias. El Convenio se caracteriza, además, por atribuir a la dirección de la empresa una amplia facultad para subordinar los horarios a las necesidades docentes e investigadoras y para organizar y distribuir las clases teóricas y prácticas.

En cuanto a la regulación concreta del tiempo de trabajo, lo contenido en el X Convenio Colectivo Estatal (año 2002), fecha de realización de estudio que constituye la base de la presente actualización, se caracterizaba por lo siguiente: a) Entre el personal docente se diferencia entre profesores con dedicación exclusiva, plena y parcial, con jornadas distintas para cada uno de ellos; b) El referente es la jornada semanal, aunque puedan darse una distribución irregular de la jornada, si así de acuerdo mediante pacto de empresa; c) La jornada del personal docente con dedicación exclusiva se establece en 37 horas y media de permanencia en el centro, con una posibilidad de incremento de tres horas semanales como promedio, descontadas las semanas de vacaciones; d) Los docentes con dedicación plena tienen un máximo semanal de 30 horas, que también pueden incrementarse, como en el caso anterior, en dos horas más por semana en cómputo anual, tratándose de las denominadas como horas complementarias por el art. 12 del ET; e) Los docentes con dedicación parcial tendrán una jornada que, como máximo, alcanzará las 25 horas de trabajo semanales; f) Se diferencian las horas de dedicación, según se trate de horas de docencia (que el Convenio define) y horas complementarias (que también define); g) Las horas de docencia están limitadas según el tipo de profesor: dedicación exclusiva (15 horas); dedicación plena (13 horas); y dedicación parcial (20 horas), debido en este último caso a su dedicación caso exclusiva a la actividad docente. Por lo que se refiere al personal no docente, el X Convenio establece: a) La jornada máxima es de 37 horas y media, en cómputo anual, permitiéndose una distribución irregular de la jornada, por acuerdo de la

empresa y los representantes de los trabajadores; b) La distribución irregular de la jornada anual tiene límites: dos sábados libres al mes; si el trabajo es a turnos la jornada ordinaria no puede superar las 9 horas; durante los meses de julio y agosto la jornada semanal se reduce a 35 horas.

Por lo que hace a la regulación de permisos y vacaciones, lo contenido en el X Convenio Colectivo Estatal (2002) puede sintetizarse de la siguiente manera: a) El tiempo de vacaciones es igual para todo el personal y se cifra en el mes completo que impone el ET; b) Los días de vacaciones se amplía con 1 o 2 (según se trate de personal no docente o docente), con una configuración semejante a la de los días por asuntos propios; c) Se prevén periodos de vacaciones adicionales, conectados con las vacaciones estudiantiles o periodos no lectivos, siendo todos esos días de vacaciones también para el personal docente y sólo 9 días en Navidad y 6 en Semana Santa, para el personal no docente; d) Los permisos retribuidos son los establecidos, con carácter general, en el art. 37 y en el 22 (permisos específicos por formación) del ET; e) Se prevén permisos para cursos de perfeccionamiento, siendo retribuidos para los docentes y dedicados a la realización de proyectos de investigación o tesis doctorales, y no retribuidos para el resto del personal; f) El permiso sin sueldo será de hasta 15 días al año.

Los Convenios Colectivos Estatales posteriores han introducido algunas modificaciones, no particularmente relevantes, a la regulación del tiempo de trabajo en el Subsector de la Educación Universitaria e Investigación. Teniendo presente el XII Convenio, actualmente en vigor, tales modificaciones pueden sintetizarse en lo siguiente: a) La jornada de trabajo se diferencia según se trate de personal docente y no docente, y dentro del primero según se trate de personal con dedicación exclusiva, plena o parcial; b) Aunque se mantiene para el personal docente el promedio semanal de 37 horas y media, se fijan ahora un total de 535 horas por curso académico, para los docentes con dedicación exclusiva, que son el máximo de horas dedicadas a la docencia reglada y a los seminarios incluidos en los horarios; c) Incrementando la flexibilidad de esta organización de las horas, si las necesidades docentes lo requieren, la jornada anual puede aumentarse en 230 horas más, siendo 115 obligatorias si así constan en el plan docente del centro y 115 voluntarias; d) Una regulación semejante se prevé para el personal docente con dedicación plena, cuyo tiempo de permanencia en el centro se fija en 3º horas semanales, de las cuales se destinarán, como máximo, 460 horas por curso académico para la docencia, pudiendo incrementarse el tiempo anual de trabajo, como en el caso de los docentes con dedicación exclusiva, en 180 horas (90 a decidir por la empresa y 90 voluntarias); e) En ningún caso podrá, lo que constituye un límite a la flexibilidad, superarse las 37 horas y media semanales de dedicación; f) No hay cambios en la regulación del tiempo de trabajo del personal no docente, ni tampoco en lo relativo a las vacaciones.

En definitiva, una disciplina del tiempo de trabajo que apenas ha variado, salvo por la mayor presencia de módulos de distribución irregular y anual y por los mecanismos de flexibilización en cuanto al incremento del tiempo total de docencia, a pactar en cada empresa entre ésta y los representantes de los trabajadores. Sin que dicha flexibilización haya progresado mucho dada la existencia de numerosos límites diario, semanal y anual a la distribución del tiempo de trabajo. Se trata de una regulación, en fin, que puede considerarse bastante tradicional.

### ***6.3. Subsector de Centros de Educación Especial***

#### ***6.3.1. La regulación convencional en el nivel estatal***

Subsector regulado actualmente por el XII Convenio Colectivo Estatal de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, inicialmente previsto para los años 2005-2006, y no revisado aún. Este Convenio ha sustituido al XI Convenio (año 2004), que, a su vez, revisó el X Convenio (años 2002-2003). Siguiendo el método empleado hasta ahora, se hará a continuación una breve síntesis de los resultados del estudio de base, que se concreta en lo siguiente, partiendo de la base de la relativa complejidad de la regulación, toda vez que, como Convenio General (así se denomina), está previsto para regular los tres grupos o tipos de centros afectados por el Convenio. Esto es, centros o empresas con carácter asistencial, centros de educación especial, centros especiales de empleo; de los que sólo plenamente puede considerarse educativos los centros de educación especial, siendo los otros más bien de prestación de servicios personales y de ocupación.

Pues bien, en relación con la jornada, la distinción entre empresas se refleja en la diferenciación de las respectivas jornadas anuales: 1.736 horas/año, equivalentes a una jornada promedio de 37 horas y media semanales (centros asistenciales); 1.766 horas/año, equivalentes a una jornada promedio de 38 horas semanales (centros de empleo); 1.323 horas/año (o 1.380 horas/año en el caso de internado) para los docentes y 1.736 horas/años, equivalente a un promedio de 37 horas y media a la semana, para el personal no docente (centros educativos). Salvo en el caso de los centros educativos, que sigue la tónica de una jornada reducida para los docentes, diferente de la que corresponde a los no docentes, esta variedad con pequeñas diferencias del tiempo de trabajo resulta particularmente irritante. En todo caso, el X Convenio Estatal se orientaba en la línea de flexibilizar la distribución del tiempo de trabajo, permitiendo en los centros asistenciales y de empleo una distribución irregular pactada cuya decisión el mismo Convenio atribuye al empresario con la sola consulta previa a los representantes de los trabajadores. Además, desaparecido el tope rígido semanal, los únicos límites a esa distribución eran los establecidos en el ET: descansos diario y semanal y jornada ordinaria máxima de 9 horas. En cuanto al personal docente de los centros educativos, a los límites a la distribución anteriores se suma el de 25 horas/semana de horario lectivo, más 5 horas/semana para actividades complementarias.

Por lo que se refiere a las vacaciones, permisos y reducciones de jornada, el X Convenio Estatal establece una regulación estándar en cuanto a las vacaciones, que en muy poco se separa de las previsiones del ET. Sólo en lo que se refiere al personal docente de los centros educativos para discapacitados, el X Convenio añade 15 días, cada dos años, a los 30 generales de vacaciones, percibiendo el trabajador el año que no se disfruten de una compensación económica. Por otra parte, el personal docente, según se trate de centros educativos especiales con o sin residencia, añaden días adicionales de vacaciones; 6 en Semana Santa y 8 en Navidad para el personal docente con residencia, y el periodo que va desde una semana después del inicio de las vacaciones de los alumnos hasta una semana antes de la reincorporación o del inicio del curso académico. El resto del personal no docente de los centros educativos también ve incrementadas sus vacaciones en un total de 18 días naturales, que se distribuyen en cuatro periodos, aprovechando los periodos de inactividad o de menor actividad de los servicios. En cuanto a los permisos y reducciones de jornada, poco añade el X Convenio a lo

establecido en el ET, pudiendo sólo destacarse los permisos retribuidos anuales por asuntos propios para los trabajadores de los centros asistenciales (6 días laborables/año), de los centros especiales de empleo (4 días laborables/año) y no docentes de los centros educativos (3 días laborables/año). También recoge el X Convenio permisos retribuidos con finalidad formativa (más amplios y generosos para el personal docente) y permisos no retribuidos (15 días al año, como máximo).

Los sucesivos Convenios Colectivos Estatales, y en concreto, el XII Convenio (años 2005-2006) ha introducido pequeñas modificaciones en el tema del tiempo de trabajo, acentuando la idea de flexibilidad en la distribución del tiempo y regulando de forma claramente separada la jornada de trabajo según el tipo de centro de la trilogía que se ha establecido: centros asistenciales, centros educativos y centros especiales de empleo. Así: a) Se establecen los límites a la distribución irregular de la jornada que deben respetarse en todo caso (art. 49), como son los descansos diario de doce horas y semanal de día y medio ininterrumpido que, en los centros educativos con residencia, deberá coincidir con el fin de semana; si bien puede ser acumulable, a petición del trabajador, por periodos de catorce días. Todas estas cuestiones (distribución del tiempo de trabajo, horario y vacaciones) deben figurar en el calendario laboral que deberá negociarse con los representantes de los trabajadores, si bien, de no haber acuerdo, lo decidirá la empresa (art. 51). Las vacaciones tienen una duración estándar, pudiendo destacarse la regla (art. 52) relativa al posible solapamiento entre vacaciones y determinadas bajas por incapacidad temporal (en concreto, con internamiento clínico), según la cual los días de coincidencia no se consideran disfrutados como vacaciones, quedando demorado dicho disfrute a momento en que las necesidades del servicio así lo permitan.

El XII Convenio también regula, ahora de forma diferenciada (las anteriores son reglas generales relativas al tiempo de trabajo) según el tipo de centros. De este modo, en los centros asistenciales, la jornada será de 1.729 horas/año, con una duración máxima de la jornada semana de 38 horas y media; mientras que, si se trata de trabajadores a turnos, podrán acumular los descansos por periodos de cuatro semanas, conforme a lo establecido en el RD 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo. Además, el art. 93 del XII Convenio prevé un permiso retribuido anual de 6 días laborables (art. 93), e insiste en la posibilidad de distribución irregular de la jornada (art. 95). En cuanto a los centros especiales de empleo, la jornada de trabajo será de 1.758 horas/año, con una duración máxima semanal de 39 horas, no superando la jornada diaria ordinaria el tope de las 8 horas/día (art. 102); a la vez, se establece un permiso retribuido de 4 días laborables/año (art. 103) y un permiso no retribuido (art. 104) para ausentarse del trabajo por razones de rehabilitación médico-funcional o para seguir acciones de orientación, formación y readaptación profesionales (de obvia necesidad dado el tipo de trabajadores de que se trata, afectados por discapacidades de diferente tipo). Por su parte, el art. 105 insiste en la posibilidad de una distribución irregular del tiempo de trabajo, con respeto de los mínimos de descanso diario y semanal, en los términos antes dichos, lo que se aplicará previa información a los representantes de los trabajadores, sin que la jornada semanal pueda, en esto supuestos, superar las 45 horas.

Finalmente, los centros educativos están contemplados, a efectos de la jornada de trabajo, en los arts. 108-112 del XII Convenio Estatal. Los datos más destacables de esa regulación son: a) Se mantiene la tradicional diferencia entre trabajadores docentes (1.300 horas/año, de las cuales un máximo de 850 como lectivas) y un máximo, ahora

semanal de 25 horas lectivas y 7 horas no lectivas, que pueden incrementarse en 210 horas, si desempeñan cargos directivos), y no docentes, sean titulados o auxiliares para los que se establece una jornada anual de 1.600 horas/año, con un máximo semanal de 35 horas que, para los auxiliares, debe aplicarse con el límite diario de las 8 horas; b) Los trabajadores no docentes pertenecientes al personal de administración y servicios, la jornada será, en cambio de 1.729 horas/año, con una duración máxima semanal de 38 horas y media y con una duración máxima diaria de 9 horas; disfrutando de 3 días de permiso retribuidos por asuntos propios; c) Las vacaciones se sujetan a la regulación general antes descrita (un mes, según lo exigido por el ET), si bien existen diferencias entre el personal docente en cuanto a los días añadidos (haciendo coincidir, aunque no exactamente, las vacaciones suplementarias con el tiempo de vacaciones de los estudiantes), y el personal no docente (un total de 18 días naturales más, distribuidos en cuatro periodos, dos de los cuales en Semana Santa y Navidad).

### ***6.3.2. La regulación convencional autonómica y empresarial***

Lo característico de la negociación colectiva autonómica dentro del Subsector de la Educación Especial es que se trata de convenios que no se refieren a todos los posibles centros, divididos en sus tres especialidades que contempla el XII Convenio Estatal. Así, en la Comunidad Autónoma Valenciana, existen dos tipos de convenios: los que, con la denominación de centros de atención a las personas con discapacidad, se refieren prioritariamente a los centros asistenciales, aunque también contenga normas respecto de los centros educativos y los especiales de empleo; y los que, bajo la denominación de familia, infancia y juventud, se refieren exclusivamente a centros asistenciales. En cambio, la dimensión educativa está más presente en los convenios de la Comunidad Autónoma de Cataluña ya que, unos, regulan en general todo lo relativo a la educación especial, y otros los talleres para disminuidos psíquicos que son centros especiales de empleo. En cuanto a la negociación de empresa, se trata de un ejemplo de convenio referido a centros especiales de empleo.

Pues bien, en cuanto al IV Convenio Colectivo Autonómico de la Comunidad Valenciana para la Atención a Personas con Discapacidad (2005-2007), establece la jornada máxima de trabajo en 37 horas y media semanales, en cómputo anual, si bien la distribución de esa jornada varía según el tipo de centros, conforme a las siguientes reglas: a) el personal de atención directa en los centros educativos y en los centros de atención temprana, tendrá una jornada semanal de 25 horas lectivas, más 5 complementaria, más las que la Consejería competente establezca con el límite de las 37 horas y media; b) en los centros ambulatorios de atención temprana, la jornada semanal será de 35 horas, con un cómputo anual de 1.372 horas; c) en los centros ocupacionales y centros asistenciales la jornada semanal será de 37 horas, con un cómputo anual de 1.548 horas; d) en residencias, pisos tutelados y centros específicos para enfermos mentales crónicos la jornada semanal del personal de atención directa será de 37 horas y media, con un cómputo anual de 1.62 horas; d) en los centros especiales de empleo, la jornada semanal será de 38 horas, con un cómputo anual de 1.672 horas (art. 35 del IV Convenio); e) el personal de administración y servicios tendrá una jornada semanal de 37 horas y media, con un cómputo anual de 1.612 horas, la misma que la del personal de asociaciones y programas (art. 35 del IV Convenio Autonómico). El régimen de las vacaciones es igual al establecido en el Convenio Estatal, como también las previsiones acerca de los días suplementarios de vacaciones. Y ninguna novedad puede destacarse en cuanto a los permisos retribuidos.

Por lo que se refiere al II Convenio Colectivo Autonómico de la Comunidad Valenciana sobre Familia, Infancia y Juventud, para el periodo 2004-2007, la regulación que contiene del tema del tiempo de trabajo es escasa, entre otras cosas, porque se excluyen del mismo los trabajadores docentes y el personal de administración y servicios, adscritos al centro educativo, que se registrarán por el Convenio Colectivo Estatal de Educación Especial. Con esta limitación personal, las reglas sobre jornada contenidas en el II Convenio Autonómico (arts. 43-51) son las siguientes: a) La jornada máxima anual será de 1.476 horas y 35 horas semanales, salvo el personal directivo que tendrá una jornada de 1.569 horas/año y 37 horas y media/semana; b) La distribución de la jornada se realizará diferenciando entre horas de atención directa y complementarias (definidas por el II Convenio), no pudiendo ser estas últimas menores a 5 horas semanales; c) Todo el personal verá reducida su jornada entre el 25 de junio y el 5 de septiembre de cada año a una jornada semanal de 30 horas; d) El descanso semanal será de 48 horas ininterrumpidas, si bien cabe que, por las características del puesto que requieran el trabajo en esos días, los descansos semanales podrán compensarse con otros durante la semana, pudiéndose acumular por periodos trimestrales o en plazos mayores si así se acordara por la empresa y los representantes de los trabajadores; e) Las vacaciones tendrán la duración estándar de un mes, tiempo al que se suman diez días laborales anuales, repartidos en los periodos de Navidad y Semana Santa; f) En el caso de coincidencia entre el periodo de vacaciones y una incapacidad temporal, se disfrutarán los días de solapamiento tras el reingreso una vez obtenida el alta, o en el momento en que se acuerde entre empresa y trabajadores.

En cuanto a la negociación colectiva en la Comunidad Autónoma de Cataluña, el Convenio más general es el XII Convenio Colectivo Autonómico (años 2006-2007) de Escuelas de Educación Especial, dedicado a la función exclusivamente educativa, incluyendo los servicios de atención precoz, la educación básica obligatoria y las etapas formativas posteriores; quiero ello decir que se excluyen de su ámbito los centros asistenciales y de empleo para discapacitados. Su regulación en materia de jornada es bastante pobre puesto que reproduce reglas que ya se han visto, aunque con algunas pequeñas diferencias en relación con los días u horas de trabajo y la duración de las vacaciones. En concreto la diferenciación entre personal docente (1.146 horas/año y 3<sup>o</sup> horas/semana, de las que serán lectivas las que establezca la Consejería correspondiente) y no docente (1.332,8 horas/año y 34 horas/semana); la jornada de quien desempeñe cargos directivos podrá ampliarse en 5 horas semanales; las vacaciones diferencian igualmente entre el personal docente (dos meses de vacaciones al año, mas los días de vacaciones correspondientes al calendario escolar), y no docente (55 días naturales a disfrutar ininterrumpidamente, así como los días de vacaciones que establezca el calendario escolar). Poco más puede señalarse de singular respecto de una regulación que ya se ha calificado de muy pobre.

En la Comunidad Autónoma de Cataluña, también existen Convenios referidos a centros especiales de empleo con son los Talleres para Disminuidos Psíquicos. Se trata del VI Convenio Colectivo Autonómico (año 2005), aún en vigor, aunque complementado por un Pacto de Eficacia Limitada (año 2008). Dado que el Pacto de eficacia Limitada se refiere sólo a la materia salarial, dejando en vigor el resto del contenido del VII Convenio, es el contenido de éste el que debe analizarse. Sin que puedan destacarse particularices respecto de lo que se viene señalando en relación con otros convenios autonómicos del sector, más allá de la fijación de una jornada anual diferente para determinadas categorías (especialistas y peones) que será de 1.597.5

horas/año, mientras que el resto de los trabajadores tiene una jornada anual de 1.704 horas/año, sin que puedan exceder de las 4º horas/semana. Las reglas sobre vacaciones (un mes más 15 días de permisos retribuidos) son clásicas y nada novedosas, sin que pueda destacarse ninguna particularidad más respecto de la jornada, en una regulación, por demás, muy escasa.

Por último, los Convenios de Empresa de Talleres Protegidos Gureak, centro especial de empleo, el Convenio vigente (para los años 2007-2009) tampoco destaca por su originalidad o amplitud. De forma que se limita a establecer un total anual de horas de trabajo (1.677), con el límite diario de 9 horas ordinarias. La flexibilidad que permite la fijación anual de la jornada se combina con la atribución en exclusiva a la dirección de la empresa de la facultad de fijar los horarios de trabajo y los calendarios laborales, aunque las horas extraordinarias permanentes estén prohibidas por el Convenio. En cuanto a las vacaciones, lo relevante no es tanto la duración (que es la estándar del ET) sino las reglas especiales que se establecen en los casos de solapamiento entre periodo vacaciones y bajas por maternidad o incapacidad temporal.

#### ***6.4. Subsector de Enseñanza de Peluquería y Estética, de Enseñanzas musicales y de Artes aplicadas y Oficios artísticos***

Se trata de un Subsector actualmente regulado por el V Convenio Colectivo Estatal (para el amplio periodo 2005-2010). El Convenio regula la enseñanza de las materias que le dan nombre y afecta a los centros en los que se imparten esas enseñanzas especializadas, sean o no regladas. Es un Convenio extraordinariamente poco novedoso y que reproduce cláusulas y previsiones iguales a las contenidas en los Convenios Colectivos Estatales de los Subsectores de la Enseñanza Privada Concertada o de la Educación Universitaria e Investigación. La remisión a estos textos ahorra una descripción que sería en todo caso repetitiva. Sólo hay que recordar que el V Convenio reproduce la diferencia entre personal docente y no docentes a efectos de la jornada. Para los primeros, la jornada será de 33 horas/semana (30 lectivas y 3 complementarias), incrementándose en 5 horas a la semana para quienes ostenten cargos directivos; si se trata de profesores de centros de enseñanzas musicales regladas, la jornada semana será de 34 horas. El personal no docente, por su parte, tiene una jornada semanal de 39 horas. Estas horas se distribuyen en el calendario laboral que la empresa deberá consultar con los representantes de los trabajadores. En cuanto a las vacaciones, vuelve a regir la regla de mes estándar con el añadido de algunos días, de cuantía diferente según se trate de personal docente o no docente: las mismas vacaciones en Semana Santa y Navidad que las escolares, los primeros; 6 días naturales en Semana Santa y 8 días en Navidad, para los no docentes. La previsión acerca de los permisos retribuidos es la legal, más los clásicos 15 días anuales de permiso sin retribución. Dada la fuerte centralización de la negociación colectiva en este Subsector, no existen convenios autonómicos ni de empresa.

#### ***6.5. Subsector de Enseñanza y Formación no Reglada.***

Absolutamente ninguna novedad puede señalarse, en materia de tiempo de trabajo, en el VI Convenio Colectivo Estatal del Subsector, vigente para el periodo 2006-2009, que reproduce textualmente lo señalado ya en el IV Convenio Estatal (periodo 2000-2002) por lo que sólo procede hacer remisión a lo contenido en el estudio de base para esta actualización.

Sólo puede destacarse la frecuencia de la negociación colectiva de empresa, aunque centrada en fundaciones u organismos dedicados a la formación y el empleo (FOREM, en las CCAA de Andalucía, Asturias, Galicia, Castilla y León, Castilla-La Mancha, Navarra, y País Valenciano y FUCOMI, en el Principado de Asturias). Se trata de Convenios de Empresa que, en algún caso es el primero que se negocia (Castilla-León, Castilla-La Mancha, Asturias), o es continuación de una serie anterior (el segundo en Galicia y Navarra; el cuarto en Andalucía y el VIII en Valencia). No es posible describir aquí el contenido de todos estos convenios en lo que se refiere al tiempo de trabajo.

Por lo que bastará con una referencia global al conjunto de ellos, expresada en los rasgos que se establecen a continuación: a) Se fijan jornadas habitualmente anuales pero que oscilan entre las 1.526 a las 1.620, pasando, según las empresas, por 1.554, 1.575, 1.596, o 1.613, lo que constituye una diversidad poco explicable; b) En algunos casos la jornada se limita semanalmente a 35 horas, como caso típico y bastante común, aunque existen supuestos en los que la jornada laboral se eleva a las 37 horas y media; c) Para el personal docente, la jornada lectiva se limita semanalmente a 25 horas/semana, salvo en un caso en el que las horas lectivas sólo pueden ser, como máximo, el 71,43 por 100 del total de las horas semanales; d) En lo que se refiere a las vacaciones, la duración es variable, yendo desde el mes o los 31 días naturales hasta los 22, 23 o 24 días laborables; e) La mayoría de los convenios regulan los casos de solapamiento entre vacaciones y bajas por maternidad o incapacidad temporal, atribuyendo el derecho a recuperar tales días (de forma indiscutible en el caso de la maternidad por obra de la LOIMH, cuya disposición adicional 11ª.6 añadió el párrafo 2, del apartado 3 del art. 38 del ET con objeto de establecer este derecho); con más limitaciones en los supuestos de incapacidad temporal); f) En cuanto a los permisos, la regulación es igualmente habitual, contemplando la lista de permisos retribuidos del art. 37 del ET, junto al permiso sin retribución que va desde los 15 días/año, hasta periodos más amplios de seis meses; g) Finalmente, y en cuanto al calendario laboral, no hay una posición común de los convenios de empresa que se analizan ya que unos establecen que el calendario deberá ser acordado entre empresa y representantes de los trabajadores, mientras que otros sólo atribuyen a éstos el derecho a ser informados o consultados por el empresario que es quien tiene la facultad de establecer dicho calendario.

En definitiva, una negociación colectiva empresarial en materia de tiempo de trabajo poco innovadora y particularmente escasa y que contiene diferencias de escasa relevancia hasta constituir una especie de régimen jurídico común, prácticamente intercambiable.

#### ***6.6. Subsector de Colegios Mayores Universitarios Privados***

Se regula por el VI Convenio Colectivo Estatal (2007-2010) que recoge la materia de jornada sin introducir demasiados cambios respecto de Convenios anteriores y sin que, en general, ninguno de éstos se separe demasiado de lo que es la regulación estándar, pese a diferencias de matiz o de detalle, de todo el Sector de la Enseñanza Privada. El VI Convenio prácticamente reproduce, sin cambio alguno, lo establecido ya en el IV Convenio Colectivo Estatal del Subsector (para los años 2001-2003), por lo que procede hacer remisión a lo señalado en el estudio sobre el que se basa esta actualización. En todo caso conviene recordar, de forma muy general, que: a) La

jornada, computada anual y semanalmente, diferencia entre el grupo de trabajadores que desempeñan ciertas tareas (cargos de dirección, jefes de estudio, tutores, educadores, médicos, etc.) y los trabajadores de gestión y administración; una jornada más amplia, como es habitual, en este segundo caso; b) Las vacaciones son las estándar de duración de un mes más los habituales periodos añadidos coincidentes con Navidad y Semana Santa; c) Los permisos retribuidos no contienen ninguna novedad respecto de lo establecido en el ET; en cuanto a los no retribuidos se recoge el clásico de los 15 días al año; d) Las reducciones de jornada reproducen el tenor legal; e) El calendario laboral es decisión de la empresa si bien debe ser consultado con los representantes de los trabajadores. La centralización de la negociación colectiva, en fin, de este Subsector, ha hecho que no existan convenios autonómicos ni de empresa.

### ***6.7. Subsector de Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de formación de Postgraduados***

El V Convenio Colectivo Estatal del Subsector, para el periodo 2005-2008, ha revisado los Convenios III y IV, dando, como en los casos anteriores, la sensación de que la única transformación que ha experimentado el Convenio es en lo referido al salario. Desde luego, la materia de tiempo de trabajo tiene una regulación que es prácticamente idéntica a las anteriores, sin que tampoco sea, ni mucho menos, un prodigio de novedad o de extensión. De forma que la jornada, inalterada, se anualiza, diferenciando entre personal docente con dedicación exclusiva (1.685 horas/año, de las que 613 son de docencia y 1.072, para actividades complementarias) o sólo ordinaria (842 horas/año, de las que 307 son lectivas y 535, para actividades complementarias; en cuanto al personal no docente su jornada es de 1.700 horas/año. Salvo los límites de 15 horas/semana de docencia, de jornada continuada en los periodos de verano, o las 8 horas máximas diarias (para los docentes, 9 para los no docentes), el V Convenio deja un amplio espacio para la distribución irregular y flexible del tiempo de trabajo. En cuanto a las vacaciones y permisos retribuidos, ninguna novedad, tanto respecto de los anteriores Convenios de Subsector, como respecto de los Subsectores que se han analizado: reiteración, con pequeños añadidos cuantitativos de los permisos retribuidos previstos en el art. 37 del ET; y vacaciones de la duración legal estándar con el añadido de otros días en conexión con los periodos sin actividad lectiva de Semana Santa y Navidad. Poco más puede decirse, ninguna novedad desde luego, en relación con un Convenio de contenido escaso, pobre y poco innovador en ninguno de sus aspectos. La evidente homogeneización de contenidos entre los diversos Subsectores, como se está viendo, avala una operación de reintegración interna que evite la multiplicidad de Convenios cuya regulación apenas difiere en las cuestiones esenciales.

### ***6.8. Subsector de Asistencia y Educación Infantil***

Actualmente regulado por el X Convenio Colectivo Estatal, para el periodo 2006-2009, el laconismo del texto convencional, igual literalmente a los Convenios anteriores, ahora prácticamente cualquier comentario, haciendo remisión aquí a lo afirmado en el estudio de base. En todo caso, puede recordarse que el referente cuantitativo de la jornada es simultáneamente semanal y anual, diferenciando entre las categorías de maestro, técnico superior en educación infantil y resto del personal sujeto a convenio; una distinción que también se encuentra, como se ha visto antes, en los convenios autonómicos de enseñanza privada que regulaban, de forma integrada, los centros pertenecientes al Subsector de Asistencia y Educación Infantil. Los tiempos

concretos, que no han variado desde hace años, son respectivamente: 1.398 horas/año y 32 horas/semana; 1.661 horas/año y 38 horas/semana, y 1.704 horas/año y 39 horas/semana. Por otra parte, el X Convenio conserva las reglas que permiten una distribución irregular y flexible del tiempo de trabajo, con los límites anual y semanal y el diario de 9 horas como máximo, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, con el trabajador individual o por decisión empresarial. No hay, en cambio distinción interna, en cuanto a los docentes, entre horario lectivo o complementario; mientras que, en fin, la regulación de vacaciones y permisos es un trasunto de la norma legal, con algún añadido que estaba ya en los convenios anteriores y que el X Convenio conserva. Puede reproducirse aquí el juicio de superfluidad que se viene haciendo, por escasa novedad y nula diferencia entre los convenios, en relación con el mantenimiento de bastantes de los Convenio Subsectoriales Estatales.

### ***6.9. Subsector de Enseñanza Privada no Concertada***

Con una actividad negocial poco dinámica y con Convenios de duración o vigencia muy amplia, pocas novedades y mucha estabilidad es lo que se detecta en el análisis del VIII Convenio Colectivo Estatal del Subsector, actualmente vigente para el periodo 2005-2009. Ningún cambio apreciable puede detectarse en materia de tiempo de trabajo ya que el Convenio vigente mantiene tanto la duración máxima anual, como su reparto interno en horas lectivas o no lectivas o complementarias (para el personal docente); también mantiene la regulación referida a la distribución del tiempo de trabajo, con las dosis habituales medias de flexibilidad que permite una jornada anual con algunos límites derivados de la jornada diaria y de los descansos. En cuanto a las vacaciones y a los permisos retribuidos, la regulación convencional, siendo muy apegada al ET, es, además, una copia de la contenida en convenios anteriores. Por este motivo, y junto al juicio también habitual y que se ha formulado antes de forma repetida, de la superfluidad de este tipo de Convenio Estatales Subsectoriales, que bien podrían integrarse en un convenio único para la Enseñanza Privada, sea o no concertada y se trate o no de enseñanzas regladas (como se ha hecho en Cataluña y en el País Vasco), se hace remisión a las observaciones contenidas en el estudio de base (págs. 202-206); absolutamente aplicables sin discusión al contenido del VIII Convenio Estatal de este Subsector.

### ***6.10. Subsector de Autoescuelas***

El último de los Subsectores que componen el Sector de la Enseñanza Privada es el referido a las Autoescuelas. Regido actualmente por el XX Convenio Colectivo Estatal, para el periodo 2005-2007, ha sustituido a convenios anteriores del mismo ámbito sin que se hayan producido en su articulado innovaciones relevantes. Tratándose de un Subsector muy particular, y teniendo una tradición convencional muy conservadora e igualmente tradicional, poco puede esperarse del XX Convenio Colectivo, que insiste en los mismos rasgos característicos de convenios anteriores. Así, en concreto y en materia de tiempo de trabajo, el XX Convenio no añade nada a lo que se afirmaba en el estudio de base (págs. 206-208). Lo que de manera sintética se caracterizaba por lo siguiente: a) La jornada laboral es diferente según se trate de personal docente o no docente (35 horas/semana, de lunes a viernes, en el primer caso; 40 horas/semana, también de lunes a viernes, en el segundo caso), y se fija semanalmente sin que exista una referencia anual; b) el Convenio contiene una regulación algo detallada de lo que debe entenderse por trabajo efectivo en relación con

los tiempos de espera, desplazamientos, y horas empleadas en los exámenes de los alumnos; c) Las horas extraordinarias son voluntarias, se recargan con el tradicional 75 por 100, están limitadas anual, mensual y diariamente y deben ofrecerse de forma equitativa a todos los trabajadores; d) Las vacaciones y permisos no ofrecen ninguna novedad, salvo que se consideran festivos el 24 y el 31 de diciembre, así como un denominado “día de festividad de la autoescuela”; si bien está escuetamente regulado el supuesto de solapamiento entre vacaciones y bajas por incapacidad temporal; e) Los permisos no retribuidos son los habituales 15 días por año, como máximo.

En cuanto a los convenios provinciales que subsisten (sólo los de Bizkaia y Guipúzkoa), los actualmente vigentes son los del periodo 2007-2008 y 2006-2008, respectivamente, habiéndose renovado repetidamente los convenios provinciales anteriores. Son Convenios muy arcaicos, copia en su mayor parte del Convenio Estatal del Subsector y cuya subsistencia es difícil de justificar por su contenido. Seguramente sean intereses de los sujetos negociadores los que provocan el mantenimiento de esta unidad de negociación que puede calificarse desde luego de superflua e innecesaria.

## **7. DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR (IGUALDAD DE TRATO Y OTROS)**

## **7. DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR (IGUALDAD DE TRATO Y OTROS)**

Con carácter general, los convenios de los diferentes Subsectores de la Enseñanza Privada dedican muy poco espacio de su articulado, por no decir ninguno, a la cuestión de la igualdad y otros derechos fundamentales. Sólo en relación con el derecho a no ser discriminado por la afiliación sindical, lo que se formula como declaración sin articular medida alguna de aplicación, algunos convenios dedican un breve artículo a esta materia (como es el caso del VIII Convenio Colectivo Autonómico de Enseñanza Privada de Cataluña, del Convenio Colectivo Autonómico de Enseñanza Reglada del País Vasco, del V Convenio Colectivo Estatal del Subsector de Peluquerías, o del V Convenio Colectivo Estatal del Subsector de Universidades Privadas). Fuera de estos ejemplos, ningún otro derecho fundamental aparece protegido, ni siquiera en el repertorio de infracciones donde, sólo de forma muy aislada, se hace mención al acoso sexual. Sólo, en materia de igualdad en general, puede destacarse el II Convenio Colectivo Autonómico del Subsector de Atención la Familia, la Juventud y la Infancia de la Comunidad Autónoma Valenciana), el cual realiza una declaración por la que las partes del convenio se comprometen a garantizar la igualdad de oportunidades y la exclusión de toda discriminación, sobre todo en el acceso al empleo y en la contratación. Balance, pues, enormemente pobre.

En relación con la tutela de la igualdad, en cuanto a su manifestación particular de la igualdad por razón de sexo, se trata de una materia que, o bien puede ser abordada directamente, o bien de forma indirecta mediante medidas que colaboren a la igualdad de oportunidad y a la conciliación de la vida laboral y personal. Así, por ejemplo, varios convenios asumen expresamente el compromiso de no utilizar en su texto expresiones sexistas, justificando que las referencias a los trabajadores en el convenio deben ser entendidas indistintamente a trabajadores y trabajadoras (el VI Convenio Colectivo Estatal del Subsector de Colegios Mayores, el X Convenio Colectivo Estatal del Subsector de Asistencia y Educación Infantil, o el V Convenio Colectivo Estatal del Subsector de Universidades Privadas); otros han introducido la dualidad en el uso del sustantivo sumando las dos terminaciones (el caso del XII Convenio Colectivo Estatal del Subsector de Educación Universitaria e Investigación o el Convenio Colectivo Autonómico de Enseñanza Reglada del País Vasco). Sólo uno, en fin, ha creado una Comisión de Igualdad para poner en práctica en el Subsector las políticas adecuadas al respecto (el XII Convenio Colectivo Estatal del Subsector de Asistencia y Atención a las Personas con Discapacidad). Lo reciente de la aprobación de la LOIMH y sus mandatos en relación con la promoción de la igualdad de oportunidades no ha tenido aún eco en el contenido de las negociaciones colectivas del Sector de la Enseñanza Privada.

Normas indirectas favorecedoras de la igualdad son también las que tutelan determinadas situaciones propias de la mujer (embarazo, parto, maternidad, lactancia); o las que favorecen la conciliación de la vida laboral y familiar, mediante permisos especiales, adaptaciones de jornada, excedencias y suspensiones. Tanto de las primeras como de las segundas hay muchas manifestaciones en los convenios colectivos del Sector, conteniendo muchos de ellos un catálogo bastante amplio de este tipo de medidas, destacando los Convenios Colectivos Estatales de los Subsectores de Colegios Mayores (VI Convenio), Peluquerías (V), Asistencia y Educación Infantil (X), Enseñanza no Concertada (VII), de Centros de Educación Universitaria e Investigación

(XII), de Universidades Privadas (V), de Asistencia y Atención a las Personas con Discapacidad (XII), así como el Convenio Colectivo Autonómico de Enseñanza Privada del País Vasco.

Las medidas más generales son: la regulación amplia de la lactancia (acumulación del tiempo, anticipándose a la LOIMH; ampliación; garantía retributiva); la tutela de la situación de maternidad (lo que hacen todos los convenios); los permisos especiales; la reducción de jornada por guarda legal; las excedencias por cuidado de hijo menor o de un familia dependiente; la regulación en alguna medida de la tutela de la salud laboral de la embarazada (XII Convenio Colectivo Autonómico del Subsector de Atención a la Familia, Juventud e Infancia); las reducciones de jornada por guarda legal; los permisos retribuidos para atender cuestiones familiares; la garantía del disfrute de las vacaciones que coincidan con el descanso por maternidad, antes de que se impusiera por la Ley de Igualdad; o, en fin, los permisos por paternidad. Sin que se trate de una regulación completa, puede decirse que en este punto en donde más se han desarrollado la mayoría de los convenios colectivos del Sector, con un balance, con carácter general, satisfactorio.

Como cláusulas peculiares y novedosas pueden citarse: la que abre la posibilidad de una excedencia a elección de la mujer durante el periodo de embarazo (XX Convenio Colectivo Estatal del Subsector de de Autoescuelas); o la que atribuye a la mujer embarazada la preferencia para elegir turno cuando se trata de un trabajo de este tipo (XII Convenio Colectivo Estatal del Subsector de Atención a Personas Discapacitadas). Sólo pocos convenios consideran expresamente estas medidas como propias de la conciliación de la vida laboral y personal (lo hace el VI Convenio Colectivo Estatal del Subsector de Enseñanza no Reglada, o el IV Convenio Colectivo Autonómico de Centros de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunidad Autónoma de Valencia). Por su parte, el XII Convenio Colectivo Estatal del Subsector de Educación Universitaria e Investigación, atribuye a la Comisión Paritaria del Convenio la labor de analizar la problemática de la conciliación con vistas a articular los medios para favorecerla.

## **8. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

## **8. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

Otra de las materias que se sigue abordando en los Convenios es la prevención de riesgos laborales. Ahora bien, habrá que analizar cual es el tratamiento que se realiza en la regulación convencional en el Sector en el período de referencia objeto de estudio. Es decir, habrá que comprobar si se contemplan aspectos de los que hasta el momento no se ocupaban los sujetos negociadores, si se resuelven problemas que se presentaban en las regulaciones convencionales anteriores, con lo que, de uno u otro modo se produce un cierto avance en la materia; o si en realidad estos sujetos vienen a reproducir el contenido de dichas regulaciones; o si la situación varía dependiendo de los aspectos que son objeto de tratamiento.

### ***8.1. Punto de partida: algunos rasgos del Sector de la Enseñanza Privada desde el punto de vista preventivo***

Tal y como ya se señaló en el Informe relativo a la Negociación Colectiva en el Sector de la Enseñanza Privada del año 2002, en este Sector no son habituales los accidentes de trabajo, como sí lo son en otros sectores, como es el caso de la construcción. Además, normalmente cuando suceden son de escasa gravedad. Sin embargo, los trabajadores que prestan servicios en el mismo pueden verse afectados por una diversidad de riesgos vinculados a las distintas labores que desarrollan. Es cierto que algunos de los riesgos que están presentes en el Sector de la Enseñanza Privada no presentan singularidades con respecto a los que se detectan en otros sectores, tal es el caso de los relacionados con la higiene, como los relativos a la temperatura, ventilación, humedad, iluminación, ruido, entre otros. O los relacionados con la seguridad, en concreto, los que están presentes en las instalaciones, tales como los vinculados al edificio en el que prestan servicio, el mobiliario, los materiales. Sin olvidar los de carácter ergonómico como son los derivados de posturas inadecuadas, esfuerzos, etc. Es decir, son riesgos que en mayor o menor medida pueden detectarse en diferentes sectores de actividad y también en el sector objeto de estudio.

Se trata de un Sector en el que presta servicios el personal docente. Personal que se ve expuesto a los riesgos a los que se acaba de hacer referencia, pero además tiene problemas específicos que evidencian que también está afectado por otros riesgos de carácter psicosocial a los habitualmente los sujetos negociadores han prestado una menor atención. Pues bien, aunque estos trabajadores, como se ha indicado, no suelen sufrir accidentes de trabajo y cuando los padecen no son de entidad, sí que sufren enfermedades de trabajo tales como disfonías, procesos infecciosos, y se ven afectados por los mencionados riesgos psicosociales, lo que se pone de manifiesto en forma de depresión, estrés, insatisfacción laboral, o acoso.

En algunos casos, estos docentes además de los problemas señalados se encuentran con otros distintos, o con los mismos pero agravados por el Subsector en el que prestan servicios; lo que sobre todo se puede constatar en aquellos casos en los que los trabajadores prestan servicios en un entorno en el que existen alumnos conflictivos, agresivos; o alumnos que aún no teniendo estas características tienen otras como su escasa edad, o el hecho de ser alumnos de educación especial. De modo que dichas características exigen una labor generalmente por parte de los docentes que se distingue de la de cualquier otro trabajador, y de la que derivan problemas tales como trastornos músculo-esqueléticos, dolores de espalda, tensión, etc. Pero junto a estos docentes

también prestan servicios en el Sector de la Enseñanza Privada otros trabajadores que realizan tareas diferentes, algunas no necesariamente vinculadas única y exclusivamente a este Sector. Así en el mismo también prestan servicios, entre otros, personal de limpieza, de mantenimiento, de jardinería, de cocina, conserjes, bibliotecarios, personal que realiza labores administrativas, etc. Sujetos que están expuestos a los riesgos propios de su labor.

En definitiva, como ya se indicó en el Informe señalado del año 2002, se trata de un Sector en el que están presentes una diversidad de riesgos, ya sean generales o específicos, sobre los que es necesario actuar, eliminándolos cuando sea posible, o adoptando medidas preventivas para neutralizarlos o, al menos, atenuarlos; al margen de que sea preciso establecer medidas que no sólo deben ser específicas para este concreto Sector, sino que, además, deben adaptarse en los diferentes Subsectores que lo integran. Cuestión distinta es la atención que los sujetos negociadores han prestado a la seguridad y salud laboral en los Convenios Colectivos del Sector en el periodo que ahora se estudia (hasta 1 de septiembre de 2008) y la eficacia que pueda tener tanto la regulación legal como la convencional en el mismo, así como el interés que pueda despertar la materia en empresarios y trabajadores. Lo cierto es que la seguridad y salud laboral sigue siendo una materia que no suele interesar en los trabajadores del Sector, quizás por la ausencia de concienciación al respecto y, porque, como se ha indicado, no es un Sector en el que exista una elevada tasa de siniestralidad. No obstante, como se podrá comprobar en los Convenios Colectivos del Sector, los sujetos negociadores han seguido abordando esta materia con mayor o menor acierto, introduciendo, como a continuación se analizará, algunas modificaciones con respecto a la regulación prevista en los Convenios vigentes en el Sector en el año 2002.

### ***8.2. Inamovilidad y escasez de tratamiento de algunas de las regulaciones convencionales***

Como ya venía sucediendo algunos de los Convenios Colectivos del Sector de la Enseñanza Privada prestan una escasa atención a la materia relativa a la prevención de riesgos laborales. Esto significa que, a pesar de que, como se ha señalado, es un Sector en el que están presentes una diversidad de riesgos, los sujetos negociadores no consideran que se trate de una materia que deban abordar con detenimiento dentro del margen de actuación que les confieren las normas. Es decir, para mejorar, precisar, o completar las exigencias de seguridad, así como los derechos y obligaciones de los diferentes sujetos implicados en la misma en este concreto Sector. Esto implica un desconocimiento de los problemas presentes en el Sector, o, aun conociéndolos, una ausencia de respuesta a los mismos en la regulación convencional; lo que, a su vez, se puede vincular con la escasa concienciación al respecto por parte de los trabajadores de Sector, y con la falta de información que suele percibirse entre los mismos sobre la materia. Lo cierto es que si se compara la regulación prevista en los Convenios analizados en el año 2002 con la prevista en los Convenios posteriores puede afirmarse que son pocos los Convenios que introducen modificaciones al respecto. En general, gran parte de los Convenios Colectivos vienen a reproducir el contenido previsto en los primeros con los problemas que se planteaban al respecto.

De hecho, puede comprobarse que en muchos casos no existe ningún tipo de avance en la materia hasta el punto de que los sujetos negociadores optan por seguir efectuando una remisión a la regulación prevista en la LPRL y en su normativa de

desarrollo (tal y como sucede en el art. 20 del Convenio Colectivo de trabajo del sector de Autoescuelas de la provincia de Valencia); e incluso a la contenida en el ET (como ocurre en el art. 51 del XII Convenio Colectivo estatal para los centros de educación universitaria e investigación, o en el art. 10 del VII Convenio Colectivo de Talleres para disminuidos psíquicos de Cataluña). Sin embargo, en otros casos los Convenios siguen ocupándose de ciertas cuestiones, aunque finalmente el resultado suele ser la reproducción del contenido previsto en la normativa preventiva; lo que, si bien es cierto que puede tener un valor didáctico para los trabajadores a los que se les aplican los citados Convenios, en realidad no va más allá, ni aporta nada nuevo. Es lo que sucede en relación a los Delegados de Prevención y al Comité de Seguridad y Salud Laboral; al margen de que los sujetos negociadores introduzcan alguna precisión. Esto es lo que se puede constatar en el art. 61 del V Convenio Colectivo estatal para los centros de enseñanzas de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y artes aplicadas y oficios artísticos; en el art. 60 del VI Convenio Colectivo de Colegios Mayores Universitarios; en el art. 36 del V Convenio Colectivo de Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de Formación de postgraduados; en el art. 77 del VIII Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado; y en el art. 31 del XX Convenio Colectivo Nacional de Autoescuelas.

Lo mismo ocurre en cuanto al cambio de puesto de trabajo para embarazadas. En particular en el art. 82 del XII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, y en el art. 39 del II Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el Ámbito de la Familia, Infancia y Juventud en la Comunidad Valenciana. Al igual que en el art. 30 del Convenio Colectivo de la Fundación FOREM-Navarra 2005-2008; en el art. 29 del Convenio Colectivo de empresa de la Fundación para la Formación y el Empleo de Galicia (FOREM Galicia); y en art. 35 del Convenio Colectivo de la empresa Fundación Formación y Empleo Asturias (FOREM Asturias). De hecho, en estos casos los sujetos negociadores optan por reproducir parte del art. 26 de la LPRL. Y con los planes de autoprotección, tal y como puede comprobarse en el art. 83 del XII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, y en art. 40 del II Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el Ámbito de la Familia, Infancia y Juventud en la Comunidad Valenciana.

En esta misma línea hay que hacer referencia a la regulación contenida en el V Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. En este Convenio, por una parte, se reproduce la regulación contemplada en el IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con Fondos Públicos, en concreto, en cuanto al establecimiento de la obligación de cumplir las disposiciones de seguridad en el trabajo, tanto las previstas en el ET como las recogidas en la LPRL y en sus normas de desarrollo (art. 71); obligación que tan sólo sirve de recordatorio de la necesidad de cumplir por parte de empresarios y trabajadores de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

Si bien, por otra parte, es posible encontrar novedades con respecto a la regulación prevista en este Convenio comparada con la establecida en los Convenios que le preceden. De hecho, contiene previsiones que hasta el momento no se contemplaban. En concreto, el art. 73 del V Convenio Colectivo de empresas de

enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos hace referencia a los Delegados de Prevención, aunque, en términos generales, puede afirmarse que bien reproduce el contenido de la LPRL, o bien directamente remite a lo establecido al efecto en la misma. Es decir, como en otras ocasiones, la previsión contenida en este artículo tiene más bien un carácter didáctico, ya que en realidad sirve para recordar lo previsto en la norma, con lo que, al margen de este valor, los sujetos negociadores han desaprovechado las oportunidades que les brinda la LPRL, en cuanto a mejora de su regulación (por ejemplo, contemplando competencias que tiendan a hacer efectiva la integración de la prevención en la empresa) y de alteración de su contenido (por ejemplo, estableciendo otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención, creando órganos específicos). Es cierto que el citado art. 73 cuando hace referencia al crédito horario señala *“además el necesario” para el desarrollo de una serie de cometidos: “a) El correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud; b) el correspondiente 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 destinado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de los trabajadores; f) el destinado a su formación”*. Sin embargo, esta previsión no supone un incremento de los derechos de los representantes de los trabajadores, es decir, aunque la LPRL no lo denomina crédito horario ya lo contempla como *“tiempo de trabajo efectivo sin imputación al citado crédito horario”* (art. 37.1 y 2 de la LPRL).

De este modo, el Convenio no hace más que recoger, de otro modo, lo previsto en la LPRL en la misma línea que otros Convenios, que, al mismo tiempo, no hacen más que reproducir lo establecido en los Convenios anteriores. Esto es lo que ocurre en el art. 84 del XII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad; en el art. 61 del V Convenio Colectivo estatal para los centros de enseñanzas de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y artes aplicadas y oficios artísticos; en el art. 60 del VI Convenio Colectivo de Colegios Mayores Universitarios; en el art. 36 del V Convenio Colectivo de Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de Formación de postgraduados; en el art. 57 del X Convenio Colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil; en el art. 77 del VIII Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado y en el art. 31 del XX Convenio Colectivo Nacional de Autoescuelas.

También se hace referencia, como novedoso, a la vigilancia de la salud en el art. 74 del V Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos y en el art. 61 del VI Convenio Colectivo de Colegios Mayores Universitarios. En concreto, en el primero se recoge la obligación de las empresas de garantizar una revisión médica anual, que tendrá carácter voluntario para los trabajadores; mientras que en el segundo se señala la obligación de las empresas de facilitar a sus trabajadores, a través de los servicios de vigilancia de la salud correspondientes, la realización de un reconocimiento médico anual. En realidad, como ya se podía apreciar en otros casos, ninguno de estos Convenios aporta nada nuevo desde el punto de vista del contenido de la normativa preventiva. Es decir, con más o menos precisión o matices, tan sólo recogen lo establecido en la normativa preventiva; lo que ya se pudo apreciar en otros Convenios analizados en el año 2002, sin que en la

actualidad se pueda señalar que se han introducido cambios al respecto, tal y como se puede constatar, por ejemplo, en el art. 52 del XII Convenio Colectivo estatal para los centros de educación universitaria e investigación, o en el art. 10 del VII Convenio Colectivo de Talleres para disminuidos psíquicos de Cataluña, al igual que en el art.10 del V Convenio Colectivo de Talleres para disminuidos psíquicos de Cataluña.

### ***8.3. El tratamiento de determinadas materias y la introducción de algunas modificaciones***

Al margen de lo señalado, es cierto que los sujetos negociadores, como ya venía sucediendo en las regulaciones convencionales anteriores sí que abordan ciertas materias de forma más o menos detallada. En algunos casos, como se podrá comprobar, los sujetos se siguen ocupando de algunas materias sin contemplar ningún tipo de mejora al respecto; mientras que, en otros, siguen tratando ciertas cuestiones, y, a la vez, introducen modificaciones al respecto; por último, también regulan determinadas cuestiones que se configuran como novedosas ya que hasta el momento no habían sido objeto de tratamiento por los mismos.

#### ***8.3.1. Nueva denominación: “Responsable de seguridad y salud laboral”***

En algún caso, los sujetos negociadores parten de la regulación prevista en la regulación anterior para introducir ciertos cambios. En este sentido, la menor modificación se encuentra en el art. 56 del VIII Convenio Colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil, ya que reproduce lo previsto al respecto en el VII Convenio Colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil, pero, al mismo tiempo, introduce un cambio cuando indica que “*en cada Centro de trabajo se designará un responsable de Seguridad y salud laboral*” (lo que en la actualidad se contempla en el art. 57 del vigente X Convenio Colectivo del citado Subsector), mientras que en el VII Convenio indicado se hacía referencia a “*responsable de Seguridad e higiene*”. Por tanto, desde el punto de vista sustantivo, no se trata de un cambio de carácter significativo en el sentido de que vaya a repercutir de manera positiva en la seguridad y salud de los trabajadores, por incluir una regulación más garantista que la prevista en la LPRL y en su normativa de desarrollo, sino que en realidad se trata de una mera modificación formal.

Esta nueva denominación, más actual, y no, como antes sucedía, vinculada a la regulación anterior a la LPRL, permite quizás abarcar otros aspectos preventivos y no sólo la Higiene, esto es, la Ergonomía o la Psicología Aplicada. Sin embargo, al margen de que pueda ser más adecuada esta denominación, no se recoge ningún otro aspecto; tan sólo señala que se designará, como se hacía en el VII Convenio Colectivo citado. Es decir, en este caso se sigue manteniendo esta figura con otra denominación, pero también siguen sin abordarse cuestiones tales como quién le designará, quién puede ser designado, cómo se llevará a cabo esa designación, o cuáles son sus competencias. En definitiva, en realidad no existe una mejora de la regulación contenida en la LPRL, ni de la establecida en los Convenios Colectivos que le preceden; con lo que, en este sentido, la regulación prevista en el art. 57 del vigente X Convenio Colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil sigue careciendo de una operatividad práctica.

### ***8.3.2. Las referencias genéricas a la integración de la prevención, a la evaluación de riesgos y a la planificación de la actividad preventiva***

El art. 72 del V Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos establece un compromiso para los firmantes del Convenio que no se recogía en el IV Convenio Colectivo mencionado. Se trata de un compromiso en relación a la integración de la prevención en la empresa. En concreto, se comprometen a *“fomentar su integración total en la actividad laboral a través de la formación, la utilización de técnicas de prevención y la mejora de las condiciones de trabajo en general”*. La mención específica de la integración de la prevención en la actividad laboral viene en cierto modo a recoger las previsiones contenidas en la ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, y en sus Reales Decretos de desarrollo; en particular en el RD 604/2006, de 19 de mayo. Regulaciones que proporcionan, entre otras cosas, un nuevo impulso a la integración de la prevención en la empresa.

Pues bien, en este caso los sujetos negociadores en realidad sólo mencionan la integración y hacen referencia a la formación, a las técnicas de prevención y a la mejora de las condiciones de trabajo para fomentarla, sin detenerse en otros aspectos relevantes que aporten soluciones a una verdadera integración de la prevención, tanto desde el punto de vista de los empresarios como de los trabajadores, proyectándola más allá de esos términos. Es decir, en el elenco de obligaciones de unos y otros, y en particular, en el papel de los representantes de los trabajadores en materia de prevención, o, entre otros aspectos, en el de los servicios de prevención. En definitiva, es importante que los sujetos negociadores hagan referencia a la integración de la prevención, pero hubiera sido más operativo establecer soluciones específicas para este Subsector partiendo de las citadas previsiones legales y reglamentarias.

En el XII Convenio Colectivo de trabajo del sector de Escuelas de educación especial para los años 2006 y 2007, también es posible encontrar algunas modificaciones con respecto a la regulación prevista en el VII Convenio Colectivo del citado sector. En concreto, el art. 43 del XII Convenio citado establece que las empresas, centros y el personal afectado por el convenio se regirán por la regulación prevista en la LPRL y en todas las disposiciones legales de aplicación, así como en las guías técnicas de prevención del INSHT (lo que se contempló de forma novedosa en el VIII Convenio Colectivo, manteniéndose hasta la actualidad). En este sentido su aportación sólo tiene carácter informativo. En nada cambia la situación anterior. No obstante, por lo que aquí interesa, este no es el único cambio introducido en el mencionado art. 43, ya que en el IX Convenio Colectivo (del año 2003) se incluyó una referencia expresa a la evaluación de riesgos, y, a la planificación de la prevención, que ha seguido estableciéndose en los posteriores Convenios Colectivos del Subsector. En este aspecto es donde se establecen las mayores novedades ya que, a pesar de que la redacción del artículo no es muy clara, sí que es cierto que se introducen criterios específicos para llevar a cabo esa planificación por el empresario tal y como señala el art. 16.2 b) de la LPRL. En concreto, se trata de abordar la planificación de la prevención integrando la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo. Es decir, se contempla la planificación de la prevención teniendo en cuenta cómo repercuten estos aspectos en la salud del trabajador y, a su vez, cómo interactúan todos ellos; de ahí

la necesidad de contemplar la planificación de la prevención para el conjunto de los mismos.

### ***8.3.3. El reconocimiento del acoso moral como riesgo para la salud laboral***

Tanto el art. 43.7 del XII Convenio Colectivo de trabajo del sector de Escuelas de educación especial para los años 2006 y 2007, como el art. 30 del Convenio Colectivo de la Fundación Formación y Empleo de Castilla-La Mancha, hacen referencia al acoso moral (en el primer caso esa referencia se introdujo de forma novedosa en el Convenio Colectivo del año 2003 y se ha mantenido hasta la actualidad sin ningún tipo de modificación). El primero hace una mención genérica a su consideración como riesgo para la Salud Laboral, mientras que el segundo de forma más específica señala que se trata de “*un riesgo psicosocial*”. Riesgo al que, como ya se ha indicado, habitualmente los sujetos negociadores han prestado una menor atención. Desde este punto de vista, el hecho de que estos sujetos se detengan en su tratamiento implica un reconocimiento de una problemática presente en el sector, y, a su vez, constituye un avance sustancial en la regulación convencional del Sector de la Enseñanza Privada. Sin embargo, esta afirmación debe de ser matizada, sobre todo porque en realidad el mayor avance se produce en la regulación recogida en el citado art. 30, y no tanto en la prevista en el mencionado art. 43.7.

#### ***8.3.3.1. La definición de acoso moral***

Antes de señalar la definición de acoso moral que se contiene en los Convenios señalados es preciso hacer referencia a su reciente consideración en el ámbito nacional y supranacional, lo que explicará lo novedoso de la referencia al acoso moral contenida en los citados Convenios. En particular, aunque la OIT ha venido prestando atención a la violencia en el trabajo y, en concreto, ha publicado (en el año 2003) una serie de recomendaciones al respecto (<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb288/pdf/mevsws-11.pdf>) en las que ha señalado diversas medidas para combatirla; lo cierto es que no existe un instrumento en el que se contemplen obligaciones para los Estados. En la Unión Europea también se ha tenido en cuenta este fenómeno, sobre todo a partir de la Resolución del Parlamento europeo de 20 de septiembre de 2001. En concreto, la Comisión europea señaló como objetivo prioritario de la Estrategia comunitaria de seguridad y salud en el trabajo (2002-2006) hacer frente a los riesgos psicosociales entre los que, como es sabido, se incluye el acoso moral en el trabajo. En este sentido, también cabe destacar el Acuerdo Marco sobre el acoso y la violencia en el trabajo, de 26 de abril de 2007 en el que se establecieron las directrices básicas para identificarlo, prevenirlo y gestionarlo. Es más, se han recogido conceptos de acoso y acoso sexual en distintas Directivas Comunitarias (2000/43 CE del Consejo, de 29 de junio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico; 2000/78 CE del Consejo, de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación; 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; ambas Directivas han sido refundidas en la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y

del Consejo, de 5 de julio de 2006), si bien, habitualmente vinculados a la prohibición de distintas formas de discriminación.

En el ordenamiento español, a pesar de haberse presentado Propuestas legislativas en relación al citado acoso moral (como la Proposición de Ley relativa al Derecho a no sufrir acoso moral en el trabajo (presentada por el Grupo Parlamentario Socialista en noviembre de 2001 (BOCG, 23 de noviembre de 2001, serie B, núm. 175-1), fue rechazada por la mayoría parlamentaria), por el momento no se cuenta con una regulación específica al respecto. Es cierto que en la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad de las personas con discapacidad, y en la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Administrativas, Fiscales y del Orden Social, se transpuso de forma parcial la noción de acoso establecida en las citadas Directivas. Y, en la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIMH), se incorporaron las directrices comunitarias en materia de discriminación por razón de sexo. Y que el art. 4.2 e) ET, entre los derechos del trabajador, indica que tiene derecho *“al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso”*. Si bien, en general, no existe una referencia expresa al acoso moral, salvo en la Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprobó el Estatuto Básico del Empleado Público (art. 14 h); aunque, en todo caso, no se cuenta con una definición al respecto. No obstante, al margen de lo señalado, hay que tener en cuenta la nota técnica elaborada por el INSHT (NTP 476/1998), en la que se establece un concepto de acoso en el trabajo y algunas directrices para prevenirlo en la empresa.

Pues bien, por lo que aquí interesa los sujetos negociadores sí ofrecen una definición de acoso moral, lo que resulta bastante novedoso, sobre todo si se tiene en cuenta, como se acaba de señalar, que la consideración del acoso en el ámbito comunitario y en el ordenamiento jurídico interno es bastante reciente. Así, el art. 43.7 del XII Convenio Colectivo de trabajo del sector de Escuelas de educación especial para los años 2006 y 2007 lo define como *“todas las conductas, que depreciando la dignidad personal, ejercen una presión psicológica de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado sobre una persona o personas en el lugar de trabajo”*. También se define en el art. 30 del Convenio Colectivo de la Fundación Formación y Empleo de Castilla-La Mancha en el que se indica que *“el acoso moral – mobbing consiste en comportamientos que ponen en práctica violencia psicológica y afectan a la dignidad de las personas vulnerando sus derechos constitucionales contenidos en los artículos 10.1, 14, 15 y 18.1 de la Constitución española, pueden estar basados en falsas pautas culturales y educativas socialmente aceptadas que deben revisarse y erradicarse. Comprende una diversidad de supuestos que engloban conductas verbales o actitudes degradantes y/o estrategias activas o pasivas, dentro o fuera del centro de trabajo, tendentes a dañar a la víctima y obtener desprestigio y aislamiento socio-laboral”*

En la práctica, en el Sector de la Enseñanza Privada que aquí se estudia, son manifestaciones de acoso moral una diversidad de acciones que habitualmente se suelen combinar. Así, entre otras, controlar permanentemente el horario del trabajador, difundir rumores sobre su persona o su trabajo, o ambos, asignarle los peores horarios, los grupos más conflictivos, aislarle del resto de compañeros de trabajo, paralizar la tramitación de sus solicitudes, sobrecargarle de trabajo, dificultarle la disposición de ciertos medios para realizarlo, excluirle de proyectos, ocultarle información, impedir su

promoción, etc. Esto implica que, dada la diversidad de conductas que se pueden integrar en el acoso moral necesariamente ha de establecerse una noción amplia al respecto que incorpore esa multiplicidad de conductas. En este caso, los Convenios señalados contemplan distintas definiciones. Ahora bien, esto no implica que el hecho de que sea así deba llevar a hacer una interpretación literal de las mismas que pueda dar lugar a dejar al margen de las mismas conductas que deberían incluirse en ese concepto de acoso moral. Por ejemplo, mientras que en la primera definición se señala que esas conductas se producen “*en el lugar de trabajo*”, en la segunda se indica que pueden tener lugar “*dentro o fuera del centro de trabajo*”. Es cierto que este tipo de acoso se suele vincular al lugar de trabajo, pero también cabría considerar aquellas conductas que tengan lugar al margen del entorno laboral, si bien en relación a hechos propios del mismo (desempeño del trabajo y relaciones personales en el marco de la empresa). Por esta razón, a la vista de lo señalado, uno y otro concepto deben considerarse orientativos. De todas formas, con independencia de que la inclusión de estas definiciones pueda tener carácter orientativo, esto no significa que carezcan de importancia, sobre todo, como se verá, desde el punto de vista preventivo, por la concienciación que supone al respecto por parte de los sujetos negociadores.

Al margen de lo señalado, y aunque exista un enfoque diferente en una y otra definición, es posible extraer ciertas características de estas regulaciones convencionales destacadas por los sujetos negociadores:

- Por una parte, se hace referencia a una conducta sistemática a lo largo de un período de tiempo más o menos amplio. Existe un comportamiento de maltrato -conductas verbales o actitudes degradantes, estrategias tendentes a dañar a la víctima, a desprestigiarla, a aislarla, a ejercer una presión psicológica- continuado -de forma sistemática y recurrente- sobre una o varias personas. Es decir, se trata de una sucesión de actos, no basta con que sea un comportamiento aislado (sin que sea exigible una concreta frecuencia o duración).
- Y, por otra, se incide en el resultado lesivo de las conductas de acoso moral, así como en su trascendencia constitucional. Es decir, estas conductas afectan de manera negativa a determinados derechos fundamentales del trabajador, entre los que destaca, por la coincidencia en una y otra definición, la dignidad. De este modo, dada la atipicidad de los diferentes comportamientos constitutivos de acoso moral, el bien jurídico afectado se presenta como un punto de referencia fundamental para valorar la presencia o no de una conducta que pueda integrarse entre las que podrían considerarse del tipo de acoso señalado. Por tanto, hay que considerar en todo caso la conducta pero siempre en relación a las consecuencias para la víctima en los términos señalados.

### ***8.3.3.2. El establecimiento de medidas dirigidas a evitar el acoso moral***

Como es sabido, los factores psicosociales quedan incluidos en la noción de riesgo laboral establecido en el art. 4.2 de la LPRL. En este sentido, el empresario está obligado a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, puesto que el art. 14 de la LPRL establece el deber general de protegerles frente a esos riesgos laborales. Un aspecto fundamental es la evaluación de riesgos, incluidos los psicosociales, así como la

planificación de la actividad preventiva. Pues bien, en este caso, las diferentes manifestaciones de acoso moral requieren esa evaluación y el establecimiento de medidas preventivas para su control y tratamiento. Y, en este sentido, una intervención al respecto por parte de los sujetos negociadores es importante, sobre todo, para concretar y reforzar las obligaciones empresariales en materia de prevención de acoso moral.

Por lo que aquí interesa, en el art. 43.7 del XII Convenio Colectivo de trabajo del sector de Escuelas de educación especial para los años 2006 y 2007 (que, como ya se ha señalado, recoge lo establecido en el Convenio del año 2003), no se establece nada al respecto, para prevenir este tipo de riesgo. Por tanto, al margen de señalar la referida definición, los sujetos negociadores tan sólo reconocen la existencia de este riesgo y, a pesar de abordar el acoso moral junto a otros aspectos en el marco de la seguridad y salud laboral, no van más allá; lo mismo que ocurre con el resto de las materias relacionadas con la mencionada seguridad y salud laboral, caracterizadas fundamentalmente por su parquedad. Tan sólo se ocupan del riesgo una vez que se ha actualizado, de forma que en el citado art. 43.7 señala que *“en el caso de producirse y evidenciarse el acoso mencionado corresponderá a la autoridad competente determinar la sanción correspondiente”*.

No sucede lo mismo con la regulación prevista en el art. 30 del Convenio Colectivo de la Fundación Formación y Empleo de Castilla-La Mancha en el que sí existe una referencia a *“las medidas necesarias para su solución y para evitar que se reproduzca”*, aunque lo cierto es que no se especifica cuáles pueden ser esas medidas. Lo que sí se destaca es, por una parte, que las medidas se adoptarán *“por los representantes de la Fundación de los trabajadores”*, aunque no se concreta si se trata de los representantes unitarios, de los representantes sindicales, o de los Delegados de Prevención. De todos modos, parece que hay que interpretar que son los representantes unitarios. Sobre todo, porque después se hace referencia de manera expresa a los representantes sindicales. Es más, si los sujetos negociadores hubieran querido señalar que las medidas deberían ser adoptadas por los Delegados de Prevención, lo habrían indicado, al igual que lo han hecho, como se verá, con los mencionados representantes sindicales. Por otra, que esas medidas están dirigidas a solucionar una situación de acoso que ya se ha producido. Por tanto, se percibe el acoso como un riesgo psicosocial una vez actualizado, si bien, también se contempla desde el punto de vista preventivo, puesto que esas medidas indeterminadas van igualmente dirigidas a evitar que se vuelva a producir el acoso moral.

Aun así, aunque se señale por parte de los sujetos negociadores que son los representantes de los trabajadores los que van a establecer esas medidas, no hay que olvidar que los Delegados de Prevención pueden intervenir al respecto. Sobre todo si se tienen en cuenta sus competencias, esto es, por lo que aquí respecta, colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva; ser consultados por el empresario en temas de salud laboral; y ejercer una labor de vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales (art. 36.1 LPRL). Así como sus facultades, para facilitar el ejercicio de esas competencias, tales como ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores y de las actividades de protección y prevención realizadas en la empresa; ejercer una labor de vigilancia y control a través de visitas a los lugares de trabajo, comunicaciones, etc; o recabar del empresario la adopción de medidas preventivas y efectuar propuestas al

empresario y al Comité de Seguridad y Salud (art. 36.2 LPRL). Pero sobre todo, no hay que ignorar las funciones preventivas que tienen atribuidas los trabajadores designados, los integrantes de los servicios de prevención y el propio empresario cuando asuma la realización de laborales preventivas (arts. 35-37 del RSP); con independencia de que los sujetos negociadores no hagan referencia a las mismas en relación al acoso moral.

También se establecen unas breves reglas de actuación cuando exista una situación de acoso. En concreto, se indica que *“se realizará la oportuna difusión en los centros de trabajo para que si se produjese algún caso de acoso moral se ponga en conocimiento del Comité de Salud Laboral y, en su defecto, de los representantes sindicales, quienes deberán asesorar y asistir a la persona afectada de los pasos a seguir en cuantas actuaciones legales sean precisas para que cesen dichos actos”*. Pues bien, se supone que la difusión se refiere a las citadas medidas, aunque no se señala quién debe realizarla. De todos modos, dado que son los representantes de los trabajadores los que han de adoptarlas, parece que son estos los que la llevarán a cabo. Además, esa difusión tiene una clara finalidad, se trata de que en los casos en los que exista acoso moral se ponga en conocimiento del *“Comité de Salud Laboral”*. Lo que implica, dada la composición del mismo, esto es, representantes del empresario y Delegados de Prevención, que unos y otros van a tener un conocimiento inmediato de la situación de acoso. Aunque, también se indica que, *“en su defecto”*, se pondrá en conocimiento *“de los representantes sindicales”*. Por tanto, parece que se deja la opción de poner en conocimiento dicha situación bien del citado Comité, o bien de los representantes sindicales. Al margen de esto, lo que no queda claro en el mencionado art. 30 del Convenio Colectivo de la Fundación Formación y Empleo de Castilla-La Mancha es quién va a poner en conocimiento de uno u otros esa situación. Es decir, no se sabe si es el propio trabajador que sufre el acoso, o los trabajadores que prestan servicios con el sujeto acosado. Parece, no obstante, que será el trabajador acosado el que se dirigirá bien al Comité de Salud Laboral, o bien a los representantes sindicales para que le asesoren en relación a las posibles actuaciones legales dirigidas al cese de las actuaciones constitutivas de acoso moral.

De todas formas, no hay que olvidar que entre las competencias del Comité está la de promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la prevención de riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones de trabajo (art. 39.1 b) LPRL), y entre sus facultades, está la de conocer y analizar las causas de los daños para la salud e integridad física de los trabajadores y proponer las medidas oportunas (art. 39.2 c) LPRL). Lo que significa que en estos casos en los que se produce una situación de acoso en la que el Comité puede tener un conocimiento directo al respecto, puede intervenir en los términos señalados, sobre todo para tratar de que cese esa situación y, además, para evitar que se actualice ese riesgo psicosocial en el futuro.

#### **8.3.4. Formación en materia preventiva**

La formación en materia de prevención de riesgos laborales, a diferencia de otros sectores, como el de la Construcción, no es una materia a la que los sujetos negociadores dediquen especial atención, a pesar de la importancia de la misma por los efectos positivos que tiene en la seguridad y salud de los trabajadores; lo que ya se pudo constatar en el Estudio realizado en el año 2002. Esto no significa que en algunos Convenios, en particular, en los actualmente vigentes, no se haya ido más allá de la mera referencia genérica a la aplicación de lo establecido en la LPRL, que

habitualmente señalaban los Convenios vigentes en el año 2002, para regular algunos aspectos. Cuestión distinta es cómo se ha llevado a cabo y qué alcance tiene esta regulación.

Pues bien, la reproducción del contenido del art. 19 de la LPRL de manera más o menos literal sigue siendo algo bastante común en los Convenios que abordan esta materia. No obstante, es posible establecer una distinción al respecto. En algún caso, no se va más allá de dicha reproducción, como sucede en el art. 59 del Convenio colectivo de la empresa Fundación Formación y Empleo Asturias (FOREM-Asturias), ya que tan sólo concreta que será la citada Fundación la que debe adoptar medidas y garantizar la formación, así como que es ésta la que puede impartirla, aspecto bastante obvio que no aporta nada nuevo a la regulación legal.

En otros, se especifica alguna cuestión que la norma deja sin perfilar. Esto es lo que sucede en el art. 29 del Convenio Colectivo de la Fundación FOREM-NAVARRA 2005-2008. En este caso se aprecia cómo, por una parte, los sujetos negociadores mencionan la citada formación de una forma genérica, de tal modo que refieren a *“la formación en prevención de riesgos laborales que actualmente se está impartiendo y que es la que legalmente resulta de obligado cumplimiento”*. Por tanto, habrá que comprobar cuál es la formación que en la práctica reciben esos trabajadores, sobre todo porque la LPRL indica que debe ser *“suficiente y adecuada”*, pero no concreta su diseño, su contenido, ni su duración, y en este caso el Convenio, como puede constatarse no se ocupa de especificar estos aspectos.

Sin embargo, aunque, como se acaba de señalar, no se concreta cuál es la duración de la formación que vienen recibiendo los trabajadores, sí se establece una posible formación complementaria *“entorno a 30 horas adicionales”*. El problema es que al no especificarse cuál es la formación que vienen recibiendo los trabajadores, ni cual es su contenido, ese plus formativo queda bastante indeterminado, son 30 horas más pero tampoco se establece sobre qué van a versar las mismas aunque sea de un modo genérico. Pero además, al margen de estas imprecisiones, se trata de una formación adicional condicionada doblemente, ya que, por una parte, se señala *“siempre y cuando FUCOMI cuente con algún trabajador que pueda impartir la misma”*, a lo que añade *“y organizativamente sea posible”*. En todo caso, la finalidad de uno y otro condicionamiento es *“que no suponga un coste económico adicional”*. En definitiva, dados los términos en los que está redactado el citado artículo, habrá que ver qué trabajador puede impartir esa formación. Trabajador que, a su vez, debe estar formado; como puede ser alguno de los integrantes de un servicio de prevención propio que tenga una formación de nivel intermedio o superior en los términos previstos en el RSP. Ahora bien, aunque se cuente con este trabajador el problema es que pueden aducirse razones organizativas para no impartir esa formación, y, en la mayoría de los casos, va a suponer un coste adicional para la empresa; lo que implica que los trabajadores no van a recibir esta formación añadida. Por esta razón, el propio Convenio indica que *“en caso contrario se impartirá únicamente la formación necesaria para el puesto y establecida legalmente como se viene haciendo hasta la fecha”*.

Es más, aunque se imparta pueden surgir problemas que el Convenio dejan sin resolver. De hecho, los sujetos negociadores conciben esa formación como un plus, pero, al mismo tiempo, como una formación independiente de la prevista en la LPRL. Es decir, se parte de la idea de que la empresa ya cumple con su obligación de formar a

los trabajadores en los términos previstos en el art. 19 de la LPRL y esta formación adicional la presenta como una formación posible, pero condicionada a intereses económicos de la empresa. Por esta razón, aunque se señala quién puede impartir esta formación, el hecho de que no implique ningún coste para la empresa plantea problemas como la determinación del momento en el que se debe impartir, es decir, si debe hacerse o no dentro de la jornada, y si esa así, si debe descontarse al trabajador o no el tiempo invertido en aquélla. Esta última opción sería la más acorde con el contenido de la LPRL, pero hay que tener en cuenta que esto va a suponer un coste para la empresa, y precisamente, como se ha indicado, esto es una premisa que opera como condicionante negativo. En definitiva, la operatividad de esta previsión convencional en relación a la formación de los trabajadores parece que va a ser bastante escasa, sobre todo porque aun en el caso en el que la empresa cuente con un trabajador para impartirla, y con independencia de que también sea necesario concretar los contenidos de la misma, parece que queda en manos de la empresa la decisión última de impartir la formación.

Distinto sería si los sujetos negociadores sólo hubieran establecido una duración determinada referida a la formación en general, sin mayores condicionamientos, ya que en este caso se estarían limitando a perfilar un aspecto que la regulación contenida en el art. 19 de la LPRL no concreta; como sucede en el art. 85 del XII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad. En este caso se establece “*una formación teórica y práctica de 15 horas mínimas*”, a la vez que se reproduce lo previsto en la LPRL en el sentido de que se impartirá dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. Pues bien, esas 15 horas operan como duración mínima, lo que implica que la empresa podrá proporcionar al trabajador una formación en materia de prevención de riesgos con una duración más amplia.

No obstante, hay que tener en cuenta que de forma indirecta se establece un límite a esta duración, ya que el art. 63 del citado Convenio relativo a la Formación en general indica que “*los trabajadores tienen derecho a 30 horas anuales*” para su formación, y el mencionado art. 85 indica que esas 15 horas se imputarán con cargo a las mencionadas 30 horas anuales. Por tanto, esto implica que en realidad de esas horas anuales de las que dispone el trabajador una parte se destina a formación, y sólo el resto se puede dedicar a otras materias diferentes. De todos modos, ese límite anual en cuanto a la duración que establece el art. 63 de forma indirecta, puede quedar inoperativo en los casos en los que es necesario garantizar la formación en materia de prevención más allá del momento de la contratación. Es decir, por cambio de puesto de trabajo, o por el hecho de tener que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para los trabajadores, para sus compañeros o para terceras personas. En estos casos, aunque el trabajador haya agotado las referidas 30 horas anuales de las que se le debería descontar las relativas a prevención de riesgos laborales, tiene derecho en los términos previstos en el art. 19 de la LPRL a que se le proporcione formación en esta materia; lo que supondrá que las horas anuales de formación deberán superar las mencionadas en el art. 63 al que se ha hecho referencia.

La misma duración mínima en cuanto a la formación teórica y práctica en materia preventiva establece el art. 41 del II Convenio colectivo para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la familia, infancia y juventud en la Comunidad Valenciana, sin que en este caso se haga referencia, como en el anterior, a su descuento de un determinado número de horas de formación establecidas con carácter general.

Aunque tampoco se especifican otros aspectos como el diseño y los contenidos formativos, se señala que será la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral la que se ocupará de establecer estos aspectos; Comisión que también se puede ocupar de la duración de dicha formación si bien sólo para establecer su distribución en relación a las materias y, en todo caso, para ampliarla, ya que las 15 horas como mínimo de formación que recoge el Convenio operan como un límite al respecto. De todos modos, como es lógico, la Comisión a la hora de diseñar esa formación y establecer su contenido y duración deberá tener en cuenta, entre otros aspectos, los riesgos a los que están expuestos los trabajadores, las labores que desempeñan, y las características personales de estos trabajadores, con objeto de que sea suficiente y adecuada tal y como establece el art. 19 de la LPRL. Es más, dicho artículo indica la necesidad de que la formación se centre en su puesto de trabajo o función; lo que se reproduce en el art. 41 del citado Convenio. Todo ello significa que la Comisión, partiendo de estas premisas, debería establecer distintos diseños y duraciones en relación a esta formación, así como un contenido común para todos los trabajadores, en el que se tenga en cuenta aspectos básicos en materia preventiva, y otro, más específico, que obedezca a las concretas funciones que debe realizar el trabajador.

### ***8.3.5. La participación en materia de prevención de riesgos laborales: la creación de Comisiones***

En los diferentes Convenios las partes, tal y como venían haciendo en el año 2002, acuerdan la constitución de órganos partidarios y colegiados de participación a los que denominan “*Comisión de Seguridad y Salud*”, o “*Comisión de Prevención de Riesgos Laborales*”, o “*Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral*”, y para ello establecen un periodo de tiempo (que varía de unos Convenios a otros) para fijar el momento en que aquélla tendrá lugar (“*en el plazo de dos meses*” (art. 44 del I Convenio Colectivo de la Empresa Fundación Formación y Empleo de Castilla y León (FOREM C. y L.) y art. 30 del Convenio Colectivo de la Fundación Formación y Empleo de Castilla-La Mancha (FOREM-CLM)); el “*mes siguiente a la publicación de éste Convenio*” (art. 32 del Convenio Colectivo del sector de Autoescuelas de Gipuzkoa); “*tres meses siguientes a la firma del Convenio*” (art. 42 del II Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el Ámbito de la Familia, Infancia y Juventud en la Comunidad Valenciana); y el número de miembros que la compondrán (“*cuatro miembros, dos por Forem C y L y 2 por los trabajadores*” (art. 44 del I Convenio Colectivo de la Empresa Fundación Formación y Empleo de Castilla y León (FOREM C. y L.), art. 30 del Convenio Colectivo de la Fundación Formación y Empleo de Castilla-La Mancha (FOREM-CLM)); “*máximo de cuatro miembros (dos por parte empresarial y dos por parte de la representación de los trabajadores)*” (art. 32 del Convenio Colectivo del sector de Autoescuelas de Gipuzkoa), “*cinco miembros por cada una de las partes negociadoras del Convenio*” (art. 42 del II Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el Ámbito de la Familia, Infancia y Juventud en la Comunidad Valenciana)).

Además, los Convenios, como ya venía sucediendo en regulaciones convencionales anteriores, establecen la función de estas Comisiones de una forma bastante genérica, de tal modo que señalan que ésta será “*impulsar el estudio de la prevención de riesgos laborales y la colaboración con Osolan*” (art. 32 del Convenio Colectivo del sector de Autoescuelas de Gipuzkoa), o “*la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales*” (art.

44 del I Convenio Colectivo de la Empresa Fundación Formación y Empleo de Castilla y León (FOREM C. y L.), y art. 30 del Convenio Colectivo de la Fundación Formación y Empleo de Castilla-La Mancha (FOREM-CLM)).

Sin embargo, en algún caso, como sucede en el art. 42 del II Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el Ámbito de la Familia, Infancia y Juventud en la Comunidad Valenciana, los sujetos negociadores han continuado especificando y detallando las concretas funciones de la Comisión. En concreto, la Comisión va a coordinar y a supervisar tanto el cumplimiento de la LPRL como de algunas previsiones convencionales en materia de prevención de riesgos laborales, y va a llevar a cabo estudios sobre diferentes materias, 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. Es más, siguiendo esta línea, en algún supuesto, los sujetos negociadores han optado por ampliar las competencias atribuidas a la Comisión, encomendándole, como en el caso anterior, la realización de estudios. En concreto, se trata de estudios basados en los partes de baja y accidentes de trabajo con objeto de recomendar a las empresas los medios necesarios para evitar esas situaciones y mejorar la salud laboral de los trabajadores y trabajadoras. Esto es lo que se puede constatar en el art. 76 del IV Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunidad Valenciana.

Uno de los problemas que está presente en el Sector y para el que los sujetos negociadores han tratado de aportar soluciones es el “Burnout” profesional. Para ello en el citado art. 42 del II Convenio Colectivo citado se encomienda a la Comisión la realización de estudios, como ocurre con las materias anteriores, pero también se le atribuye la elaboración de propuestas dirigidas a paliar y minorar sus consecuencias. El Convenio establece que “*dichas propuestas considerarán, al menos*” dos opciones que detalla, y que se pueden resumir, de un lado, en un período de descanso; y, de otro, en sugerir ciertas medidas. Tanto uno como otra propuesta ya se venían recogiendo en el I Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el Ámbito de la Familia, Infancia y Juventud en la Comunidad Valenciana. Es decir, la preocupación de los sujetos negociadores por este problema no es algo que se presente como novedoso en el vigente Convenio Colectivo. Sin embargo, los sujetos negociadores no han ido más allá, es decir, no han establecido otras posibles propuestas, si bien es cierto que la Comisión puede establecerlas, ni han revisado las que ya existían para tratar de mejorarlas y con ello aportar soluciones más eficaces al problema. En el caso de la opción relativa al período de descanso, opcional para el trabajador/a, llama la atención que siga estableciéndose una condición para poder acceder al mismo que acota de manera considerable el colectivo que puede disfrutar de esta posible medida. Es decir, se exige un periodo de permanencia previa en el puesto de trabajo que asciende a doce años. Por tanto, al margen de que sea o no eficaz esta posible medida, lo cierto es que finalmente sólo se dirige a los trabajadores que cumplan esta condición y no al resto, al margen de que sufran el mismo problema. Los sujetos negociadores podrían haber modificado esta condición con objeto de ampliar el colectivo que puede disfrutar de esta medida, sin embargo en este aspecto lo que se puede apreciar es una absoluta inamovilidad.

En cuanto a las medidas que se proponen como segunda opción ocurre lo mismo, esto es, la franja de destinatarios posibles se encuentra acotada, de modo que se

excluye a aquellos sujetos que no tengan determinada edad. En concreto, que no sean mayores de 55 años. Es más, la medida consiste en que destinen 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. Esto significa que el resto de la jornada el trabajador puede seguir sufriendo igualmente el riesgo. Por tanto, la medida sólo reduce ese riesgo, pero no lo elimina. Además, la medida viene doblemente condicionada, primero, por la edad, y, segundo, por la necesidad de que exista acuerdo. No obstante, a pesar de estos problemas que se plantean, como ya se ha señalado, los sujetos negociadores no han procedido a revisar estas medidas con objeto de establecer otras destinadas a los colectivos que sufren el problema en general, sin ese tipo de condicionamientos que minimizan la eficacia de las mismas. De todos modos, dados los términos en los que está redactado el Convenio, esto no debería impedir que la Comisión haga otras propuestas para los trabajadores que no cumplan esas condiciones; o que sea la que concrete los términos en los que se van a adoptar las citadas medidas para el caso de que sí sea así; o incluso que contemple otras propuestas que pueden ser más beneficiosas que las especificadas en el Convenio y que podrían dirigirse a los trabajadores en general, sin los condicionamientos mencionados.

Otro aspecto del que se ocupan los Convenios Colectivos es del funcionamiento, si bien, el tratamiento al respecto varía, en algunos casos, no se concreta ningún tipo de especificación al respecto, sino que se deja que sea la propia Comisión la que establezca sus normas de funcionamiento (art. 44 del I Convenio Colectivo de la Empresa Fundación Formación y Empleo de Castilla y León (FOREM C. y L.), art. 30 del Convenio Colectivo de la Fundación Formación y Empleo de Castilla-La Mancha (FOREM-CLM)); en otro caso, se establece un mínimo de frecuencia en relación a las reuniones (*“dos veces al año, pudiendo ser convocada a solicitud de cualquiera de las partes firmantes del Convenio”* (art. 32 del Convenio Colectivo del sector de Autoescuelas de Gipuzkoa); y, en otro, además de ese mínimo, se hace referencia a la convocatoria de las mismas (*“con carácter ordinario cada trimestre y con carácter extraordinario cuando lo solicite la mayoría de una de las partes (...) la convocatoria se hará por escrito, con una antelación mínima de cinco días, con indicación del Orden del Día y fecha de la reunión, adjuntándose la documentación necesaria (...) en caso de urgencia reconocida por ambas partes el plazo podrá ser inferior. Cuando la Comisión se reúna con carácter extraordinario el plazo de convocatoria no podrá exceder de los ocho días naturales desde la fecha de su solicitud”* (art. 42 del II Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el Ámbito de la Familia, Infancia y Juventud en la Comunidad Valenciana; lo mismo que ya se señalaba en el I Convenio Colectivo))

### ***8.3.6. Mezcla de aspectos preventivos y reparadores: enfermedades de trabajo y enfermedades profesionales***

Algunos de los Convenios Colectivos estudiados, lo mismo que los vigentes en el año 2002, contienen ciertas previsiones en relación a las Enfermedades Profesionales. Tal es el caso del X Convenio Colectivo de Centros de Asistencia y Educación Infantil (art. 58), del XX Convenio Colectivo Nacional de Autoescuelas (art. 31.), del VIII Convenio Colectivo de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza sin ningún nivel concertado o subvencionado (art. 78), del V Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (art.

75) y del Convenio 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 stress 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, en el art. 43.2 del XII Convenio Colectivo de trabajo del sector de Escuelas de Educación Especial señala esas enfermedades y añade que la “*afectación psicológica motivada por causas profesionales, enfermedades osteo-articulares (hernia discal, pinzamientos vertebrales, meniscopatías, periartrosis escapulo-humeral, lumbalgias, cervicalgias, etc)*”, a la vez que indica que “*deberían ser consideradas por la Seguridad Social como enfermedades profesionales*”. El art. 82 del Convenio colectivo autonómico de enseñanza privada de Cataluña para el año 2007, establece lo mismo, si bien para las “*patologías otorrinolaringológicas, enfermedades neurológicas crónicas, enfermedades infectocontagiosas crónicas, alergias crónicas*”. Mientras que el art. 38 del II Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el Ámbito de la Familia, Infancia y Juventud en la Comunidad Valenciana (art. 38) señala las primeras enfermedades a las que se ha hecho referencia y sólo añade las “*desviaciones y enfermedades de columna*”, e indica que todas ellas “*se propondrán a la Seguridad Social como enfermedades profesionales*”. Lo mismo que el art. 74 del IV Convenio Colectivo Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunidad Valenciana, en el que también figuran las citadas “*desviaciones y enfermedades de columna*”, así como las “*enfermedades músculo-esqueléticas*”

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 se 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. En relación a este sistema hay que señalar que esa lista venía recogida en el RD 1995/1978, de 12 mayo (y RD 2821/1981 de 27 de noviembre) en la que se encuadraban 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. Pues bien, esa lista había quedado desactualizada

e inadaptada a los cambios que se producen en los procesos productivos, a los avances en el ámbito médico, y, en concreto, a la Recomendación 2003/670/CE de la Comisión Europea de 19 de septiembre de 2003. De ahí que los Convenios Colectivos (tanto los vigentes en el año 2002, como los que se analizan en este trabajo) hayan venido estableciendo 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 figuran en el mencionado listado.

Lo cierto es que en este caso no pueden apreciarse cambios con respecto a las regulaciones convencionales que les preceden. Es decir, lo que se detecta es una inamovilidad al respecto. Si bien, en este sentido sigue estando presente esa concienciación en relación a las enfermedades profesionales, aunque esta previsión, como se ha indicado, sigue teniendo un alcance bastante limitado. No obstante, hay que tener en cuenta que lo que sí se ha modificado y actualizado es el citado listado de enfermedades profesionales contenido en el RD 1995/1978 señalado. Las modificaciones e innovaciones han quedado recogidas en el RD 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el Sistema de Seguridad Social y se establecen los criterios para su notificación y registro, desarrollado por la Orden TAS/1/2007, de 2 de enero, por la que se establece el modelo del parte de enfermedad profesional y se dictan normas para su elaboración y transmisión. El citado RD recoge el listado de enfermedades profesionales en dos anexos (anexo I y anexo II). En el primero se recoge la lista de enfermedades propiamente dicha, mientras que en el segundo se contempla otra lista de enfermedades cuyo origen profesional se sospecha y cuya inclusión en el anexo I podría producirse en un futuro.

Pues bien, en particular, por lo que aquí interesa, entre las cincuenta nuevas dolencias profesionales que se contemplan en el RD, se recogen las lesiones musculoesqueléticas, así como las relacionadas con las cuerdas vocales que padecen los docentes. En este sentido, como ponen de manifiesto los sujetos negociadores, el hecho de que hasta ahora no se hayan contemplado estas y otras dolencias como enfermedades profesionales, en el colectivo de docentes y no docentes, no significa que los trabajadores no las hayan padecido, sufriendo por ello daños físicos y psíquicos directamente relacionados con la actividad laboral que realizan. Desde este punto de vista, la preocupación que manifestaban los sujetos negociadores en el Sector de la Enseñanza Privada y el deseo de que se reconocieran ciertas dolencias han quedado parcialmente solventados, ya que si bien es cierto que se han incluido algunas de las enfermedades que se recogen en los Convenios Colectivos del Sector, otras siguen sin contemplarse; al margen de que los sujetos negociadores hayan o no señalado su deseo al respecto. Se trata de enfermedades tales como las derivadas de los riesgos psicosociales, y ello a pesar de que, como se ha indicado, en el citado Sector sean habituales las bajas por depresión, estrés o ansiedad de los docentes.

Por esta razón, aunque el nuevo RD ha implicado un claro avance con respecto a la lista contenida en el antiguo RD, esa insistencia por parte de los sujetos negociadores de la necesidad de incluir éstas y otras dolencias sigue teniendo sentido. 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 (art. 115 e) de la LGSS). 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, aquéllas que los sujetos negociadores 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. Sin embargo, ni en los Convenios vigentes en el año 2002, ni en los que ahora son objeto de estudio pueden encontrarse referencias a estas enfermedades desde un punto de vista preventivo.

## **9. PROTECCIÓN SOCIAL: SEGURIDAD SOCIAL Y ASISTENCIA SOCIAL**

## 9. PROTECCIÓN SOCIAL: SEGURIDAD SOCIAL Y ASISTENCIAL SOCIAL

### 9.1. Consideraciones generales

La regulación convencional prevista en el Subsector de la Enseñanza Privada para el año 2008, relativa a la materia concreta de Protección Social, no presenta grandes cambios respecto a la ya analizada para el año 2002; antes al contrario, se observa, como regla general, cierto grado de inmovilismo en el contenido actual de la negociación colectiva salpicado, eso sí, y sólo en ocasiones puntuales, de modificaciones más formales (intentando aclarar o puntualizar) que de contenido. De este modo, la práctica generalidad de los convenios vigentes del Sector siguen centrando toda su atención, cuando el objeto de regulación lo constituyen las denominadas “Mejoras Voluntarias”, en las tradicionales prestaciones de incapacidad temporal, maternidad y jubilación. Mejoras que, en general, están dirigidas a favorecer el contenido económico de estas prestaciones permitiendo con ello que el trabajador disfrute de una situación económica más acorde con la previa de activo.

Este continuismo señalado al hablar de las “Mejoras Voluntarias” cabe predicarse igualmente cuando la negociación se proyecta respecto al capítulo de las denominadas “Mejoras Sociales” (o acción social de la empresa). Unas mejoras estas últimas dirigidas a facilitar al trabajador aspectos relacionados bien, con su vida laboral (es el caso de la ropa de trabajo, manutención y alojamiento); bien, con aspectos de la vida personal del trabajador (cabe hacer referencia a la enseñanza gratuita para los hijos del personal). En realidad, se trata de mejoras que, como ya se pudo apreciar en el estudio previo del año 2002, se suceden en la práctica totalidad de los convenios del Sector de la Enseñanza Privada, consecuencia directa de la finalidad educativa y del tipo de centros en los que dicha actividad se desarrolla.

Por último, y junto a las anteriores mejoras, resulta frecuente la inclusión de pólizas de responsabilidad civil, que presentan una cobertura muy variada resultado de la diversidad del sector. No se puede obviar que se trata 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 hace 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 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. 63); 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.

## ***9.2. Tratamiento de las mejoras en la negociación colectiva del Sector de la Enseñanza Privada***

Como se ha acaba de señalar, la negociación colectiva actual no ha variado sustancialmente de la previa del año 2002. Esto ha permitido diferenciar entre aquellos instrumentos colectivos que mantienen inalterado el contenido de esta materia relativa a la protección social, de aquellos otros que si incluyen alguna variación (aunque ya se anuncia que se trate de variaciones menores).

Dentro del primer grupo, se incluyen, entre otros: el V Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos que reproduce íntegramente, en su art. 68 y bajo el título “Complemento por incapacidad temporal”, el contenido del art. 69 del IV Convenio Colectivo. De forma que, una vez más, la mejora en el tratamiento que recibe la situación de incapacidad temporal vuelve a configurarse, como entonces se señalara, combinando criterios temporales y de antigüedad. Así, 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, incluidos los incrementos salariales producidos en el periodo de baja. 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 se ampliará a los siete primeros meses de la incapacidad temporal. En cada uno de los casos señalados anteriormente, y una vez superados los periodos respectivos indicados, se abonará el 100 por 100 de la retribución salarial total en proporción a de más por cada trienio de antigüedad en la empresa. La mejora introducida por el Convenio consiste en emplear, para el cálculo de la prestación económica de incapacidad temporal, el salario total del trabajador, incluidos los incrementos salariales, frente a la fórmula de cálculo legal constituida, exclusivamente, por la base de cotización; lo que en la práctica significa que el poder adquisitivo del trabajador no se ve alterado por razón de la situación de baja por enfermedad. Es, sin duda, una mejora que puede llegar a representar un alto coste para las empresas de este Subsector si se tiene en cuenta la naturaleza de la actividad que éstas desarrollan; no se puede ignorar que se está en presencia de un Sector en el 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 (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, como regla general, si bien con dos excepciones: a) 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; b) se establece un criterio de vinculación con la empresa (“*antigüedad*”) al señalar que, una vez superados los periodos anteriores (el plazo general de los tres meses, y el específico de siete meses para un determinado grupo de profesores), se abonará el 100% de la retribución salarial total *en proporción de un mes por cada trienio de antigüedad en la empresa*. Una previsión esta segunda que merece ser tenida en cuenta a efectos de aplicación práctica 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 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.

Asimismo, y por lo que hace a las Mejoras Sociales, el citado Convenio reproduce el contenido del Capítulo II del IV Convenio Colectivo en idénticos términos, esto es, se prevé la enseñanza gratuita referida a los supuestos de hijos de trabajadores de otros centros; una gratuidad que se entenderá 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. Ahora bien, sobre este extremo el Convenio actual resulta ser más explícito indicando que el acceso gratuito de éstos quedará condicionado a que los porcentajes previstos en el convenio (y que no se han visto alterados) no hayan sido cubiertos con hijo de profesores del propio centro. Una aclaración que por obvia no altera prácticamente su contenido.

Por lo demás, las mejoras sociales siguen siendo las relativas a ropa de trabajo (que se proporciona también al personal docente, art. 17), manutención y alojamiento, enseñanza gratuita y seguros de responsabilidad civil y accidentes.

Otro ejemplo de Convenio inalterado en su contenido es el IV Convenio Colectivo Laboral Autónomo de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana, de fecha 4 de abril de 2006. La regulación, por lo que hace al Capítulo III relativo a “Enfermedades” -referido exclusivamente a la incapacidad temporal-, continúa en idénticos términos. Por lo que hace al capítulo de las mejoras sociales, se mantiene en idénticos términos el premio de jubilación vinculado a una antigüedad de 15 años en la empresa (art. 69); o la prioridad de admisión en los centros para los hijos, hermanos o tutelados de los trabajadores afectados por el convenio (art. 17).

En sentido semejante al anterior, el V Convenio Colectivo Estatal para los Centros de Enseñanza de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y Artes Aplicadas y Oficios Artísticos bajo la rúbrica “Mejoras Sociales”, reproduce íntegramente el contenido del anteriormente analizado sin alterar en ningún extremo lo entonces señalado; de manera que, como es habitual en este Sector, tales mejoras se concretan en la prestación de incapacidad temporal (aun cuando la misma pertenece, como se ha señalado reiteradamente, al ámbito de las mejoras voluntarias), en ropa de trabajo y seguros de responsabilidad civil.

Por su parte, en el VI Convenio Colectivo de Enseñanza y Formación no Reglada no se ofrece ningún avance en esta materia con respecto al analizado IV Convenio de 2001. De este modo, dentro del apartado relativo a las mejoras voluntarias vuelve a estar ausente cualquier referencia que no sea la exclusiva que representa la contingencia de incapacidad temporal; así, se señala 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*". Una regulación, que dicho sea de paso, no resulta nada novedosa en el Sector de la Enseñanza Privada; antes al contrario, ya que la misma previsión es fácil encontrarla en la práctica totalidad de los convenios colectivos analizados. 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"*.

En cuanto al capítulo de las Mejoras Sociales (Capítulo VIII), las mismas vuelven a concretarse en las mismas que fueron fijadas en el Convenio del año 2001: concesión de becas para los hijos; reconocimiento de un premio especial de permanencia respecto de los trabajadores contratados con anterioridad al 31 de diciembre de 1994, siempre que tengan cumplidos veinte años de permanencia en la empresa (sin que este premio, seis años después, se haya ampliado en cuanto a su posible ámbito de aplicación, ni tampoco la cuantía y la forma de devengo, esto es, tres mensualidades que habrá de devengarse una única vez); en la existencia de un seguro de responsabilidad civil y de accidentes; y, finalmente, en un plus de transporte (aunque la ubicación de este debiera ser dentro del apartado relativo a retribuciones).

Otros Convenios que igualmente mantienen intacta la regulación anterior son, el V Convenio Colectivo de Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de Formación de Postgrados que se limita a reiterar con absoluta identidad el contenido del III Convenio de 2001, hasta el extremo de formularlo con las mismas imprecisiones; en concreto, y dentro de las mejoras voluntarias, reproduce con idéntica inexactitud el tratamiento del "premio de jubilación que, una vez más, se contempla dentro del Capítulo dedicado a "Régimen asistencial, mejoras sociales y derechos sindicales", entre la mejora relativa a ropa de trabajo y a enseñanza gratuita. Lo mismo sucede en el XX Convenio Colectivo Nacional de Autoescuelas que incluye entre sus mejoras un premio de fidelidad (art. 17) en idénticos términos que ya lo hiciera el XVIII Convenio de 2002; con lo que esto significa de indefinición en su tratamiento ya que el mismo se aborda, al mismo tiempo, con el plus de residencia e insularidad, las pagas extraordinarias o el complemento de antigüedad. Por lo demás, sigue presentando la especialidad en lo tocante a este premio de jubilación consistente en la posibilidad de conceder una cantidad única, revisable anualmente en la línea de las subidas salariales, al trabajador que al jubilarse *tuviera cinco años en el empresa (art. 17)*.

Junto al grupo de convenios que permanecen inalterables en su articulado, cabe igualmente señalar aquellos otros que introducen variaciones (de mayor o menor calado) que, en la generalidad de ocasiones, resultan ser más favorables para el trabajador.

Constituye un ejemplo de lo que se acaba de indicar el II Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el Ámbito de la Familia, Infancia y Juventud de la Comunidad Valenciana. En efecto, la regulación que ofrece el art. 67 representa para el trabajador una mejora cuando la incapacidad temporal trae causa de enfermedad (sea común o laboral) o de un accidente no laboral y cuando la misma es un accidente laboral; ya que en este último caso, la mejora que se prevé para esta contingencia consistente en el 100 por 100 de la retribución salarial establecida durante los 100 primeros días (extensible en caso de continuidad si bien limitada a los trienios de antigüedad) resulta aplicable al tiempo máximo de duración de la misma, esto es, los dieciocho meses. No obstante, esta diferencia de trato sólo predicable para el accidente laboral es, cuando menos llamativa, si se tiene en cuenta que nada se dice de la enfermedad profesional (un tratamiento poco usual en la negociación de este sector ya que cuando se establecen diferencias en función de cual sea la causa siempre se alude a que sea común o profesional en sentido amplio).

Por lo que respecta al capítulo de Mejoras Sociales hay que hacer referencia al Premio a la permanencia previsto en el art. 58 que si bien se mantiene, no obstante experimenta una mejora al incrementar el porcentaje aplicable a un 40 por 100. En lo que se refiere al capítulo dedicado a la mejora que representa la manutención y el alojamiento, la misma sigue reservándose respecto al personal que atiende los servicios de comedor y cocina durante los días que éstos ejerzan su actividad laboral y coincida el horario de comidas con su jornada diaria (como también sucede, por citar un ejemplo, en el Convenio Colectivo de para empresas de Atención Especializada en el ámbito de la familia y juventud de Valencia).

En esta misma línea se sitúa el XII Convenio Colectivo Estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación que reproduce el contenido del Título IV del XI Convenio de 2004, bajo la confusa rúbrica, una vez más, “Régimen asistencial, mejoras sociales y derechos sindicales”. El único cambio que introduce tiene que ver con el tratamiento que reciben las situaciones de incapacidad temporal. Así, si se analiza la regulación precedente dada por la negociación colectiva a esta situación de necesidad se observa que en el art. 55 del Convenio Colectivo del año 2000, para el supuesto de que un trabajador se encontrase en situación de incapacidad temporal, durante los tres primeros meses se le abonaría un complemento hasta alcanzar el 100% de la retribución ordinaria mensual que le correspondería de haber continuado prestando servicios. Sin embargo, en el Convenio posterior de 2004 y en el vigente de 2006 se introduce una importante modificación: a saber, cuando un trabajador, durante un mismo curso académico, se encuentre en situación de incapacidad temporal y maternidad, o esta última tenga lugar a continuación de la de incapacidad, el complemento (la mejora) sólo habrá de abonarse por uno de los dos conceptos. Es evidente que la razón que subyace es evitar posibles concatenaciones entre ambas contingencias, previsiblemente más frecuentes de lo que sería deseable, en un sector como el de la Enseñanza Privada que, como tantas veces se ha indicado, está fuertemente feminizado; aunque no deja de sorprender una medida como la descrita, si se tiene en cuenta la tendencia natural del legislador de Seguridad Social por acentuar la protección de la maternidad.

En lo referente al apartado de las “Mejoras Sociales” el actual Convenio incorpora una mejora no prevista en el anterior del año 2000 consistente en una paga por permanencia en la empresa. De este forma, se ha previsto que el personal afectado por este Convenio tendrá derecho, al cumplir 25 años de antigüedad en el centro, a una

paga de carácter extraordinario equivalente a cinco pagas ordinarias que habrán de comprender exclusivamente los conceptos de sueldo, antigüedad, complemento de cargo de categorías funcionales en el caso del personal no docente, y en el caso del profesorado, el promedio mensual de los tres últimos años del complemento especial por actividad docente (art. 33 y disposición transitoria quinta)

A diferencia del anterior, el XII Convenio Colectivo de trabajo del sector de las Escuelas de Educación Especial para los años 2006 y 2007 de la Comunidad Catalana mantiene su regulación en idénticos términos a la analizada en el Convenio Colectivo del año 2002 (mantenida también en las posteriores que se han ido sucediendo anualmente desde entonces) cuando se trata del capítulo dedicado a Mejoras Sociales (Capítulo X), si bien, y aquí está la novedad más destacada, se incluye un artículo nuevo, art. 41 bis, relativo al “Premio de fidelidad o permanencia”. De este modo, en el vigente Convenio Colectivo se ha previsto tal premio o mejora para todos aquellos trabajadores/as que extingan su contrato con la empresa de forma voluntaria o por mandato convencional, y siempre que tengan un mínimo de 15 años de antigüedad y hayan hecho como mínimo 60 años. Los importes del mencionado premio equivaldrán a tres mensualidades extraordinarias y a una mensualidad más por cada cinco años que exceda de los 15 primeros. Cuando el trabajador o trabajadora extinga su contrato a tiempo parcial, y tenga reducida su jornada por haberse acogido a la jubilación parcial, el importe de las mensualidades anteriormente referidas será el que le correspondería de estar prestando servicios en la empresa en régimen de jornada completa. Con la excepción apuntada, la mejora de la situación de incapacidad temporal continúa en idénticos términos (art. 15), si bien, de nuevo, participa de la inexactitud habitual de la negociación de este Sector, en tanto que la misma se encuentra regulada en del Capítulo IV, relativo a “Retribuciones”.

Dentro de este grupo de Convenios que han introducido alguna variación en su articulado conviene igualmente citar el XII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad. En concreto, y por lo que hace al tratamiento de la situación de necesidad de incapacidad temporal, el actual art. 76 sigue manteniendo la diferencia de tratamiento en función de cual sea el origen de la situación incapacitante, común o profesional, ofreciendo a tal efecto una regulación de la situación algo más exhaustiva en la forma, que no en el contenido, a la ya prevista en X Convenio. La única variación significativa es la que hace alusión a la constitución de una Comisión integrada por la representación de los trabajadores y empresas firmantes del convenio para el estudio y seguimiento del absentismo laboral en las empresas incluidas en el campo de aplicación del mismo. Una previsión que no es sino reflejo de una de las principales quejas que siempre rodean a esta prestación del Sistema; pues su alta incidencia provoca, de inmediato, consecuencias que, en un caso, pueden considerarse externas al buen funcionamiento de la actividad profesional, como sin duda, lo constituye el elevado coste sanitario que esta contingencia representa; mientras que en otro caso repercuten de forma determinante en la marcha interna de la empresa al ser la incapacidad temporal una de las principales causas de absentismo en el trabajo.

Junto a esta variación hay que señalar igualmente la referida a la mejora social consistente en una Gratificación por Vinculación (art. 78); prevista en el X Convenio Colectivo, aunque con una limitación en el actual respecto de su inaplicación para el personal que preste servicios en centros especiales de empleo. Asimismo, se incluye la creación de una Comisión para la Propuesta de cambio del contenido del citado

precepto, que garantice la percepción de dicha mejora, tanto para los trabajadores que ya hayan causado el derecho, como respecto de los que lo generen durante el año 2006.

Antes de seguir con el análisis del tratamiento que están recibiendo las mejoras voluntarias en el Sector de la Enseñanza Privada merece la pena detenerse en otros Convenios Colectivos que, de manera semejante al Convenio para Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, proyectan un tratamiento distinto respecto de la situación de incapacidad temporal en función de cual sea la naturaleza de la contingencia. Pues bien, sobre este extremo, la regulación actual vuelve a reproducir lo ya indicado en el estudio de la negociación de este Sector para el año 2002. Esto es lo que sucede en el Convenio Colectivo de la empresa Talleres Protegidos Gureak S.A de 2008; de este modo, 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, la importancia de cual sea la causa determinante de la incapacidad, si profesional o común, 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 de 2005 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 previsión que ya recogiera el Convenio Colectivo de 2002 y que ha sido contemplada en los posteriores.

Una última referencia en relación con el tratamiento de la incapacidad temporal en función de la causa determinante de la misma; el XX Convenio del Subsector de Autoescuelas de 2006 sigue ofreciendo una regulación, cuando menos singular, de la situación de incapacidad temporal por razón de cual sea el origen de la contingencia. 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 aquella sea 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.

Otro de los Convenios que forma parte del grupo de los que han incluido alguna variación en su contenido es el VI Convenio Colectivo de Colegios Mayores Universitarios que reproduce con total exactitud el contenido de lo establecido en el IV Convenio Colectivo del año 2001. Así pues, sigue mejorando el contenido económico

de la prestación de maternidad al utilizar como parámetro de cálculo de la misma la retribución total de la trabajadora, art. 35 (igualmente predicable en el caso del Convenio de Atención Especializada en el ámbito de la familia de la Comunidad Valenciana, art. 71)

En cuanto al capítulo dedicado a las “Mejoras Sociales”, las mismas presentan algunas significativas variaciones con respecto al IV Convenio de 2001. En concreto, se recogía entonces un derecho de alojamiento y manutención que habría de regirse por lo que las partes hubiesen estipulado en el contrato de trabajo, sin que pudiera exceder del abono del 50 por 100 de la pensión establecida para los colegiales residentes, con el límite del 30 por 100 de las tablas salariales. En compensación podría pactarse, que este personal realice una hora más de jornada semanal y que aquellos que desempeñasen los cargos de Director, Subdirector y Jefe de Estudios o Tutor realicen además una segunda hora más de jornada semanal. El personal interno tendría jornada partida y dispondría, al menos, de una hora para la comida.

Pues bien, la regulación actual resulta ser más parca limitándose a señalar, ahora sí en idénticos términos que ya hiciera el IV Convenio, que para los trabajadores que atiendan los servicios de cocina y comedor tendrán derecho a manutención en la empresa los días que ejerza su actividad laboral y coincida el horario de comidas con su estancia en la empresa. El resto del personal tendrá derecho a utilizar los servicios de comedor dentro del horario de comidas establecido por la empresa, abonando el 50 por 100 de lo establecido para los colegiales residentes. Asimismo es facultativo para la empresa el límite de trabajadores que pueden hacer uso de tal posibilidad; de esta forma, se ha establecido que el personal no puede sobrepasar del 5 por 100 del número de colegiales residentes (es precisamente en este porcentaje donde se ha producido la variación ya que se ha reducido a 5% el porcentaje inicial del 15%). Desaparece en la norma colectiva actual toda remisión a la posibilidad de establecimiento, vía contrato, de un derecho general de alojamiento y manutención.

Junto a la anterior también hay que destacar la regulación que presentan las becas ya que limita el derecho a una plaza gratuita para el propio trabajador, para su cónyuge o hijos en los cursos ordinarios de la Universidad Pública a la que esté adscrita el Colegio Mayor, al hecho de que el trabajador tenga en la empresa una antigüedad de tres años. Asimismo, incorpora otro condicionante relativo ahora no al tiempo de vinculación en la empresa sino a los rendimientos académicos, objetivos y requisitos establecidos en la normativa vigente sobre becas en la Universidad Pública en la que vaya a cursar los estudios; como tercera limitación que no se devengará este derecho cuando se supere la proporción de una beca por cada 10 trabajadores con contrato laboral fijo (condicionante que ya existía en el Convenio del año 2001). La regulación actual de estas becas incorpora además la exigencia de que para disfrutar de este derecho se hace necesario que el trabajador haya solicitado en tiempo y forma las becas establecidas por el sistema público y haberles sido denegada. En cuanto a la duración de la misma hay que decir que la regulación en este momento se presenta más restrictiva; en efecto, frente a la regulación anterior que establecía que sería igual al número de años correspondientes a los estudios elegidos, permitiéndose la repetición de cada uno de los cursos ordinarios una sola vez. En todo caso, la duración máxima era de diez años; permitiéndose que para el caso de que el beneficiario fuese trabajador de la empresa, pudiese repetir hasta 3 veces cada una de las asignaturas de la carrera escogida. Pues bien, sobre este aspecto, el vigente Convenio establece que la beca habrá

de renovarse anualmente sin que pueda superarse el número de años correspondientes a los estudios elegidos; límite que no se aplica cuando el beneficiario sea trabajador de la empresa, si bien, el suspenso de una asignatura determinará la pérdida de la beca respecto de la citada asignatura.

Por su parte, el X Convenio Colectivo de ámbito estatal de Centros de Asistencia y Educación Infantil no ha introducido modificación alguna en cuanto al contenido de la regulación ya prevista en el anterior Convenio de 2002 en lo que se refiere al tratamiento de la situación de incapacidad temporal. Sin embargo, sí ha establecido una limitación en materia de Mejoras Sociales en cuanto al disfrute de la beca para la enseñanza gratuita ya que, hasta ahora, el uso de las mismas por los hijos de los trabajadores de todas las empresas afectadas por el Convenio estaba condicionada a que así lo considerase oportuno la dirección del Centro; pues bien, sobre este particular, el actual art. 60 dispone que ese disfrute quede condicionado a que el número de alumnos no exceda de un determinado cupo (25 por 100 de alumnos matriculados para el caso de niños de hasta 2 años; o del 20 por 100 en el resto de aulas). Incluso prevé la posibilidad, no contemplada hasta ahora, de que la empresa pueda prorratear el coste de esas plazas gratuitas entre todos los trabajadores afectados cuando se exceda de 5. En un sentido más favorable para los trabajadores se ha establecido, también, que en el caso de hijos de trabajadores de empresas privadas que gestionen centros de titularidad pública se les reconozca el derecho a una plaza gratuita en el mismo.

Por último, y en la misma línea que el anterior se sitúa el VIII Convenio Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado. De este modo, vuelve a incorporarse mayor limitación en el uso y disfrute de las becas que permiten una enseñanza gratuita de los hijos de los trabajadores afectados por el Convenio de una comparativa con el VII Convenio de 2002. Así, la posibilidad del derecho a plaza de gratuidad en las enseñanzas regladas quedará sujeta a que el número de alumnos en esa situación no exceda del 20 por 100 del número de alumnos matriculados en el correspondiente curso. Asimismo, y ahora la limitación juega en sentido positivo, los huérfanos de trabajadores en situación de excedencia forzosa tienen derecho a solicitar y a obtener plaza de gratuidad.

## **10. MOVILIDAD GEOGRÁFICA**

## **10. MOVILIDAD GEOGRÁFICA**

En relación a los Convenios vigentes en el Sector en el año 2002, ya se señaló con respecto a la movilidad geográfica que sólo existía alguna mención a la misma, por ejemplo, en el caso de la estructura de la negociación, o una remisión a la regulación contenida en el art. 40 del ET, pero no se contemplaba una regulación sobre esta materia. Pues bien, en los Convenios Colectivos posteriores, la movilidad geográfica es una de las materias que, en términos generales, sigue tiene un escaso tratamiento por parte de los sujetos negociadores del Sector; aún así, pueden distinguirse algunas referencias con un mayor o menor alcance según los casos.

### ***10.1. Referencias a la movilidad geográfica en el marco de la estructura de la negociación colectiva***

Es cierto que en algunos Convenios se hace referencia expresa a movilidad geográfica, como ya ocurría en las regulaciones convencionales anteriores, pero no para realizar un tratamiento singular al respecto que responda a las singularidades del sector, o de los concretos Subsectores que lo integran sino que esa mención se incardina en el marco de la estructura de la negociación colectiva entre las materias prohibidas, esto es, excluidas de la negociación en determinados ámbitos (inferior al estatal y superior a la empresa), al igual que se establece en el art. 84 del ET, pero después no se detienen en su regulación. En algún caso esta mención, en la actualidad, se configura como novedosa, tal y como se constata en el art. 1 del Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad. En otros, en realidad se reproduce lo que ya se preveía en los Convenios Colectivos anteriores. Esto sucede en el XII Convenio Colectivo estatal para los centros de educación universitaria e investigación (art. 1, lo mismo se establecía en el X Convenio Colectivo estatal para los centros de educación universitaria e investigación); en el V Convenio Colectivo estatal para los centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y artes aplicadas y oficios artísticos (art. 1, tal y como ya se recogía en el IV Convenio Colectivo estatal para los centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y artes aplicadas y oficios artísticos); en el VI Convenio Colectivo de enseñanza y formación no reglada (art. 1, al igual que en el IV Convenio Colectivo de Enseñanza y Formación no Reglada); en el VI Convenio Colectivo de Colegios Mayores Universitarios (art. 1, lo mismo que se señalaba en el IV Convenio Colectivo de Colegios Mayores Universitarios); en el VIII Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (art. 5, igual que en el VII Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado).

### ***10.2. Remisiones a la regulación contenida en el Estatuto de los Trabajadores***

En determinados Convenios sí se hace una referencia expresa a la “*movilidad geográfica*”, tal y como sucede en el art. 34 del citado VIII Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado pero en realidad se trata de una mera remisión al art. 40 del ET. En concreto se indica “*en cuanto a movilidad de los trabajadores/as, se atenderá a lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores*”, sin mayor concreción, por lo que, desde este punto de vista, no se aporta nada nuevo, ni con

respecto a la regulación prevista en el ET ni a la establecida en el VII Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada señalado ya que en realidad reproduce lo que ya se contemplaba en este Convenio. Lo mismo sucede en el art. 8 b) del Convenio Colectivo de la Fundación Comarcas Mineras, ya que aunque también se hace referencia a la “*movilidad geográfica*” en realidad los sujetos negociados se limitan a transcribir las causas que determinan un supuesto concreto de movilidad como es el traslado remitiéndose a su vez a lo previsto en la regulación contenida al respecto en el ET.

### ***10.3. Referencias directas e indirectas a movilidad geográfica de escasa relevancia***

En algunos casos los Convenios Colectivos no contienen una referencia a la movilidad geográfica, pero indirectamente hacen referencia a la misma sin regularla ni establecer mayores particularidades que las relativas a las “*dietas*” que van a percibir esos trabajadores y que obedecen a la satisfacción de gastos por alojamiento, desplazamiento en transporte público o en vehículo propio. En este sentido hay que mencionar el art. 68 del IV Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunidad Valenciana (regulación que se presenta como novedosa con respecto al I Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunidad Valenciana, ya que en éste no se hacía referencia a las citadas dietas); el art. 23 del XII Convenio Colectivo de trabajo del sector de Escuelas de educación especial para los años 2006 y 2007, en el que ya se hace referencia a desplazamientos y se distingue entre dietas para los desplazamientos en territorio nacional y para los desplazamientos en territorio extranjero, pero sin establecer mayor concreción con respecto a los citados desplazamientos con respecto a la prevista en el art. 40 del ET (no obstante, esta regulación también vuelve a recoger lo establecido en el VII Convenio Colectivo del citado sector). En el art. 36 del Convenio Colectivo de la Fundación FOREM P.V. 2005-2008, como en otros casos, se hace una remisión al art. 40 del ET y después se transcribe parte de su regulación. No obstante, se menciona el aspecto relativo a la compensación por gastos para lo que se hace referencia al acuerdo entre las partes con objeto de que sean éstas las que determinen la cuantía, si bien el propio artículo establece un límite mínimo, esto es, lo contemplado al respecto en el propio Convenio. Por lo demás, en realidad no se establece ninguna singularidad con respecto a la movilidad geográfica.

En el II Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la Familia, Infancia y Juventud, en la Comunidad Valenciana, sí que se hace referencia a “*desplazamiento a otros países u otras Comunidades Autónomas*” (art. 65) pero como en los casos anteriores en realidad queda vinculado a la percepción de un complemento por parte del trabajador (lo que ya se preveía en el art. 63 del I Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la Familia, Infancia y Juventud, en la Comunidad Valenciana). También se menciona el “*desplazamiento*” en el art. 69 de este Convenio, en el que en realidad se regula el plus de transporte, de forma que este artículo se ocupa de establecer las cantidades que se van a abonar a los trabajadores por kilómetros realizados con su vehículo, e igualmente hace referencia a los “*gastos relativos a aparcamiento, peaje de autopista y los otros gastos derivados del desplazamiento*”. En este último supuesto la regulación del vigente II Convenio Colectivo señalado mejora las previsiones del I Convenio Colectivo para Empresas de

Atención Especializada en el ámbito de la Familia, Infancia y Juventud en la Comunidad Valenciana (art. 67) ya que se incluyen como novedosos esos gastos por peaje y esos otros gastos a los que se ha hecho referencia. Pero, en definitiva, tanto en el art. 65 como en el art. 69 del II Convenio Colectivo indicado tan sólo se menciona el desplazamiento vinculado a una serie de gastos que la empresa va a abonar, sin que el Convenio señale mayores detalles con respecto a la regulación concreta de esos desplazamientos. Desde este punto de vista la regulación contenida en este II Convenio Colectivo no supone un cambio con respecto a la establecida en el I Convenio Colectivo indicado.

Por su parte, como aspecto novedoso, el art. 45 del XII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad hace referencia a “*desplazamientos, dietas y vigilancia de transporte*”, mientras que en el X Convenio Colectivo de Centros de asistencia, atención, diagnóstico, rehabilitación y promoción de personas con discapacidad, no se mencionaban los citados desplazamientos, sino que se destinaba el art. 31 a la regulación de las “*dietas*” haciendo referencia a su diferente cuantía según se tratase de media dieta o de dieta completa, y el art. 33 del mismo Convenio se dedicaba al “*kilometraje y vigilancia de transporte*”, estableciéndose en este supuesto, por lo que aquí interesa una cantidad específica por kilómetro recorrido, sin contemplar en ningún caso una regulación específica para la movilidad geográfica, ya se tratase de traslados o de desplazamientos. Pues bien, a la vista de la denominación que se introduce en el citado art. 45, es decir, de la mención expresa a los “*desplazamientos*” podría parecer que los sujetos negociadores han establecido una regulación específica al efecto, sin embargo, esto no es así, ya que lo único que se recoge en este artículo es una regulación más detallada con respecto a las dietas, pero en ningún momento se hace referencia a los desplazamientos para contemplar otros aspectos. En definitiva, desde el punto de vista de la regulación específica de la movilidad geográfica la regulación no se ve alterada con respecto a la prevista en los Convenios Colectivos que le preceden.

#### ***10.4. La modificación del concepto de traslado en los Convenios Colectivos***

El art. 6 del Convenio Colectivo del sector de Autoescuelas de Guipúzcoa hace una referencia expresa a “*traslados*”, pero en realidad en este artículo no se regulan los traslados tal y como se entienden en el art. 40 del ET. Es cierto que en este supuesto se menciona el hecho de que debe existir una “*causa justificada de necesidad de empresa*”; lo que implica una ausencia de concreción al respecto que podría albergar las causas técnicas, organizativas, económicas o de producción que señala el citado art. 40 del ET para proceder al traslado. Sin embargo, como es sabido, el traslado requiere un cambio de residencia, todo lo contrario a lo que se refleja en el mencionado art. 6, ya que se hace referencia a traslados a otra sección “*en la misma localidad*”, o en el caso concreto de los profesores de prácticas se establece una distancia “*inferior a 15 km*”. Por tanto, en realidad, en el art. 6 al que se viene haciendo referencia no existe una regulación específica de la movilidad geográfica tal y como se entiende en el art. 40 del ET, sino una prohibición de alterar el lugar en el que los trabajadores de autoescuelas prestan servicios si no es dentro de la misma localidad o a una distancia inferior a 15 Km y por la causa genérica indicada. Lo cierto es que, a la vista de lo establecido en este artículo, en realidad se prohíbe toda movilidad geográfica más allá de la localidad en la que el trabajador presta servicios, implique o no cambio de residencia, y la que tenga lugar en una distancia de 15 o más km, y con independencia de la causa que la

motivo. De este modo, aunque no se regule la movilidad geográfica en los términos recogidos en el art. 40 del ET, dados los términos de la prohibición sí que tiene efectos al respecto ya que, dada la redacción del art. 6, no cabe la aplicación del citado art. 40 del ET.

Por su parte, en el art. 34 del Convenio Colectivo de la Fundación Formación y Empleo de Castilla-La Mancha, como en el caso anterior, también hace referencia a “*traslados*” y, de hecho, el artículo hace una remisión a la regulación contenida en el art. 40 del ET. Sin embargo, a pesar de esa remisión, el propio artículo contiene ciertas singularidades al respecto. Aunque, por una parte, esas pretendidas singularidades no lo son, ya que en el caso de traslado por causas organizativas se recoge el derecho de opción entre traslado y extinción indemnizada al igual que se contempla en el art. 40.1 del ET, si bien se hace referencia a la indemnización prevista para la “*extinción autorizada por causas tecnológicas o económicas*”, lo que en realidad no implica cambios al respecto ya que de esa forma se hace una remisión a la indemnización señalada en el art. 51.8 del ET que es la misma que la recogida en el citado art. 40.1 del ET. Sin embargo, a pesar de que esta previsión no parezca contener ningún tipo de modificación, sí que se introduce un cambio relevante con respecto a lo previsto en el art. 40 del ET, ya que cuando se hace referencia al traslado por causas organizativas se altera el propio concepto de traslado, considerando como tal “*cualquier cambio de centro de trabajo a una localidad distinta a la del centro de origen*”. De esta forma y para esas causas organizativas se amplía el concepto de traslado, es decir, ya no se ciñe a un cambio de centro que implique cambio de residencia, y, es más, a su vez, esa apertura de los contornos del concepto de traslado recogido en el art. 40 del ET se le acompaña de ciertas garantías previstas para el traslado, tal y como se entiende en el ET en cuanto a las posibles opciones (aceptar el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o extinguir el contrato con la indemnización mencionada), así como en relación al plazo de incorporación al nuevo puesto, y a la compensación por gastos.

En una línea similar a la establecida en los anteriores convenios, el art. 21 del Convenio Colectivo de “Talleres Protegidos Gureak, S.A.” de 2008 establece un concepto diferente de traslado, ya que lo define como la movilidad del trabajador “*que traspase los límites del centro de trabajo*”. No obstante, también se tiene en cuenta que se requiera o no cambio de domicilio. De este modo, se amplía ese concepto de traslado, si bien no opera lo mismo que en el caso que se acaba de señalar. En el mencionado art. 21, aunque ese concepto de traslado cuando implique cambio de residencia coincida en este aspecto con las previsiones del art. 40 del ET, en realidad si se analiza el contenido del citado art. 21 este resultado no es real; al menos en todos los casos que se contemplan en el mismo. En este artículo se incluyen distintos tipos de traslado en función de la causa que lo motive. Sin embargo, se trata de causas tales como la petición del trabajador, el mutuo acuerdo o una sanción reglamentaria. Causas todas ellas que en ningún caso obedecen al concepto de traslado que se incluye en el art. 40 del ET. La única causa que, en principio, parece encuadrarse en la regulación prevista en el art. 40 del ET es la relativa a las necesidades del servicio, ya que dada la amplitud de supuestos que se incluyen en ella podría también recoger las contempladas en la regulación legal, pero cuando se estudian los efectos que se indican para la movilidad geográfica por esta circunstancia puede apreciarse como los sujetos negociadores mezclan este tipo de movilidad con la movilidad funcional que es a la que se hace referencia cuando se señala la necesidad de respetar el salario asignado por la empresa con independencia del puesto de trabajo que pase a ocupar.

En definitiva, si se tiene en cuenta la regulación contenida en el art. 40 del ET, los sujetos negociadores no aportan nada nuevo al respecto, se menciona, como en otras ocasiones, la necesidad de compensar al trabajador por los gastos que ocasiona el traslado, pero ni siquiera en este aspecto se concreta nada como sí se hace en otros Convenios, tal y como se ha señalado, sino que se recurre a referencias tan genéricas como que se estudiará cada caso concreto y se garantizará una compensación justa. El resultado, dado el contenido del mencionado art. 21, es que a pesar de esas pretendidas diferenciaciones entre las causas que, por lo demás, nada aportan, salvo una comunicación del traslado en cada caso a los representantes de los trabajadores con los motivos que lo determinan, en los supuestos en los que se produzca un traslado o un desplazamiento en los términos previstos en el art. 40 del ET se aplicará la regulación establecida en el mismo, sin ninguna otra garantía adicional para los trabajadores.

## **11. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO**

## 11. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

En este caso, el tratamiento que realizan los Convenios Colectivos es prácticamente nulo. De esta forma se vuelve a reproducir la situación que podía contemplarse al respecto en los Convenios Colectivos del Sector de la Enseñanza Privada que preceden a los actualmente vigentes. Las únicas menciones que existen en estos últimos sobre esta materia son para señalar que *“no se considerará modificación sustancial de las condiciones de trabajo”*; lo que se enmarca en la regulación convencional relativa a la movilidad funcional, delimitando de ese modo los contornos del art. 39 del ET. Es decir, se trata de una previsión de carácter negativo sin que después exista una regulación con respecto a la modificación sustancial de condiciones de trabajo. En concreto, esta previsión de carácter negativo se recoge en el art. 48 del XII Convenio Colectivo estatal para los centros de educación universitaria e investigación en el que se indica que no se considerará como tal *“el encargo que reciba un profesor de impartir materias distintas de las que venía impartiendo siempre que sean afines a su especialidad y área de conocimiento y le sea notificado con dos meses de antelación”* (lo que, por otra parte, no resulta novedoso ya que así se establecía en el X Convenio Colectivo estatal para los centros de educación universitaria e investigación, e igualmente en el XI Convenio Colectivo). No obstante, a sensu contrario, puede entenderse que cuando no se den una de esas dos condiciones, es decir, cuando el profesor deba impartir materias diferentes en las que no concorra esa afinidad, aunque le sea notificado con la mencionada antelación dicho encargo, o viceversa; o cuando no concurren ninguna de las mismas, habrá que interpretar que ya no se estará ante un supuesto de movilidad funcional al que se aplicará la regulación prevista en el art. 39 del ET y las concretas previsiones convencionales sino que se tratará de una modificación sustancial de condiciones de trabajo y, por tanto, se aplicará la regulación contenida en el art. 41 del ET.

Lo mismo sucede en el art. 28 del V Convenio Colectivo de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados (que también reproduce lo previsto en el III Convenio Colectivo de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados, y en el IV Convenio Colectivo) en el que se regula la movilidad funcional y se establece que *“la empresa, si la organización docente lo exige, puede asignar a los docentes la impartición de cualquier asignatura dentro de las comprendidas en su área de conocimiento u otro afín, partiendo de su Titulación y categoría, respetando las exigencias académicas legales, en su caso”*. En este supuesto también puede hacerse esa interpretación a sensu contrario a la que se hacía referencia, si bien, en este caso no se establece un plazo específico para que le sea notificado al trabajador. En este supuesto se menciona la causa de esa movilidad funcional, en concreto, su carácter organizativo, y se delimitan nuevamente los contornos de la misma. De todos modos, la cuestión tanto en este supuesto como en el previsto en el art. 48 analizado, en este sentido, será determinar qué se entiende por esa afinidad, ya que si no se trata de asignaturas de su área de conocimiento, y no se constata esa afinidad se aplicará la regulación contenida en el art. 41 del ET para la modificación sustancial de condiciones de trabajo.

## **12. SUSPENSIONES CONTRACTUALES Y EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS**

## 12. SUSPENSIONES CONTRACTUALES Y EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS

### 12.1. *Suspensiones contractuales*

Pocos cambios (o prácticamente ninguno) se observan en materia de suspensiones contractuales. Una vez más, la negociación colectiva del Sector de la Enseñanza Privada vuelve a concentrar las previsiones sobre esta materia, cuando lo hace, en aquellas causas directamente relacionadas con el trabajador, y más específicamente, las relativas a las situaciones de incapacidad temporal y de protección social de la mujer trabajadora embarazada (básicamente maternidad y, con menor frecuencia, riesgo durante el embarazo). Como ya se señalara en el análisis previo, la razón que explica la presencia de la tutela dirigida a la mujer trabajadora embarazada se encuentra en el carácter fuertemente feminizado de este sector. Lo que explica que de incluir alguna de las causas de suspensión tasadas legalmente en el art. 45 del Estatuto de los Trabajadores sean, precisamente, aquellas que afectan a la mujer trabajadora que, bien por embarazo, bien por encontrarse en un momento posterior al parto, e incluso por razón de incompatibilidad entre embarazo y desempeño de la actividad profesional, resulta necesaria la suspensión de la relación de trabajo. Sin embargo, se ha de señalar que no todos los convenios contemplan entre su articulado la suspensión de manera expresa, y cuando lo hacen, como regla general, se limitan a transcribir la normativa específica contenida en el art. 45 ET; cumpliendo así una finalidad meramente informativa de cual es el alcance de los derechos que asisten a la mujer trabajadora en esta materia. Pues caso de no hacerlo (como sucede en muchos de los convenios del Sector) simplemente resulta de aplicación el contenido establecido en el ET.

Sobre este extremo, no se pueden pasar por alto las modificaciones introducidas por la LOIMH que, a tal efecto, ha incorporado variaciones que afectan, de una parte, a la configuración actual del periodo de suspensión del contrato de trabajo por razón de maternidad; y, de otra, ha creado dos supuestos nuevos de suspensión del contrato de trabajo (prestación de paternidad y riesgo durante el embarazo).

Por lo que hace al tiempo de descanso por maternidad (en la amplia concepción de adopción y acogimiento permanente y simple, tras la LOIMH), las principales modificaciones que la citada Ley ha introducido se concretan en las siguientes (art. 48.4 ET):

- en caso de fallecimiento de la madre, y con independencia de que ésta realizara algún trabajo o no, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.
- asimismo, se ha establecido que el otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.
- en el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulan dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre.

- en los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria; excluyéndose de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto. En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.
- en los supuestos de discapacidad del hijo nacido o menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas.

Se está en presencia de medidas que claramente favorecen a la mujer trabajadora en el disfrute del tiempo de descanso por razón de maternidad al tiempo que, en la búsqueda por corresponsabilizar al otro progenitor en el cuidado del hijo, mejoran sustancialmente la posibilidad de disfrute del derecho de la madre por parte del padre en aquellos casos en los que ésta no pueda hacer uso del mismo; hasta el extremo de generar a favor del padre tal derecho derivado, incluso, para el caso de que la madre ni siquiera lo haya generado. Circunstancia esta última hasta ahora no contemplada por el ET. De manera que los cambios operados por la LOIMH, si bien están dirigidos a promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las mujeres trabajadoras, adoptando medidas que faciliten una mayor implicación del otro progenitor en las tareas familiares, provocan por si mismas, de inmediato, el reconocimiento a éstas de un derecho más completo o acabado de su tiempo de suspensión del contrato por razón de maternidad.

En relación con la nueva prestación de paternidad es preciso señalar que hasta la LOIMH cualquier referencia a un posible derecho del padre en el cuidado de los hijos que llevase aparejado protección por parte del Sistema venía condicionado a una opción previa a su favor por parte de la madre, única titular del derecho. Tras la citada Ley se establece un derecho de paternidad autónomo, propio del padre, más allá del de la madre; se hace referencia a la prestación de paternidad incorporada en la LGSS como una nueva contingencia del Sistema (Capítulo IV TER, art. 133 octies y ss). Se trata de una nueva situación protegida que sin embargo ha sido configurada en idénticos términos que la de maternidad; excepto por lo que hace a la exigencia de carencia, fijada en 180 días de cotización dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de dicha suspensión o, alternativamente, 365 días a lo largo de su vida laboral. Asimismo, y de manera semejante a lo que sucede en el caso de la maternidad, el derecho a esta prestación económica queda condicionado a que tenga lugar la suspensión de la relación de trabajo; un tiempo de descanso que, en este caso, está limitado a trece días ininterrumpidos y que es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

Con este reconocimiento de un derecho propio del padre se da un paso más en la adopción de medidas que pretenden ofrecer cuidados al hijo en los primeros momentos de su vida; un objetivo que en los últimos años se ha traducido en una mayor presencia de ambos progenitores al respecto, con el fin de procurar una mayor igualdad de trato entre hombres y mujeres, y facilitar que la mujer pueda compaginar sus obligaciones familiares y laborales. Esto explica que, además de este derecho propio, la LOIMH haya mejorado el derecho derivado del padre, confiriéndole mayor protagonismo en el uso y

disfrute del tiempo de descanso de la madre; concretamente, para el caso de que la madre no tenga derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestación, de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, puede pasar al otro progenitor el derecho a suspender el contrato de trabajo por el periodo que le hubiera correspondido a la madre sin que ello sea incompatible con el permiso de paternidad previsto en la citada Ley. Por tanto, un derecho (como es el del padre) que deriva del de la madre adquiere autonomía cuando por los motivos expresados, aquella no lo genere, asumiéndole éste por el periodo que le hubiere correspondido a la madre.

Ciñéndonos al Subsector de la Enseñanza Privada, las referencias a la nueva contingencia de paternidad se encuentran recogidas, de manera expresa y en términos prácticamente idénticos a lo establecido en la LGSS, en el VI Convenio Colectivo de Enseñanza y Formación no Reglada de 14 de junio de 2007 que a tal efecto, en su art. 20 y bajo la denominación “*Conciliación de la vida familiar y laboral: maternidad, paternidad y adopción*” establece “...A tenor de lo dispuesto en el art. 48 bis del ET, en los supuestos de nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el art. 45.1.d) del ET, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del ET. En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá a sólo uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro”.

Por su parte, el Convenio Colectivo de Talleres Protegidos Gureak, S.A., de 7 de agosto de 2008, que prevé, en su art. 13, el derecho del trabajador a una suspensión del contrato de trabajo de trece días ininterrumpidos en el supuesto de parto, adopción o acogimiento, ampliables en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Asimismo, expresamente se señala que esta suspensión será independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

Por el contrario, en el caso del Convenio Colectivo para el sector de Autoescuelas-Escuelas de Conductores de Vizcaya, de 26 de febrero de 2007, la referencia a esta nueva situación de necesidad se proyecta en el capítulo dedicado a los permisos y licencias retribuidas; de este modo, y para el caso de que estos permisos lo sean por razón de maternidad y paternidad, se establece un complemento que permita al trabajador alcanzar el 100 por 100 de su retribución salarial total. Así pues, la referencia en este caso, se proyecta en realidad como un supuesto más de mejora voluntaria.

En todo caso, la ausencia de cualquier referencia a la prestación de paternidad en la regulación convencional vigente, si bien se explica por el carácter relativamente reciente de esta prestación (lo que ha impedido su lógica incorporación en la práctica generalidad de los convenios del sector, negociados con anterioridad a la aprobación de la LOIMH en el año 2007) no parece, sin embargo que vaya a tener un enorme impacto en posteriores negociaciones de este Sector de la Enseñanza Privada; el carácter fuertemente feminizado del sector (al margen del escaso lapso de tiempo que la suspensión del contrato de trabajo representa para el trabajador) hace pensar que el

ejercicio de este derecho de suspensión contractual por parte de los trabajadores que integran su ámbito de aplicación apenas si va a tener incidencia alguna en el desarrollo habitual de la actividad profesional.

Otra de las modificaciones destacables introducidas por la LOIMH es la creación de la prestación de riesgo durante la lactancia (arts. 135 bis y 135 ter LGSS). La situación protegida por la citada prestación no es otra que el periodo de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en los que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro que resulte compatible con su situación, en los términos establecidos en la LPRL (art. 26.4), dicho cambio no sea factible, técnica u objetivamente o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

Como puede observarse existe entre esta nueva prestación y la existente de riesgo durante el embarazo gran similitud, pues ambas parten de la misma situación protegida si bien, diferida a momentos distintos (tiempo de lactancia y tiempo de embarazo, respectivamente). Para determinar si se está o no ante una situación de riesgo durante la lactancia natural será preciso conocer de antemano cuáles son esos posibles riesgos y cuáles son las incidencias de los mismos sobre la mujer trabajadora o su hijo. Esto supone que, junto con la evaluación de riesgos específica para la protección de la maternidad, se deberá acompañar otra en el mismo sentido, pero ahora dirigida a proteger la lactancia natural. De este modo, la mujer trabajadora, una vez que agota el periodo de suspensión del contrato por razón de maternidad, y siempre que su opción sea por la lactancia natural tiene la seguridad de que los riesgos laborales a los que haya de enfrentarse no serán obstáculo para ejercer este derecho ya que el empresario le garantizará la protección suficiente; y, en última instancia, si no hay posibilidad de compatibilizar trabajo y lactancia, podrá suspenderse el contrato de trabajo sin que eso suponga una penalización sobre la trabajadora.

Pues bien, si se tiene en cuenta la escasa presencia de una regulación expresa que hasta el momento ha recibido la contingencia de riesgo durante el embarazo en la negociación colectiva del Sector de la Enseñanza Privada, (como un supuesto más de suspensión del contrato) resulta fácil prever que la que haya de recibir la nueva situación protegida de riesgo durante la lactancia no va a correr una suerte diferente. Son pocos los convenios colectivos que contemplan el derecho de la mujer trabajadora a suspender el contrato por razón de incompatibilidad entre el desempeño del puesto de trabajo y la situación de embarazo; baste citar, el Convenio Colectivo de la Fundación “Forem-Navarra” (2005-2008) que bajo la rúbrica “Protección a la maternidad en el trabajo” señala *“En atención a la especial situación de la trabajadora en estado de gestación o lactancia, la Fundación facilitará el cambio de puesto de trabajo o actividad que pueda afectar negativamente el desarrollo de dicha gestación o lactancia, sin merma de retribución, categoría o del derecho a reincorporación posterior”* (art. 30). En idénticos términos, Convenio Colectivo “Forem-País Vasco” 2005-2008 (art.31), Convenio Colectivo de Fundación, formación y empleo de Castilla y León (art. 34) o el Convenio Colectivo “Forem-Galicia” 2006-2008 (art. 35).

Por su parte, el V Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos reproduce el contenido del IV Convenio del Subsector y prevé, dentro del capítulo relativo a retribuciones, el derecho de la trabajadora a percibir la retribución total en caso de suspensión del contrato derivada de maternidad, adopción, acogimiento permanente o preadoptivo o riesgo

durante el embarazo. De nuevo, la referencia a esta situación suspensiva del contrato se configura como una mejora voluntaria para la trabajadora, en tanto que la cuantía a percibir durante este tiempo de descanso será la misma que de haber permanecido en activo; no olvidemos que la prestación económica por razón de maternidad y riesgo durante el embarazo se calcula partiendo de la base reguladora, por contingencias comunes y profesionales respectivamente, a la que habrá de aplicarse el porcentaje del 100 por 100. Algo semejante sucede en el caso del XI Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Personas con Discapacidad que en el artículo relativo a “*Cambio de puesto de trabajo para embarazadas*” establece, para el caso de que no resulte posible el cambio de puesto de trabajo dentro de la misma categoría profesional, la obligación al empresario de garantizar a la trabajadora, los beneficios y derechos económicos o de otro tipo inherentes a su puesto anterior y la incorporación al puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se reincorpore.

Hechas estas consideraciones de carácter general relativas a los cambios introducidos por la LOIMH, es fácil prever que, en relación con las situaciones suspensivas del contrato de trabajo, la negociación colectiva futura del Sector de Enseñanza Privada siga limitándose a desempeñar ese papel informador acerca de los derechos que asisten a la trabajadora, tal y como ha venido sucediendo hasta el momento; contemplando, en consecuencia, expresamente o por remisión al ET, las previsiones relativas a la regulación de la adopción simple como situación susceptible de ser protegida dentro de las de maternidad; la mejora que representa que el tiempo de suspensión se amplíe a dieciocho semanas cuando se trate de hijo con discapacidad; y, por último, la que afecta a los supuestos de interrupción del tiempo de descanso por hospitalización o nacimiento prematuro del neonato. Asimismo, habrá de incluirse en el articulado de los diferentes instrumentos colectivos las nuevas situaciones de suspensión referidas a las contingencias de riesgo durante la lactancia y de paternidad (art. 45).

Fuera de los ejemplos mencionados, se puede decir que la negociación colectiva del Sector de Enseñanza Privada se mantiene sin grandes cambios con relación a la precedente del 2002. De este modo, vuelven a estar presentes las causas que afectan a la persona del trabajador y, más concretamente, 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. Una referencia esta última que, como tantas veces se ha señalado, no es sino 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 ser un momento posterior al parto, es precisa la interrupción temporal de la prestación de servicios. Ahora bien, es preciso señalar que son numerosos los supuestos en los que esta referencia a la maternidad (y, según qué casos, también al riesgo durante el embarazo) constituye un ejemplo más de las denominadas mejoras voluntarias; en la medida en que lo previsto en el convenio constituye un complemento de la prestación económica de Seguridad Social que haya de permitir a la trabajadora, durante el tiempo de suspensión del contrato por razón de maternidad y/o embarazo, alcanzar la retribución salarial que le hubiera correspondido de haber permanecido en situación de activo.

En este sentido, el V Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos sólo destaca, como una de las posibles causas de suspensión del contrato de trabajo, la relativa a incapacidad temporal e invalidez permanente, esta última para el caso concreto de que la misma vaya a ser objeto de posible revisión por mejoría en el plazo de dos años (art. 50); reproduciendo así el contenido exacto del IV Convenio de 2000. De este modo, como ya se ha dicho, la referencia a la maternidad (adopción y acogimiento permanente o preadoptivo) y riesgo durante el embarazo que contempla el Convenio señalado se hace en términos de mejora voluntaria para la trabajadora (al establecer una retribución durante este periodo exactamente igual a la situación de activo).

Por su parte, el XII Convenio Colectivo Estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación si bien incluye entre sus previsiones la relativa a la suspensión del contrato por razón de maternidad, simplemente se limita a reproducir en su art. 43 el contenido de lo ya señalado en el X Convenio de 2000; aunque entonces se limitaba a señalar que habría que tenerse en cuenta la legislación vigente en materia de Seguridad Social, y en el vigente esta legalidad se explica.

En la misma línea que el anterior se encuentran, entre otros, los siguientes: XII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad que se limita a reproducir la normativa de Seguridad Social relativa al derecho al descanso por razón de maternidad, adopción y acogimiento (artículos. 59 y 60); que es exactamente lo que hacía la anterior regulación convencional. Asimismo, cabe destacar en esta línea de transcripción de la norma, el IV Convenio Colectivo Laboral Autónomo de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana (art. 42); no obstante, este Convenio también recoge en el citado artículo un complemento de la prestación económica por razón de maternidad hasta alcanzar el 100 por 100 de la retribución de la trabajadora para el caso de que ésta hubiese continuado en situación de activo. De manera que se conjugan en la misma regulación, la situación suspensiva del contrato con la mejora que representa el complemento por parte de la empresa.

El VI Convenio Colectivo de Colegios Mayores Universitarios reproduce el contenido del anterior art. 34 del IV Convenio del sector, siendo una mera transcripción de la regulación contenida en el Estatuto de los Trabajadores. Ahora bien, este último Convenio da un paso más al incorporar en su articulado una referencia al supuesto de Invalidez Permanente. En efecto, el art. 37 se establece que en el caso de producida la extinción de la incapacidad temporal con declaración de invalidez permanente en cualquiera de sus grados, cuando a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo durante un periodo de dos años, siendo necesario dar traslado al empresario de la Resolución de incapacidad en la que deberá constar el plazo para instar la revisión. Lo cierto es que esta previsión no es sino una reproducción del contenido de la LGSS, siendo por tanto innecesaria su inclusión en el convenio para la consecución de su efectividad.

Algo semejante sucede en el V Convenio Colectivo de Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de Formación de Postgraduados que reproduce el contenido del III Convenio de 2001. Para completar los ejemplos de

convenios que no han incorporado modificación alguna, baste citar el VIII Convenio Colectivo Nacional de Centro de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado.

En relación con las situaciones de maternidad e incapacidad temporal son numerosos los convenios colectivos que al referirse a ambas incluyen en su articulado mejoras directamente vinculadas a la distribución del tiempo de trabajo (jornada); se hace referencia al tratamiento dado por los convenios colectivos cuando se solapan tiempo de suspensión del contrato por razón de incapacidad temporal y maternidad con vacaciones, o para el supuesto de que no se solapen. Aunque su estudio corresponde al apartado relativo a jornada, simplemente recordar ahora que, mientras no existe previsión legal alguna acerca de su tratamiento cuando se trata de la situación de incapacidad temporal; lo que implica que habrá de estarse a lo que dispongan los convenios colectivos. Por ejemplo, en el II Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el Ámbito de la Familia, Infancia y Juventud de la Comunidad Valenciana se contempla como única modificación si se compara con el I Convenio, que mejora el tiempo de disfrute de las contingencias de incapacidad temporal y maternidad (aún cuando su actual art. 68 prácticamente reproduce el contenido del anterior artículo 66); de este modo, al fijar el tratamiento de la situación de incapacidad temporal (y de maternidad) con las vacaciones, además de prever la posibilidad de que estas sean disfrutadas después del alta, se añade también, y ahí se encuentra la mejora, la posibilidad de que lo hayan así establecido empresa y trabajador de mutuo acuerdo.

Por el contrario, cuando la situación suspensiva de la relación laboral es la de maternidad ya no cabe hablar de posibilidad de disfrute en un momento posterior, caso de que ambas coincidan, si no que se trata de una previsión legal tras la reciente LOIMH. De manera que el hecho que de muchos convenios colectivos la incorporen expresamente en su articulado nada nuevo añade pues de no hacerlo el tratamiento habría de ser el mismo, esto es, la aplicación de una regla de no solapamiento entre ambas situaciones. Entre otros, V Convenio Colectivo Estatal para Centros de Enseñanzas de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y Artes Aplicadas y Oficios Artísticos que pese a lo reciente de su publicación (posterior a la LOIMH) no incluye todavía las reformas introducidas por la Ley de referencia; por lo demás, su art. 25 resulta ser más explicativo que el anterior, si bien, no se contempla la posibilidad (tal y como sí se hacía en el IV Convenio), de que las vacaciones que coincidan con el tiempo de maternidad podrán ser disfrutadas en un momento posterior por acuerdo de las partes.

El X Convenio Colectivo de ámbito estatal de Centros de Asistencia y Educación Infantil no altera en modo alguno la regulación precedente, reproduciendo la normativa de Seguridad Social sobre el particular, además de incluir la previsión relativa al tratamiento de las vacaciones que coincidan, en todo o parte, con el periodo de baja médica por maternidad, en cuyo caso se podrán disfrutar a continuación del alta médica, salvo acuerdo de las partes para otra fecha distinta.

En líneas generales, En realidad, de la lectura del contenido de los preceptos que contienen la regulación sobre este particular, y dados los términos de la misma, puede concluirse que la inclusión de cualquier previsión al respecto dentro de la regulación convencional cumple 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.

Por último, y 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 el art. 79 del Convenio colectivo de Enseñanza Privada Concertada. En ambos casos lo único 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 si de suspensión igualmente del contrato de trabajo durante el que se mantienen sus efectos de contenido económico.

### ***12.2. Excedencias voluntarias***

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 otra de las materias que aborda la negociación colectiva en el Sector de la Enseñanza Privada. No obstante, aunque el art. 46.2 del ET en el que queda regulada esta excedencia no especifica cuáles son las causas que la originan, lo que significa que pueden ser de lo más variadas, sí que es cierto que en algunos casos se puede apreciar como los Convenios Colectivos bajo el epígrafe de excedencia voluntaria establecen subtipos de esta excedencia caracterizados por la concreción de las posibles causas, tal y como sucede con la “*excedencia por toxicomanía o alcoholemia*” (art. 23 del Convenio Colectivo de la Fundación FOREM P.V. 2005-2008; art. 22 del Convenio Colectivo de la Fundación Formación y Empleo de Castilla-La Mancha); o con la “*excedencia por asuntos propios*” (art. 77 del II Convenio Colectivo para empresas de atención especializada en el ámbito de la Familia, Infancia y Juventud, en la Comunidad Valenciana); o con la prevista “*por disfrute de beca, viaje de estudios o participación en cursos de perfeccionamiento propios de la especialidad del trabajador*” (art. 29.3 del XII Convenio colectivo estatal para los centros de educación universitaria e investigación; art. 57 del VIII Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado), o “*por el ejercicio de labores humanitarias o para la adquisición de las nuevas titulaciones exigidas para su puesto de trabajo*” (art. 47 del IV Convenio Colectivo Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunidad Valenciana). Supuestos todos ellos que, a pesar de encuadrarse en el concepto de excedencia voluntaria, presentan, según los casos, ciertas singularidades a las que se hará referencia (formalidades, duración, etc), no sólo con respecto a la regulación prevista en el ET para dicha excedencia, sino en cuanto a la propia

regulación Convencional de carácter general, esto es, la establecida de forma genérica sin concretar una causa específica.

Pues bien, en los Convenios Colectivos analizados del Sector de la Enseñanza Privada puede apreciarse, al igual que en los que les preceden, una diversidad de regulaciones. Pero también es cierto que, a pesar de esa variedad, esas regulaciones de los nuevos Convenios presentan ciertas características que permiten agruparlas y analizarlas en función de las mismas. Sobre todo porque no hay que olvidar que la materia que ahora se estudia ha sido modificada por la LOIMH, lo que, sin duda, tiene repercusiones en la regulación contenida en los citados Convenios. Otro aspecto importante que también ha de tenerse en cuenta es el relativo a las distintas reglas procedimentales contenidas en dichos Convenios, ya que dan respuesta a cuestiones tales como cuál es la forma de solicitar la excedencia voluntaria; o si existe un plazo para ello; o en qué momento se inicia dicha excedencia; o si es o no necesario comunicar la reincorporación una vez finalizada la misma, y en caso de serlo cómo se debe llevar a cabo; o, por último, qué efectos tiene el incumplimiento de estas reglas.

### ***12.2.1. La regulación convencional de la excedencia voluntaria en el Sector de la Enseñanza Privada tras la LOIMH***

Hasta el momento de la modificación del art. 46.2 del ET, en el que se regula la excedencia voluntaria, por el número 8 de la D.A. 11ª de la LOIMH, era necesario que el trabajador tuviese una antigüedad en la empresa de un año, no pudiendo ser el tiempo de excedencia menor de dos años ni superior a cinco, mientras que tras la reforma, aunque se sigue manteniendo el requisito de la antigüedad en los mismos términos, el citado artículo señalada que el trabajador puede “*situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses ni mayor a cinco años*”. Esta modificación, indudablemente repercute en la regulación prevista en los Convenios Colectivos en el Sector de la Enseñanza Privada. Si se analiza la regulación convencional pueden detectarse varias situaciones con respecto a la misma, si bien todas ellas parten del establecimiento de determinadas previsiones con respecto a la excedencia voluntaria:

#### ***12.2.1.1. La reproducción de la antigua regulación con alguna singularidad***

En la mayoría de los Convenios se suele reproducir lo previsto en el ET, si bien es cierto que también se introduce alguna singularidad. No obstante, la mencionada reproducción hace referencia a la regulación anterior. Es decir, los Convenios mantienen intacta la regulación prevista en los Convenios que les preceden de tal forma que, o bien reiteran lo señalado en el antiguo art. 46.2 del ET, o bien introducen ciertas singularidades que tampoco responden a la regulación actual. En concreto, esto sucede en el art. 48 del V Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos; en el art. 77 del Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la Familia, Infancia y Juventud, en la Comunidad Valenciana; en el art. 20 del VII Convenio Colectivo de trabajo del sector de talleres para disminuidos psíquicos de Cataluña; en el art. 16 a) del V Convenio Colectivo de universidades privadas, centros privados y centros de formación de postgraduados también recoge lo establecido en el art. 16 a) del III Convenio Colectivo de universidades privadas, centros privados y centros de formación de postgraduados; en los arts. 41 y 42 del X Convenio Colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil (a pesar de que su publicación es posterior a la LOIMH); en el art.

35 del Convenio Colectivo para el sector de Autoescuelas-Escuelas de Conductores de Bizkaia (también posterior a la LOIMH); en el art. 57 del Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado; en el art. 50 del Convenio Colectivo de Centros Privados de Enseñanza Reglada de Euskadi para el 2005; y en el art. 21 del XX Convenio Colectivo Nacional de Autoescuelas también recoge el contenido del mismo artículo del XVIII Convenio Colectivo Nacional de Autoescuelas. De este modo, en ninguno de ellos se recoge la modificación introducida en el art. 46.2 del ET, es decir, en todos los casos señalados se indica un plazo superior al mínimo de 4 meses por el que se concederá la excedencia voluntaria. No obstante, aunque los Convenios señalados establezcan, según los casos un mínimo de un año o un mínimo de dos años, como es sabido, deberá aplicarse el plazo de 4 meses señalado en el citado art. 46.2 del ET.

#### ***12.2.1.2. La introducción de la modificación prevista en el art. 46.2 del ET***

En otros casos, aunque los Convenios reproducen la regulación prevista en los Convenios que les preceden sí recogen la modificación del art. 46.2 del ET. En concreto el art. 34 del V Convenio Colectivo estatal para los centros de enseñanzas de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y artes aplicadas y oficios señala *“el permiso de excedencia se concederá por un mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años”*, sobre todo porque, desde un punto de vista temporal, este Convenio es posterior a la LOIMH, con lo que los sujetos negociadores aunque reproduzcan en gran parte lo establecido en el ET, también han tenido la oportunidad de reflejar el cambio normativo al que se ha hecho referencia.

Lo mismo, y por idénticas razones, se establece en el art. 32 del VI Convenio Colectivo de Colegios Mayores Universitarios y en art. 56 del Convenio Colectivo autonómico de enseñanza privada de Cataluña para el año 2007. Es cierto que los sujetos negociadores podrían haber establecido un plazo mínimo inferior beneficiando de este modo al trabajador pero en estos casos han optado por reproducir la citada regulación. La consecuencia al respecto, aunque exista este cambio sigue siendo que desde este punto de vista no se aporta nada, con lo que los mencionados sujetos podrían no haber regulado este aspecto y el resultado sería el mismo.

#### ***12.2.1.3. Convenios en los que se establecen ciertas mejoras***

En otros supuestos, los Convenios, aunque son anteriores a la modificación introducida al respecto por la LOIMH, es cierto que aunque no contemplan la regulación relativa al tiempo mínimo por el que se concederá la excedencia, sí recogen mejoras con respecto a la regulación prevista en el art. 46.2 del ET. En concreto, en cuanto al tiempo que debe haber transcurrido con respecto al disfrute de la anterior excedencia voluntaria: *“sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia”* (art. 29.3 del XII Convenio Colectivo estatal para los centros de educación universitaria e investigación; la misma previsión se contiene en el art. 77 del Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la Familia, Infancia y Juventud, en la Comunidad Valenciana, y en el art. 23 del I Convenio Colectivo de la Empresa Fundación Formación y Empleo de Castilla y León); o siempre que *“no haya disfrutado de excedencia durante dos años anteriores”* (art. 47 del IV Convenio Colectivo

Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunidad Valenciana); con lo que en todos los casos se reduce el plazo señalado en el ET. Las mejoras con respecto a la regulación prevista en el art. 46.2 del ET se constata en la regulación convencional incluso anterior a la LOIMH para el supuesto específico de excedencia voluntaria por toxicomanía o alcoholismo para la que no se contempla ni un tiempo mínimo, ni máximo de duración, sino que, dadas las circunstancias que determinan la excedencia, su duración vendrá determinada por el tiempo que requiera el tratamiento de desintoxicación (art. 23 del Convenio Colectivo de la Fundación FOREM P.V. 2005-2008; y art. 22 del Convenio Colectivo de la Fundación Formación y Empleo de Castilla-La Mancha).

Como es sabido, de acuerdo con lo previsto en el art. 46.5 del ET, el trabajador en el caso de la excedencia voluntaria sólo tiene un *“derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa”*, pero no un derecho a reingresar en su puesto de trabajo de manera automática. Esto significa que no tiene derecho a reserva de puesto de trabajo; lo que no ha variado tras la modificación del ET por la mencionada LOIMH. Sin embargo, en este aspecto, algunos de los Convenios Colectivos del Sector de la Enseñanza Privada contemplan mejoras al respecto ya que establecen el derecho a la reserva del puesto de trabajo, aunque sólo durante un determinado plazo que varía según los casos (*“durante los dos primeros años”* (art. 35 del Convenio Colectivo para el sector de Autoescuelas-Escuelas de Conductores de Bizkaia); *“durante los dos primeros cursos”* (art. 51 del Convenio Colectivo de Centros Privados de Enseñanza Reglada de Euskadi para el 2005); *“durante el primer año”* (art. 23 del Convenio Colectivo de la Fundación “FOREM-NAVARRA” 2005-2008, y art. 22 del Convenio Colectivo de la Fundación Formación y Empleo de Castilla-La Mancha)).

Desde este punto de vista, el art. 47 del IV Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunidad Valenciana ofrece un tratamiento singular para una concreta excedencia voluntaria a la que antes se ha hecho referencia. En concreto, la motivada por disfrute de beca, viajes de estudios, participación en cursillos de perfeccionamiento, ejercicio de labores humanitarias, o adquisición de las nuevas titulaciones exigidas para el puesto de trabajo. Pues bien, en el aspecto que ahora se aborda, este tipo de excedencia tiene una regulación más beneficiosa para el trabajador, tanto si se compara con las previsiones contenidas en el ET como con la establecida en el propio art. 47 del citado Convenio para la excedencia voluntaria común, ya que no sólo se contempla el derecho a reincorporarse al puesto de trabajo (derecho que también se contempla para esta última excedencia) sino que además se señala que el período de excedencia computa a efectos de antigüedad. No obstante, ambos derechos están condicionados al hecho de que la excedencia sea inferior a tres años, por lo que a sensu contrario si es superior a tres años hay que interpretar que no operará esta mejora, sino que se aplicará el régimen establecido en el ET.

Esta regulación también se contempla en el art. 54 del Convenio Colectivo de Centros Privados de Enseñanza Reglada de Euskadi para el 2005 y en el art. 57 del VIII Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado para un tipo de excedencia voluntaria similar al que se acaba de señalar. En el primer caso, de un modo más restrictivo, al reducir el período de disfrute de esta excedencia, al que quedan

condicionados estos derechos, a un año, mientras que, en el segundo, puede afirmarse que se trata de una regulación más beneficiosa que la prevista en los citados arts. 47 y 54 ya que no se establece ningún tipo de condicionamiento en cuanto al tiempo de disfrute de la excedencia, con lo que, sea cual sea el mismo, en todo caso computará a efectos de antigüedad y el trabajador podrá reincorporarse automáticamente a su puesto de trabajo.

#### ***12.2.1.4. La remisión a la legislación vigente***

En algún caso se produce una inmediata incorporación de la modificación del art. 46.2 del ET, no ya porque no sea preciso para ello que exista una modificación de los Convenios, sino porque no existe una reproducción de los términos previstos en la norma en relación a la excedencia voluntaria sino una remisión a “*lo dispuesto en la legislación vigente*”, como sucede en el art. 58 del XII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, que reitera lo señalado en el art. 44 del X Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Personas con Discapacidad. De esta forma se incorpora automáticamente la modificación normativa. Pero lo cierto es que en este supuesto tampoco se aporta nada al respecto.

#### ***12.2.2. Reglas procedimentales relativas a la excedencia voluntaria recogidas en la regulación convencional***

Como ya se ha apuntado, en la regulación convencional es posible encontrar una serie de reglas relativas al procedimiento a seguir cuando se solicita la excedencia voluntaria, o al momento de iniciar su disfrute, o de la reincorporación a la empresa, así como a las consecuencias de la ausencia de la misma. Pues bien, en el Sector de la Enseñanza Privada es posible afirmar que la gran mayoría de los Convenios hacen referencia a todos o a parte de estos aspectos. No obstante, no todos ellos contemplan idénticas reglas.

##### ***12.2.2.1. Forma y plazo para solicitar la excedencia voluntaria***

Algunos Convenios, como el V Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (art. 48); o el V Convenio colectivo estatal para los centros de enseñanzas de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y artes aplicadas y oficios artísticos (art. 34); o el Convenio colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil (art. 41); o el XX Convenio colectivo Nacional de Autoescuelas (art. 21); o el VIII Convenio Colectivo autonómico de enseñanza privada de Cataluña para el año 2007 (art. 56) siguen estableciendo como requisito formal a la hora de solicitar la excedencia voluntaria que se haga “*por escrito*”. Además, dejan claro que esa solicitud debe efectuarse antes de iniciar dicha excedencia (“*previa petición*”), pero también es cierto que siguen sin señalar un plazo concreto para ello. Por el contrario, algún Convenio, como el V Convenio colectivo de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados (art. 16), no establece una forma concreta; lo que significa que no es precisa la comunicación escrita, aunque nada impide que el trabajador efectúe de este modo su solicitud; lo que sí señala es un plazo mínimo para ello de “*dos meses de antelación*”.

Pero lo más habitual es que los Convenios Colectivos vigentes contemplen un doble requisito de forma y plazo previo para solicitar la excedencia voluntaria. Forma que en todos los casos coincide con la necesidad de que la petición se haga “*por escrito*” y con un determinado periodo de tiempo de antelación. Periodo que varía de unas regulaciones convencionales a otras, pero que suele ser bien 15 días de antelación (art. 57 del VIII Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado), o bien un mes de antelación (art. 47 del IV Convenio Colectivo Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunidad Valenciana). De todos modos, también puede apreciarse como una misma regulación convencional puede contener diferentes plazos para solicitar esa excedencia voluntaria que se justifican, a su vez, por el tipo de excedencia voluntaria de que se trate. Es lo que se constata en el Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la Familia, Infancia y Juventud, en la Comunidad Valenciana (art. 77) en el caso de la excedencia voluntaria por asuntos propios para la que se establece una antelación de 15 días, mientras que para en el resto de los casos se amplía el plazo, ya que se hace referencia a una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio. No obstante, para todos los supuestos se establece una excepción al respecto que deja sin operatividad este plazo y que consiste en la existencia de una “*urgente necesidad*”. En la misma línea tanto el Convenio Colectivo para el sector de Autoescuelas-Escuelas de Conductores de Bizkaia (art. 35), como el Convenio Colectivo de Centros Privados de Enseñanza Reglada de Euskadi para el 2005 (art. 50) amplían el plazo de solicitud a dos meses de antelación, como mínimo, pero también señalan una excepción al respecto “*salvo imposibilidad justificada satisfactoriamente*”.

#### ***12.2.2.2. Momento de iniciarse el disfrute de la excedencia voluntaria***

Otro de los aspectos que también suelen abordar los diferentes Convenios Colectivos vigentes del Sector de la Enseñanza Privada, al igual que lo hacían los que les preceden, es el momento de iniciarse el disfrute de la excedencia voluntaria. Lo que puede seguir constatándose en todos los casos es el hecho de que dicho inicio, dado el sector que se regula, se encuentra vinculado a diferentes momentos concretos del curso escolar, bien en “*el primer mes del curso escolar*” (art. 48 del V Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos; art. 34 del V Convenio colectivo estatal para los centros de enseñanzas de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y artes aplicadas y oficios artísticos; art. 56 del VIII Convenio colectivo del sector de enseñanza privada de Cataluña para el año 2007, en el que se hace referencia al “*primer mes del inicio del curso*”); bien “*en los meses de julio y agosto*” (art. 57 del VIII Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado); bien “*al finalizar el curso académico en el que se solicita*” (art. 16 del V Convenio colectivo de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados); o bien “*el día 1 de septiembre*” (art. 41 del Convenio colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil). Ahora bien, al margen de esta diversidad de regulaciones, todas ellas vinculadas a distintos periodos del curso escolar, se puede apreciar que una nota común a todas ellas es el hecho de que la referencia al momento del disfrute tiene un carácter genérico. Es decir, no se establece una diferencia de plazo en función de la categoría profesional del sujeto que solicite la excedencia.

No obstante, existe algún supuesto, como el previsto en el art. 29.3 del XII Convenio colectivo estatal para los centros de educación universitaria e investigación, en que se señala que la excedencia se comenzará a disfrutar en los meses de julio y agosto “*en el caso del profesorado*”. Esta concreción, supone, por una parte, la introducción de una previsión diferente con respecto a la contemplada en el resto de los Convenios a los que se ha hecho referencia, en los que no se hace ningún tipo de distinción al respecto, y, a su vez, en relación a la recogida en el art. 28 del X Convenio Colectivo en el que se hacía una referencia genérica sin mayor especificación; y, por otra, la inaplicación de esta previsión a todo trabajador que no sea profesor. De todos modos, en todos estos Convenios, al margen de que el momento de inicio del disfrute de la excedencia pueda variar, se establece una excepción al respecto ya que se señala “*salvo mutuo acuerdo por adelantado*”; lo que igualmente implica la inaplicación de la previsión específica que señale el Convenio en cuestión.

En algún supuesto, como el previsto en el VI Convenio Colectivo de Colegios Mayores Universitarios (art. 32), lo que puede apreciarse es que se ha suprimido la referencia que se establecía en el IV Convenio Colectivo de Colegios Mayores Universitarios al momento de empezar a disfrutar la excedencia voluntaria; lo que significa que ya no está condicionado el momento de inicio de disfrute de dicha excedencia. Es decir, no debe coincidir necesariamente con el primer mes del curso escolar, salvo mutuo acuerdo por adelantado como se contemplaba en el art. 32 de este último Convenio Colectivo.

#### ***12.2.2.3. Procedimiento a seguir para el reingreso del trabajador y consecuencias derivadas de la no reincorporación***

Los Convenios Colectivos no sólo han previsto una serie de requisitos que el trabajador debe cumplir en cuanto a la forma, plazo e inicio del disfrute de la excedencia voluntaria, sino que también han establecido un nuevo requisito en el momento de reingresar teniendo en cuenta la fecha de finalización de la excedencia. Este requisito consiste en la necesidad de solicitar el reingreso en el centro correspondiente con un periodo de antelación mínimo a la finalización de la excedencia; período que varía, según los casos, y que puede ser de “*treinta días naturales*” (art. 42 del Convenio Colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil); o de “*un mes*” (art. 49 del V Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos). En otros Convenios junto al plazo mínimo para solicitar el reingreso se sigue estableciendo la necesidad de que la petición de reintegrarse en la empresa se efectúe por “*escrito*”. Esto es lo que se constata en el art. 21 del XX Convenio colectivo Nacional de Autoescuelas, junto a un plazo de “*treinta días naturales anteriores a la finalización de esta excedencia*”, y en el art. 29.3 del XII Convenio colectivo estatal para los centros de educación universitaria e investigación, además de indicar un plazo de “*tres meses de antelación*”. De todos modos, tal y como se prevé en los propios Convenios, y al igual que ocurre con el plazo para iniciar la excedencia voluntaria, en todos los casos señalados, al margen de que la solicitud deba hacerse o no por escrito, cabe que las partes acuerden otra cosa.

No obstante, en algunos Convenios sigue sin hacerse una llamada al posible acuerdo de las partes, como ocurre en el art. 12 del Convenio Colectivo de trabajo del sector de Autoescuelas de la provincia de Valencia, en el que tampoco se establece la necesidad de que la solicitud de reingreso deba efectuarse por escrito, ya que lo único

que se indica es que se lleve a cabo *“quince días antes”* de la terminación del plazo de excedencia; tampoco existe referencia alguna al citado acuerdo en el art. 23 del I Convenio Colectivo de la Empresa Fundación Formación y Empleo de Castilla y León, pero en este caso sí se contempla el doble requisito de forma escrita y plazo de *“un mes de antelación”*. En definitiva, los requisitos que se establecen para reingresar en la empresa tras el disfrute de la excedencia voluntaria varían de unos Convenios a otros, y, a su vez, presentan diferentes combinaciones en las que lo más común es el establecimiento de un plazo mínimo para solicitar el reingreso, mientras que la forma escrita se contempla, en algunos casos, como un requisito añadido al mencionado plazo, y el acuerdo de las partes, se configura como una posible excepción al concreto plazo que señala el Convenio.

Por su parte, el art. 29.3 del XII Convenio Colectivo estatal para los centros de educación universitaria e investigación, también indica un plazo de *“tres meses de antelación”* para solicitar el reingreso, sin hacer referencia al mencionado acuerdo entre las partes. Pero lo singular de esta regulación convencional radica en el establecimiento de una excepción al respecto que está vinculada a la previsión de un tipo específico de excedencia voluntaria a la que antes se hizo referencia, esto es, la *“motivada por disfrute de beca, viaje de estudios o participación en cursos de perfeccionamiento propios de la especialidad del trabajador”*. La excepción en este caso tiene una doble dimensión, de un lado, no se indica la necesidad de solicitar ese reingreso en el mencionado plazo de tres meses, ni siquiera en otro más corto, y, de otro, dada la causa que determina esta concreta excedencia, lo que se establece es un plazo máximo de siete días para reintegrarse. Lo mismo se indica en el art. 57 del VIII Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado; así como en el art. 29 del XII Convenio colectivo estatal para los centros de educación universitaria e investigación; y en el art. 47 del IV Convenio Colectivo Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunidad Valenciana, para los mismos supuestos, a los que añade, como ya se señaló, la excedencia voluntaria *“por el ejercicio de labores humanitarias o para la adquisición de las nuevas titulaciones exigidas para su puesto de trabajo”*.

Pero esas no son las únicas previsiones relativas a la reincorporación, ya que algunos Convenios establecen, como ya lo hacían los que les preceden, las consecuencias relativas a la no reincorporación en tiempo y forma (art. 21 del XX Convenio colectivo Nacional de Autoescuelas); o a la no solicitud de reingreso en el plazo previsto antes de la terminación de la excedencia voluntaria (art. 12 del Convenio Colectivo de trabajo del sector de Autoescuelas de la provincia de Valencia; art. 29.4 del XII Convenio colectivo estatal para los centros de educación universitaria e investigación) e incluso cuando se trata de la reincorporación a la que se acaba de hacer referencia en el citado plazo de siete días en los casos en los que ésta no se produzca. Pues bien, la consecuencia en todos los casos sigue siendo que los trabajadores *“causarán baja definitiva en el Centro”*.

## **13. EXTINCIÓN DEL CONTRATO**

## 13. EXTINCIÓN DEL CONTRATO

En materia de extinción del contrato, los Convenios Colectivos del Sector de la Enseñanza Privada posteriores a los vigentes en el año 2002 siguen abordando, como lo hacían estos, fundamentalmente, la dimisión del trabajador y la jubilación.

### *13.1. La dimisión del trabajador*

Estos Convenios cuando regulan la dimisión del trabajador suelen hacer referencia a “cese” o, en su mayoría, tal y como ya venía sucediendo, a “cese voluntario”, con lo que se pone de manifiesto que se está ante una resolución del contrato por parte del trabajador de forma libre y voluntaria, y sin que sea necesario la existencia de causa alguna para ello. Lo que no significa que, con objeto de preservar los intereses del empresario, no se establezcan ciertos requisitos. El art. 49.1 d) del ET hace referencia de una forma genérica a la dimisión, y sólo establece como requisito la obligación del trabajador de preavisar. Como es sabido, este preaviso tiene por objeto que la empresa conozca con antelación la voluntad del trabajador de poner fin a su relación laboral, es decir, se trata de advertir al empresario de este hecho para que pueda proveer la cobertura de la vacante y de ese modo evitar los posibles perjuicios que podría sufrir si no tuviera conocimiento de ello. Sin embargo, salvo establecer esta obligación de preavisar, el ET no concreta aspectos tales como la forma o el plazo de preaviso, sino que, por lo que aquí interesa, deja libertad a los sujetos negociadores para que establezcan reglas al respecto. En particular señala que deberá “*mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar*”.

Pues bien, como a continuación se analizará, en el Sector de la Enseñanza Privada puede constarse que, aunque existen Convenios que siguen sin ocuparse de establecer ningún tipo de reglas al respecto (como, por ejemplo, el VII Convenio Colectivo de talleres para disminuidos psíquicos de Cataluña; o el XII Convenio Colectivo de trabajo del sector de las Escuelas de educación especial para los años 2006 y 2007; uno y otro en la misma línea que los Convenios Colectivos que les preceden), la mayoría de los Convenios de este sector continúan contemplando una serie de obligaciones relativas al preaviso, por una parte, las del trabajador que decide dimitir que son las referidas a la forma y al plazo de preaviso; por otra, las que se generan para el empresario que recibe dicho preaviso; y, tanto en uno como en otro caso, las consecuencias del incumplimiento de estas obligaciones

#### *13.1.1. La obligación de preavisar del trabajador: forma, plazo y consecuencias de su incumplimiento*

Como se ha podido comprobar, el ET no se ocupa de ninguno de estos aspectos, por tanto los sujetos negociadores gozan de libertad a la hora de concretarlos; lo que, a su vez, tal y como se constató en los Convenios Colectivos del Sector vigentes en el año 2002, determina la existencia de una diversidad de regulaciones convencionales, si bien, en muchos casos es posible comprobar como existen ciertas coincidencias que permiten extraer una serie de características al respecto.

### **13.1.1.1. Forma**

En algunos casos, los Convenios actualmente vigentes en el Sector de la Enseñanza Privada, aunque establecen otros requisitos relativos al preaviso, no contemplan una concreta forma de efectuarlo, por lo que hay que interpretar que el trabajador podrá comunicar su voluntad de cesar en la empresa bien por escrito, o verbalmente. Esto es lo que se puede constatar en el art. 5 del Convenio Colectivo de trabajo del sector de Autoescuelas de la provincia de Valencia; en el art. 15 del I Convenio Colectivo de la Empresa Formación y Empleo de Castilla y León; en el art. 19 del Convenio de la Fundación Comarcas Mineras-FUCOMI; art. 30 del XII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad; o en el art. 22 del Convenio Colectivo de “Talleres Protegidos Gureak, S.A.” de 2008.

Pero lo cierto es que la mayoría de los Convenio Colectivos siguen optando por la forma escrita (lo mismo que los analizados en el Estudio del año 2002). En concreto, indican que el trabajador que desee cesar en la empresa debe ponerlo en conocimiento, según los casos, de ésta, o del Titular del centro “*por escrito*”. Así consta en el art. 20 del Convenio Colectivo para el sector de Autoescuelas-Escuelas de Conductores de Bizkaia; en el art. 23 del Convenio Colectivo de Centros Privados de Enseñanza Reglada de Euskadi para el 2005; en el art. 20 del VIII Convenio Colectivo autonómico de enseñanza privada de Cataluña para el año 2007; en el art. 14 del Convenio Colectivo de la Fundación Formación y Empleo de Castilla-La Mancha; en el art. 15 del Convenio Colectivo de la Fundación “FOREM-NAVARRA” 2005-2008; en el art. 19 del Convenio de Escuelas de Turismo; en el art. 25 del V Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos; en el art. 30 del XII Convenio Colectivo estatal para los centros de educación universitaria e investigación; en el art. 23 del II Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la Familia, Infancia y Juventud, en la Comunidad Valenciana; en el art. 24 del IV Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunidad Valenciana; en el art. 16 del V Convenio Colectivo estatal para los centros de enseñanzas de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y artes aplicadas y oficios artísticos; en el art. 14 del VI Convenio Colectivo de enseñanza y formación no reglada; en el art. 19 del VI Convenio Colectivo de Colegios Mayores Universitarios; en el art. 17 del V Convenio Colectivo de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados; en el art. 26 del Convenio Colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil; en el art. 26 del VIII Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado; y en el art. 6 del XX Convenio Colectivo Nacional de Autoescuelas.

### **13.1.1.2. Plazo de preaviso**

El plazo de preaviso es otro de los requisitos que se contemplan en los Convenios Colectivos del Sector de la Enseñanza Privada. Al margen de los Convenios en los que sigue sin regularse la dimisión del trabajador, puede afirmarse que el citado plazo está presente en todos los Convenios Colectivos en los que los sujetos negociadores han decidido establecer ciertas previsiones en relación al “*cese*” o “*cese voluntario*” del trabajador. De esta forma, es posible comprobar como incluso en

aquellos Convenios en los que no se indica la necesidad de forma escrita, a los que se acaba de hacer referencia, sí que está presente la obligación de preavisar en un determinado plazo. De todos modos, antes de analizar cómo regulan los Convenios Colectivos del Sector de la Enseñanza Privada esta materia, hay que recordar que en los casos en los que ni los convenios ni la costumbre señalen un plazo concreto 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.

En cuanto al plazo de preaviso la característica principal es la mayor diversidad de regulaciones presentes en los Convenios Colectivos del citado Sector si se compara con la forma que se acaba de analizar. Diversidad que, no obstante, permite reconocer ciertas similitudes y, a su vez, detectar los aspectos en los que existe una coincidencia entre las diferentes regulaciones convencionales; diversidad y coincidencia que ya se señalaron en el análisis de los Convenios Colectivos del Sector vigentes en el año 2002.

#### A) Plazo de preaviso único para todo el personal

En algunos casos, aunque el plazo de preaviso varía de unos Convenios a otros, como puede ser “15 días” (art. 20 del Convenio Colectivo para el sector de Autoescuelas-Escuelas de Conductores de Bizkaia; art. 23 del II Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la Familia, Infancia y Juventud, en la Comunidad Valenciana, art. 26 del Convenio Colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil; art. 6 del XX Convenio Colectivo Nacional de Autoescuelas); o “20 días” (art. 19 del VI Convenio Colectivo de Colegios Mayores), o “treinta días” (art. 5 del Convenio Colectivo de trabajo del sector de Autoescuelas de la provincia de Valencia), lo cierto es que estos plazos son únicos. Es decir, se aplican a todo el personal, con independencia de la duración, o tipo de contrato, y del grupo o categoría profesional del trabajador. En relación a estos plazos hay que señalar que son los que habitualmente se han venido señalando en los Convenios anteriores; no obstante, se puede apreciar un cambio. En concreto, se reduce el plazo de notificación establecido en el art. 19 del IV Convenio Colectivo de Colegios Mayores, ya que mientras en este último Convenio se indicaba un plazo de “30 días”, (lo mismo que en el art. 19 del V Convenio Colectivo de Colegios Mayores) en el VI Convenio citado se establece un plazo de “20 días”, beneficiando de este modo al trabajador.

#### B) Diferentes plazos de preaviso en función del personal de que se trate

Por el contrario, en algunos Convenios, tal y como ya venía sucediendo en los Convenios que les preceden, se contemplan diferentes plazos de preaviso, mayores o menores dependiendo del personal que decida poner fin a su relación laboral. Lo más común es encontrar un plazo de “un mes” para el “personal docente y titulado no docente” y uno de “15 días” para el “resto del personal” (art. 20 del VIII Convenio Colectivo autonómico de enseñanza privada de Cataluña para el año 2007; art. 16 del V Convenio Colectivo estatal para los centros de enseñanzas de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y artes aplicadas y oficios artísticos; art. 26 del VIII Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado). Aunque este no es el único, también existe algún Convenio que señala un plazo de “15 días naturales” para el

“personal formador” y “diez días naturales” para el “resto de personal” (art. 11 del Convenio Colectivo de empresa de la Fundación para la Formación y el Empleo de Galicia). Y en otro caso, incluso se contemplan hasta tres plazos diferentes, como “2 meses” para “el personal docente o investigador”, “1 mes” para “el subgrupo 3” y “15 días” para “el resto” (art. 17 del V Convenio Colectivo de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados). No obstante, en algún supuesto aunque sólo se hace referencia a “un mes” (art. 22 del Convenio Colectivo de “Talleres Protegidos Gureak, S.A.” de 2008), es decir, tan sólo se recoge un único plazo, la regulación varía, ya que se dirige a los operarios encuadrados en puestos de responsabilidad. De este modo el plazo de preaviso, y, en general, la regulación convencional sólo se aplica a un colectivo acotado en los términos señalados. En definitiva, se establece un único plazo para todo el personal que cumpla la referida condición, lo que finalmente lleva a un tratamiento diferenciado.

Pues bien, como se ha indicado, aunque todos estos Convenios siguen la línea de los que les han precedido, es posible apreciar un cambio en relación a la regulación establecida en el art. 25 del V Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos con respecto a lo previsto en el art. 24 del IV Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. En este caso se siguen contemplando dos plazos diferenciados. En concreto, “un mes” para “el personal docente y personal complementario”, y “15 días”, para el “resto del personal”. Es decir, los plazos de preaviso no varían. Sin embargo, puede constatarse que sí lo hacen las referencias al personal. En el IV Convenio mencionado se establece un plazo de preaviso de un mes para el “personal docente y personal titulado no docente”, mientras que en el V Convenio Colectivo señalado se contempla idéntico plazo para el “personal docente y personal complementario titulado”. Pues bien, en realidad este cambio no implica una modificación sustantiva en cuanto al cese voluntario del trabajador, sino que viene a reflejar, a su vez, los cambios establecidos en cuanto a clasificación profesional en este último Convenio, pero en realidad el personal al que se hace referencia no varía, aunque cambie su denominación, ya que en uno y otro caso se incluyen “titulados superiores” y “titulados medios”.

C) La exigencia o no de plazo, o la diversidad de plazos en función de circunstancias tales como la modalidad contractual o la duración del contrato

En algunos Convenios se establecen previsiones que, en algunos casos, resultan novedosas con respecto a lo contemplado en los Convenios vigentes en el año 2002. En ciertos casos se contempla un determinado plazo y, a su vez, la excepción al mismo y, por tanto, su supresión, como ocurre en el art. 15 del I Convenio Colectivo de la Empresa Fundación Formación y Empleo de Castilla y León en el que se señala de forma genérica un plazo de “10 días naturales”, con independencia del personal de que se trate, plazo que se suprime para los “contratos de sustitución aquellos de obra o servicio cuya duración sea inferior al período de preaviso”; y en el art. 19 del Convenio de la Fundación Comarcas Mineras- FUCOMI, en el que se indica, de un lado, un plazo único de “15 días”, y, de otro, la supresión del mismo para “los trabajadores de las Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo, en el caso de tener oportunidad de incorporarse al mercado laboral”. En otros, se contemplan hasta dos plazos diferentes dependiendo de la duración del contrato, como sucede en el art. 14 del Convenio Colectivo de la Fundación Formación y Empleo de Castilla-La

Mancha en el que se indica un plazo de “10 días de antelación” para los contratos de entre tres meses y un año; plazo que se amplía a “15 días” cuando los contratos tengan una duración superior a un año.

En otros casos, se combinan hasta tres plazos distintos de preaviso y, a su vez, se establece una excepción a la obligación de preavisar, todo ello en función de la duración del contrato. Es lo que se puede constatar en el art. 15 del Convenio Colectivo de la Fundación “FOREM-NAVARRA” 2005-2008, y en el art. 15 del Convenio Colectivo de la Fundación FOREM P.V. en los que se establecen plazos de preaviso diferentes, en concreto, una semana, 10 días, y 15 días, en función de que el contrato tenga una duración, respectivamente, “inferior a tres meses”, “de hasta seis meses”, y “de más de seis meses”.

#### D) El supuesto específico de acceso a la función pública

Al margen de que se señale un plazo distinto en función del tipo de personal, o de que se indique un único plazo para todo el personal, se contempla un plazo inferior (“7 días”) para el casos de “acceso a la función pública” que a se venía estableciendo en los Convenios Colectivos analizados en el año 2002; plazo que opera a partir de la publicación de las listas definitivas de aprobados (art. 23 del Convenio Colectivo de Centros Privados de Enseñanza Reglada de Euskadi para el 2005; art. 25 del V Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos; art. 30 del XII Convenio Colectivo estatal para los centros de educación universitaria e investigación; art. 14 del VI Convenio Colectivo de enseñanza y formación no reglada). Junto a este supuesto, y en los mismos términos señalados, también se establece en algún supuesto el acceso a “una interinidad en la función pública” (art. 25 del IV Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunidad Valenciana). Si bien, en algún otro caso precisamente el “acceso al puesto de interino” actúa como una excepción al respecto en el sentido de que no es necesario un plazo de preaviso (art. 30 del XII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad). Como puede constarse, en estos casos el trabajador también cesa voluntariamente y sin necesidad de alegar una causa para ello. Sin embargo, los sujetos negociadores sí tienen en cuenta que el hecho de acceder a la función pública es lo que determina que el trabajador cese y, por tanto, constituye la causa concreta. Es cierto que esta causa, en términos generales carece de relevancia, si bien, por lo que aquí interesa, adquiere importancia si se considera que es lo que determina que al trabajador que pretende dimitir se le sustraiga del régimen común convencional y se le dote de uno específico, al menos en relación al preaviso, en unos casos para establecer un plazo menor, y, en otros, para eximirle de la obligación de preavisar y, a su vez, en uno y otro caso, facilitarle dicho acceso.

Con respecto a las previsiones contenidas en los Convenios señalados hay que destacar que las establecidas en el art. 30 del XII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad se configuran como novedosas, y de forma parcial la establecida en el art. 25 del IV Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunidad Valenciana, ya que en el art. 24 del I Convenio Colectivo no se mencionaba como excepción el acceso a una interinidad en la función pública; no ocurre así, como se ha indicado, con el resto de previsiones.

### ***13.1.1.3. Consecuencias del incumplimiento de la obligación de preavisar***

El preaviso no es un requisito constitutivo, por tanto, el hecho de que el trabajador cese voluntariamente y no preavise no implica que no se extinga su contrato. Distinto es que el trabajador se vea obligado a indemnizar al empresario por los posibles perjuicios que le pueda ocasionar bien la ausencia de preaviso, o bien el hecho de que aquel cumpla sólo parcialmente con su obligación de preavisar, esto es, cuando preavise pero no con la antelación prevista en la regulación convencional. Pues bien, los sujetos negociadores en la mayoría de los Convenios han tenido en cuenta el perjuicio que implica para el empresario tanto el incumplimiento total como el incumplimiento parcial del trabajador de la obligación de preavisar, y, por tanto, han establecido las consecuencias derivadas de los mismos.

La regla general al respecto es que los Convenios Colectivos del Sector de la Enseñanza Privada analizados en este trabajo, establezcan, como ya venían haciéndolo los vigentes en el año 2002, una reducción de la liquidación en la cuantía que corresponde al importe de un número determinado de días de salario por cada día de retraso en el preaviso. El número de días a descontar por cada día de retraso es lo que varía de unos Convenios a otros, lo que tampoco constituye una novedad. En unos casos, por cada día de retraso se descuentan “dos días” de salario (art. 23 del Convenio Colectivo de Centros de Enseñanza Reglada de Euskadi para el año 2005; art. 25 del V Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos; art. 30 del XII Convenio Colectivo estatal para los centros de educación universitaria e investigación; art. 16 del V Convenio Colectivo estatal para los centros de enseñanzas de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y artes aplicadas y oficios artísticos; art. 14 del VI Convenio Colectivo de enseñanza y formación no reglada; art. 19 del VI Convenio Colectivo de Colegios Mayores; art. 17 del V Convenio Colectivo de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados; art. 26 del Convenio Colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil; art. 26 del VIII Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado) y, en otros, “un día” de salario (art. 20 del VIII Convenio Colectivo autonómico de enseñanza privada de Cataluña par el año 2007, art. 15 del I Convenio Colectivo de la Empresa Fundación Formación y Empleo de Castilla y León; art. 14 del Convenio Colectivo de la Fundación Formación y Empleo de Castilla-La Mancha; art. 15 del Convenio Colectivo de la Fundación “FOREM-NAVARRA” 2005-2008; art. 15 del Convenio Colectivo de la Fundación FOREM P.V.; art. 30 del XII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad; art. 24 del II Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la Familia, Infancia y Juventud, en la Comunidad Valenciana; art. 25 del IV Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunidad Valenciana; art. 6 del XX Convenio Colectivo Nacional de Autoescuelas). Con independencia de que ésta sea la regla general, también existe algún caso aislado, como es el del art. 5 del Convenio Colectivo de trabajo del sector de Autoescuelas de la provincia de Valencia, en el que, aunque se sanciona el incumplimiento del trabajador de preavisar, se opta por una formula alternativa para ello ya que se indica que el trabajador “perderá el derecho al percibo de las partes proporcionales de las pagas (verano, navidad y beneficios)”

Pues bien, en el caso del acceso al funcionariado, o de incorporarse a las listas de interinos o sustituciones de las administraciones públicas, no se prevén las consecuencias señaladas, aunque hay que tener en cuenta, como ya se ha analizado, que en todos los casos se indica “*siempre con preaviso al titular del centro dentro de los siete días siguientes a la publicación de las listas definitivas de aprobados*”. Por tanto, este preaviso posterior a la citada publicación al que se hizo referencia en realidad también actúa como condición para que pueda operar esta excepción. En relación a esta previsión hay que indicar que en el art. 30 del XII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad se establece como novedosa. Lo que significa que en estos casos vinculados a la prestación de servicios en las administraciones públicas en los términos señalados, no opera el citado descuento como ocurría en la regulación anterior en la que se guardaba silencio al respecto; lo que significaba que, independientemente de las circunstancias que determinasen el cese del trabajador, era necesario el preaviso señalado al respecto y el incumplimiento del mismo daba lugar en todos los casos a la deducción de la liquidación del importe del salario por los días de retraso.

En este supuesto, la excepción viene a justificar el retraso y, al mismo tiempo, sin duda, a beneficiar al trabajador. No obstante, aunque, como se acaba de indicar, esta excepción se presenta como novedosa, en realidad viene a incorporar lo que ya se preveía en otros Convenios. En concreto, en el art. 24 del I Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana hacía referencia a esta excepción (lo mismo que en el art. 25 del II Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana), aunque no en su totalidad, ya que no se mencionaba como excepción el acceso a una interinidad en la función pública, si bien, por lo que aquí interesa, esta última excepción también se ha incluido en el art. 25 del IV Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana, mejorando en este aspecto la previsión contenida en el I Convenio Colectivo citado (así como en el II Convenio Colectivo mencionado).

En ciertos casos lo que se establece es un límite a la hora de efectuar el descuento que varía de unos Convenios a otros. En unos, se indica como tope máximo el “*número de días de preaviso*” (art. 23 del Convenio Colectivo de Centros Privados de Enseñanza Reglada de Euskadi para el 2005; art.26 del IV Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunidad Valenciana; art. 16 del V Convenio Colectivo estatal para los centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y artes aplicadas y oficios artísticos; art. 17 del V Convenio Colectivo de universidades privadas, centros privados y centros de formación de postgraduados en el que se indica “*el tope del propio preaviso*”); mientras que, en otros, se señala un número de días, en concreto “*un máximo de treinta días*” que, a su vez, coincide con el plazo de preaviso establecido en el Convenio (art. 14 del VI Convenio Colectivo de enseñanza y formación no reglada). Si bien, en algún caso, en su redacción actual lo supera porque, tal y como ya se ha señalado, se ha reducido el plazo de preaviso previsto en los Convenios anteriormente vigentes (art. 19 del VI Convenio Colectivo de Colegios Mayores Universitarios) y no se ha procedido a modificar este número máximo de días. De todos modos, en general, hay que señalar que el hecho de que unos Convenios hayan previsto un límite con respecto al descuento de salarios, en los términos señalados, y otros no lo hayan hecho,

determina que las regulaciones, desde este punto de vista, aun contemplando los mismos plazos de preaviso, tengan unas consecuencias que pueden ser más o menos perjudiciales para el trabajador en función de la presencia o no de los límites indicados.

### ***13.1.2. Obligaciones del empresario que recibe el preaviso y consecuencias de su incumplimiento***

Es cierto que en algunos Convenios sigue sin establecerse ningún tipo de obligación para el empresario que recibe el preaviso del trabajador que decide cesar voluntariamente en la empresa, como, por ejemplo, en el Convenio Colectivo de trabajo del sector de Autoescuelas de la provincia de Valencia, o en el Convenio Colectivo para el sector de Autoescuelas-Escuelas de Conductores de Bizkaia; pero la mayoría de ellos, tal y como ya se puso de manifiesto en el Estudio del año 2002, recogen la obligación del empresario de abonar al trabajador *“la liquidación correspondiente al término de la relación laboral”*. No obstante, algunos Convenios, como son, de un lado, el de Centros Privados de Enseñanza Reglada de Euskadi para el año 2005 (art. 23) y, de otro, el II Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la familia, infancia y juventud (art. 25) y el IV Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana (art. 27), sí contemplan ciertas obligaciones. Obligaciones que son diferentes pero en las que, a su vez, concurren dos características idénticas, de un lado, están relacionadas con la presencia de los representantes de los trabajadores en la empresa; de tal forma que en ambos casos se establece un derecho de información para los mismos que, a su vez, da lugar a un posible control. En el primer caso, sobre la propia decisión del trabajador y los términos en los que ésta se produce, ya que se debe poner a disposición de los mismos el documento en el que el trabajador preavise a la empresa señalando que da por finalizada su relación laboral, mientras que, en el segundo, recae sobre la propuesta de finiquito que la empresa debe entregar no sólo al trabajador, sino también a los mencionados representantes. De otro lado, como segunda característica, hay que destacar que la operatividad de estas obligaciones está condicionada. Es decir, el empresario no siempre deberá cumplirla. Estas obligaciones nacerán o no en función de la decisión que adopte al respecto el trabajador que es el que finalmente decide en ambos casos.

Todas estas obligaciones ya venían recogidas en los Convenios anteriores, no obstante, hay que señalar que sí puede apreciarse un cambio en el art. 27 del IV Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana, con respecto a lo establecido en el art. 27 del II Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana. En concreto, se trata de una referencia a *“trabajador/a”*, que se introdujo en el III Convenio Colectivo. Aunque también podía sobreentenderse que en la regulación contenida en el II Convenio Colectivo la mención al *“trabajador”* también incluía a la trabajadora. De hecho, la referencia como novedad a *“la trabajadora”* no solo se contempla en el citado IV Convenio Colectivo. Así, en el art. 30 del XII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad es posible contemplar como en el mismo se hace referencia al *“preaviso del trabajador o trabajadora”*, mientras que en el art. 21 del X Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Personas con Discapacidad sólo se indicaba *“preaviso”*; lo mismo ocurre en el art. 25 del IV Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención

a Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana que señala “*preaviso del trabajador/a*”, al igual que en el art. 24 del I Convenio Colectivo de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana, mientras que en el art. 25 del II Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana. En realidad, desde el punto de vista sustantivo este cambio no implica una modificación real, ya que con la mención que se hacía a trabajador en los Convenios Colectivos anteriores se entendía que se hacía referencia de forma genérica a trabajador y trabajadora. De hecho, tanto en el art. 30 como en el art. 25 de los citados Convenios vigentes cuando se desarrolla el contenido del mencionado preaviso se sigue haciendo referencia a trabajador y no a trabajador y trabajadora; lo mismo que sucedía en el art. 24 del I Convenio Colectivo de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana señalado.

El problema es que el art. 27 del II Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunidad Valencia Convenio contenía una mención expresa al trabajador y a la trabajadora cuando mencionaba “*la empresa vendrá obligada, quince días después de ser preavisada, a entregar una propuesta del finiquito para que sea estudiada por el trabajador o trabajadora y por los representantes de los trabajadores*”, sin embargo cuando establecía una excepción al respecto señalaba “*salvo opinión en contra del trabajador*”. Es cierto que, como se ha apuntado, la referencia genérica a trabajador podía incluir también a la trabajadora. Sin embargo, el hecho de que se diferenciara previamente entre uno y otra, también podía dar lugar a la interpretación contraria y no deseada, esto es, a que la excepción sólo se refería al primero y no a esta última. Por esta razón, se considera acertada la referencia expresa a “*trabajador/a*” en relación a esta excepción, con objeto de aclarar la redacción prevista al respecto en el II Convenio Colectivo citado; retomando, a su vez, la redacción contenida en el I Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana.

Los Convenios del mismo modo que establecen las consecuencias del incumplimiento del trabajador en los términos indicados, también recogen las derivadas del incumplimiento del empresario de abonar la mencionada liquidación. De esta forma, en esta ocasión es el trabajador el que tiene derecho a ser indemnizado. La indemnización prevista en los Convenios Colectivos vigentes sigue ascendiendo como en los que les preceden, según los casos, a un determinado número de días de salario por cada día de retraso en el abono de la liquidación. Dicho número de días de salario, al igual que en el caso del trabajador, oscila entre uno y dos días; aunque en realidad es más correcto afirmar que, salvo en algún Convenio, como el IV Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunidad Valenciana (art. 26) en el que se establece un día de salario, en el resto de los casos en los que se prevén consecuencias al respecto, el número de días asciende a dos. Esto último puede constatarse en el art. 19 del Convenio Colectivo de Escuelas de Turismo, en el art. 23 del Convenio Colectivo de Centros de Privados de Enseñanza Reglada de Euskadi para el 2005, en el art. 20 del VIII Convenio Colectivo autonómico de enseñanza privada de Cataluña para el año 2007, en el art. 25 del V Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, en el art. 30 del XII Convenio Colectivo estatal para los centros de educación universitaria e investigación, en el art. 28 del XII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, en el art. 16 del V

Convenio Colectivo estatal para los centros de enseñanzas de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y artes aplicadas y oficios artísticos, en el art. 14 del VI Convenio Colectivo de enseñanza y formación no reglada, en el art. 19 del VI Convenio Colectivo de Colegios Mayores Universitarios, y en el art. 26 del VIII Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Privada sin ningún nivel concertado o subvencionado). No obstante, en algún supuesto, como el previsto en el art. 17 del V Convenio Colectivo de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados, la obligación de indemnizar de la empresa, que también es de dos días de salario por cada día de retraso en el abono de la liquidación, queda condicionada, ya que es preciso que la empresa “*sea la causante*” del retraso, por lo que será necesario analizar el caso concreto para determinar si opera o no dicha obligación.

Por último, hay que indicar que, lo mismo ocurre para las consecuencias del incumplimiento del preaviso por parte del trabajador, algunos Convenios, lo mismo que los vigentes en el año 2002, también contemplan un límite en relación a la obligación de indemnizar al trabajador por parte de la empresa. Este límite que es el “*número de días de preaviso*” se establece, entre otros, en art. 23 del Convenio Colectivo de Centros Privados de Enseñanza Reglada de Euskadi para el 2005, en el art. 20 del VIII Convenio Colectivo autonómico de enseñanza privada de Cataluña para el año 2007, en el art. 30 del XII Convenio Colectivo estatal para los centros de educación universitaria e investigación, en el art. 30 del XII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, en el art. 26 del IV Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunidad Valenciana, y en el art. 16 del V Convenio Colectivo estatal para los centros de enseñanzas de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y artes aplicadas y oficios artísticos. En el art. 19 del VI Convenio Colectivo de Colegios Mayores Universitarios se hace referencia a “*un máximo de treinta días*”, límite que, como se señaló para el caso de las consecuencias derivadas del incumplimiento del trabajador o del cumplimiento parcial de su obligación de preavisar, no coincide con el plazo de preaviso ya que éste último se ha reducido a veinte días sin que haya ocurrido lo mismo con este límite. Al margen de esta diferencia con respecto a la regulación prevista en el resto de los Convenios que establecen ese límite genérico del plazo de preaviso, en general se puede afirmar que el citado límite no sólo determina el alcance de las consecuencias del incumplimiento del empresario, sino que también implica una diferencia entre las regulaciones convencionales (como se ha señalado hacen referencia a la obligación de indemnizar en los mismos términos (dos días de salario por cada día de retraso en el abono de la liquidación)) que da lugar a que sean más o menos beneficiosas para el empresario.

### ***13.2. El papel de la jubilación en la negociación colectiva***

Se sigue contemplando en la negociación colectiva del Sector de la Enseñanza Privada, con carácter general, la posibilidad prevista en la disposición adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores consistente en incluir, en los diferentes convenios colectivos, cláusulas referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación. De este modo, en los convenios colectivos, haciendo uso de lo establecido en la Ley, podrán establecerse cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, esto es, 65 años de edad siempre que dicha medida

aparezca vinculada a objetivos de política de empleo expresados en el convenio colectivo, y el trabajador pueda acceder a la protección que dispensa la contingencia de jubilación. Junto a la posibilidad que representa la jubilación forzosa se mantienen también otras eventuales alternativas en el tratamiento de la edad de jubilación; se habla entonces de jubilación parcial que se justifica dadas las especiales condiciones en las que se desarrollan las tareas de esta actividad profesional; lo que explica que la práctica totalidad de los convenios colectivos consultados prevean la fórmula del contrato de relevo y, con ello, la modalidad que representa la jubilación parcial. Y las jubilaciones anticipadas (igualmente recogidas en la negociación colectiva analizada en el año 2002) y que, de manera semejante a lo sucedido entonces, apenas si cuentan con una regulación más allá de la que representa la mera previsión.

### ***13.2.1. La jubilación forzosa en la negociación colectiva en el Sector de la Enseñanza Privada***

Como se sabe, la jubilación forzosa, recogida en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores, como causa extintiva del contrato de trabajo ha sido objeto de modificaciones que han supuesto, en algún caso, la supresión de la misma como eventual causa de abandono definitivo del mercado de trabajo. En efecto, la voluntariedad de la jubilación y, consecuentemente, el hecho de que fuese posible el cese forzoso en el trabajo, planteaba el problema de si con el mismo se estaba limitando el derecho individual del trabajador a decidir el momento de su retirada definitiva del mercado laboral. Esta problemática fue resuelta por el Tribunal Constitucional; de este modo, la voluntariedad de la jubilación o del abandono definitivo del mercado sólo podía excepcionarse mediante un sólido apoyo constitucional, en la medida en que afectaba al derecho al trabajo y podía constituir una discriminación por razón de edad. Apoyo que el Tribunal Constitucional proporcionó en una serie de sentencias, entre otras STC 22/1981 (RTC 1981,22) y STC 58/1985, de 30 de abril (RTC 1985, 58), fundamentándose en principios como el reparto del empleo en una economía caracterizada por un desempleo estructural, el relevo generacional mediante la sustitución en el puesto de trabajo de trabajadores maduros por jóvenes, el fomento de la ocupación de desempleados, la conservación de las plantillas o, el incremento neto del 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. Excluida así por el Tribunal Constitucional (en la STC 22/81 antes citada) la fijación de una edad máxima de admisión al trabajo (o extinción forzosa del contrato de trabajo), si considera, en cambio, perfectamente constitucional la vinculación de esas medidas de política de empleo y la imposición al trabajador de la extinción de su contrato de trabajo al cumplir cierta edad (STC 58/1985 y STC 95/85). Lo que se materializaba normativamente a través de las cláusulas correspondientes de los convenios colectivos, apoyándose, como se ha dicho, en la disposición adicional 10ª ET, concretamente en la frase “*en la negociación colectiva podrán pactarse libremente edades de jubilación*”.

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) venía estimando que si la negociación colectiva podía, por derivación directa de la Constitución, regular las condiciones de ejercicio de los derechos fundamentales en el seno de las relaciones laborales, no podía entonces considerarse inconstitucional que se permitiese, mediante

convenio colectivo, fijar un límite temporal al ejercicio del derecho al trabajo, sólo condicionado a que el trabajador pudiera o no acceder a la prestación de jubilación.

Sin embargo, la disposición adicional de referencia fue derogada 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; pretendía el legislador imponer un cambio en la orientación de la política de jubilación eliminando los obstáculos a la prolongación de la vida activa. Desaparecía con su derogación el soporte legal de la regulación convencional. Mucho más cuando el Tribunal Supremo (Sentencia de 2 de noviembre de 2004) estableció que la regulación por convenio de una edad de jubilación forzosa, en ausencia de una habilitación legal, constituía una innovación de lo establecido en el art. 49 ET; algo prohibido al convenio por tratarse de una materia sometida a reserva de ley y por afectar directamente al derecho al trabajo.

No obstante lo anterior, la Ley 14/2005, de 1 de julio, ha vuelto a introducir en la Disposición Adicional 10ª del ET la previsión de que en los convenios colectivos puedan establecerse cláusulas *“que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad Social”*. Una llamada jubilación forzosa que, añade la disposición citada, sólo podrá imponerse si se asocian a ella objetivos de empleo y si el trabajador afectado cumple los requisitos para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación. Se trata pues de una jubilación forzosa convencional.

Pues bien, por lo que hace al Sector de la Enseñanza Privada, y como ya se indicara en el 2002, en el caso de la denominada “jubilación forzosa”, se ha seguido la tendencia general característica de la negociación colectiva; de manera que al regular esta modalidad convencional de jubilación lo único que ha preocupado es que resulte garantizado el acceso del trabajador a la pensión de jubilación. En efecto, el único condicionante común que se repite en la práctica totalidad de 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 pensión de jubilación. Entre otros, el Convenio Colectivo de Enseñanza Concertada, de 28 de diciembre de 2006 que, a tal efecto dispone, en idénticos términos que ya lo hiciera en el IV Convenio del año 2000, que *“Se establece la jubilación obligatoria a los 65 años para todos los trabajadores afectados por este Convenio, en el marco de la política de fomento de la estabilidad y calidad de la contratación contemplada en el presente Convenio y resto de la normativa aplicable. 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”* (art. 51).

En la misma línea que el anterior, el X Convenio Colectivo de ámbito estatal de Centros de Asistencia y Educación Infantil vuelve a recoger la previsión relativa a la modalidad de jubilación forzosa que ya contemplara en los anteriores correspondientes a los años 2002 (VII Convenio Colectivo) y 2003 (VIII Convenio Colectivo). Asimismo, el VIII Convenio Colectivo Nacional de Centro de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, de fecha 10 de abril de 2006, reproduce íntegramente el contenido del art. 60 del VII Convenio de 2002; en ambos casos se limita a establecer la jubilación forzosa a los 65 años, siempre y cuando el trabajador afectado tenga cubierto el periodo de cotización

exigido para tener derecho a la pensión de jubilación. Resulta singular la particularidad que supone la posibilidad, igualmente prevista (art. 58) relativa a un eventual pacto entre empresario y trabajador estableciendo una edad posterior a efectos de una cese por jubilación. Lo que en la práctica significa que puede haber casos en los que el cese no voluntario tenga lugar más allá de los 65 años; ampliación de la edad que parece ir en la línea de las políticas que fomentan el retraso de la edad de acceso a la pensión de jubilación y de retirada definitiva del mercado de trabajo.

Por citar algún ejemplo más de regulación inalterada, el V Convenio Colectivo Estatal para los Centros de Enseñanza de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y Artes Aplicadas y Oficios Artísticos, de fecha 15 de junio de 2007, mantiene su regulación en materia de jubilaciones, Capítulo III, si bien resulta ser menos explicativo que el anterior; sobre este extremo, el IV Convenio Colectivo del año 2002, establecía (art. 29) la necesidad de interpretar la regulación establecida al efecto dentro del marco existente de una política global de empleo favorable a la sustitución del personal en edad de jubilación con las medidas de fomento del empleo promovidas por el Ministerio de Trabajo, y siempre que el trabajador cumpliera los requisitos para disfrutar de pensión de jubilación según la normativa de Seguridad Social. Sin embargo, el vigente se limita a recoger la posibilidad de esta modalidad de jubilación, siempre que el trabajador cumpla las exigencias para acceder a la pensión.

O el caso, del Convenio Colectivo de trabajo de la Enseñanza privada de la Comunidad Autónoma de Cataluña para el año 2006, de fecha 14 de julio de 2006, cuando establece la posibilidad de una jubilación forzosa condicionada a que el trabajador reúna los requisitos que le faciliten el acceso a la pensión de jubilación.

No ha sucedido lo mismo en el IV Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana que, a diferencia de lo que sucedía en el anteriormente analizado III Convenio de 2001 (art. 47), no establece la posibilidad de la jubilación forzosa a la edad de 65 años. Bien es verdad que la supresión de esta medida puede estar relacionada con el hecho de que durante los años posteriores a la negociación del III Convenio, y por las razones antes expuestas, esta modalidad de jubilación fue suprimida; en todo caso, habrá que estar a lo que suceda en la próxima regulación convencional.

En idéntico sentido hay que referencia al XII Convenio Colectivo Estatal para Centros de Educación Universitaria e Investigación que ha suprimido la posibilidad de la jubilación forzosa. Circunstancia que no sucedía en el Convenio Colectivo para el año 2000 que, además, establecía una regulación diferenciada entre el personal docente y el no docente. Así, por lo que hacía al personal docente, se preveía 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, coincidía con el resto de los Convenios de los demás Subsectores al fijar la edad de jubilación forzosa en 65 años; si bien, volvía a admitir que, también, la actividad se prorrogase de mutuo acuerdo, por las causas citadas anteriormente, pero en este caso, hasta la edad de 70 años como máximo.

En otros casos, la posibilidad de una jubilación forzosa no ha sido contemplada en ningún caso, como ha sucedido en el Subsector de las Escuelas de educación especial; de este modo, las negociaciones que han ido sucediéndose desde el año 2001 (2003, 2004 y 2005) hasta la vigente de 2006 (XII Convenio colectivo de trabajo del sector de las Escuelas de educación especial para los años 2006 y 2007, de fecha 21 de junio de 2006) no han recogido entre su articulado cláusula relativa a esta modalidad de jubilación convencional.

Se ha indicado anteriormente, que cualquier referencia a la exigencia de no amortización del puesto de trabajo, apenas si ha estado presente en los diferentes convenios colectivos cuando han incorporado entre su articulado la figura de la jubilación forzosa; no obstante ser esta la regla general, también existen excepciones. Es lo que sucede, en el Convenio Colectivo de Autoescuelas de Vizcaya, de fecha 26 de febrero de 2007, 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”*. Una regulación que ha permanecido en idénticos términos que en el Convenio Colectivo para los años 2001, 2002 y 2003.

Sin embargo, se ha de destacar que en el resto de convenios del Subsector de Autoescuelas (correspondiente a las provincias de Granada y Valencia) no aparece previsión alguna acerca de la modalidad de jubilación forzosa; especialmente llamativo resulta si se compara con el XX Convenio Colectivo Nacional de Autoescuelas, de fecha 9 de febrero de 2006, que se refiere a la jubilación bajo la rúbrica *“Premio de jubilación”* y, a tal efecto, además de fijar las condiciones de acceso al premio vinculado al disfrute de la pensión de jubilación (condicionado a reunir un determinado número de años en la empresa), dispone una anticipación de la edad mínima legal de jubilación sin penalización a los 64 años , *“...si el trabajador lo solicita, según lo dispuesto en la legislación vigente”* (art. 17). Esta regulación la recoge en idénticos términos el XVIII Convenio Colectivo de Autoescuelas de Granada de 2002. En definitiva, ninguna mención acerca de la figura de la jubilación forzosa.

Por último, y junto a los condicionantes legales señalados que, lógicamente responden a las previsiones contenidas en la regulación de esta modalidad de jubilación convencional, igualmente se advierten en algunos de los convenios analizados singularidades que no son sino consecuencia directa de la naturaleza del Sector de la Enseñanza Privada. Así, cabe destacar: 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 V Convenio Colectivo Estatal para los Centros de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y Artes Aplicadas y Oficios Artísticos, de fecha 15 de junio de 2007 (art. 29); en el VI Convenio Colectivo de Colegios Mayores Universitarios (art. 34), de fecha 3 de octubre de 2007; o en el V Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, de fecha 28 de diciembre de 2006 (art. 51). 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.

Mención especial merece el Convenio Colectivo de Enseñanza Privada del País Vasco para 2005, que reiterando lo que ya previera en la negociación para los años 2001, 2002 y 2003, y dentro del apartado relativo a “Jubilaciones” contempla la siguiente *medida complementaria*: “*Todo aquel personal afectado por el convenio colectivo de Enseñanza Privada de la Comunidad Autónoma Vasca que alcanzando los 65 años de edad, tuviera asegurada una pensión del 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 en las condiciones laborales existentes en la empresa para la categoría correspondiente*”. Se admite pues una cláusula de jubilación forzosa, en tanto que es la empresa podrá adoptar tal medida, pero a diferencia de lo que sucede en la mayoría de los convenios colectivos que prevén esta fórmula jubilación convencional, no sólo queda condicionada a que se produzca una contratación sino, y aquí se encuentra el dato más significativo, que el trabajador en ese momento tenga asegurado el máximo de su pensión (y no sólo que tenga derecho a acceder a la pensión de jubilación que es lo habitual).

Y, por otro, la singularidad que sin duda representa el mantenimiento de la actividad docente, más allá de los 65 años, pese a haber establecido por convenio la obligatoriedad de la jubilación al finalizar el curso académico en el que el personal docente cumpla 65 años (siempre, claro está, a que este personal reúna los requisitos legales para tener derecho a la pensión de jubilación), cuando se trate de profesores de reconocido prestigio profesional. Una posibilidad que se articula a través de la prórroga de mutuo acuerdo de la relación laboral, como sucede en el V Convenio Colectivo de Universidades Privadas, de fecha 27 de diciembre de 2005, (art. 34), o en el supuesto ya mencionado del X Convenio Colectivo de ámbito estatal de Centros de Asistencia y Educación Infantil, de fecha 25 de mayo de 2007.

### ***13.2.2. La jubilación anticipada en la negociación colectiva en el Sector de la Enseñanza Privada***

La edad ordinaria de jubilación, como ya se ha indicado, es la fijada en el art. 161.1 a) LGSS. Se trata de una edad límite de la actividad laboral. Junto a la posibilidad ya vista de la jubilación forzosa “o convencional” existe, también, la denominada “jubilación anticipada”, art. 161.3 LGSS; esto es, aquel supuesto en el que, sin alterar la edad ordinaria o estándar de jubilación (esto es, 65 años), el trabajador puede no obstante acceder a la jubilación antes de esa edad. Se trata de un supuesto excepcional en la medida en que, contra la regla general, el trabajador va a poder decidir abandonar el mercado de trabajo o la actividad profesional de forma definitiva con derecho a la pensión pública, antes de cumplir la edad en la que sólo podría hacerlo. Aunque la LGSS ofrece esa posibilidad a un amplio número indeterminado de trabajadores, al margen de la actividad concreta que realicen y de sus características personales, la excepcionalidad viene impuesta por dos vías: a) por la necesidad de reunir una serie de requisitos bastante exigentes; b) por el impacto negativo que la jubilación anticipada tiene sobre la cuantía de la pensión a la que el sujeto tendrá finalmente derecho.

En cualquier caso, antes de proceder al análisis pormenorizado del tratamiento que dicha modalidad de jubilación ha recibido en los diferentes convenios colectivos del Sector de la Enseñanza Privada parece necesario hacer un breve recorrido por los distintos supuestos que integran la jubilación anticipada que contempla el ordenamiento jurídico; en este sentido, conviene recordar que, en los últimos años, se han venido sucediendo importantes cambios en el régimen jurídico de la pensión de jubilación que, claramente, han afectado a la jubilación anticipada. Se está haciendo referencia, concretamente, a 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), y, también, a la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social que, como se sabe, ha introducido importantes cambios en relación con el tratamiento de la edad en la pensión de jubilación. Así pues, dentro de la jubilación anticipada es posible diferenciar:

**a) *Jubilación anticipada ordinaria.***- Se considera como tal el supuesto en el que, sin alterar la edad general de jubilación, el trabajador decide anticipar el momento de retirarse definitivamente del mercado de trabajo. Pero, como ya se ha señalado, resulta preciso que el sujeto cumpla determinados requisitos. Concretamente (art. 161.bis 2º LGSS): 1) que el cese en el trabajo sea por causa no imputable a la voluntad del trabajador; 2) que acredite un periodo mínimo de cotización de treinta años; 3) que se encuentre inscrito como demandante de empleo en las oficinas de empleo durante un periodo de seis meses; 4) que haya cumplido 61 años. Esta fórmula de anticipación de la edad de jubilación responde a la necesidad de articular un esquema de protección dirigido a quienes, próximos a la edad de jubilación, resultan expulsados del mercado de trabajo y que es presumible que tengan problemas para reintegrarse en el. En este caso, la pensión será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada año o fracción de año que en el momento del hecho causante le falte al trabajador para cumplir los 65 años, de los siguientes porcentajes: entre treinta y treinta y cuatro años de cotización acreditados el 75 por 100; entre treinta y cinco y treinta y siete años de cotización el 7 por 100; entre treinta y ocho y treinta y nueve años de cotización acreditados, el 6,5 por 100; con cuarenta o más años de cotización acreditados, el 6 por 100.

**b) *Jubilación anticipada transitoria.***- En este supuesto, los requisitos que debe reunir el sujeto que pretenda acceder a la misma se recogen en la disposición transitoria tercera LGSS y que se concretan en los siguientes: a) que el sujeto haya cumplido la edad de 60 años; b) que haya tenido la condición de mutualista de cualquier mutualidad de trabajadores por cuenta ajena que conociera el derecho a la jubilación a dicha edad, o entidad de previsión social sustitutoria, con anterioridad al 1 de enero de 1967; c) que reúna un periodo mínimo de cotización de quince años. Se trata en este caso, a diferencia del anterior, de una fórmula de anticipación de la edad de jubilación que responde simplemente al mantenimiento de expectativas de derechos propios de la legislación anterior al Sistema de Seguridad Social. Esta jubilación anticipada también tiene una penalización que consiste en la reducción del 8 por 100 por cada año o fracción de año que en el momento del hecho causante le falte al trabajador para cumplir la edad de 65 años.

No obstante, ese coeficiente reductor de la cuantía se modula en el supuesto de trabajadores, que acrediten treinta o más años de cotización, y que hayan cesado en su actividad laboral por causa no imputable a los mismos. En esos casos, el porcentaje de

reducción de la cuantía de la pensión será, en función de los años de cotización acreditados, el siguiente: entre treinta y treinta y cuatro años de cotización acreditados el 75 por 100; entre treinta y cinco y treinta y siete años de cotización el 7 por 100; entre treinta y ocho y treinta y nueve años de cotización acreditados, el 6,5 por 100; con cuarenta o más años de cotización acreditados, el 6 por 100.

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 política de fomento y reparto del empleo. Se está haciendo referencia, claro está, a los supuestos de:

a) *Jubilación especial a los 64 años* (Disposición Final 4ª LGSS y 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: por un lado, que el trabajador reúna todos los requisitos, salvo el relativo a la edad, para tener derecho a la pensión de jubilación ordinaria; y, por otro, que el empresario proceda a la contratación en idénticos términos de un nuevo trabajador, cómo mínimo de un año de duración. La jubilación tendrá los mismos efectos que si hubiera tenido lugar a los 65 años, lo que significa que el trabajador no tendrá que soportar ningún coeficiente reductor de la cuantía de la pensión; la única desventaja es que el año que media entre el cumplimiento de los 64 y los 65 años no se computa como cotizado.

b) *Jubilación anticipada parcial a partir de los 61 años* (art. 166 LGSS y art. 12.6 ET), es aquella en la que se prevé la posibilidad de que el sujeto pueda acceder a la pensión de jubilación parcial, siempre que, de forma simultánea, se realice un contrato de relevo a tiempo parcial con un trabajador en situación de desempleo, o que tenga concertado un contrato de duración determinada. Para ello es necesario que el sujeto reúna los siguientes requisitos: 1.- que acredite un periodo de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación parcial; 2.- que la reducción de la jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por cien y un máximo del 75 por ciento, o del 85 por ciento para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida; 3.- que acredite un periodo previo de cotización de 30 años, sin que a estos efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional de las pagas extraordinarias; 4.- que en los supuestos en los que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo de éste no pueda ser el mismo o uno similar que el que vaya a desarrollar el trabajador relevista, exista una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por 100 de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial.

El descrito es, a grandes rasgos, el panorama jurídico vigente de lo que se conoce como jubilación anticipada; pues bien, en el Sector de la Enseñanza Privada, y junto a la posibilidad que representa la anteriormente descrita “jubilación forzosa”, se siguen manteniendo otras eventuales alternativas en el tratamiento de la edad de jubilación; se habla, entonces de la jubilación parcial que se justifica por las especiales condiciones en las que se desarrollan las tareas de esta actividad profesional; y, las

jubilaciones anticipadas (igualmente recogidas en la negociación colectiva analiza del año 2002) y que, de manera semejante a lo sucedido entonces, apenas si cuentan con una regulación más allá de la que representa la mera previsión de posible acceso.

Como ya se ha dicho, y por lo que hace a la modalidad de la jubilación anticipada, la negociación colectiva en el Sector de la Enseñanza Privada continúa en la misma línea que en el año 2002, En general, la posibilidad de hacer uso de esta modalidad se encuentra recogida en la práctica totalidad de los convenios colectivos del Sector; una posibilidad que encuentra su justificación en la naturaleza de la labor formativa y educativa que, según qué Subsectores, puede resultar altamente intensa, estresante, para el trabajador siendo, consecuentemente, el adelanto en el cese definitivo de la actividad laboral (o, la parcialidad) una fórmula de escape para estos trabajadores; circunstancia que, en sentido contrario, igualmente explica la escasa presencia de cláusulas que favorezcan la prolongación de la vida laboral, generalmente vinculadas a una especial condición del trabajador, como la que representa que se trate de profesores eméritos y de reconocido prestigio; es lo que sucede, por ejemplo, en el II Convenio Colectivo de Escuelas de Turismo, de fecha 5 de septiembre de 2002, art. 47, e el V Convenio Colectivo de Universidades Privadas, de fecha 27 de diciembre de 2005, art. 34; o porque así lo hayan acordado empresario y trabajador; por ejemplo, VIII Convenio Colectivo Nacional de Centro de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, de fecha 10 de abril de 2006, art. 58.

Bien es verdad, que en su gran mayoría, toda la referencia a este tipo de jubilación no es más que una mera remisión a la regulación legal existente. En unos casos, se trata de una remisión genérica, limitándose a describir el conjunto de modalidades de jubilación posibles antes del cumplimiento de la edad de 65 años. Así ocurre, entre otros, en el V Convenio Colectivo de Empresas Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, de fecha 28 de diciembre de 2006, cuyo art. 51, vuelve a reproducir el contenido del IV Convenio Colectivo del año 2000, en el sentido siguiente: *“Los empresarios y sus trabajadores, de mutuo acuerdo, podrán tramitar los sistemas de jubilaciones anticipadas previstas en la legislación vigente”*. El Convenio Colectivo de trabajo del sector de las Escuelas de Educación Especial de Cataluña, de fecha 29 de junio de 2005, que mantiene inalterada la regulación sobre este extremo desde el año 2000, limitándose a reconocer, el derecho de todo el personal a jubilarse anticipadamente en los términos que recoge la legislación vigente (art. 41). Lo mismo sucede en el VI Convenio Colectivo de Colegios Mayores Universitarios, de fecha 10 de julio de 2007, que reproduce el contenido del anterior IV Convenio del sector previendo la posibilidad de desarrollar los sistemas de jubilaciones anticipadas previstas en la legislación vigente (art. 34). O, por citar otro ejemplo más de regulación genérica, V Convenio Colectivo de Universidades Privadas, de fecha 27 de diciembre de 2005, que se limita a señalar que *“los empresarios y sus trabajadores, de mutuo acuerdo, podrán tramitar los sistemas de jubilaciones anticipadas previstas en la legislación vigente”* (art.34).

Asimismo, la previsión de la modalidad de jubilación parcial vuelve a estar presente en el XII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad (como ya lo hiciera anteriormente en el art 17 del X Convenio de 2002). El IV Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana que

incluye la previsión acerca de la posibilidad de jubilaciones anticipadas en su art. 49 de conformidad con la legalidad vigente, de manera semejante a como ya se preveía en el I Convenio de 1997, art. 48. Por su parte, el XII Convenio Colectivo de trabajo del sector de Escuelas de Educación Especial para los años 2006 y 2007, de nuevo resulta ser parco en lo que a regulación de la jubilación se refiere, limitándose a la posibilidad de las jubilaciones anticipadas sin mayor concreción que lo indicado en la legislación vigente, art. 41. Lo mismo sucede cuando se contrasta el contenido del art. 58 del VIII Convenio Colectivo Nacional de Centro de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, de fecha 15 de febrero de 2006, con el contenido del art. 60 del VII Convenio de 2002; en ambos casos, se limita a establecer las posibilidades que ofrecen la jubilación especial a los 64 años y la jubilación anticipada en general siempre que sea acordado entre empresario y trabajador. Por su parte, el XII Convenio Colectivo Estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación, de 6 de noviembre de 2006, y por lo que respecta a la modalidad de jubilación parcial, la regulación que actualmente contiene el art. 23 ha modificado aspectos sustanciales relacionados con la reducción máxima y mínima de la jornada de trabajo (de un 33 y 77 por 100 a un 25 y 85 por 100), con respecto a la contenida en la negociación anterior.

En otros, ni antes ni ahora, se contempla referencia alguna a las jubilaciones anticipadas, tal es el caso, del V Convenio Colectivo Estatal para Centros de Enseñanzas de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y Artes Aplicadas y Oficios Artísticos, de fecha 26 de abril de 2007, que simplemente se limita a reproducir dentro del capítulo dedicado a las Jubilaciones, Capítulo III, el contenido del art. 29 del IV Convenio de 2002. O del Convenio de la Fundación Comarcas Mineras, de fecha 21 de octubre de 2004, y del I Convenio Colectivo de Fundación, Formación y Empleo de Castilla y León, de fecha 1 de julio de 2005 (ni el resto de los autonómicos de este Subsector).

Por el contrario, existen convenios colectivos, en los que 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”*. Es lo que sucede, por ejemplo, en el art. 44 del X Convenio Colectivo de ámbito estatal de Centros de Asistencia y Educación Infantil, de fecha 25 de mayo de 2007 (regulación que viene estando presente desde el VII Convenio Colectivo de 2002). Una previsión que sin embargo ha dejado de contemplar el vigente VI Convenio Colectivo de Enseñanza y Formación no Reglada, de fecha 21 de mayo de 2007; en efecto, en este caso, las previsiones en materia de jubilación se recogen conjuntamente bajo el epígrafe *“Excedencias y Jubilaciones”*. Pues bien, respecto a esta segunda, el actual Convenio ha eliminado la posibilidad de la jubilación 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 (que sí era recogida, por el contrario, en el art. 19 del IV Convenio de 2001). Singular resulta la regulación prevista en el Convenio Colectivo de Talleres Gureak, S.A, de 7 de agosto de 2008, que al regular la *“jubilación parcial”* establece una limitación a determinados trabajadores *“...aquellas personas que tengan asignadas funciones de mando y supervisión, en cuyo caso se estudiarán las consecuencias derivadas de tal solicitud”*.

Pero es más, que el tratamiento de la jubilación anticipada en la negociación colectiva existente del Sector de la Enseñanza Privada se mantiene, sin prácticamente cambio alguno, se proyecta en aquellos que presentaban ya en el año 2002 regulaciones algo más singulares. Así, recordemos el Convenio colectivo para el sector de Autoescuelas-Escuelas de Conductores de Vizcaya del año 2002 (art. 9) y el Convenio Colectivo de Enseñanza Privada del País Vasco del año 2004 (Disposición Adicional segunda). Ambos Subsectores (cuya regulación permanece en idénticos términos en el Convenio Colectivo de autoescuelas de Vizcaya, de fecha 26 de febrero de 2007 y en el Convenio Colectivo de Enseñanza Privada del País Vasco, de fecha 7 de julio de 2005), constituían entonces y siguen ahora, ejemplo de cómo incentivar las jubilaciones anticipadas voluntarias, compensando la minoración en la cuantía de la pensión que supone el adelantamiento de la edad de jubilación, a través de la articulación de mecanismos diversos.

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, los Convenios Colectivos de referencia 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.

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 bruto como mínimo, y el 100 por 100 como máximo, actualizando anualmente 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, esto es, el 15 por 100 (en el Convenio para 2003 estos porcentajes eran del 33 por 100 al 77 por 100). Por lo que hace al Subsector de Autoescuelas de Vizcaya, el vigente convenio colectivo ha reducido parcialmente los supuestos previstos en el año 2002; recordemos que entonces se ofrecía al trabajador la posibilidad de acogerse a distintas opciones para compensar la minoración que en su pensión de jubilación suponía su cese total en la empresa antes de los 65 años. Esto es, además de

opción referida al uso de la jubilación como fomento del empleo a los 64 años, con el 100 por 100 de sus derechos económicos, se preveía la jubilación anticipada para quienes tuviesen cumplidos los 60 años, utilizando las fórmulas del contrato de relevo y de sustitución. De este modo, el trabajador podía 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 accediesen a la jubilación anticipada tras el cese en la empresa. O la que representaba 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. Pues bien, en la regulación vigente, si bien la misma se mantiene intacta en lo que hace a la alternativa que supone la celebración de un contrato de relevo, nada se contempla acerca de estas mejoras en la futura pensión de jubilación (coste del convenio especial, complemento máximo para los mutualistas)

Asimismo, y con idéntico fin, esto es, incentivar las jubilaciones anticipadas voluntarias, el art. 71, d) del Convenio Colectivo de la Enseñanza Privada del País Vasco reconoce el derecho de los trabajadores a percibir una indemnización, cuya cuantía varía 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 estos casos, la anticipación en la edad de jubilación no representa para el sujeto una minoración 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.

## **14. DERECHOS COLECTIVOS**

## 14. DERECHOS COLECTIVOS

El tratamiento de los derechos colectivos (o derecho de representación) de los trabajadores que integran el ámbito subjetivo del Sector de la Enseñanza Privada vuelve a ser, al igual que en el estudio previo del año 2002, poco creativo convirtiéndose así, en la práctica totalidad de los convenios en una mera transcripción del contenido legal (ET y LOLS). Se puede decir, asimismo, que como regla general, todos los instrumentos colectivos de los diferentes Subsectores mantienen su contenido en idénticos términos sin que hayan introducido cambios significativos sobre el particular: por ejemplo, el V Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos bajo el epígrafe “Derechos Sindicales” reproduce el articulado del IV Convenio Colectivo del año 2000; de forma que, se sigue reconociendo a los miembros de los Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales las competencias, derechos y garantías que establece el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical (acumulación de horas para facilitar la actividad sindical, caso de los representantes unitarios; el derecho a reunión en el centro de trabajo; el derecho a ausentarse, previo aviso y justificación, del trabajo para participar en negociaciones de futuros convenios o en las sesiones de la Comisión Paritaria de Interpretación, Mediación y Arbitraje).

En esta misma línea, el XII Convenio Colectivo Estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación en un único artículo (art. 56) condensa toda la regulación relativa a los derechos sindicales (que permanece invariable desde el año 2000, en los Convenios Colectivos X y XI, este último correspondiente al año 2004). De este modo, se reconoce el derecho a la acumulación de horas, en uno o varios componentes del Comité de Empresa y, en su caso, de los Delegados de Personal para facilitar la actividad sindical; igualmente se prevé, para quienes participen en la mesa negociadora del Convenio Colectivo, los pertinentes permisos para el adecuado ejercicio de la labora negociadora; o el derecho a reunirse en Asamblea en el mismo centro.

Por citar otro ejemplo, el XII Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Personas con Discapacidad que sigue detallando (tal y como hiciera en el X Convenio de 2003 y en el XI Convenio de 2005) una regulación que no es más que una mera réplica de lo previsto en la normativa referida a los posibles derechos y garantías de quienes son miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal (art. 55 bajo el título genérico de “Garantías”). En el caso del IV Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana si bien, se asemeja en contenido y extensión a la establecida en el Convenio de ámbito estatal, resulta ser algo más precisa detallando algunos aspectos referidos, por ejemplo a la constitución de la asamblea previendo, a tal efecto, que la misma habrá de ser convocada por los delegados de personal/comité de empresa o sección sindical o por el 20% de la plantilla del centro o de la empresa; también, se establece una limitación temporal mínima de 24 horas para que el trabajador avise a la empresa con el propósito de poder desarrollar su actividad sindical; o, por ejemplo, se ha establecido un tratamiento particular para el caso de que un representante de los trabajadores o miembro del Comité de Empresa que desarrolle su actividad profesional en turno de noche, quiera hacer uso del crédito horario.

Los citados son algunos ejemplos del carácter invariable (si se compara con el estudio previo del año 2002) que en materia sindical presenta actualmente la negociación colectiva del Sector de la Enseñanza Privada y que, en consecuencia, permiten aplicar nuevamente el calificativo de falta de originalidad, pues poco o nada nuevo añade a lo prescrito en la norma aplicable.

En concreto, y por lo que hace, a la regulación de los derechos de la representación unitaria, se puede decir que la regulación convencional se limita a contemplar la posibilidad de que se constituyan Comités de empresa/o Delegados de personal, como órganos de representación de los trabajadores en las empresas o centros de trabajo, para la defensa de sus intereses (reconocimiento, que como se ha dicho en reiteradas ocasiones, no es más que una transcripción exacta de lo que señalan los artículos 62 y 63 del Estatuto de los Trabajadores). Incluso, en algún Convenio Colectivo, se ha contemplado la posibilidad de que exista un delegado de personal en empresas de menos de seis trabajadores. Así, en el Convenio Colectivo de Autoescuelas-Escuelas de Conductores de Vizcaya, de fecha 26 de febrero de 2007, se establece que *“En las empresas de menos de 6 personas contratadas se nombrará un Delegado, elegido por aquellos, para las relaciones con la Dirección, aunque no gozarán de las garantías establecidas en el art. 68 del Estatuto de los Trabajadores”*. *Cada Central Sindical legalizada que acredite tener una afiliación mínima del 10% del personal del sector computable al efecto, podrá nombrar Delegados Sindicales por cada 25 personas afiliadas”*.

En definitiva, si bien se reconoce el derecho de los trabajadores a tener un delegado de personal (no contemplado en el art. 62 ET), 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. Pero es más, en tanto que no se especifican cuáles habrán de ser sus funciones exactas, habrá de presumirse 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. Se trata de una previsión, nada novedosa para quienes estén afectados por este convenio autonómico, pues ya lo recogía el Convenio del año 2003, pero que sigue resultando singular, no sólo por ser la única dentro del Sector de la Enseñanza Privada, sino también si se compara con la propia del Subsector de Autoescuelas que nada establece sobre este extremos. Pues, en el caso del XX Convenio Colectivo Nacional de Autoescuelas prácticamente la regulación en materia de derechos sindicales se concreta en la constitución y funcionamiento de una Comisión Paritaria para la interpretación, mediación y arbitraje del cumplimiento del convenio (art. 25); que es lo mismo que hace el Convenio Colectivo de Autoescuelas de Valencia, de fecha 8 de junio de 2006; el Convenio Colectivo de Autoescuelas de Guipúzcoa, de fecha 5 de septiembre de 2006 (aunque es algo más preciso en cuanto a los derechos y garantías); o, finalmente, el Convenio Colectivo de Autoescuelas de Granada, de fecha 11 de febrero de 2002 en el que, por ejemplo, se establece la obligación al empresario de que ningún trabajador pueda ser sancionado o despedido disciplinariamente, sin que antes se ponga en conocimiento de la representación unitaria de la empresa (art. 24. d del Convenio Colectivo de Autoescuelas de Granada y 24.e del Convenio Estatal que *“Ningún trabajador/a será sancionado disciplinariamente, sin que sea informado el Comité de empresa o Delegado de personal”*).

Otra de las cuestiones que aparecen recogidas en la práctica totalidad de los convenios colectivos del Sector, tal y como se ha dicho, es la relativa al derecho de reunión de los trabajadores. En efecto, con carácter general, se puede decir que los convenios analizados reconocen el derecho de reunión y, por extensión, la posibilidad de constituirse en asamblea, que se configura en nuestro ordenamiento como especificación de este derecho restringida al ámbito de la empresa y en manos de los órganos de representación unitaria de los trabajadores, si bien, condicionado su ejercicio al cumplimiento de una serie de cautelas. Una vez más, vuelve a reproducirse el contenido del art. 77 y siguientes del ET; de este modo, cuando la asamblea vaya dirigida a los trabajadores de la empresa o centro de trabajo, la legitimación para su convocatoria corresponde, en exclusiva, a los representantes unitarios y a los propios trabajadores directamente, siempre que no sea un número inferior al 33% del total de la plantilla. Sólo, esta competencia podrá recaer en las secciones sindicales cuando la asamblea vaya dirigida a sus afiliados.

Pues bien, sobre este extremo, poco añaden los convenios a ese reconocimiento legal limitándose, sin más, como ya se dijera en el estudio previo del año 2002, a recogerlo en su articulado, con mayor o menor precisión. Por poner un ejemplo de lo dicho, el V Convenio Colectivo de Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de Formación de Postgraduados, de fecha 27 de diciembre de 2005, dentro del listado de derechos sindicales prevé el derecho de reunión, según el cual *“Se garantizará el derecho que los trabajadores tienen a 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 que van a asistir a la asamblea”* (art.33 g). Sin embargo, hay algún convenio que altera el porcentaje previsto por el legislador; el art. 77.1 ET 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. Esta previsión se ha reducido 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; es lo que sucede, por ejemplo, en el Convenio Colectivo de trabajo del sector de Escuelas de Educación Especial para el año 2005, de Cataluña, de fecha 29 de junio de 2005, que establece respecto a la asamblea de trabajadores que la misma *“Puede ser constituida por los trabajadores de un centro o de diversos centros de la empresa. Debe ser convocada por los delegados de personal, el Comité de Empresa, por una sección sindical o por el 20% de los trabajadores de la plantilla”*.

Por lo que respecta a las facilidades que se ofrecen a los representantes de los trabajadores para el ejercicio de la función sindical, simplemente recordar que, entre las mismas el legislador les reconoce la disponibilidad de un determinado crédito de horas para el ejercicio de sus funciones representativas, que tendrán la consideración de permiso retribuido (art. 37.3 e) ET). Así, el art. 68 e) ET, establece que los representantes unitarios tienen derecho a *“disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación sindical, de acuerdo con un escala”*. El número oscila, de conformidad con la escala recogida en el artículo

de referencia, entre 15 y 40 horas al mes por representante, en función de las dimensiones de la plantilla. Sobre esta facultad instrumental hay que destacar que la práctica totalidad de los convenios colectivos del Sector contemplan esta posibilidad; no cabe decir lo mismo con la posibilidad prevista en el ET que permite que por convenio colectivo se decida la acumulación del total de horas en uno o varios de los miembros integrantes del órgano de representación. En este caso, no todos los convenios la contemplan, pero cuando lo hacen articulan el mandato atribuyendo la competencia al sindicato; atribución que pudiera considerarse discutible por cuanto se está limitando un derecho personal del trabajador, estableciendo un excesivo control por parte del sindicato.

Es lo que sucede, de forma reiterada, en varios convenios. Por ejemplo, en el Convenio Colectivo de Enseñanza Privada de Cataluña, de fecha 14 de julio de 2006, se establece *“Para facilitar la actividad sindical en la empresa, provincia, comunidad autónoma o estado, las centrales con derecho a formar parte de la mesa negociadora del Convenio podrán acumular de los diferentes miembros de los comités de empresa, o en su caso, de los delegados de personal que pertenezcan a sus organizaciones, en aquellos trabajadores, delegados o miembros de comités de empresa que las centrales sindicales designen*2 (art. 94); en idénticos términos, el V Convenio Colectivo de Universidades Privadas, de fecha 27 de diciembre de 2005, art. 33 e) o en el Convenio Colectivo de Enseñanza de Peluquería y Estética (art. 55); y, el V Convenio Colectivo de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, de fecha 28 de diciembre de 2006. Todos ellos presentan el rasgo común de ser la central sindical, en tanto que parte de la mesa negociadora, quien decida sobre cuál de sus miembros va a recaer la posibilidad de acumular el crédito horario (en los que coincida la doble condición de ser miembro del sindicato y miembro del órgano de representación unitario).

Pero es más, en alguno de los convenios esta posibilidad de acumular, prevista en el ET sólo respecto de quienes son la representación unitaria de la empresa (comité de empresa o delegados de personal) se proyecta también respecto de quienes son miembros de las organizaciones sindicales. Es lo que sucede, por ejemplo, en el Convenio Colectivo de Escuelas de Turismo, de fecha 5 de septiembre de 2002, que a tal efecto establece en su art. 27 e) *“Para facilitar la actividad sindical a nivel de empresa, región, autonomía o Estado, se podrán promover por las organizaciones sindicales la acumulación de horas en un miembro de las mismas, sea o no Delegado o miembro del Comité de Empresa, por cesión del crédito suficiente de horas, de miembros o delegados pertenecientes al mismo sindicato, en una o varias empresas. En un sentido semejante, aunque en este caso ni siquiera se abre la posibilidad de que quien acumule el crédito horario, ostente la doble condición de ser miembro del sindicato y representante unitario, VI Convenio Colectivo de Colegios Mayores Universitarios, de fecha 3 de octubre de 2007 cuando dispone *“Para facilitar la actividad sindical se podrá llegar a acuerdos entre organizaciones sindicales y patronales con representatividad en el sector sobre acumulación de horas sindicales de los delegados de las respectivas organizaciones sindicales. En dichos acuerdos se fijarán por ambas partes las condiciones y el procedimiento”* (art. 58).*

Por último, y por lo que respecta a la regulación convencional de la representación sindical, en el análisis de este tipo de representación debe mencionarse, de manera muy destacada, el hecho de que prácticamente todos los convenios

analizados comienzan el apartado relativo a los derechos sindicales mediante una cláusula de no discriminación por razón de la actividad sindical. Se establece así, una prohibición absoluta a cualquier tipo de discriminación por razón de 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 provinciales 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: *“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”* (art. 65 del X Convenio Colectivo de ámbito estatal de Centros de Asistencia y Educación Infantil, de fecha 25 de mayo de 2007).

Igualmente, es común encontrar en los convenios colectivos del Sector referencia a la cuota sindical; de este modo, cualquier trabajador afiliado a un sindicato puede solicitar a la empresa, por escrito, que se le descuenta 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 ejemplo, en el art. 57 del Convenio Colectivo de Colegios Mayores Universitarios 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”*; en el Convenio Colectivo de Enseñanza Privada Concertada, en el que se establece que los empresarios descontarán de la nómina el importe de la cuota sindical que se ingresará en la cuenta del sindicato, previo requerimiento de los trabajadores (art. 90); o, en el Convenio Colectivo de Enseñanza no Concertada, art. 81.

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 derechos reconocidos; es lo que sucede, en el caso del XII Convenio Colectivo del sector de las Escuelas de Educación Especial para los años 2006 y 2007, de fecha 21 de junio de 2006 que, a tal efecto, establece *“...las secciones sindicales tienen todos los derechos que la Ley les reconoce y los que determina este convenio, entre los cuales: difusión libre en la empresa de sus publicaciones, avisos y opiniones; reunión en los locales de la empresa, en las mismas condiciones que se reconocen a la asamblea de los trabajadores”* (art. 35). Pero es más, incluso hay convenios que establecen 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 de 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.

Un último apunte sobre esta materia, más concretamente, dentro de los convenios colectivos de empresa señalar la regulación que presenta el Convenio Colectivo de Talleres Protegidos Gureak S.A, de fecha 7 de agosto de 2008. Este Convenio Colectivo diferencia el doble canal de representación precisando la regulación relativa a los representantes unitarios y a los sindicales. De este modo, por motivos de organización y funcionalidad, se crea un Comité Intercentros que habrá de conformarse con 10 miembros de los diversos Comités, según un criterio de proporcionalidad en función de los resultados obtenidos en las elecciones sindicales. Por lo demás, se limita a transcribir lo establecido en el ET, cuando se trata de establecer las garantías y facultades de los comités de empresa y los delegados de personal. Por lo que hace a la representación sindical, no se destaca ningún aspecto relevante que no esté previsto ya en la normativa legal.

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 colectivos 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, no sólo su reconocimiento sino, también dotarles de un plus de garantía y seguridad jurídica.

## **15. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

## 15. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Si los convenios colectivos del Sector de la Enseñanza Privada son un ejemplo de convenios poco innovadores en su contenido en muchas materias (igualdad, seguridad en el trabajo, formación), en el terreno de la solución de los conflictos de trabajo esa pobreza es extrema. Dejando al margen las competencias de la Comisión Paritaria del Convenio, cuyas competencias y forma de regulaciones por parte de los convenios del Sector se analizará en el punto 16 de esta actualización, lo único que hacen los convenios, y no todos, es adherirse a los sistemas extrajudiciales de solución de los conflictos, sea estatal o autonómicos; en algunos casos, estableciendo la necesidad de acudir previamente a la Comisión Paritaria (XII Convenio Colectivo Estatal del Subsector de de Educación Universitaria e Investigación). Ejemplos de los Convenios que recogen esa adhesión son: los Convenio Colectivo Estatal de los Subsectores de Asistencia y Educación Infantil (X), Enseñanza no Reglada (VI), de Autoescuelas (XX), de peluquería (V), de Universidades Privadas (V), de Asistencia y Atención a Discapacitados (XII), adhiriéndose al Acuerdo Nacional de Solución de Conflictos (ASEC); y, en el ámbito autonómico, los Convenio Colectivo Autonómico de los Subsectores de Escuelas de Educación Especial (XII), de Enseñanza Privada (VIII) adhiriéndose al sistema de Tribunales Laborales de Cataluña, el de Educación reglada del País Vasco, y el de Atención a Discapacitados de la Comunidad Valenciana (IV), adhiriéndose a los sistemas autonómicos de solución extrajudicial de conflictos.

## **16. COMISIÓN PARITARIA**

## 16. COMISIÓN PARITARIA

En cuanto fórmula eficiente de administración y gestión del convenio y, además, por exigir su existencia el art. 85 del ET como contenido mínimo o necesario del convenio colectivo, todos los convenios del Sector recogen y regulan este órgano. De todas formas, no siempre esa regulación es amplia, existiendo una gama de convenios que van desde los que se limitan a crear la Comisión Paritaria, a regular su composición y régimen de funcionamiento, y el sistema de votaciones y reuniones, pero atribuyendo a la Comisión Paritaria pocas competencias; en todo caso, no más que las genéricas de interpretar y aplicar el convenio, realizar su seguimiento y vigilar su aplicación. Es el caso de los Convenios Colectivos Estatales de los Subsectores de Educación Universitaria e Investigación (XII), de Peluquería (V), de Colegios Mayores (VI), de Enseñanza no Concertada (VII), de Autoescuelas (XX), de Universidades Privadas (V), de Enseñanza Privada Concertada (V), así como los Convenios Colectivos Autonómicos de Atención a la Familia, la Juventud y la Infancia de la Comunidad Valenciana (II), de Asistencia y Atención a Discapacitados (IV), también de la Comunidad Valenciana, o de Escuelas de Educación Especial de Cataluña (XII).

Frente a estos convenios, otros atribuyen a la Comisión Paritaria más competencias de intervención en los conflictos de interpretación y aplicación del convenio, ya sea con carácter general, ya sea porque, a lo largo del articulado, se produce la asignación de competencias en relación a muy diversas materias. Como ejemplos de ampliación de las competencias de la Comisión Paritaria en el momento de su regulación pueden citarse: el VI Convenio Colectivo Estatal del Subsector de Colegios Mayores, reclamando el protagonismo de la Comisión Paritaria en la solución de los conflictos, incluso mediante una intervención arbitral voluntariamente asumida por las partes; el X Convenio Colectivo Estatal del Subsector de Asistencia y Educación Infantil, relacionando en un mismo artículo todas las competencias, genéricas y concretas, de la Comisión Paritaria, tales como la solución de los conflictos en torno a la cuestión de la clasificación profesional, o la intervención como árbitro, a solicitud de parte, en los conflictos colectivos e individuales que pudieran suscitarse en torno a la aplicación del convenio; o el VIII Convenio Colectivo Autonómico del Subsector de la Enseñanza Privada de Cataluña, atribuyendo a la Comisión Paritaria competencias en cuestiones de descuelgue salarial, de desvinculación de ciertas actividades docentes de la regulación de la jornada del convenio, o de decisión acerca de la aplicación del convenio a determinados centros. Por su parte, el XII Convenio Colectivo Estatal del Subsector de Atención a las Personas con Discapacidad, atribuye a la Comisión Paritaria la solución de los conflictos que pudieran suscitarse en relación con la fecha de disfrute de las vacaciones.

En cuanto a las materias o cuestiones que los convenios atribuyen con mayor frecuencia a la competencia de intervención (mediando o emitiendo un juicio) de la Comisión Paritaria, pueden citarse las tres siguientes: a) la solución de los conflictos en torno a la clasificación profesional (ejemplos: el VI Convenio Colectivo Estatal del Subsector de Enseñanza no Reglada, el II Convenio Colectivo Autonómico del Subsector de Atención a la Familia, la Juventud y la Infancia, de la Comunidad Valenciana; e el VIII Convenio Colectivo Autonómico del Subsector de la Enseñanza Privada de Cataluña); b) el establecimiento de las circunstancias que hacen posible la contratación temporal por obra o servicio determinado o eventual (ejemplos: el VI Convenio Colectivo Estatal del Subsector de Colegios Mayores, el VII Convenio

Colectivo Estatal del Subsector de Enseñanza no Concertada; o el XII Convenio Colectivo Estatal del Subsector de Atención y Asistencia a Discapacitados); c) la decisión acerca del descuelgue salarial del convenio colectivo (ejemplos: el V Convenio Colectivo Estatal del Subsector de Peluquerías; el V Convenio Colectivo Estatal del Subsector de Universidades Privadas; el VI Convenio Colectivo Estatal del Subsector de de Enseñanza no Reglada; o el V Convenio Colectivo Estatal del Subsector de la Enseñanza Concertada)

## **17. RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

## **17. RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

El empresario tiene la facultad de sancionar al trabajador ante sus incumplimientos laborales (art. 58 del ET). Esta facultad tiene una doble finalidad, de un lado, la corrección de los comportamientos de los trabajadores contrarios a la disciplina en el trabajo, y, de otro, el tratar de impedir que dichos comportamientos se reiteren por el mismo o por otros trabajadores. Ahora bien, para conocer cuáles son las posibles faltas del trabajador, esto es, los incumplimientos o los cumplimientos defectuosos del mismo, así como las sanciones que puede imponer la empresa, hay que acudir a las disposiciones legales y a los Convenios Colectivos; ya que el ET no las contempla, sino que tan sólo remite a esas disposiciones y a los citados Convenios. En este caso, por lo que aquí interesa, los Convenios Colectivos del Sector de la Enseñanza Privada posteriores a los vigentes en el año 2002. Por tanto, habrá que analizar la regulación contenida en los mismos para conocer cuáles son las posibles faltas y sanciones. Esto es importante, ya que, lo mismo que sucede para cualquier otro sector, no cabe que una conducta de un trabajador que preste servicios en el de Sector de la Enseñanza Privada se considere constitutiva de falta sancionable si no se establece como tal en una disposición legal y, en este caso, en el concreto Convenio que le sea aplicable; conducta que debe ser dolosa o, al menos, negligente. Lo mismo sucede con las sanciones, si bien con respecto a ellas opera un límite específico, ya que 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.

### ***17.1. Infracciones y sanciones en el Sector de la Enseñanza Privada***

En el Sector de la Enseñanza Privada, como en otros, es posible apreciar como los Convenios Colectivos, tal y como lo hacían los vigentes en el año 2002, continúan estableciendo listados, por una parte, de infracciones laborales que, a su vez, pueden ser leves, graves o muy graves; y, por otra, de las correspondientes sanciones. Listados que, junto a las disposiciones legales, vienen a especificar los márgenes de actuación del empresario en este sentido. El empresario decidirá si sanciona o no una determinada conducta, pero siempre que la misma esté prevista en una disposición legal o en el Convenio Colectivo aplicable cuyos términos establecerán el tipo de falta y la correspondiente sanción a imponer. Por tanto, la decisión del empresario se encuentra condicionada por la previa tipificación de las posibles infracciones y sanciones en la disposición legal o convencional; aunque siempre es posible que el empresario en todo caso decida no sancionar al trabajador. Pues bien, lo relevante, por lo que aquí interesa es determinar las características y singularidades existentes al respecto en estos momentos en el Sector de la Enseñanza Privada, tanto para las infracciones como para las sanciones que se contemplen en los Convenios, y analizar las novedades introducidas al respecto en relación a los Convenios Colectivos del Sector vigentes en el año 2002; así como los posibles problemas que puedan detectarse.

#### ***17.1.1. Infracciones***

A la hora de analizar la regulación Convencional en el Sector de la Enseñanza Privada en el período objeto de análisis, puede afirmarse que, como ya venía sucediendo, en mayor o menor medida, en los Convenios se siguen tipificando una serie de conductas que permiten efectuar una clasificación al respecto.

### ***17.1.1.1. Incumplimientos o cumplimientos defectuosos propios del Sector***

Un primer grupo de infracciones lo constituirían aquellas que recogen ciertos incumplimientos o cumplimientos defectuosos que, con carácter general, puede afirmarse que son propios del Sector y, por tanto, se suelen establecer en los distintos Convenios para los diferentes Subsectores que lo integran. Se trata de infracciones que ya se contemplaban en la negociación colectiva analizada en el año 2002. Este tipo de infracciones, que viene a recoger lo más singular y característico de la regulación contenida en los vigentes Convenios del Sector de la Enseñanza Privada en esta materia, hace referencia, de forma general, al desempeño de la labor docente. De este modo, teniendo en cuenta la diversidad de tareas que se pueden encuadrar en esta labor, es posible constatar como en este grupo de infracciones se incluyen una diversidad de conductas sancionables. Conductas como dar por concluida la clase con anterioridad a la hora de su terminación, sin causa justificada, hasta dos veces en treinta días (art. 84 del Convenio Colectivo de Centros Privados de Enseñanza Reglada de Euskadi para el 2005; art. 57 del XII Convenio Colectivo estatal para los centros de educación universitaria e investigación; art. 38 del XX Convenio Colectivo Nacional de Autoescuelas); o la negligencia en la entrega de calificaciones en las fechas acordadas, en control de asistencia y disciplina de los alumnos/as (art. 84 del Convenio Colectivo de Centros Privados de Enseñanza Reglada de Euskadi para el 2005; art. 98 del VIII Convenio Colectivo autonómico de enseñanza privada de Cataluña para el año 2007; art. 41 del Convenio Colectivo de la empresa de la Fundación para la Formación y el Empleo de Galicia; art. 92 del V Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos) son constitutivas de faltas leves e incluso, en algunos casos, de faltas graves por la reincidencia de la conducta.

También constituye una falta grave la demostración reiterada de pasividad y desinterés con los alumnos en lo concerniente a la información de las materias o en la formación educativa, a pesar de las observaciones que por escrito se le hayan hecho al trabajador (art. 57 del XII Convenio Colectivo estatal para los centros de educación universitaria e investigación); así como el incumplimiento de las obligaciones educativas (art. 84 del Convenio Colectivo de Centros Privados de Enseñanza Reglada de Euskadi para el 2005; art. 98 del IV Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunidad Valenciana; art. 92 del V Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos; art. 38 del XX Convenio Colectivo Nacional de Autoescuelas). Por su parte, el abandono injustificado y reiterado de la función docente (art. 98 del Convenio Colectivo autonómico de enseñanza privada de Cataluña para el año 2007; art. 57 del XII Convenio Colectivo estatal para los centros de educación universitaria e investigación; art. 84 del Convenio Colectivo de Centros Privados de Enseñanza Reglada de Euskadi para el 2005) constituye una falta muy grave.

### ***17.1.1.2. Infracciones específicas de un Subsector***

Un segundo grupo de infracciones estaría integrado por aquellas infracciones cuya singularidad reside no ya en tratarse de conductas que constituyen incumplimientos propios del Sector de la Enseñanza Privada, sino en el hecho de estar referidas única y exclusivamente a un Subsector específico. Como en el caso anterior, este tipo de infracciones ya se establecían en la negociación colectiva del Sector

analizada en el año 2002. Infracciones como, por ejemplo, la relativa al abandono del trabajo o negligencia grave cuando cause graves perjuicios a la empresa o pueda originarlos a las personas con discapacidad que constituye una falta muy grave (art. 66 del XII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad), o una falta leve, grave o muy grave dependiendo de los citados perjuicios (art. 97 del IV Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunidad Valenciana). O, como, por ejemplo, la utilización del vehículo fuera de las horas de trabajo sin autorización previa por escrito de la empresa (art. 60 del Convenio Colectivo para el sector de Autoescuelas-Escuelas de Conductores de Bizkaia), o la falta de cuidado o abandono del material o vehículos de la empresa (art. 38 del XX Convenio Colectivo Nacional de Autoescuelas); infracciones que en ambos casos constituyen faltas graves.

### ***17.1.1.3. Infracciones clásicas***

Un tercer grupo de infracciones sería el constituido por aquellas que en realidad se les podría denominar clásicas, ya que suelen estar presentes en la generalidad de las regulaciones convencionales. De estas infracciones las más comunes en el Sector de la Enseñanza Privada, tal y como ya se pudo constatar en el Estudio del año 2002, son las relativas a las faltas de puntualidad injustificada, a las faltas de asistencia al puesto de trabajo sin causa justificada, a la indisciplina, a la desobediencia, al incumplimiento de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo, a la embriaguez, a la apropiación, al hurto, o al robo de bienes de la empresa, de compañeros o de otras personas dentro de las dependencias de la misma. Como puede comprobarse, estas infracciones no pueden incluirse en los grupos antes señalados ya que no son exclusivamente propias del Sector de la Enseñanza Privada y mucho menos de alguno o algunos de los Subsectores que la integran; si bien es preciso hacer referencia a las mismas con objeto de señalar que este tipo de infracciones también se recoge en este sector.

Al margen de esta generalidad, en este último grupo, hay que destacar cómo, precisamente en este tipo de infracciones, los sujetos negociadores han introducido ciertos cambios en algunos de los Convenios Colectivos, con respecto a las regulaciones convencionales vigentes en el año 2002, de entre los que merece la pena destacar dos de ellos por las consecuencias que conllevan, ya que en otros casos la modificación tiene únicamente efectos desde el punto de vista formal pero no sustantivo. Pues bien, por una parte, los arts. 24-31 del XII Convenio Colectivo de trabajo del sector de las Escuelas de educación especial para los años 2006 y 2007 reproducen el contenido de los mismos artículos del VII Convenio Colectivo del citado sector, con una excepción en relación a las faltas graves, ya que se suprime la prevista en el art. 26.3 de este último Convenio en el que se establecía “*la negligencia notoria que tenga un amplio conocimiento en el cumplimiento del trabajo*”; lo cierto es que la redacción es bastante confusa, si bien se entiende si se pone en relación con lo previsto para las faltas muy graves entre las que se incluye (tanto en la redacción del VII Convenio Colectivo como en la del XII Convenio Colectivo del referido sector) la “*negligencia notoria y de conocimiento muy extendido en el cumplimiento del trabajo y que ocasione perjuicios graves al servicio*”. Es decir, se hace referencia, en cuanto a la falta suprimida a una negligencia en el cumplimiento del trabajo en la que concurren dos circunstancias, de un lado, la notoriedad, y, de otro, el conocimiento de la misma, se supone que en la empresa ya que el artículo no lo dejaba claro. Al suprimirse este tipo de falta grave, la negligencia en el cumplimiento del trabajo sólo queda tipificada como falta muy grave,

pero en este supuesto no basta con que la negligencia sea notoria, ni con que exista un conocimiento en los términos señalados de la misma, sino que es preciso que sea de conocimiento “*muy extendido*”. En realidad, desde este punto de vista, el “*amplio conocimiento*” o el “*conocimiento muy extendido*” tienen una frontera difícil de delimitar con objeto de determinar si se trataba, a la vista de la redacción anterior del art. 26 mencionado, de una falta grave o muy grave.

Quizás desde este punto de vista sea acertada la supresión de esa falta grave. Ahora bien, el art. 27.3 del XII Convenio Colectivo señalado (al igual que el del VII Convenio Colectivo al que se viene haciendo referencia) contempla una condición añadida a las anteriores, es decir, no basta con la notoriedad y el conocimiento muy extendido, sino que además es necesario que ocasione perjuicios al servicio, si bien estos deben ser graves. De este modo, una vez suprimida la citada falta grave, tan sólo se sancionará la negligencia referida si, además, da lugar a esos perjuicios graves. El resultado no carece de relevancia, ya que una actuación negligente que sea notoria y muy conocida, a la vista de la redacción señalada, no va a ser objeto de sanción.

En el VI Convenio Colectivo de Colegios Mayores Universitarios (arts. 62-66), también es posible encontrar ciertas modificaciones con respecto a las regulaciones convencionales anteriores. Por una parte, se introducen cambios en relación a las faltas injustificadas de puntualidad que pueden ser consideradas como faltas leves, graves o muy graves. En concreto, en cuanto a las faltas graves, el nuevo Convenio hace referencia entre las mismas a las faltas injustificadas de puntualidad cometidas en el plazo de 30 días y establece, como lo hacía en citado IV Convenio, el número de faltas injustificadas. En concreto, indica “*más de tres y menos de nueve*” (art. 62), mientras que el IV Convenio Colectivo citado señalaba “*más de tres y menos de diez*” (art. 61). Por tanto, el nuevo Convenio reduce el número de faltas injustificadas de puntualidad. Lo importante, a estos efectos, es la repercusión que tiene este cambio para los trabajadores. Pues bien, el IV Convenio Colectivo consideraba falta muy grave “*más de nueve faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días*” (art. 61), e igualmente se sigue considerando en el nuevo Convenio (art. 62). Es decir, se modifica el número de faltas injustificadas de puntualidad (reduciéndolo) en cuanto a las faltas graves, pero no se hace lo mismo con respecto a las faltas muy graves.

El resultado final, a la vista de la nueva redacción, es que nueve faltas injustificadas de puntualidad en el citado plazo de 30 días no es una falta, es decir, queda sin tipificar este tipo de conducta, y, por tanto, no se sanciona, mientras que un número menor de faltas injustificadas de puntualidad puede ser considerado, según su número, como falta leve o grave y, por tanto, sancionable en los términos señalados en el art. 64 del VI Convenio Colectivo de Colegios Mayores Universitarios; lo que carece de sentido. Por otra parte, en cuanto a las faltas muy graves, el art. 62 del IV Convenio mencionado introduce una especie de cláusula abierta en la que se establece “*cualquier conducta, proposición o requerimiento por parte de un compañero, indeseada, irrazonable, y ofensiva para quien la padece*”, lo que lleva a incluir toda conducta en la que concurren estas circunstancias entre las faltas muy graves. El problema radica en la determinación de qué se entiende por tal, es decir, qué es lo indeseado o lo deseado, lo irrazonable o lo razonable y lo ofensivo o no; sobre todo porque dependiendo de que se llegue a una u otra solución puede llegar a constituir o no falta muy grave, con las repercusiones que ello conlleva.

#### ***17.1.1.4. Conductas no sancionables***

Con independencia de los grupos de Convenios a los que se ha hecho referencia en relación a la regulación de las infracciones laborales, hay que mencionar el caso concreto de los Convenios en los que se sigue especificando una serie de conductas que no son incumplimientos del trabajador y, por tanto, no pueden ser sancionables, tal y como ya se contemplaba en la regulación convencional analizada en el año 2002. Es lo que sucede en el art. 29 del VII Convenio Colectivo de trabajo del sector de talleres para disminuidos psíquicos de Cataluña para el año 2005 y en el art. 30 del XII Convenio colectivo de trabajo del sector de las Escuelas de educación especial para los años 2006 y 2007, en los que se indican, entre otras, conductas tales el ejercicio de derechos reconocidos en la Constitución, o circunstancias que pueden concurrir en el trabajador como la raza, el sexo, la opción sexual, la religión, etc. Lo cierto es que en ningún caso es necesario que esas conductas y circunstancias o condiciones figuren en los citados Convenios para que pueda señalarse que no constituyen infracciones laborales; de esta forma se puede señalar que en la actualidad estas referencias expresas en uno y otro Convenio tan sólo tienen un valor didáctico.

#### ***17.1.2. Sanciones***

Es habitual que los Convenios establezcan las sanciones correspondientes a las infracciones tipificadas en los mismos, lo que también sucede en el Sector de la Enseñanza Privada. Estas sanciones que varían en función de la calificación de la falta como leve, grave o muy grave suelen presentar ciertas similitudes en la regulación convencional de los diferentes Subsectores del citado Sector, como ya se pudo constatar en el análisis de la negociación colectiva del Sector del año 2002; similitudes a las que se irá haciendo referencia en función de su calificación.

Antes de pasar a analizar cuáles son las sanciones leves, graves o muy graves que habitualmente se contemplan en los vigentes Convenios Colectivos del citado Sector es preciso hacer referencia a una facultad empresarial que puede actuar respecto de cualquier tipo de sanción. Esta facultad consiste en su posible reducción de dicha sanción y se prevé, lo mismo que ya se establecía en los Convenios vigentes en el año 2002, en algunos Convenios Colectivos, como el de Escuelas de Turismo (art. 52), o el VIII Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (art. 88), o el Convenio colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil (art. 78), o el VI Convenio Colectivo de Colegios Mayores Universitarios (art. 65), o el IV Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunidad Valenciana (art. 104); XII Convenio Colectivo estatal para los centros de educación universitaria e investigación (art. 62); o, por último, el VIII Convenio Colectivo autonómico de enseñanza privada de Cataluña para el año 2007 (art. 101).

Lo cierto es que, aunque el empresario debe tener en cuenta una serie de circunstancias, como son las que concurren en el hecho y la conducta ulterior del trabajador, es él el que finalmente decide si reduce o no la sanción. En definitiva, aunque estas circunstancias puedan influir en su decisión, puesto que es una facultad, esto no impide que el empresario decida imponer la sanción que considere oportuna entre las que, como se verá, contemplan los Convenios y, por tanto, no reducir la

sanción. Esta facultad la tiene el empresario con independencia de que figure o no en los Convenios señalados, incluso puede decidir no sancionar al trabajador.

De esta forma, aunque los Convenios vigentes contemplen modificaciones con respecto a las conductas que son sancionables, tal y como se ha podido constatar, esto significa que desde ese punto de vista el empresario se ve vinculado en los términos allí establecidos, pero en realidad con respecto a la regulación de las sanciones tiene un mayor margen de actuación. No en relación a la sanción máxima que puede imponerse al trabajador, sino, como se verá, a la hora de decidir entre las posibles sanciones, e incluso, como se ha señalado, de reducir la concreta sanción o de decidir no sancionar al trabajador; lo que se refleja en la propia regulación de los Convenios Colectivos del Sector de la Enseñanza Privada.

#### ***17.1.2.1. Diferentes tipos de sanciones***

##### **A) Sanciones leves**

La sanción más común en el caso de las sanciones leves, con independencia del concreto Subsector, sigue siendo la señalada en el Estudio del año 2002, esto es, la “*amonestación verbal*”, si bien se efectuará por escrito cuando las faltas sean reiteradas. Como puede apreciarse, no se trata de una opción para el empresario, sino que éste sólo podrá recurrir a la amonestación escrita cuando se produzca la mencionada reiteración. No obstante, en algunos Convenios se establecen tanto la amonestación verbal como la amonestación escrita, sin ningún tipo de condicionamiento; con lo que en estos casos sí cabe interpretar que será el empresario el que decida y, por tanto, opte entre una u otra sanción. Esto es lo que se prevé en el art. 91 del II Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la Familia, Infancia y Juventud; en el art. 49 del I Convenio Colectivo de la Empresa Fundación Formación y Empleo de Castilla y León; en el art. 53 del Convenio Colectivo de la empresa Fundación y Empleo Asturias; art. 46 del Convenio Colectivo de la Fundación FOREM P.V. 2005-2008; art. 94 del V Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos; y, también, en el art. 43 del Convenio Colectivo de la Fundación Formación y Empleo de Castilla-La Mancha.

En otros casos, se contempla claramente la opción entre una y otra sanción y, además, se añade otro tipo de sanción consistente en la suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días, con lo que se amplían las posibles opciones de empresario. Estas posibles alternativas se establecen en el art. 23 del Convenio de la Fundación Comarcas Mineras – FUCOMI; en el art. 26 del Convenio Colectivo de “Talleres Protegidos Gureak S.A.” de 2008. Por su parte, en el art. 29 del XII Convenio Colectivo de trabajo del sector de Escuelas de educación especial para los años 2006 y 2007 y en el VII Convenio de talleres para disminuidos psíquicos de Cataluña no se hace referencia a la amonestación verbal, sino a amonestación por escrito y a suspensión de sueldo y de trabajo hasta dos días.

##### **B) Sanciones graves**

Cuando se analizan las sanciones graves contenidas en los vigentes Convenios Colectivos del Sector de la Enseñanza Privada puede constatarse una mayor diversidad de regulaciones al respecto, tal y como ya venía sucediendo en la regulación

convencional del Sector vigente en el año 2002; si bien dicha diversidad no impide hacer una clasificación:

- En primer lugar, unos Convenios contemplan como sanción grave la amonestación escrita y, en caso de reincidencia, se prevé la suspensión de empleo y sueldo, que varía de unos casos a otros (de 5 a 15 días; de 3 a 10 días; de 3 a 14 horas), con constatación en su expediente personal. Pues bien, al margen de que varíe el número de días de suspensión en los términos señalados, lo que queda claro en todos los casos es que el empresario sólo recurrirá a la suspensión cuando exista reincidencia. Esta regulación se recoge en el art. 102 del IV Convenio Colectivo Laboral Autónomo de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunidad Valenciana; en el art. 29 del XII Convenio Colectivo de trabajo del sector de las Escuelas de Educación especial para los años 2006 y 2007; en el art. 64 del VI Convenio Colectivo de Colegios Mayores Universitarios; en el art. 38 del XX Convenio Colectivo Nacional de Autoescuelas; y en el art. 100 del VIII Convenio Colectivo autonómico de enseñanza privada de Cataluña para el año 2007.

Además, en relación a la amonestación escrita, en el art. 60 del XII Convenio Colectivo estatal para los centros de educación universitaria e investigación, en el art. 67 del XII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, y en el art. 35 del V Convenio Colectivo de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados, se prevé que los Delegados de Personal, o, en su caso, el Comité de Empresa serán informados; lo que implica la posibilidad de que los representantes de los trabajadores puedan ejercer un control del ejercicio de esta facultad empresarial, ya que el art. 64.4 c) del ET sólo prevé el derecho a ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

- En segundo lugar, en otros Convenios se establece una única sanción sin contemplar el supuesto de reincidencia. En concreto la sanción es la suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días, como en el I Convenio Colectivo de la Empresa Fundación Formación y Empleo de Castilla y León (art. 49), en el Convenio Colectivo de la empresa Fundación Formación y Empleo Asturias (art. 53), en el Convenio Colectivo de empresa de la Fundación para la Formación y el Empleo de Galicia (art. 44), y en el art. 26 del Convenio Colectivo de “Talleres Protegidos, S.A.” de 2008. La misma sanción se establece en el V Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (art. 94) y en el II Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la Familia, Infancia y Juventud, en la Comunidad Valenciana (art. 91), si bien varía el número de días de suspensión tanto el mínimo como el máximo, ya que indica de 3 a 14 días. Lo mismo ocurre en el art. 86 del VIII Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, aunque en este caso la sanción es más perjudicial para el trabajador si se compara con las regulaciones contenidas en el resto de los Convenios que contemplan esta sanción, ya que el número de días de suspensión de empleo y sueldo se incrementa tanto en su número de días mínimo como máximo; en concreto, de 16 a 30 días.

- Por último, algunos Convenios, junto a la mencionada suspensión de empleo y sueldo, establecen otra sanción con objeto de que el empresario pueda optar. Es lo que sucede en el Convenio Colectivo de la Fundación Formación y Empleo de Castilla-La

Mancha (art. 43), en el Convenio Colectivo de la Fundación “FOREM NAVARRA” 2005-2008 (art. 43) y en el Convenio Colectivo de la Fundación FOREM PV 2005-2008 (art. 46), en los que la segunda posible sanción es la pérdida de los derechos en cuanto al acceso y renovación de nuevos contratos. Lo mismo ocurre en el Convenio de la Fundación Comarcas Mineras-FUCOMI (art. 23) en el que también se contempla como sanción la suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o promociones por un período de uno o dos años. En el Convenio Colectivo para el sector de Autoescuelas-Escuelas de Conductores de Bizkaia (art. 64) la otra posible sanción es la amonestación por escrito; pero, además, también se establece una sanción específica para el caso de reincidencia que igualmente consiste en una suspensión de empleo y sueldo “de tres días a un mes”. En todo caso, en relación a la suspensión de empleo y sueldo es el empresario el que decide hasta que punto se ven afectados estos derechos del trabajador. Junto a estas sanciones, como singularidad con respecto al resto de las regulaciones convencionales, este último Convenio establece una sanción específica para la infracción relativa a faltas de asistencia o puntualidad no justificadas que consiste en un descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar.

### C) Sanciones muy graves

A pesar de la diversidad de Subsectores encuadrados en el Sector de la Enseñanza Privada, en el caso de las sanciones muy graves también es posible agrupar las distintas regulaciones partiendo de las características comunes que se detectan en las mismas, que ya se podían detectar en la regulación convencional del Sector en el año 2002; aunque, a su vez, cabe distinguir ciertas peculiaridades.

.- Un primer grupo de Convenios estaría constituido por aquellos que establecen tres posibles sanciones que coinciden en todos ellos. En concreto, apercibimiento de despido que puede ir acompañada de suspensión de empleo y sueldo; suspensión de empleo y sueldo de 16 a 30 días; y despido. Estas sanciones se recogen en el Convenio Colectivo de Centros Privados de enseñanza Reglada de Euskadi para el 2005 (art. 86); en el VIII Convenio Colectivo autonómico de enseñanza privada de Cataluña para el año 2007 (art. 100); en el XII Convenio Colectivo estatal para los centros de educación universitaria e investigación (art. 60); en el V Convenio Colectivo estatal para los centros de enseñanzas de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y artes aplicadas y oficios artísticos (art. 59); en el VI Convenio Colectivo de Colegios Mayores Universitarios (art. 64); en el V Convenio Colectivo de universidades privadas, centros universitarios y centros de formación de postgraduados (art. 35); y en el XX Convenio Colectivo Nacional de Autoescuelas (art. 38).

Algunos Convenios, a pesar de que puedan incluirse en este grupo, presentan ciertas diferencias con respecto a la regulación de los anteriores. Es cierto que en el XII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad (art. 67) también se indican estas tres posibles sanciones, pero con singularidades. De una parte, no se señala la posibilidad de acompañar o no el apercibimiento de despido de suspensión de empleo y sueldo; y de otra, no se establece un número mínimo de días de la citada suspensión, sino tan sólo un máximo que asciende hasta 60 días. En otros Convenios, como el Convenio de la Fundación Comarcas Mineras FUCOMI (art. 23) y el Convenio Colectivo de “Talleres Protegidos Gureak, S.A.” de 2008 (art. 26), aunque también se recogen tres posibles sanciones, dos

de las cuales coinciden con las que se señalan de forma habitual en los Convenios como son, de un lado, la suspensión de empleo y sueldo, en estos casos, en el primero, de quince días a tres meses, en el segundo, de dieciséis a sesenta días, y, de otro, el despido, se contempla una sanción totalmente diferente a la recogida en el resto de los Convenios analizados, que consiste, en el primer caso, en la inhabilitación para el ascenso por un período de dos a seis años; y, en el segundo, en el traslado forzoso de puesto de trabajo o de localidad.

De todos modos, existe algún supuesto, como es el previsto en el XII Convenio Colectivo de trabajo del sector de las Escuelas de Educación Especial (art. 29), en el que la regulación se aleja más que los anteriores de las tres sanciones inicialmente indicadas. Es cierto que también se señala la suspensión de empleo y sueldo, al igual que para los otros casos anteriores, aunque en este supuesto se eleva en su período máximo hasta 60 días, pero el resto de las sanciones que se contemplan se diferencian de las señaladas en este grupo de Convenios. Por una parte, se establece, entre esas posibles sanciones, la amonestación escrita, con constancia en el expediente; y, por otra, el despido, pero en realidad 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. Se trata, por tanto, de un caso de reincidencia en un determinado período de tiempo. Esto significa que el empresario no puede despedir si no concurren ambas circunstancias.

.- Un segundo grupo de Convenios estaría integrado por aquellos que establecen dos posibles sanciones. En particular, la suspensión de empleo y sueldo, y el despido. De todos modos, dentro de este grupo cabe distinguir: - De un lado, aquellos Convenios que establecen una suspensión de empleo y sueldo de 16 a 30 días, como es el caso del Convenio Colectivo para el sector de Autoescuelas de Conductores de Bizkaia (art. 65); del Convenio Colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil (art. 76); del VIII Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (art. 86); y del VI Convenio Colectivo de colegios mayores universitarios (art. 64). - Y, de otro, aquellos en los que la citada suspensión puede ser de 15 días a dos meses. Es lo que sucede en el I Convenio Colectivo de la Empresa Fundación Formación y Empleo de Castilla y León (art. 49), en el Convenio Colectivo de la empresa Fundación Formación y Empleo Asturias (art. 53), en el Convenio Colectivo de empresa de la Fundación para la Formación y el empleo de Galicia (art. 44), y en el Convenio Colectivo de la Fundación FOREM-NAVARRA (art. 43).

Dentro de este segundo grupo también puede apreciarse como en algunos supuestos se establecen esas dos posibles sanciones, esto es, la suspensión de empleo y sueldo o el despido, pero para el caso de la citada suspensión se contempla, a su vez, la opción de que vaya acompañada o no de apercibimiento de despido. Esto se puede constatar en el V Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (art. 94), en el IV Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunidad Valenciana (art. 102) y en el II Convenio colectivo para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la Familia, Infancia y Juventud (art. 91). Las mismas opciones se establecen en el VII Convenio de Talleres para disminuidos psíquicos de Cataluña (art. 27), si bien, como particularidad, tanto una como otra se acompañan de una amonestación escrita. En ciertos casos se establecen las dos posibles sanciones que se acaban de señalar, y, al mismo tiempo, como singularidad, se indica

única y exclusivamente el despido cuando se incurra en una determinada falta grave, cerrando de esa forma la posible opción que establece para el resto de las faltas graves. Esta fórmula se contempla en el Convenio Colectivo de la Fundación Formación y Empleo de Castilla-La Mancha (art. 43) y en el Convenio Colectivo de la Fundación Forem P.V. 2005-2008 (art. 45).

Al margen de las diferencias señaladas entre uno y otro grupo de Convenios, también es posible encontrar en uno y otro Convenios en los que se reproduce la previsión contenida en el art. 64 del ET, relativa a la necesidad de comunicar la sanción a los representantes de los trabajadores; previsión que en realidad tan sólo sirve para recordar esta necesidad pero que no aporta nada nuevo como sí lo hace en el caso ya analizado de las sanciones graves.

### ***17.1.2.2. Anotación y cancelación de sanciones***

Un aspecto que destaca con respecto a las sanciones graves es el hecho de que en algunos casos, junto a la concreta sanción ya se prevé la anotación de la misma en el expediente del trabajador, como por ejemplo en el VII Convenio Colectivo de talleres para disminuidos Psíquicos de Cataluña (art. 27). Sin embargo, en otros, como, por ejemplo, el Convenio Colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil (art. 79) se recoge una especie de fórmula genérica en la que se indica dicha anotación de las sanciones graves que se le impongan, y lo extiende a las amonestaciones y a las reincidencias en faltas leves que, a su vez, puede constituir una falta grave; lo que, por tanto, conlleva la anotación de esta última. Es un efecto negativo para el trabajador que se añade a la concreta sanción reforzándola. De todos modos, hay que destacar un aspecto, que aunque ya se contemplaba y sigue recogiendo en otros Convenios, como, por ejemplo, en el de Escuelas de Turismo (art. 53), figura como novedoso en el citado Convenio, con respecto a la regulación convencional vigente en el año 2002. Se trata de la cancelación de sanciones, y en este sentido hay que señalar que los sujetos negociadores han optado por una regulación equilibrada para empresario y trabajador, ya que para que proceda la cancelación debe operar una doble condición, por una parte, la ausencia de comisión de faltas por parte del trabajador, y, por otra, el transcurso de un determinado período de tiempo en el cual debe constatarse dicha ausencia; período que se incrementa dependiendo de que la falta sea leve (6 meses), grave (12 meses), o muy grave (24 meses).

Por tanto, mientras que con la regulación anterior no se contemplaba la posibilidad de cancelar las faltas una vez anotadas en su expediente personal, con esta modificación la cancelación es obligatoria siempre que no se cometan faltas por parte de los trabajadores y esto suceda en los plazos señalados. Pero esta previsión tiene un alcance mayor, ya que la posible cancelación puede servir para motivar al trabajador e impedir futuras conductas constitutivas de falta en los términos indicados en la regulación convencional. Además, el hecho de que la cancelación no sea automática por el mero transcurso del tiempo, tal y como sucede en el V Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (art. 94), sino que esté vinculada a esa conducta positiva por parte del trabajador permite prevenir futuros incumplimientos. De ahí que pueda afirmarse que la inclusión de esta posible cancelación en el citado Convenio sea positiva tanto para empresario como para el trabajador. Por el contrario, si los sujetos negociadores hubieran establecido una cancelación obligatoria por el mero transcurso del tiempo sólo se garantizaría el interés

del trabajador sin que el empresario obtuviese por ello ningún tipo de beneficio, ya que no se estaría incentivando las conductas positivas por parte del trabajador.

## ***17.2. El procedimiento sancionador***

### ***17.2.1. Requisitos procedimentales***

En los Convenios Colectivos del Sector de la Enseñanza Privada sigue siendo habitual la reproducción en gran parte de los mismos de las formalidades previstas en relación a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, esto es, la necesaria comunicación escrita al trabajador (art. 58.2 del ET) y la apertura de expediente contradictorio con audiencia del interesado y del resto de los representantes (arts. 68 a) del ET y 10.3 de la LOLS para los delegados sindicales que no formen parte del comité de empresa). Desde este punto de vista, los actuales Convenios, como los analizados en el año 2002, siguen teniendo un mero valor didáctico, pero algunos de ellos también siguen contemplando, como los anteriores, otras exigencias añadidas:

- La extensión de esta comunicación a las faltas leves (entre otros, art. 62 del Convenio Colectivo para el sector de Autoescuelas-Escuelas de Conductores de Bizkaia; art. 25 del Convenio de la Fundación Comarcas Mineras FUCOMI; art. 95 del V Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos) y la especificación de ciertos aspectos de la comunicación escrita, tales como la fecha y los hechos que determinan la imposición de la sanción, junto a la necesidad de enviar copia de la sanción al delegado sindical o al comité de empresa (art. 86 del Convenio Colectivo de Centros Privados de Enseñanza Reglada de Euskadi para el 2005; art. 100 del VIII Convenio Colectivo autonómico de Enseñanza Privada de Cataluña para el año 2007; art. 59 del V Convenio Colectivo estatal para los centros de enseñanzas de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y artes aplicadas y oficios artísticos; art. 38 del XX Convenio Colectivo Nacional de Autoescuelas), ampliando de ese modo el derecho de información de estos representantes y sus posibilidades de control con respecto al ejercicio de la facultad sancionadora del empresario.

- La exigencia de instruir un expediente sancionador para cualquier trabajador, con independencia de que su condición o no de representante de los trabajadores, y la necesidad de dar traslado de dicho expediente a los representantes de los trabajadores y a la sección sindical a la que pertenezca el trabajador. Expediente que no sólo se contempla para las faltas muy graves sino también para las graves. Lo importante es que los Convenios, con mayor o menor grado de detalle, se detienen en el procedimiento a seguir para la instrucción del citado expediente y señalan la necesidad de formular el correspondiente pliego de cargos, su notificación al trabajador en un determinado plazo, junto a la posibilidad de que el trabajador formule las alegaciones oportunas. Esta formulación que ya estaba presente en los Convenios que preceden a los actualmente vigentes se sigue manteniendo en estos últimos, como puede constatarse, entre otros, en el art. 92 del II Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el Ámbito de la Familia, Infancia y Juventud en el Comunidad Valenciana. Pero también hay que destacar el hecho de que se haya recogido en algún caso como en el I Convenio Colectivo de la Empresa Fundación, Formación y Empleo de Castilla y León (art. 50) en el que se contiene una regulación muy detallada al respecto. En otros casos, como en el Convenio de la Fundación Comarcas Mineras FUCOMI (art. 25) aunque se hace

referencia a la tramitación previa del expediente contradictorio la regulación es menos detallada, pero también se extiende esta garantía a cualquier trabajador y se posibilita que efectúe las alegaciones que estime oportunas.

No obstante, al margen de esa mayor o menor especificación es importante destacar el hecho de que los sujetos negociadores hayan considerado la necesidad de instruir un expediente sancionador para cualquier trabajador y hayan remarcado la posibilidad de formular alegaciones. Sobre todo porque, de esta forma, se garantiza el derecho a la defensa de todo trabajador, sin que su disfrute quede condicionado al hecho de que sea o no representante de los trabajadores y, por tanto, se le otorga la posibilidad de influir con dichas alegaciones en la decisión del empresario, ya sea para que atenúe la sanción o para que decida no imponerla. En algún caso, como sucede en el IV Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunidad Valenciana (art. 103), no se hace referencia expresa a la apertura de expediente sancionador sino, como en otros supuestos, a la necesidad de comunicar por escrito al infractor cualquier tipo de sanción. Pero vuelve a incidirse en el hecho de que se le conceda un plazo de cinco días al trabajador para que pueda formular alegaciones por escrito con objeto de defenderse. Lo importante, al margen de la formulación como en los casos anteriores, es el hecho de que el trabajador pueda ejercer el citado derecho a la defensa.

Además, hay que destacar el hecho de que en este Convenio (en el art. 103), se hayan introducido ciertas modificaciones con respecto a la regulación contenida en los Convenios que le preceden. Por una parte, en relación a la remisión de documentos al comité de empresa o al delegado o delegada sindical, para que emita informe, se indica que será *“el representante legal de la empresa o persona en quien haya delegado esas funciones”* quienes enviarán los documentos al citado comité o delegado/a sindical, especificando de este modo el sujeto que debe cumplir esta obligación. En realidad esta precisión no implica un cambio sustantivo. De hecho la anterior regulación indicaba que era la empresa la que debía cumplir dicha obligación, por lo que no parece que se modifique, salvo formalmente, la previsión anterior.

Por tanto, esta referencia a representante legal o persona en quien haya delegado no añade nada nuevo, sino que únicamente sirve para precisar. Por otra parte, ya no se indica que *“cuando la sanción conlleve despido, éste no se hará efectivo hasta que no hayan transcurrido quince días después de realizados todos los trámites necesarios”*, es decir, se suprime este párrafo. Esta modificación, que aparentemente no tiene mayor trascendencia, tiene relevancia si se pone en relación con lo previsto en el último párrafo del art. 103 del IV Convenio Colectivo citado, ya que el hecho de que no se cumplan los trámites establecidos en este artículo da lugar a *“la nulidad de las sanciones impuestas”*. De esta forma, mientras que en la regulación convencional previa era preciso esperar el transcurso de este período de tiempo para poder hacer efectivo el despido, ya que de otro modo el incumplimiento del plazo conllevaba la nulidad del despido, en la regulación actual ya no cabe la citada nulidad por el incumplimiento de este requisito de carácter procedimental. Sí puede calificarse como tal por que no se cumplan el resto de las previsiones contenidas en el artículo, pero una vez realizados los diferentes trámites a los que se ha hecho referencia puede procederse inmediatamente al despido.

### ***17.2.2. Prescripción***

En cuanto a las reglas relativas a la prescripción de faltas que se recogen en los Convenios Colectivos actualmente vigentes en el Sector de la Enseñanza Privada, cabe destacar que existe una rígida inamovilidad al respecto. Por una parte, porque los actuales Convenios cuando alteran las reglas sobre prescripción recogidas en el art. 60.2 del ET estableciendo plazos diferentes, tanto con respecto a éstas como incluso entre los propios Convenios de los diferentes Subsectores que conforman el Sector de la Enseñanza Privada, lo siguen haciendo del mismo modo que los Convenios que les preceden. Esto significa que se sigue contemplando una regulación más beneficiosa para el trabajador, sobre todo porque esa alteración de los plazos generales recogidos en el citado artículo del ET consiste en todo caso, al margen de las diferencias en cuanto a los plazos que puedan existir entre estos Convenios, en una reducción de los mismos, y esto implica que el empresario necesariamente deba operar con una mayor diligencia en el ejercicio de su poder de control y vigilancia y, a su vez, en el de su poder sancionador, ya que pasados los plazos que señalan los Convenios no podrá actuar. Es decir, no podrá sancionar los incumplimientos de sus trabajadores aunque sean constitutivos de infracción. El resultado que deriva de ello es que, como regla general, una misma conducta constitutiva de infracción en los diferentes Subsectores puede ser sancionada en un determinado espacio de tiempo, pero habrá que constatar si se ha mejorado la regulación común prevista en el ET y, a su vez, las posibles diferencias que puedan existir al respecto y que pueden ser más o menos beneficiosas para el trabajador.

Pero, por otra parte, esa ausencia de cambios en la regulación convencional también se refleja en aquellos Convenios en los que se opta por reproducir la regulación contenida en el art. 60.2 del ET. Desde este punto de vista los Convenios siguen teniendo única y exclusivamente un valor didáctico. En este sentido la inamovilidad en la citada regulación no sólo sigue sin aportar nada al respecto sino que además no se beneficia a los trabajadores como ocurre en otros casos. Si se compara esta regulación con la contenida en los Convenios en los que sí está presente esa mejora, puede afirmarse que, ante una misma infracción, en este caso el empresario tiene un mayor lapso de tiempo para proceder a sancionar al trabajador. La inamovilidad en estos supuestos tiene como consecuencia que se sigan manteniendo en un mismo Sector regulaciones diferentes más beneficiosas para unos trabajadores que para otros; incluso dentro de un mismo Subsector, como por ejemplo en el de autoescuelas. En ningún caso los sujetos negociadores han procedido a alterar la regulación precedente y, por tanto, en estos concretos supuestos, a mejorar la contenida en el ET, tal y como puede constatarse, entre otros, en el art. 26 del Convenio Colectivo de “Talleres Protegidos Gureak S.A” de 2008, o en el art. 62 del Convenio Colectivo para el sector de Autoescuelas-Escuelas de Conductores de Bizkaia. Es más, esta misma línea se sigue incluso en el art. 51 del I Convenio Colectivo de la Empresa Fundación Formación y Empleo de Castilla y León en el que también se opta por transcribir la regulación prevista en el ET.

**18. VALORACIÓN ACERCA DEL SEGUIMIENTO DEL  
ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA  
NEGOCIACIÓN COLECTIVA (2005) EN LA  
NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SECTOR**

## **18. VALORACIÓN ACERCA DEL SEGUIMIENTO DEL ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (2005) EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SECTOR**

En cuanto a la estructuración de la negociación colectiva, los diversos AINC sostienen la conveniencia de introducir mecanismos de articulación de los diversos niveles de negociación, a través no sólo de remisiones sino de formas de reparto material entre niveles o unidades de negociación. La fuerte centralización de la negociación colectiva en el Sector de la Enseñanza Privada, la escasa negociación autonómica, y menos aún provincial o de empresa, hace innecesaria la articulación y, desde luego, se orienta en una dirección contraria a las sugerencias contenidas en los AINC.

El AINC 2005 también contiene recomendaciones específicas en materia de empleo, flexibilidad interna y calificación profesional (Capítulo V). Pues bien, por lo que se refiere al grado de seguimiento de las prescripciones del texto interconfederal, en este caso en su edición de 2005, aunque no difiere apenas de lo establecido en sus versiones anteriores ni posteriores en este bloque material, puede afirmarse que su transcripción puede considerarse aceptable. Así, el citado AINC, contempla en materia de contratación, que la negociación colectiva vaya asumiendo las competencias que la normativa estatal le atribuye, particularmente, en forma de: 1) compromisos de conversión de contratos temporales en indefinidos; 2) fórmulas que eviten el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales; 3) uso adecuado de las modalidades contractuales; y 4) fomento de la utilización de los contratos formativos, los contratos a tiempo parcial indefinidos, los contratos fijos discontinuos, la jubilación parcial, los contratos de relevo y las cláusulas de jubilación obligatoria. Además de ciertas cuitas sobre la externalización de actividades y el teletrabajo.

Materias todas, como se ha ido resaltando, objeto de tratamiento en diverso grado, y de las que cabe destacar a modo de novedad respecto del informe cerrado en 2002, la irrupción de modalidades como el contrato de relevo y a tiempo parcial, así como tímidas reacciones al fenómeno de la sucesión de contratos y al encadenamiento de contratos.

Por lo que se refiere a la flexibilidad interna, el AINC recomienda: 1) adoptar sistemas de clasificación profesional basados en grupos y, en su caso, áreas funcionales; 2) regular la movilidad funcional; 3) regular las modificaciones en la organización del trabajo fruto de la innovación tecnológica; 4) utilizar las posibilidades que se otorgan en relación a la gestión del tiempo de trabajo, cuidando la restricción de las horas extraordinarias y la conciliación de la vida laboral y familiar; y 5) prever las consecuencias sociales ante posibles situaciones de dificultad. De todas ellas, y por lo que a este bloque material se refiere, ya se ha puesto de manifiesto que la incorporación de clasificaciones profesionales en torno a la noción de grupo, constituye la regla por antonomasia en la negociación sectorial, aunque no siempre parece adecuada la equivalencia interna de los mismos o su definición conforme al contenido general de la prestación, basada casi en exclusividad en la diferenciación personal docente y resto de personal, sea de administración, sea de oficios generales. Así como que la regulación de la movilidad funcional, y otras reglas de flexibilización, como el pacto de polivalencia o la equivalencia de prestaciones, sigue manteniendo un claro déficit negocial.

Respecto del último bloque, el relativo al aspecto formativo, y dejando al margen regulaciones genéricas de acceso a los programas de formación continua, o la facilitación de permisos para su seguimiento, también se ha puesto de manifiesto que el tratamiento del contrato de formación, como mecanismo facilitador de la inserción y reclasificación de los demandantes de empleo, presenta aun fuertes lagunas en materia de concreción del objeto principal de estos contratos.

En lo que se refiere a la valoración de la acomodación en materia salarial de los distintos textos analizados a las expectativas y propuestas fijadas al más alto nivel por los interlocutores sociales, el AINC de referencia en este caso, de 2005, cabe afirmar la más que razonable continuidad o seguimiento de los principales postulados del mismo. Así, y partiendo de los grandes objetivos que su Capítulo V establecía en materia salarial, en esencia, *“una política de moderado crecimiento de los salarios que permita adaptarse al contexto económico, apoyar el descenso de la inflación y la mejora de la competitividad, potenciar las inversiones productivas y favorecer el empleo estable y seguro”*, puede afirmarse lo siguiente: 1) La negociación salarial debe tomar como *“primera referencia”* la previsión de inflación del Gobierno para el año 2005 – desaconsejándose de forma expresa la utilización de otras previsiones. Mandato que en la práctica unanimidad así se adopta, salvo en los supuestos de incrementos fijos o por tipos porcentuales superiores. 2) Los convenios deben incluir una cláusula de revisión salarial que permita corregir eventuales desviaciones de aquella previsión, cláusula de revisión automática que, como se ha visto, es la más comúnmente adoptada, salvo casos de consolidación de incremento superior, los menos, o los que sólo lo tienen en cuenta para revisiones posteriores sin devengo de paga de atrasos. 3) El incremento salarial debe tener en cuenta los denominados *“costes salariales unitarios”*, que se determinan no sólo por los salarios en sentido estricto sino también en base a otros factores como las cotizaciones, las prestaciones sociales satisfechas por la empresa, la inversión productiva, el absentismo injustificado, etc. Mención que, de forma explícita no se hace en ningún texto negocial, por lo que difícilmente puede ser evaluable. 4) Las estructuras salariales deben ser adecuadas a la realidad sectorial y empresarial, basadas en criterios objetivos y claros y *“avanzar en una mayor relación entre retribución y productividad”*. Salvo la última mención, si por estructura adecuada se ha de entender proceso sencillo de producción y, por ende, estructura salarial sin complejidad, ha de afirmarse que se cumplimenta más que adecuadamente. Toda vez que no se ven pactos o complementos variables de difícil cálculo apriorístico entre otras razones por la naturaleza de la prestación que ofertan este tipo de empresas. 5) Los convenios de ámbito superior al de empresa deben incluir una cláusula de inaplicación salarial. Algo que, efectivamente, se realiza en todos los casos salvo contadísimas excepciones –vgr. XX Convenio Colectivo Estatal de Autoescuelas-, de forma además lo suficientemente explícita como para conocer tanto el procedimiento a seguir, los requisitos a cumplimentar, como el alcance de la misma. Aunque la determinación de la solución a adoptar en caso de desacuerdo, sea en uno u otro nivel, no siempre quede del todo resuelto.

En lo que hace al tiempo de trabajo, la sugerencia de establecer formas flexibles de gestión del tiempo de trabajo (cómputo anual, distribución irregular, limitación o reducción del tiempo de trabajo, eliminación de horas extraordinarias) se encuentra en los sucesivos AINC (2003, 2005). No puede decirse que el Sector de la Enseñanza Privada haya evolucionado mucho en esta materia. La regulación del tiempo de trabajo en los convenios tiende a ser algo rígida, pese al establecimiento habitual de las

jornadas anuales, si bien los límites que establecen los propios convenios configuran un tipo de jornada en el Sector relativamente poco flexible. Por otra parte, no se introducen fórmulas novedosas en este terreno como los distintos tipos de jornadas, la jornada parcial, las bolsas de horas o las horas complementarias.

Por lo que se refiere a la tutela de la igualdad y otros derechos fundamentales, los convenios del sector no cumplen ni mucho menos lo establecido en los AINC, que en esta materia han ido incrementando sus exigencias. Así, ya el AINC 2003 sugería la inserción en los convenios de formas e instrumentos de garantía de la igualdad de trato y de oportunidades, la eliminación de las discriminaciones indirectas, las cláusulas generales de igualdad, la protección del trabajo a tiempo parcial; también procedimientos de garantía de la igualdad de oportunidades, eliminando las discriminaciones indirectas, estableciendo códigos de buenas prácticas, adecuando la normativa a las situaciones vinculadas al embarazo y al parto, revisando los sistemas de clasificación profesional, impulsando acciones positivas, suprimiendo denominaciones sexistas, favoreciendo la conciliación de la vida laboral y personal, aplicando el convenio desde la perspectiva de la igualdad, creando comisiones de igualdad. Posteriormente, el AINC 2005, amplió este contenido de los AINC, refiriéndose a la necesidad de garantizar la igualdad de trato respecto de trabajadores discapacitados o de edad madura; y, respecto de la igualdad por razón de género, reduciendo la precariedad del empleo femenino o asumiendo el impacto laboral de la Ley de Violencia de Género.

Pocas de estas sugerencias han sido acogidas por los convenios colectivos del sector. Nada o casi nada en relación directa con al igualdad de trato y de oportunidades, no sólo por razón de género, sino respecto de los colectivos de trabajadores más frágiles (discapacitados, menores, inmigrantes, de edad madura, trabajadores a tiempo parcial). El único aspecto que los convenios del Sector sí han desarrollado de forma razonable es lo relativo a la tutela de la maternidad, con regulaciones protectoras del embarazo, de la maternidad y paternidad y del tiempo de lactancia, así como la conciliación de la vida laboral y familiar con un aparato notable de permisos retribuidos y no retribuidos, suspensiones, reducciones de jornada y excedencias por cuidado de hijos o familiares dependientes.

En materia de prevención de riesgos laborales son varios los aspectos a los que hay que hacer referencia en cuanto al seguimiento del AINC. El Acuerdo hace hincapié, como los que le preceden, en la necesidad de sustituir los reconocimientos médicos por los exámenes de salud específicos. Se trata de que no se confundan unos y otros. De hecho, los citados reconocimientos suelen carecer de valor preventivo con respecto a los riesgos laborales propios de la labor que desempeña el trabajador, puesto que se llevan a cabo a través de exploraciones y pruebas dirigidas al diagnóstico de patologías con elevada incidencia en la población laboral. Sin embargo, los exámenes de salud tienen como finalidad 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, en este caso en el concreto Sector de la Enseñanza Privada. Esta sustitución puede apreciarse en algún Convenio; tal es el caso del IV Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunidad Valenciana (art. 73) en el que puede constatar que ya no se hace referencia una “*revisión médica anual*”, sino a “*un examen de salud específico, adecuado al riesgo laboral*”. Pues bien, lo importante a estos efectos es que

la obligación de vigilancia de la salud no se cumple con un reconocimiento médico de carácter general, sino con los exámenes de salud en los términos indicados. Por tanto, los Convenios Colectivos pueden hacer referencia a esos reconocimientos médicos y esto no implica que con dichos reconocimientos el empresario cumpla con la mencionada obligación.

El AINC 2005 también insiste en la necesaria integración de la prevención en la empresa, así como en el fomento de la cultura preventiva y los cambios aptitudinales a través de la formación en materia de prevención de riesgos laborales. En este caso también se puede constatar cómo los sujetos negociadores han reflejado esa necesaria integración en la empresa en el art. 72 del V Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. Este artículo establece un compromiso para los firmantes del Convenio que no se contemplaba en la regulación prevista en el en el IV Convenio Colectivo mencionado. Sin embargo, este compromiso resulta excepcional, ya que no se contempla en otros Convenios. Asimismo, el AINC 2005 indica que sería recomendable incluir el contenido de la formación específica según los riesgos de cada puesto de trabajo, señalando el número de horas y los criterios formativos en función de los riesgos. La finalidad es que los trabajadores reciban una formación homogénea en el sector que se adecue a su puesto de trabajo y a los concretos riesgos. En este caso los sujetos negociadores no han optado por establecer en el Sector de la Enseñanza Privada ninguno de estos aspectos, como sí se ha hecho, por ejemplo, en el Sector de la Construcción. Como se puede comprobar, lo habitual es que los sujetos negociadores reproduzcan el contenido del art. 19 de la LPRL bien en parte, o bien, en su totalidad. Tan sólo en algunos casos se hace referencia a un número de horas determinado, sin establecer ningún tipo de contenido, ni siquiera con carácter general.

Lo mismo ocurre con respecto a la formación que han de recibir los Delegados de Prevención, puesto que sólo algún Convenio señala un número de horas en relación a la misma. También se contempla, en algún caso, un procedimiento diferente al establecido en la LPRL para designar a los Delegados de Prevención, cumpliendo la condición de que sean los trabajadores o sus representantes los que estén facultados para ello. Si bien, lo habitual es que los sujetos negociadores reproduzcan el contenido de la LPRL en este aspecto, sin incluir ningún otro procedimiento para su designación. Sí se han incluido, aunque no de forma generalizada, pero sí en un mayor número de Convenios del Sector, aspectos tales como el crédito horario y la constitución de una Comisión Paritaria para analizar, estudiar y efectuar propuestas de soluciones en materia preventiva. Por el contrario, los Convenios no recogen ninguna previsión en cuanto a los procedimientos de información y consulta con respecto a la elaboración de los planes de prevención, o a la evaluación de riesgos, ni tampoco en relación a los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales, ni en cuanto a los medios de coordinación establecidos.

En lo que hace a la materia de sistemas de solución de conflictos y de desarrollo de las Comisiones Paritarias de los convenios, los AINC sugerían tanto la adhesión a los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos laborales como el fomento y la promoción de las funciones de las comisiones paritarias. En cuanto a lo primero, la mayoría de los convenios del Sector (no todos, sin embargo) recogen esa adhesión. Por lo que afecta a las Comisiones Paritarias, dejando al margen su inclusión en los convenios, por mandato legal, como el órgano de solución de los conflictos de

interpretación y aplicación (lo que hacen todos ellos), ya no son tantos los que contienen una regulación más incisiva, de fomento de la Comisión Paritaria como el órgano central de solución de todo tipo de conflictos, individuales o colectivos, que se susciten en la empresa. La asignación, mucho más contenida, de ciertas funciones mediadoras o arbitrales, respecto de temas muy concretos (clasificación profesional, descuelgue salarial, contratación temporal) es el balance más positivo que puede encontrarse en esta materia tras analizar el contenido de los convenios del Sector de la Enseñanza Privada.

## **19. FUENTES UTILIZADAS**

## 19. FUENTES UTILIZADAS

Tal y como se ha señalado, el objeto del presente trabajo es la actualización del Estudio relativo a la Negociación Colectiva en el Sector de la Enseñanza Privada que se elaboró en el año 2002. Para conseguir los resultados que en mismo se presentan ha sido necesario realizar un importante trabajo previo que, a su vez, pone de manifiesto las diferentes fuentes a las que ha sido preciso recurrir. Por una parte, a la hora de realizar este estudio ha sido preciso llevar a cabo una búsqueda exhaustiva de la totalidad de los Convenios Colectivos posteriores que se han ido negociando en cada uno de los Subsectores que integran el Sector de la Enseñanza Privada, incluidos, según los casos, los respectivos acuerdos retributivos, las tablas y revisiones salariales, con objeto de poder obtener en cada una de las materias abordadas una visión específica de la evolución que han sufrido.

Esto ha significado, por una parte, que el citado Estudio y las fuentes que se emplearon para su realización, y, en particular, los Convenios que se analizaron en el mismo, han sido esenciales a la hora de realizar este trabajo y han permitido comprobar, en unos casos, la evolución que han sufrido las materias, en otros, la práctica inamovilidad de las mismas, y, en otros, el tratamiento de ciertas materias que se presentan en determinados Subsectores como novedosas teniendo en cuenta la referida regulación contenida en los Convenios analizados en el año 2002; finalmente, esto ha hecho posible comprobar cómo han variado o no las conclusiones a las que se llegó en el momento de realizar el Estudio. Por otra parte, que ha sido preciso realizar un análisis singularizado de los Convenios para cada una de las materias objeto de tratamiento con objeto de constatar la evolución de las mismas, lo que, a su vez, ha dotado al trabajo de una cierta complejidad. Sobre todo porque el objetivo perseguido no era analizar Convenio por Convenio en cada una de las materias y reflejar lo que señala cada uno de ellos en este trabajo, sino una vez realizado ese análisis plasmar la valoración global obtenida en cada uno de los casos en función de las mencionadas materias y ofrecer una visión generalizada de las mismas en relación al periodo objeto de estudio y teniendo siempre como referente los mencionados Convenios analizados en el Estudio del año 2002.

Partiendo de esta premisa, es cierto que, en un primer momento, la realización de este estudio puede parecer sencilla si sólo se tiene en cuenta que existen Subsectores en los que, al margen de la enorme cantidad de acuerdos retributivos, que también requieren su análisis, únicamente se ha negociado un Convenio Colectivo en relación al analizado en el Estudio anterior, o, se ha prorrogado el que se analizó, por lo que esto implica que, desde este punto de vista las fuentes que han de estudiarse, bien son las que ya fueron objeto de estudio en el Estudio referido, o bien son escasas, dado que puede existir tan sólo un Convenio posterior en el periodo que ahora se analiza. Sin embargo, esta no es la realidad presente en la generalidad de los variados Subsectores objeto de análisis. Por el contrario, si se consideran los Convenios analizados en relación al Estudio señalado lo más habitual es que en los distintos Subsectores se hayan ido negociando diferentes Convenios Colectivos; lo que significa que a la hora de abordar este estudio se han tenido que analizar para cada uno de los Subsectores una diversidad de Convenios Colectivos que han ido sucediéndose hasta el 1 de septiembre de 2008. Es más, desde su encargo, puede afirmarse que el trabajo ha tenido un carácter dinámico en el sentido de que ha sido necesario ir incorporando al estudio los diferentes Convenios y acuerdos retributivos que se han ido publicando a lo largo de su elaboración; lo que, a

su vez, ha hecho necesario en algunos casos modificar las valoraciones generales obtenidas.

En definitiva, a la vista de lo señalado, el referido Estudio del año 2002 y los Convenios analizados en ese momento han sido esenciales para la realización del trabajo. Así como la totalidad de los Convenios Colectivos posteriores, incluidos todos los publicados hasta la fecha señalada, junto a las respectivas revisiones y tablas salariales, así como los correspondientes acuerdos retributivos. De todos ellos queda constancia de forma detallada en el Anexo I que se incluye en este trabajo. Por último, también se ha recurrido a los diferentes Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva con objeto de constatar su seguimiento en el sector de la Enseñanza Privada, si bien, tal y como consta en el trabajo, se ha incidido fundamentalmente en el relativo al año 2005, como se indicó en el encargo de la Comisión.

## **20. VALORACIONES CRÍTICAS**

## 20. VALORACIONES CRÍTICAS

### Primera.

En relación a la *estructura de la negociación colectiva*:

1. La negociación colectiva del Sector de la Enseñanza Privada es una negociación horizontalmente dispersa ya que el Sector se subdivide en once Subsectores; diez, si como puede sostenerse con fundamento, el Subsector de Escuelas de Turismo ha desaparecido, integrado en el Subsector de Universidades e Investigación. Tales Subsectores son los de: Enseñanza Privada Concertada; Educación Universitaria e Investigación; Centros de Educación Especial; Enseñanza de Peluquería, Estética, Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos; Enseñanza y Formación no Reglada; Colegios Mayores Universitarios Privados; Universidades Privadas, centros Universitarios Privados y Centros de Formación de Postgraduados; Asistencia y Educación Infantil; Enseñanza Privada no Concertada; y Autoescuelas. Esta división en Subsectores no es ni mucho menos obligada y es susceptible de simplificación como lo han puesto de manifiesto los Convenios Colectivos Autonómicos de la Enseñanza Privada de Cataluña y del País Vasco, que han integrado en un mismo Convenio, aunque en el ámbito de la respectiva Comunidad Autónoma, varios de los Subsectores de nivel nacional. Concretamente los Subsectores de Enseñanza Privada, sea o no Concertada, de Enseñanza no Reglada, de Educación Infantil, de Música, de Colegios Mayores Universitarios Privados. La existencia de estos Convenios Autonómicos pone de manifiesto la posibilidad técnica, y la mejora de regulación, de un proceso de integración interna del Sector en el plano convencional.

2. La negociación colectiva Subsectorial está, por otra parte, fuertemente centralizada ya que predominan (o sólo existen, lo que es más significativo) Convenios Colectivos Estatales. En efecto, existen Subsectores en los que la negociación en el ámbito infraestatal es inexistente, rigiéndose el conjunto de las empresas y centros exclusivamente por el Convenio Estatal; es el caso de los Subsectores de Educación Universitaria e Investigación; de Enseñanza de Peluquería, Estética y otras materias; de Colegios Mayores Universitarios Privados; y de Universidades Privadas y Centros Universitarios Privados y Centros de Formación de Postgraduados. En pocos Subsectores existe una negociación a niveles inferiores, pudiendo destacarse sólo el Subsector de la Enseñanza Privada Concertada, donde no sólo existen Convenios Autonómicos, sino que el Convenio Estatal permite la negociación de una amplia gama de Acuerdos, en el nivel autonómico, en relación con retribuciones, jornada, licencias, jubilaciones, etc. Acuerdos que se han multiplicado en los últimos años y que han ampliado la gama de materias más allá de lo puramente retributivo. También en los Subsectores de Educación Especial y de Enseñanza y Formación no Reglada existe una negociación colectiva infraestatal, normalmente autonómica (el caso del Subsector de Educación Especial) o de empresa (el supuesto de la Enseñanza no Reglada). Incluso existe una manifestación, poco relevante y escasamente innovadora, de negociación colectiva provincial, como sucede en el Subsector de las Autoescuelas. La negociación puramente empresarial es, en consecuencia, muy escasa.

3. La centralización de la negociación colectiva en el Subsector se debe, entre otras razones, a las reglas de articulación y de estructuración de la negociación colectiva contenidas en los Convenios Colectivos Estatales de cada Subsector. De forma habitual

se trata de reglas rígidas, que, o bien no permiten otra negociación inferior durante la vigencia del Convenio Estatal; o si la permiten, lo hacen con grandes limitaciones, que en muchos caso no son sino la transcripción de lo establecido en el art. 84 del ET. Además, varios de los Convenios Estatales exigen de los futuros convenios infraestatales que respeten el contenido del Convenio Estatal como contenido mínimo necesario; lo que, obviamente, dificulta mucho los procesos de descentralización negocial.

4. La división subsectorial no ha impedido, poniendo de manifiesto su artificialidad, que el contenido material de los diversos Convenios Estatales sea muy semejante; de manera que existe, pese a la diferencia formal entre convenios, una convergencia real de contenidos. La semejanza entre convenios llega a ser, en algún caso, copia o reproducción literal, lo que ejemplifica lo superfluo de la propia diferencia. Por otra parte, el contenido negocial de los sucesivos Convenios Estatales evidencia una cierta petrificación de los mismos ya que, pese a la continua sucesión de convenios, gran parte de su contenido (por no decir, todo menos el salario) se reitera sin modificación alguna. Lo que hace dudar de la necesidad de establecer duraciones muy cortas a tales Convenios. Lo cierto es que, en este tema, el Sector y los variados Convenios Estatales Subsectoriales se caracterizan por establecer, y de forma paulatinamente más amplia, duraciones de van desde los tres a los cinco años. La estabilidad convencional que ello refleja se proyecta también, de forma negativa ahora, sobre el contenido de los convenios que se mantiene inalterado, haciendo innecesaria prácticamente la renovación convencional. La inmovilidad de los contenidos se refleja de forma muy especial en determinados Subsectores, particularmente los que menos justifican una negociación separada o los que son expresión de un tipo de negociación arcaica en cuanto a nivel y contenidos, como es el caso de los convenios colectivos de Autoescuelas.

5. Los Convenios del Sector de la Enseñanza Privada no se caracterizan por su complejidad en relación con los ámbitos funcional, personal, territorial y temporal. De hecho, la regulación de estas materias ocupa muy poco espacio y se cubre con fórmulas lacónicas y breves. Sólo algunas referencias a la articulación interna, no particularmente desarrollada y algunos casos de exclusión subjetiva del ámbito del convenio de que se trate, son ejemplos de cláusulas algo más complejas que las habituales en los Convenios Subsectoriales para abordar estas cuestiones.

## **Segunda.**

Tal como se ha venido afirmando, 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 unanimidad 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.

### **Tercera.**

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 denunciados 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). Ejemplo este último que evita la denominada rotación objetiva en la sucesión de contratos temporales. Una realidad a la que se dedica, tras la reforma de 2006, el art. 15.5 ET y que, como consecuencia del escaso tiempo transcurrido, parece no haber permeabilizado lo suficiente en las mesas de negociación. Es cierto que algún articulado ya se refiere a esta nueva regla imperativa, como es el caso del art. 8 del VI Convenio colectivo de Colegios Mayores Universitarios, en el que se incluso mejora incluso la disposición legal pues no discrimina determinadas fórmulas contractuales excluidas del cómputo de los 24 meses, pero el papel de la negociación ha de referirse más al supuesto anterior, en el que delega de forma expresa el segundo párrafo del art. 15.5 ET, y sobre el que habrá de estarse en el futuro.

#### **Cuarta.**

En cuanto al *periodo de prueba y al cese anticipado o dimisión del trabajador*. El primero 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. Así como a las normas sobre sucesión de contratos prestación de servicios docentes, materia poco abordada pero que a buen seguro, se convertirá cada vez más en objeto constante del mercado de servicios.

### **Quinta.**

En *materia de retribuciones*, extraer las conclusiones de un análisis del tipo del que se 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.

1. Quizás el primer dato a resaltar, por obvio que resulte 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. Se hace referencia 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.

2. Todavía en relación con estas cuestiones, que a veces se ha 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.

3. 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.

4. 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 sí 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.

5. 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.

6. 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.

7. 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 nullos, 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 asalarización 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 sobremanera 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 entre 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 complementos 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.

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.

8. 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 perplejidad, 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 razones 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.**

**Sexta.**

En cuanto a la materia de *tiempo de trabajo*:

1. El tratamiento del tiempo de trabajo es subsectorial dada la estructura de la negociación colectiva del Sector de la Enseñanza Privada. Además, la regulación de este tema se encuentra en convenios estatales, salvo en algunos Subsectores (Educación Privada y Educación Especial). Naturalmente que esta cuestión se regula por los convenios colectivos de empresa, en los casos en que existen, que son pocos, como en el Subsector de Enseñanza y Formación no Reglada. Esto significa que los convenios estatales o autonómicos no cumplen el papel de establecer las reglas generales en

materia de tiempo de trabajo, a desarrollar por convenios de ámbito inferior, sino que se aborda completa y hasta el último detalle en los convenios subsectoriales estatales o autonómicos que corresponda.

2. En cuanto al detalle de la regulación, la fijación de la jornada no suele ser anual, al margen que el convenio expresa la cuantía de horas/año de trabajo; pero es una referencia que hay que matizar, en su carga de flexibilidad y de distribución irregular del tiempo de trabajo, ya que los convenios suelen incorporar numerosas limitaciones a esa distribución: máximo diario de horas; máximo semanal total; máximo semanal de horas lectivas en el caso de personal docente; tipo de jornada; descanso diario y semanal; vacaciones amplias, especialmente respecto de los docentes. Los ejemplos de jornadas flexibles, teniendo como manifestación las llamadas bolsas de horas a disposición de la empresa, son muy escasas. Lo que sí recogen con frecuencia los convenios colectivos es la atribución al empresario de la facultad de establecer el horario, a veces de forma exclusiva, más habitualmente previa información o consulta a los trabajadores y, en los menos de los casos, mediante negociación con los representantes.

3. Es frecuente que los convenios colectivos incluyan en un mismo texto jornadas de trabajo y condiciones relacionadas con el tiempo de trabajo diferentes, componiendo una especie de mosaico de situaciones que hacen artificialmente complejo el convenio de que se trate. Mucho más cuando las diferencias son escasas y de detalle. La diferencia entre personal docente y no docente se traduce muy llamativamente en el tema del tiempo de trabajo; como también, la de docentes con diversa dedicación, o la de docentes de distinto tipo de enseñanzas. Esta característica de complejidad es particularmente llamativa en convenios como el de Educación Especial o de Atención a Discapacitados ya que, al existir tres tipos de centros (de asistencia, de empleo y educativos) son tres también los regímenes de jornada. Lo mismo sucede con los convenios autonómicos de la Enseñanza Privada, los cuales al integrar en un mismo convenio a distintos Subsectores, no han conseguido todavía eliminar las diferencias, en algún caso poco racionales, entre horarios y jornadas.

4. La regulación de las vacaciones está dominada por una ampliación del tiempo dedicado a las mismas ya que casi no existe ningún convenio que prevea sencillamente el tiempo estándar de vacaciones retribuidas establecido en el ET. Por el contrario, el tiempo vacacional es más amplio (justamente el doble: dos meses) para muchos de los casos de personal, docente. En todo caso, el mes de vacaciones se ve ampliado por un considerable número de días añadidos, bien con carácter general, bien asociados a los periodos de vacaciones escolares o lectivas. Este beneficio, establecido sobre todo a favor del personal docente, alcanza también, aunque en menor medida al personal no docente, donde se suele diferenciar también entre titulados y resto del personal.

5. La disciplina de los permisos retribuidos y de las reducciones de jornada es repetitiva de lo que establece el ET y muy superficial. Salvo el añadido de algunas mejoras (en días), o en situaciones (permisos para acompañar a los hijos al médico, por ejemplo), se trata de una regulación pobre; y mucho más lo es la referida a la reducción de jornada, salvo en el caso de cuidado de hijo.

6. La multiplicidad de convenios subsectoriales no supone establecer enormes diferencias entre unos y otros en materia de jornada. Antes al contrario, la regulación es

muy semejante, de forma que puede hablarse de una cierta homogeneización o convergencia material, configurando una especie de formato común en la regulación del tiempo de trabajo. Una regulación, por otra parte, bastante tradicional y poco innovadora en cuanto a las variedades de jornadas (no se prevén las jornadas flexibles en beneficio del trabajador), a los instrumentos e flexibilización de las mismas, o a la participación de los trabajadores en su determinación. De manera que, en fin, puede decirse del conjunto de los convenios del Sector de la Enseñanza Privada que el tema del tiempo de trabajo se reduce a un enfoque clásico que pivota sobre tres cuestiones: tiempo cuantitativo; descansos y, sobre todo, vacaciones; permisos en la línea de lo establecido en el ET.

### **Séptima.**

En materia **de igualdad y derechos fundamentales:**

1. Hay una carencia casi absoluta de regulaciones orientadas a proteger derechos fundamentales de los trabajadores, salvo en el caso, más declarativo que otra cosa, del derecho a la libre afiliación sindical. En cuanto a los demás derechos fundamentales, no hay ninguna mención en los convenios colectivos, llamando particularmente la atención la ausencia de toda referencia a la dignidad, la intimidad, o la libertad de expresión; ni siquiera en el repertorio de infracciones laborales en relación, por ejemplo, con el acoso moral y sexual.

2. Respecto del derecho a la igualdad de trato, sólo un convenio del Sector se refiere a la tutela de esta igualdad, en el ámbito de la contratación y del ingreso al trabajo; y también sólo uno crea una Comisión de igualdad para articular acciones con este objetivo. Por lo que se refiere a la igualdad de trato y de oportunidades por razón de género, tampoco hay ningún convenio que trate la cuestión de forma articulada y directa. No hay medidas de garantía de esa igualdad de oportunidades, no hay medidas de acción positiva, ni procedimientos de solución de las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, ni planes de promoción o de formación específicos. Tampoco hay muchos convenios en, en materia de igualdad, vayan más allá de declaraciones generales, o de acciones para eliminar el sexismo en la terminología convencional. Donde sí, en cambio, que los convenios del Sector tienen un desarrollo razonable es en las medidas referidas a la protección de las situaciones específicas de las mujeres (embarazo, maternidad, lactancia) como a la conciliación de la vida laboral y familiar (permisos, excedencias, reducciones de jornada).

### **Octava.**

En relación a la materia relativa a la ***prevención de riesgos laborales:***

1. Es posible afirmar que en la mayoría de las regulaciones convencionales existe una absoluta inamovilidad si se compara con las regulaciones que les preceden. El mayor problema que presenta esta situación es que los sujetos negociadores en muchos casos ni siquiera se ocupan de aportar respuestas a las singularidades y problemas presentes en el sector. Es decir, en la mayoría de los casos se sigue haciendo una remisión a la regulación contenida en la LPRL y en su normativa de desarrollo, o directamente se reproduce, como ya se venía haciendo, el contenido de estas normas, sin aportar nada nuevo en términos de mejora, o precisión de esas normas. En definitiva, los

sujetos optan por reproducir de forma literal el contenido de las anteriores regulaciones convencionales del sector que, a su vez, no hacen más que recoger el contenido de las citadas normas.

2. De todos modos, también es cierto que, en algunos casos, los sujetos negociadores introducen ciertas modificaciones con respecto a las regulaciones convencionales precedentes, pero sólo tienen un carácter formal, no aportan mejoras, ni solucionan los problemas que se presentan en esas regulaciones; lo que implica que, en realidad, los cambios introducidos carecen de operatividad. En otros, regulan aspectos que, a pesar de presentarse como novedosos, tan sólo vienen a recoger en mayor o menor medida ciertas modificaciones normativas, sin aportar soluciones específicas para el Sector partiendo de las previsiones legales y reglamentarias. Y, en otros, como es el caso de las enfermedades propias del Sector, los sujetos negociadores siguen prestándoles atención, si bien en este caso tampoco se produce un avance al respecto. Es decir, se sigue haciendo referencia a la necesidad de que determinadas enfermedades se consideren como enfermedades profesionales, pero no se va más allá, ya que no se ocupan, como sería deseable, de los aspectos preventivos de estas enfermedades; al margen de que se les considere o no como enfermedades profesionales. En algunos casos, los sujetos negociadores siguen ocupándose de la creación de órganos paritarios y colegiados, esto es, de Comisiones de Seguridad y Salud laboral, si bien, optan por reproducir el contenido de las regulaciones convencionales anteriores, aunque, también es cierto que, en algún supuesto, se amplían las competencias de la Comisión.

3. Sin embargo, al margen de lo señalado, en algunos casos se puede apreciar cómo los sujetos negociadores comienzan a prestar atención a los riesgos de carácter psicosocial. Riesgos que habitualmente habían pasado desapercibidos para estos. De todos modos, esa atención es bastante limitada, por una parte, porque son muy escasos los Convenios en los que existe una regulación al respecto, y, por otro, porque tan sólo se ocupan de alguno de esos riesgos. En concreto, se hace referencia al acoso moral. No obstante, hay que señalar que esto supone un avance con respecto a las regulaciones anteriores, sobre todo por el cambio que supone en cuanto a la percepción de la importancia de los mismos por parte de los sujetos negociadores, y no tanto por el contenido de alguno de los Convenios que, en realidad, sólo se limita a aportar una definición al respecto.

#### **Novena.**

En cuanto a la materia de *mejoras voluntarias y acción social*, la regulación convencional prevista en el Subsector de la Enseñanza Privada para el año 2008, relativa a la materia concreta de Protección Social, no presenta grandes cambios respecto a la ya analizada para el año 2002; antes al contrario, se observa, como regla general, cierto grado de inmovilismo en el contenido actual de la negociación colectiva. Salpicado. De este modo, la práctica generalidad de los convenios vigentes del Sector siguen centrando toda su atención, cuando el objeto de regulación lo constituyen las denominadas “Mejoras Voluntarias”, en las tradicionales prestaciones de incapacidad temporal, maternidad y jubilación. Este continuismo cabe predicarse igualmente cuando la negociación se proyecta respecto al capítulo de las denominadas “Mejoras Sociales” (o acción social de la empresa). En realidad, se trata de mejoras que, como ya se pudo apreciar en el estudio previo del año 2002, se suceden en la práctica totalidad de los

convenios del sector de la enseñanza privada, consecuencia directa de la finalidad educativa y del tipo de centros en los que dicha actividad se desarrolla.

### **Décima.**

En materia de **movilidad geográfica**:

1. En general, como ya venía sucediendo, los Convenios Colectivos del Sector de la Enseñanza privada apenas se ocupan de la misma. Las escasas referencias a la citada movilidad que pueden encontrarse en la regulación convencional del Sector tan sólo sirven para recordar que existe una regulación legal contenida en el art. 40 del ET, o que se trata de una materia excluida de la negociación en determinados ámbitos; igual que se establece en el art. 84 del ET. Es decir, desde este punto de vista la labor de los pocos Convenios en los que se recogen esas referencias es la de, en unos casos, reproducir lo previsto en el citado art. 84 del ET y, en otros, la de hacer una remisión genérica a la regulación contenida en el ET, sin mayor concreción. Es más, en este caso la regulación convencional además de no añadir nada nuevo al respecto, ni siquiera tiene una función de carácter didáctico como ocurre en otras materias en las que se reproduce lo previsto en la norma; tan sólo en algún caso se transcribe alguna parte de la regulación prevista en el ET, para acudir de nuevo a la remisión a dicha regulación.

2. Algunos Convenios sí establecen una regulación de lo que los negociadores denominan movilidad geográfica, pero lo más característico de dichos Convenios es que emplean un concepto de traslado que no obedece al que se recoge en el art. 40 del ET. En unos casos, porque no es necesario que exista un cambio de residencia, si bien se extienden ciertas garantías establecidas para el traslado propiamente dicho; en otros, porque obedece a unas causas distintas a las contempladas en el citado art. 40 del ET. Incluso en algún caso se mezclan aspectos de la movilidad funcional y de la movilidad geográfica, estableciendo, a su vez, diferentes causas de traslado que difieren de las establecidas en la regulación legal y, por tanto, del mencionado concepto. En definitiva, de uno u otro modo, los sujetos negociadores hacen referencia a traslado pero dicho traslado no se corresponde con el regulado en el art. 40 del ET. De todas formas, también hay que señalar que algunos Convenios mencionan de forma expresa los denominados desplazamientos, sin embargo, a diferencia de lo que sucede con los traslados, los sujetos negociadores no proporcionan ningún tipo de definición, que obedezca a la regulación legal o que se aparte de la misma, ni se detienen en ningún aspecto específico de la misma para concretarlo. En realidad esa referencia tan sólo se encuentra conectada con los gastos que ocasionan dichos desplazamientos y, a su vez, con las dietas que el trabajador va a percibir.

### **Undécima.**

Lo mismo sucede con otra materia como es la *modificación sustancial de condiciones de trabajo*, ya que como en el caso de los desplazamientos los Convenios Colectivos, o bien ni siquiera la mencionan o si lo hacen, en los dos únicos casos en los que esto sucede, no se detienen en absoluto en su regulación, tan sólo hacen referencia a la misma con objeto de establecer qué se considera movilidad funcional. Por lo demás los Convenios vigentes no contienen ningún tipo de previsión al respecto, con lo que, desde este punto de vista no se aprecian cambios con respecto a la regulación establecida en los Convenios que les preceden.

## **Duodécima.**

Pocos cambios se observan en materia de *suspensiones contractuales*. Una vez más, la negociación colectiva del sector de la enseñanza privada vuelve a concentrar las previsiones sobre esta materia, cuando lo hace, en aquellas causas directamente relacionadas con el trabajador, y más específicamente, las relativas a las situaciones de incapacidad temporal y de protección social de la mujer trabajadora embarazada (básicamente maternidad y, con menor frecuencia, riesgo durante el embarazo). Como ya se señalara en el análisis previo, la razón que explica la presencia de la tutela dirigida a la mujer trabajadora embarazada se encuentra en el carácter fuertemente feminizado de este sector. En cuanto a la posible incidencia de las modificaciones introducidas por la LOIMH hay que decir que la ausencia de cualquier referencia a la prestación de paternidad en la regulación convencional vigente, si bien se explica por el carácter relativamente reciente de esta prestación, lo que ha impedido su lógica incorporación en la práctica generalidad de los convenios del sector, negociados con anterioridad a la aprobación de la LOIMH en el año 2007, no parece sin embargo que vaya a tener un enorme impacto en posteriores negociaciones de este Sector de la Enseñanza Privada; el carácter fuertemente feminizado del sector hace pensar que el ejercicio de este derecho de suspensión contractual por parte de los trabajadores que integran su ámbito de aplicación apenas si va a tener incidencia alguna en el desarrollo habitual de la actividad profesional. Lo mismo cabe predicarse de la otra de las modificaciones introducidas por la citada LOIMH, esto es, la prestación de riesgo durante la lactancia que presenta una regulación prácticamente idéntica a la ya existente de riesgo durante el embarazo. Así pues, si se tiene en cuenta la escasa presencia de una regulación expresa que hasta el momento ha recibido la contingencia de riesgo durante el embarazo en la negociación colectiva del Sector de la Enseñanza Privada, (como un supuesto más de suspensión del contrato) resulta fácil prever que la que haya de recibir la nueva situación protegida de riesgo durante la lactancia no va a correr una suerte diferente.

## **Decimotercera.**

En relación a las **excedencias voluntarias**:

1. Los Convenios Colectivos vigentes del Sector de la Enseñanza Privada siguen regulando con bastante detalle las excedencias voluntarias, lo que ya venía sucediendo en los Convenios Colectivos que les preceden. Se sigue haciendo referencia, tanto a la excedencia voluntaria, de una forma genérica, como a ciertos subtipos de excedencia voluntaria para las que los sujetos negociadores se han ocupado de especificar la concreta causa a la que obedecen. De este modo se establece una conexión de la excedencia voluntaria con circunstancias específicas en las que se puede encontrar, o por las que puede verse afectado el trabajador que en algunos casos tienen cierta relación con el puesto de trabajo que desempeña, y, al mismo tiempo, con el propio Sector. Esta diferenciación da lugar, a su vez, a una diversificación en el propio tratamiento de la excedencia, de tal forma que a la hora de analizar los Convenios se puede apreciar de forma clara, por una parte, la existencia de una regulación de la excedencia voluntaria, y por otra, de los citados subtipos de esta excedencia.

2. Comparada con la regulación contenida en los Convenios anteriores, la regulación actual tiene unos claros rasgos de continuidad e inamovilidad, de tal forma que en muchas ocasiones los sujetos negociadores reproducen fielmente la regulación

anterior. Es más, en algunos Convenios que recogen de manera más o menos literal la regulación contenida en el art. 46.2 del ET con respecto a la excedencia voluntaria, los sujetos negociadores ni siquiera tienen en cuenta en ciertos casos las modificaciones introducidas por la LOIMH, a pesar de ser posteriores a esta norma. De esta forma, el carácter didáctico que podían tener estos Convenios, en estos momentos tan sólo puede llevar a la confusión de los trabajadores a los que se les aplica. No obstante, algunos Convenios también contienen ciertas mejoras con respecto a la regulación anterior prevista en el antiguo art. 46.2 del ET que siguen siendo aplicables a la vista de la regulación actual, sobre todo en cuanto al tiempo que debe haber transcurrido con respecto al disfrute de la anterior excedencia.

3. La mayoría de los Convenios siguen estableciendo una serie de reglas de carácter procedimental en las que se han producido ciertas variaciones que habitualmente se encuentran vinculadas con los mencionados subtipos de excedencias voluntarias que se presentan en forma de mejoras en relación a la regulación convencional anterior. Se sigue manteniendo la diversidad de reglas, que se acentúa para los supuestos específicos de este tipo de excedencia; lo que distancia esta regulación en mayor medida de la prevista para la excedencia voluntaria de forma genérica. Esto se aprecia en relación al procedimiento para solicitar la excedencia. No obstante, de forma generalizada se puede observar como el momento de inicio del disfrute de la excedencia se encuentra vinculado a aspectos propios del Sector, de modo que, desde este punto de vista, atiende en mayor medida a las necesidades del mismo, sobre todo a las organizativas, que a las personales que pueden determinar la causa de excedencia voluntaria. Del mismo modo, también se puede constatar cómo los Convenios recogen plazos para reingresar, e incluso ciertas formalidades. Aún así, en muchos Convenios se establece la posibilidad de que las partes puedan acordar otra cosa en relación a los plazos relativos al inicio y a la finalización de la excedencia, con lo que en estos casos parece posible que los aspectos organizativos a los que se ha hecho referencia pasen a un segundo plano y se priorice las necesidades del trabajador; lo que, a su vez, permite un tratamiento individualizado, que, no obstante, dependerá de la voluntad del empresario que desee llegar a un acuerdo.

4. En general, las mayores singularidades y especificidades en la regulación convencional del Sector de la Enseñanza Privada en relación a la excedencia voluntaria se presentan en los diferentes subtipos de esta excedencia, tanto en relación a la regulación legal de la excedencia voluntaria como a la regulación convencional de la misma de forma genérica. De hecho, en algunos casos la regulación de los mismos suele ser más beneficiosa para el trabajador, sobre todo porque se tiene en cuenta la causa específica que determina la excedencia (lo que se refleja en aspectos tales como el tiempo mínimo o máximo de duración, o el hecho de que el tiempo de excedencia compute a efectos de antigüedad).

#### **Decimocuarta.**

En cuanto a las materias de *solución de conflictos y comisión paritaria*:

1. La negociación colectiva del Sector de la Enseñanza Privada no se caracteriza por introducir en los textos convencionales procedimientos o sistemas de gestión de los conflictos de trabajo, salvo las competencias que se atribuyen a la Comisión Paritaria. Al margen de este órgano, la mayoría de los convenios, aunque no todos, se adhieren a

los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo, ya sea el nacional o los autonómicos que procedan según el ámbito del convenio.

2. Las Comisiones Paritarias del convenio aparecen en todos ellos, entre otras razones por existirlo así el ET. Diversas son, en cambio, las competencias que se asignan a las Comisiones Paritarias, reflejando la diferente relevancia que se atribuye a la misma. Así, existen convenios que establecen competencias muy genéricas, reproduciendo estrictamente el mandato legal; otros, añaden a esas competencias genéricas otras particulares, sobre todo en lo relativos a clasificación profesional, contratación temporal y cláusulas de descuelgue. Muchos menos son los convenios que otorgan a las Comisiones Paritarias competencias tanto generales como concretas en número relevante. Puede decirse, pues, que la presencia de las Comisiones Paritarias en los convenios colectivos del Sector de la Enseñanza Privada es de un nivel competencia relativo, limitándose la más de las veces (salvo la asignación de algunos de los temas que se han citado) a una función, genérica e inconcreta, de interpretación y aplicación del convenio colectivo. Pocas veces la Comisión Paritaria da el paso para convertirse en un instrumento de solución de los conflictos de trabajo, tanto individuales como colectivos.

#### **Decimoquinta.**

Con respecto a la **dimisión del trabajador:**

1. Es otra de las materias de las que se suelen ocupar los Convenios Colectivos del Sector, aunque también es cierto que en algunos de ellos sigue existiendo una ausencia de tratamiento. Sin embargo, si se analizan los diferentes Convenios esa carencia de tratamiento en realidad sigue siendo algo excepcional, ya que lo que se detecta en los Convenios es una preocupación por parte de los sujetos negociadores por establecer aspectos tales como la forma y el plazo de preaviso, y las obligaciones que surgen para el empresario, así como las consecuencias del incumplimiento de estas previsiones; preocupación que ya se ponía de manifiesto en los Convenios analizados en el Estudio relativo a la Negociación Colectiva del Sector en el año 2002.

2. En cuanto al preaviso, la forma escrita sigue siendo la opción mayoritaria en los Convenios Colectivos vigentes, lo mismo que la existencia de una gran diversidad de regulaciones en cuanto al plazo de preaviso. En este sentido, hay que destacar que los sujetos negociadores suelen establecer un determinado plazo partiendo de diferentes criterios, lo que, al mismo tiempo, da lugar a una diversificación en el tratamiento de los trabajadores. Diversificación que se proyecta en muchos casos tanto dentro de un concreto Subsector, como, más aún, entre los distintos Subsectores que conforman el Sector de la Enseñanza Privada. La propia variedad de criterios ya determina la existencia de distintas regulaciones. Es más, ni siquiera en los casos en los que se emplea el mismo criterio se aprecia una identidad en cuanto al citado plazo de preaviso. En definitiva, la regla general es el establecimiento de un plazo de preaviso, salvo escasas excepciones; plazo que varía en función de diferentes criterios y que, a su vez, arroja como consecuencia en este aspecto una gran diversidad de regulaciones dentro del Sector.

3. Los Convenios también contemplan las consecuencias derivadas del incumplimiento de la obligación de preavisar. En este caso también se sigue apreciando

una continuidad con respecto a la regulación anterior, de modo que el resultado del incumplimiento es la reducción de la liquidación en la cuantía que corresponde al importe de un número determinado de días de salario por cada día de retraso en el preaviso. La diversidad en este aspecto también está presente en el mayor o menor número de los citados días a los que hacen referencia los Convenios, así como en la existencia o no de límites para efectuar el descuento. De este modo, aunque la regla general es el mencionado descuento, la variedad en las regulaciones en el sentido señalado y el juego o no de los citados límites da lugar a que las consecuencias para el trabajador para un mismo incumplimiento sean más o menos negativas en función de la regulación convencional, aún partiendo de la misma regla. De todos modos, a esa diversidad hay que sumar el hecho de que los Convenios recojan reglas específicas y diferencias tanto en relación al plazo de preaviso como a su incumplimiento para los casos de acceso al funcionariado; reglas que operan como excepciones a las generales a las que se ha hecho referencia e incrementan la diversificación en el tratamiento. Reglas que, en algunos casos, se configuran como novedosas en relación a la regulación convencional anterior para algunos Subsectores.

4. Los Convenios siguen manteniendo la obligación del empresario que recibe el preaviso de abonar al trabajador la liquidación al finalizar la relación laboral. Esta es la regla general, aunque en algunos casos se establecen obligaciones adicionales de carácter condicionado. Igualmente se contempla en caso de incumplimiento por parte del empresario, un derecho del trabajador a ser indemnizado, así como un límite en relación a la obligación de indemnizar. Pues bien, en este supuesto, se puede constatar la existencia de una mayor uniformidad en la regulación en los Convenios. Es cierto que existe cierta diversidad pero en realidad se presenta como algo residual. En definitiva, lo que predomina en este aspecto es una amplia homogeneidad en la regulación convencional del Sector; lo mismo que ya se apreciaba en los Convenios vigentes en el año 2002.

#### **Decimosexta.**

En materia de *extinción de la relación de trabajo por razón de jubilación*, una vez más, la negociación colectiva del Sector de la Enseñanza Privada prevé las fórmulas de anticipación de la edad establecidas en la Ley, especialmente, las vinculadas a planes de fomento de empleo (caso de la jubilación parcial y la jubilación a los 64 años). Sigue teniendo presencia, la denominada jubilación convencional o forzosa a los 65 años; menor incidencia, prácticamente nula, presenta la prolongación de la vida laboral más allá de los 65 años; salvo los supuestos de profesores de reconocido prestigio (eméritos) o porque así lo acuerden trabajador y centro de trabajo. Las especialidades que rodean el desempeño de la actividad educativa (vinculadas generalmente al estrés) justifican la necesidad de articular fórmulas que faciliten la salida de los trabajadores antes de alcanzar la edad mínima legal pensionable.

#### **Decimoséptima.**

En cuanto a la regulación prevista en los Convenios Colectivos del Sector en relación a las *infracciones y sanciones* puede afirmarse que sigue existiendo una continuidad con respecto a la regulación contenida en los Convenios anteriores. Como también es habitual en otros sectores diferentes al que en este caso es objeto de estudio, se establecen listados de infracciones laborales, así como las correspondientes

sanciones. Ahora bien, la diferencia en este aspecto con respecto a la regulación que se establece al respecto en otros sectores la constituyen una gran parte de las conductas que aparecen tipificadas, ya que se trata de incumplimientos o cumplimientos defectuosos propios del Sector, y, en particular, directamente conectados con la labor docente, al margen de que a la vista de la diversidad de tareas que la integran sean bastante numerosas y diferentes las posibles infracciones, si bien en muchos casos suele existir una coincidencia en las diferentes regulaciones convencionales. La diversidad se produce en mayor medida cuando los sujetos negociadores tienen en cuenta las características del concreto Subsector, lo que se manifiesta en el establecimiento de infracciones de carácter singular para el mismo. La homogeneidad en relación a las infracciones que se recogen en los diferentes Convenios es bastante amplia en cuanto a aquellas que no tienen una conexión directa con el Sector o con el concreto Subsector, sino que se trata de infracciones que suelen incluirse de forma generalizada en las regulaciones convencionales ya que constituyen incumplimientos más genéricos. No obstante, llama la atención el hecho de que los cambios que se introducen en los Convenios Colectivos vigentes con respecto a los anteriores precisamente inciden en este tipo de incumplimientos.

En cuanto a las sanciones, lo mismo que en los Convenios vigentes en el año 2002, también puede apreciarse una amplia diversidad, si bien destaca un aspecto común a las diferentes regulaciones Convencionales. Los sujetos negociadores han conferido al empresario un margen de actuación bastante amplio que se pone de manifiesto, en unos casos, en la posibilidad que se presenta en algunos Convenios de reducir la sanción, y, en otros, en el hecho de que en la mayoría de los Convenios se suelen establecer diferentes opciones para el empresario a la hora de sancionar tanto las conductas leves, graves, como muy graves. Si bien, en este último caso, puede afirmarse que es la regla general, ya que los Convenios establecen la posibilidad de optar entre dos o tres sanciones. Por último, hay que señalar que el procedimiento sancionador, también sigue siendo otro de los aspectos que aborda la regulación convencional, ya sea para reproducir las previsiones legales al respecto o para contemplar una serie de exigencias adicionales que suelen dar lugar a una ampliación del derecho de información de los representantes de los trabajadores, y/o a la extensión de ciertas garantías previstas para estos a cualquier trabajador.

## **ANEXO I: FUENTES**

**1.- EMPRESAS DE ENSEÑANZA PRIVADA SOSTENIDAS TOTAL O PARCIALMENTE CON FONDOS PÚBLICOS**

- **IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con Fondos Públicos BOE 17 octubre 2000, núm. 249; rect. BOE 19 diciembre 2000 , núm. 303.**
- Acuerdo sobre complementos salariales correspondientes a la Comunidad Autónoma de Extremadura remitidos por la Comisión Paritaria del IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos. BOE 25 junio 2002, núm. 151.
- Acuerdo sobre complemento salarial correspondiente a la Comunidad Autónoma de Extremadura remitido por la Comisión Paritaria del IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos dando cumplimiento a la disposición adicional sexta del citado Convenio. BOE 7 agosto 2003, núm. 188.
- Acuerdo sobre complemento salarial correspondiente a la Comunidad Autónoma de La Rioja remitido por la Comisión Paritaria del IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, dando cumplimiento a lo previsto en el artículo 61 y en la disposición transitoria tercera del citado Convenio. BOE 2 diciembre 2003, núm. 288.
- Acuerdo sobre complemento salarial correspondiente a la Comunidad Autónoma de La Rioja remitido por la Comisión Paritaria del IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. BOE 2 abril 2004, núm. 80.
- Corrección de errores de la Resolución de 25-2-2003, que dispone la inscripción en el Registro y publicación de los Acuerdos sobre complementos salariales correspondientes a las Comunidades Autónomas de La Rioja y Valencia, remitidos por la Comisión Paritaria del IV Convenio Colectivo de Enseñanza Privada. BOE 30 abril 2003, núm. 103.
- Acuerdo sobre el complemento salarial correspondiente a la Comunidad Autónoma de La Rioja (disposición adicional sexta del IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos). BOE 24 noviembre 2005, núm. 281.
- Acuerdos Salariales, correspondientes a las Comunidades Autónomas de la Región de Murcia y Andalucía, remitidos por la Comisión Paritaria del IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. BOE 15 abril 2004, núm. 91.
- Acuerdo sobre complemento salarial correspondiente a la Comunidad Autónoma de Castilla y León del IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos. BOE 25 febrero 2003, núm. 48.

- «Acuerdo de 17-3-2004, entre la Consejería de Educación y las Organizaciones Patronales y Sindicales más representativas, relativo a la gestión de la paga extraordinaria por antigüedad en la empresa establecida en el artículo 61 del IV Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. BO. Castilla y León 2 abril 2004, núm. 64.
- Acuerdo sobre la paga extraordinaria por antigüedad en la empresa, prevista en el artículo 61 del IV Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. BO. del Principado de Asturias 3 abril 2004, núm. 79.
- Acta de 18-3-2004, que hace referencia a los incrementos de los complementos salariales en el ámbito de la CAIB y al Calendario de abono de la Paga de 25 años de Antigüedad en la empresa, dentro del ámbito funcional del Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. BO. Illes Balears 3 abril 2004, núm. 47.
- Acuerdos sobre complementos salariales correspondientes a las Comunidades Autónomas de Murcia e Islas Baleares remitidos por la Comisión Paritaria del IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. BOE 28 abril 2004, núm. 103.
- Acuerdo sobre la paga extraordinaria por antigüedad correspondiente a la Comunidad Autónoma de Castilla y León, remitido por la Comisión Paritaria del IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. BOE 10 junio 2004, núm. 140.
- Acuerdo sobre el complemento salarial correspondiente a la Comunidad Valenciana remitido por la Comisión Paritaria del IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. BOE 15 diciembre 2004, núm. 301.
- Acuerdo sobre la paga extraordinaria por antigüedad correspondiente a la Comunidad Autónoma de Aragón, remitido por la Comisión Paritaria del IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. BOE 10 noviembre 2004, núm. 271.
- Acuerdo sobre complemento salarial correspondiente a la Comunidad Autónoma de La Rioja remitido por la Comisión Paritaria del IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. BOE 15 diciembre 2004, núm. 301.
- Acuerdos correspondientes a la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias, de la Comisión Paritaria del IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. BOE 13 enero 2005, núm. 11.
- Acuerdo entre la Consellería de Educación y Ordenación Universitaria y las organizaciones patronales y sindicales de la enseñanza privada concertada de la

Comunidad Autónoma de Galicia, sobre la paga extraordinaria por antigüedad en la empresa. DO. Galicia 15 abril 2005, núm. 72

- Acuerdo sobre complemento salarial correspondiente a la Comunidad Autónoma de Andalucía, del IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. BOE 6 mayo 2005, núm. 108.
- Acuerdo sobre complemento salarial correspondiente a las ciudades de Ceuta y Melilla remitido por la Comisión Paritaria del IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. BOE 10 febrero 2006, núm. 35.
- Acuerdo salarial para los años 2004 y 2005, del Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos. BOE 10 marzo 2006, núm. 59.
- Acuerdo sobre complemento salarial para el personal no docente correspondiente a la Comunidad de Madrid, en cumplimiento de lo establecido en el IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. BOE 5 junio 2006, núm. 133.
- Acuerdo sobre complemento salarial correspondiente a la Comunidad Autónoma de Cantabria del IV Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. BOE 26 junio 2006, núm. 151.
- Acuerdo sobre complemento salarial correspondiente a la Comunidad Autónoma de Navarra en cumplimiento de lo establecido en la disposición adicional sexta del IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. BOE 15 agosto 2006, núm. 194.
- Acuerdo sobre complemento salarial correspondiente a la Comunidad Autónoma de Aragón en cumplimiento de lo establecido en la disposición adicional sexta del IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. BOE 15 agosto 2006, núm. 194.
- Acuerdo sobre complemento salarial correspondiente a las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, dando cumplimiento a lo previsto en la Disposición Adicional Sexta del IV Convenio colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. BOE 7 septiembre 2006, núm. 214.
- Acuerdo sobre complementos retributivos para el año 2006, correspondiente a la Comunidad Autónoma de La Rioja, remitido por la Comisión Paritaria del IV Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. BOE 17 noviembre 2006, núm. 275.
- Acuerdo sobre complemento retributivo para el año 2006, correspondiente a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia del IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. BOE 20 marzo 2007, núm. 68.

- **V Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos BOE 17 enero 2007, núm 15.**
- Anexo VII sobre las tablas salariales del 2º ciclo de la ESO sin régimen de concierto para el año 2006, del V Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. BOE 14 marzo 2007, núm. 63.
- Tablas salariales para 2007 del V Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. BOE 12 abril 2007, núm. 88.
- Acuerdo sobre complementos retributivos correspondiente a la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias del V Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. BOE 11 julio 2007, núm. 165.
- Acuerdo sobre complementos retributivos para el año 2007, correspondiente a la Comunidad Foral de Navarra, del V Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. BOE 18 julio 2007, núm. 171.
- Acuerdo sobre complementos retributivos correspondiente a la Comunidad Autónoma de La Rioja remitido por la Comisión Paritaria del V Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. BOE 15 agosto 2007, núm. 195.
- Acuerdo sobre complementos retributivos para 2007 (personal de administración y servicios) correspondiente a la Comunidad Autónoma de La Rioja remitido por la Comisión Paritaria del V Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. BOE 22 agosto 2007, núm. 201.
- Acuerdo sobre complementos retributivos para el año 2007, correspondiente a las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, establecido en el V Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. BOE 18 septiembre 2007, núm. 224.
- Complemento retributivo para el año 2007, correspondiente a la Comunidad de Madrid del V Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. BOE 27 octubre 2007, núm. 258.
- Acuerdo correspondiente a la Comunidad Autónoma de Andalucía del V Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. BOE 19 diciembre 2007, núm. 303.
- Acuerdos correspondientes a la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias del V Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. BOE 21 diciembre 2007, núm. 305.

- Acuerdos correspondientes a la Comunidad Autónoma de La Rioja del V Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. BOE 16 enero 2008, núm. 14.
- Acuerdo sobre actualización de determinados complementos de plus de residencia correspondiente a las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, remitido por la Comisión Paritaria del V Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. BOE 4 febrero 2008, núm. 30.
- Acuerdo sobre mejoras salariales sociales correspondiente a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, remitido por la Comisión Paritaria del V Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. BOE 4 febrero 2008, núm. 30.
- Acuerdo sobre paga por antigüedad correspondiente a la Comunitat Valenciana remitido por la comisión paritaria del V Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. BOE 20 marzo 2008, núm. 69.
- Tablas salariales de 2008, del V Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. BOE 23 abril 2008, núm. 98.
- Acuerdo sobre condiciones laborales para los años 2008, 2009 y 2010 y sobre la calidad de la enseñanza, correspondiente a la Comunidad Autónoma de Galicia, remitido por la Comisión Paritaria del V Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. BOE 30 mayo 2008, núm. 131.
- Acuerdos referidos al complemento retributivo para el año 2008, del personal de administración y servicios y del personal docente en pago delegado, correspondientes a la Comunidad Autónoma de La Rioja remitidos por la Comisión Paritaria del V Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. BOE 18 agosto 2008, núm. 199.
- Acuerdo sobre las retribuciones del profesorado de la enseñanza privada concertada correspondiente a la Comunidad Autónoma de Andalucía remitido por la Comisión Paritaria del V Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. BOE 18 agosto 2008, núm. 199.
- Acuerdo sobre los complementos retributivos para el año 2008, del personal docente en pago delegado y sobre los complementos de plus de residencia, correspondiente a las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla remitido por la Comisión Paritaria del V Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. BOE 19 agosto 2008, núm. 200.

**\*\* PACTOS COLECTIVOS NAVARRA:**

- Pacto Colectivo de Trabajo para el sector «Enseñanza Privada Concertada» de la Comunidad Foral de Navarra. BO. Navarra 17 septiembre 2003, núm. 119.
- Pacto Colectivo de Trabajo para el sector «Enseñanza Privada Concertada». BO. Navarra 29 diciembre 2004, núm. 156.
- Pacto Colectivo para el sector «Enseñanza Privada Concertada», de la Comunidad Foral de Navarra. BO. Navarra 23 diciembre 2005, núm. 153.
- Pacto Colectivo de Trabajo para el sector «Enseñanza Privada Concertada», de la Comunidad Foral de Navarra. BO. Navarra 13 febrero 2006, núm. 19.
- Pacto Colectivo del sector «Enseñanza Privada Concertada», de Navarra. BO. Navarra 16 mayo 2007, núm. 61.

**2. CENTROS DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN**

- **X Convenio Colectivo Estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación. BOE 22 febrero 2000, núm. 45.**
- Revisión salarial del X Convenio Colectivo de ámbito estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación. BOE 22 febrero 2001, núm. 46.
- **XI Convenio Colectivo Estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación. BOE 9 junio 2004, núm. 139.**
- Revisión salarial para el año 2005, del XI Convenio Colectivo de ámbito estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación. BOE 28 abril 2005, núm. 101.
- **XII Convenio colectivo estatal para los centros de educación universitaria e investigación. BOE 9 enero 2007, núm. 8.**
- Tablas salariales correspondientes al 2007, del XII Convenio colectivo estatal para los centros de educación universitaria e investigación. BOE 10 abril 2007, núm. 86.

**3. ESCUELAS DE TURISMO**

- **II Convenio Colectivo Estatal para las Escuelas de Turismo. BOE 24 septiembre 2002, núm. 229.**
- Revisión Salarial para 2004 del II Convenio Colectivo para las Escuelas de Turismo. BOE 23 marzo 2004, núm. 71.

#### **4.- ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

- **X Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Personas con Discapacidad. BOE 19 febrero 2003, núm. 43.**
- **XI Convenio colectivo de centros de asistencia, atención, diagnóstico, rehabilitación y promoción de personas con discapacidad. BOE 21 marzo 2005, núm. 68.**
- Acuerdo sobre complemento salarial correspondiente a la Comunidad de Madrid remitido por la Comisión Paritaria del XI Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Personas con Discapacidad. BOE 14 septiembre 2005, núm. 220.
- Acuerdo retributivo para 2006, correspondiente a la Comunidad de Madrid, del XI Convenio colectivo de centros de asistencia, atención, diagnóstico, rehabilitación y promoción de personas con discapacidad. BOE 29 junio 2006, núm. 154.
- **XII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad. BOE 27 junio 2006, núm. 152.**
- Corrección de errores de la Resolución de 5-5-2006 (RCL 2006\1290), que dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. BOE 14 septiembre 2006, núm. 220.
- Acuerdo sobre pacto de mejora salarial correspondiente a la Comunidad Autónoma de Aragón, del XII Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. BOE 18 septiembre 2006, núm. 223.
- Acuerdo sobre pacto de mejora salarial correspondiente a la Comunidad Autónoma de Asturias del XII Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. BOE 27 abril 2007, núm. 101.
- Acta de Mejora de Ámbito Autonómico del XII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad. BO. Illes Balears 9 junio 2007, núm. 86.
- Revisión salarial del XII Convenio Colectivo general de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad. BOE 17 julio 2007, núm. 170.
- Acuerdo sobre complemento retributivo correspondiente a la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias remitido por la Comisión Paritaria del XII Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. BOE 16 noviembre 2007, núm. 275.
- Revisión salarial y tablas salariales definitivas para el año 2007 del XII Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. BOE 7 abril 2008, núm. 84.

- Actualización del complemento específico y plus de residencia correspondiente a la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, para 2007, del XII Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. BOE 5 julio 2008, núm. 162.

## **5. ATENCIÓN ESPECIALIZADA FAMILIA, INFANCIA Y JUVENTUD**

- **I Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la Familia, Infancia y Juventud en la Comunidad Valenciana. (DO. Generalitat Valenciana 13 febrero 2002, núm. 4189).**
- **II Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la Familia, Infancia y Juventud, en la Comunidad Valenciana. (DO. Generalitat Valenciana 17 agosto 2004, núm. 4821).**
- Acuerdo de la Comisión Negociadora de las tablas salariales prevista en el artículo 4º del vigente II Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el Ámbito de la Familia, Infancia y Juventud, sobre revisión salarial para el año 2005 y actualización por diferencias de IPC para el año 2004. DO. Generalitat Valenciana 8 julio 2005, núm. 5045.
- Acuerdo de la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el Ámbito de la Familia, la Infancia y la Juventud en la Comunidad Valenciana sobre actualización por diferencias del IPC para el año 2005. DO. Generalitat Valenciana 13 julio 2006, núm. 5302.
- Acuerdo de Revisión Salarial para el año 2006 del Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el Ámbito de la Familia, Infancia y Juventud. DO. Generalitat Valenciana 4 marzo 2008, núm. 5716
- Acuerdo de tablas salariales 2007 y revisión de conceptos extrasalariales para los años 2006 y 2007 del Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el Ámbito de la Familia, Infancia y Juventud. DO. Generalitat Valenciana 17 abril 2008, núm. 5744.

## **6. ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

- **Convenio Colectivo para Centros de Atención a personas con discapacidad de Valencia. DOGV 7 noviembre 1997.**
- **II Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunidad Valenciana. DO. Generalitat Valenciana 9 febrero 2001, núm. 3936.**
- Revisión Salarial para el año 2002 del II Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunidad Valenciana. DO. Generalitat Valenciana 17 enero 2003, núm. 4420.

- Revisión salarial para el año 2003 del II Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunidad Valenciana. DO. Generalitat Valenciana 1 octubre 2003, núm. 4599.
- **III Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunidad Valenciana. DO. Generalitat Valenciana 28 octubre 2004, núm. 4872.**
- Acuerdo de la Comisión Paritaria del III Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas, sobre la interpretación del plus de festividad previsto en el artículo 64 del mismo. DO. Generalitat Valenciana 8 julio 2005, núm. 5045.
- Revisión salarial para el año 2005 del Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunidad Valenciana. DO. Generalitat Valenciana 13 enero 2006, núm. 5176.
- **IV Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunidad Valenciana. DO. Generalitat Valenciana 1 junio 2006, núm. 5271.**
- Revisión salarial para el año 2006 del IV Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunidad Valenciana. DO. Generalitat Valenciana 16 noviembre 2006, núm. 5389.
- Revisión salarial para el año 2007 del IV Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunidad Valenciana. DO. Generalitat Valenciana 26 noviembre 2007, núm. 5647.

## **7. EDUCACIÓN ESPECIAL**

- **Convenio colectivo de trabajo para el sector de escuelas de educación especial para los años 2000 a 2001. (DO. Generalitat de Catalunya 7 febrero 2001, núm. 3322, [pág. 1617]; rect. DO. Generalitat de Catalunya 15 mayo 2002 , núm. 3636).**
- **Convenio Colectivo de trabajo del sector de las escuelas de educación especial de Cataluña para el año 2002. DO. Generalitat de Catalunya 23 mayo 2003, núm. 3890.**
- **Convenio Colectivo de trabajo del sector de las escuelas de educación especial de Cataluña para el año 2003. DO. Generalitat de Catalunya 9 octubre 2003, núm. 3984.**
- **Convenio Colectivo de trabajo del sector de las escuelas de educación especial de Cataluña para el año 2004. DO. Generalitat de Catalunya 16 agosto 2004, núm. 4197.**

- **Convenio Colectivo de trabajo del sector de las Escuelas de educación especial para el año 2005. DO. Generalitat de Catalunya 29 septiembre 2005, núm. 4479.**
- **Convenio colectivo de trabajo del sector de las Escuelas de educación especial para los años 2006 y 2007. DO. Generalitat de Catalunya 4 octubre 2006, núm. 4733.**
- **Revisión salarial para 2007 del Convenio colectivo de trabajo para el sector de las escuelas de educación especial. DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2007, núm. 4959.**

#### **8. TALLERES PARA DISMINUIDOS**

- **Convenio Colectivo de trabajo de talleres para disminuidos psíquicos de Catalunya para los años 2001-2002. DO. Generalitat de Catalunya 21 mayo 2002, núm. 3639.**
- **VI Convenio Colectivo de trabajo del sector de talleres para disminuidos psíquicos de Cataluña para los años 2003-2004. DO. Generalitat de Catalunya 9 noviembre 2005, núm. 4506.**
- **VII Convenio Colectivo de trabajo del sector de talleres para disminuidos psíquicos de Cataluña para el año 2005. DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2006, núm. 4711.**
- **Pacto de eficacia limitada para los talleres para discapacitados psíquicos de Cataluña, para los años 2006-2008. DO. Generalitat de Catalunya 22 julio 2008, núm. 5178.**

#### **9. CENTROS DE ASISTENCIA, FORMACIÓN, REHABILITACIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN A DEFICIENTES MENTALES Y DISMINUIDOS**

- **Convenio colectivo de centros de asistencia, formación, rehabilitación, protección y atención a deficientes mentales y disminuidos físicos y sensoriales de Barcelona para 1995 y 1996. DO. Generalitat de Catalunya 20 enero 1998, núm. 2560.**

#### **10. PELUQUERÍA, ESTÉTICA, MÚSICA, ARTES APLICADAS Y OFICIOS ARTÍSTICOS**

- **IV Convenio Colectivo para los Centros de Enseñanzas de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos. BOE 2 mayo 2002, núm. 105.**

- Revisión Salarial del IV Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos. BOE 5 abril 2003, núm. 82.
- Revisión salarial del IV Convenio Colectivo de Centros de Enseñanza de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos. BOE 20 mayo 2004, núm. 122.
- **V Convenio colectivo estatal para los centros de enseñanzas de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y artes aplicadas y oficios artísticos. BOE 2 julio 2007, núm. 157.**
- Revisión salarial del V Convenio Colectivo Estatal para los Centros de Enseñanza de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos. BOE 26 junio 2008, núm. 154.

## ***11. ENSEÑANZA Y FORMACIÓN NO REGLADA***

- **IV Convenio Colectivo de Enseñanza y Formación no Reglada. BOE 21 febrero 2001, núm. 45.**
- Revisión salarial del IV Convenio Colectivo de Enseñanza y Formación no Reglada. BOE 1 mayo 2002, núm. 104.
- **V Convenio Colectivo de Enseñanza y Formación no Reglada. BOE 13 febrero 2004, núm. 38.**
- Revisión salarial para 2004, del V Convenio Colectivo de Enseñanza y Formación no Reglada. BOE 26 agosto 2004, núm. 206.
- Revisión salarial para el 2005, del V Convenio Colectivo de Enseñanzas y Formación no Reglada. BOE 2 agosto 2005, núm. 183.
- **VI Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada. BOE 30 junio 2007, núm. 156.**
- Revisión salarial para el año 2008 del VI Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada. BOE 21 julio 2008, núm. 175.

## ***12. COLEGIOS MAYORES UNIVERSITARIOS***

- **IV Convenio Colectivo de Colegios Mayores Universitarios. BOE 1 octubre 2001, núm. 235.**
- Acta de 4 de marzo de 2003, donde se recogen los acuerdos de revisión Salarial del Convenio Colectivo Nacional de Colegios Mayores Universitarios Privados. BOE 5 abril 2003, núm. 82.

- **V Convenio Colectivo de Colegios Mayores Universitarios Privados. BOE 27 octubre 2004, núm. 259.**
- Revisión Salarial del V Convenio Colectivo Nacional de Colegios Mayores Universitarios privados.  
BOE 24 junio 2005, núm. 150.
- Revisión salarial para el año 2006 del V Convenio Colectivo Nacional de Colegios Mayores Universitarios Privados. BOE 24 marzo 2006, núm. 71.
- **VI Convenio colectivo de Colegios Mayores Universitarios. BOE 24 octubre 2007, núm. 255.**
- Revisión salarial para el año 2008, del Convenio colectivo nacional de colegios mayores universitarios. BOE 26 marzo 2008, núm. 74.

### **13. UNIVERSIDADES PRIVADAS**

- **III Convenio Colectivo de Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de Formación de Postgraduados. BOE 20 septiembre 2001, núm. 226.**
- **III Convenio Colectivo Nacional de Universidades Privadas, Centros Universitarios y Centros de Formación Postgraduados. BOE 24 septiembre 2002, núm. 229.**
- **IV Convenio Colectivo Nacional de Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de Formación de Postgraduados. BOE 4 agosto 2004, núm. 187.**
- Corrige errores en la Resolución de 20-7-2004, que dispone la inscripción en el Registro y publicación del IV Convenio Colectivo Nacional de Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de Formación de Postgraduados. BOE 29 septiembre 2004, núm. 235.
- Revisión salarial del III Convenio Colectivo Nacional de Universidades Privadas, Centros Universitarios y Centros de Formación Postgraduados. BOE 24 septiembre 2002, núm. 229.
- **V Convenio colectivo de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados. BOE 18 enero 2006, núm. 15.**
- Revisión salarial del V Convenio colectivo de Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de Formación de Postgraduados. BOE 23 junio 2006, núm. 149.
- Revisión salarial del V Convenio Colectivo de Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de Formación de Postgraduados. BOE 20 marzo 2007, núm. 68.

- Tablas salariales para el 2008, del V Convenio Colectivo Nacional de Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de Formación de Postgraduados. BOE 13 marzo 2008, núm. 63.

#### ***14. CENTROS DE ASISTENCIA Y EDUCACIÓN INFANTIL***

- **VII Convenio Colectivo de ámbito estatal de Centros de Asistencia y Educación Infantil. BOE 27 noviembre 2002, núm. 284.**
- Acuerdo retributivo para el año 2003, correspondiente a la Comunidad Autónoma de Madrid remitido por la Comisión Paritaria del VII Convenio Colectivo de Centros de Asistencia y Educación Infantil. BOE 2 julio 2003, núm. 157.
- Corrección de errores en la Resolución de 13-6-2003, que dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo retributivo para el año 2003, correspondiente a la Comunidad Autónoma de Madrid, remitido por la Comisión Paritaria del VII Convenio Colectivo de Centros de Asistencia y Educación Infantil. BOE 5 agosto 2003, núm. 186.
- **VIII Convenio Colectivo de ámbito estatal de Centros de Asistencia y Educación Infantil. BOE 22 agosto 2003, núm. 201.**
- **IX Convenio Colectivo, de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil. BOE 6 mayo 2005, núm. 108.**
- Acuerdo retributivo para el año 2005, en el ámbito geográfico de la Comunidad de Madrid remitido por la Comisión Paritaria del IX Convenio colectivo, de ámbito estatal, de Centros de Asistencia y Educación Infantil. BOE 27 abril 2006, núm. 100.
- **X Convenio colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil. BOE 7 junio 2007, núm. 136.**
- Tablas salariales de 2008, del X Convenio colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil. BOE 24 abril 2008, núm. 99.

#### ***15. ENSEÑANZA PRIVADA SIN NINGÚN NIVEL CONCERTADO O SUBVENCIONADO***

- **VII Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado. BOE 28 mayo 2002, núm. 127.**
- Corrige errores de la Resolución 7-5-2002, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado. BOE 27 junio 2002, núm. 153.

- Revisión salarial del VII Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado. BOE 21 marzo 2003, núm. 69.
- Corrección de errores en la Resolución de 31-3-2004, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la revisión salarial para el año 2004, del VII Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Privada sin ningún nivel concertado o subvencionado. BOE 26 mayo 2004, núm. 127.
- **VIII Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado. BOE 26 abril 2006, núm. 99.**
- Tablas salariales del 2007, del Convenio colectivo de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado. BOE 10 abril 2007, núm. 86.
- Tablas salariales correspondientes al año 2008 del VIII Convenio colectivo estatal de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado. BOE 5 marzo 2008, núm. 56.

#### ***16. AUTOESCUELAS. ÁMBITO ESTATAL***

- **XVIII Convenio Colectivo de Autoescuelas. BOE 13 agosto 2002, núm. 193.**
- Corrección de errores en la Resolución de 26-7-2002, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de Autoescuelas. BOE 17 septiembre 2002, núm. 223.
- Revisión salarial del XVIII Convenio Colectivo Nacional de Autoescuelas. BOE 6 junio 2003, núm. 135.
- **XIX convenio colectivo de Autoescuelas. BOE 1 diciembre 2004, núm. 289.**
- **XX Convenio colectivo Nacional de Autoescuelas. BOE 24 febrero 2006, núm. 47.**
- Revisión salarial de 2006, del XX Convenio Colectivo Nacional de Autoescuelas. BOE 12 mayo 2006, núm. 113.
- Revisión salarial para 2007, del XX Convenio colectivo nacional de autoescuelas. BOE 1 junio 2007, núm. 131.

#### ***17. AUTOESCUELAS: VIZCAYA***

- **Convenio Colectivo para el sector de Autoescuelas-Escuelas de Conductores de Bizkaia. BO. Bizkaia 22 abril 2002, núm. 75.**

- **Convenio Colectivo para el sector de Autoescuelas-Escuelas de Conductores de Bizkaia para los años 2004-2006. BO. Bizkaia 9 febrero 2006, núm. 28.**
- Revisión salarial del Convenio Colectivo para el sector de Autoescuelas-Escuelas de Conductores de Bizkaia. BO. Bizkaia 10 abril 2006, núm. 70.
- **Convenio Colectivo para el sector de Autoescuelas-Escuelas de Conductores de Bizkaia. BO. Bizkaia 3 abril 2007, núm. 66.**
- Revisión salarial del Convenio Colectivo para el sector de Autoescuelas-Escuelas de Conductores de Bizkaia. BO. Bizkaia 18 febrero 2008, núm. 34.

#### **18. AUTOESCUELAS: GRANADA**

- **XVIII Convenio Colectivo provincial para actividad de Autoescuelas. BO. Granada 26 marzo 2002, núm. 46.**

#### **19. AUTOESCUELAS: VALENCIA**

- **Convenio Colectivo del Sector de Autoescuelas de Valencia (2001). BO. Valencia 23 agosto 2001, núm. 200.**
- Revisión salarial del Convenio Colectivo del sector de Autoescuelas de Valencia. BO. Valencia 15 junio 2001, núm. 141.
- Revisión salarial del Convenio Colectivo del sector de Autoescuelas de Valencia. BO. Valencia 10 mayo 2005, núm. 109-Suplemento 1.
- **Convenio Colectivo de trabajo del sector de Autoescuelas de la provincia de Valencia 2005-2006. BO. Valencia 23 junio 2006, núm. 148-Suplemento 2.**
- Tablas salariales 2006. BO. Valencia 28 marzo 2007, núm. 74-Suplemento 1.

#### **20. AUTOESCUELAS: GUIPÚZCOA**

- **Convenio Colectivo del sector de Autoescuelas de Guipúzcoa. BO. Gipuzkoa 25 marzo 2003, núm. 57.**
- Interpreta art. 8 del Convenio Colectivo del sector de Autoescuelas de Guipúzcoa. BO. Gipuzkoa 11 agosto 2003, núm. 150.
- Corrección de errores del Convenio Colectivo del sector de Autoescuelas de Guipúzcoa. BO. Gipuzkoa 30 abril 2003, núm. 80.
- **Convenio Colectivo del sector de Autoescuelas de Guipúzcoa (2004). BO. Gipuzkoa 11 octubre 2004, núm. 196.**

- Revisión salarial del Convenio Colectivo del sector de Autoescuelas de Guipúzcoa. BO. Gipuzkoa 7 marzo 2005, núm. 44.
- **Convenio Colectivo del sector de Autoescuelas de Guipúzcoa (2006). BO. Gipuzkoa 18 septiembre 2006, núm. 177.**
- Revisión salarial del Convenio Colectivo del sector de Autoescuelas de Guipúzcoa. BO. Gipuzkoa 26 febrero 2007, núm. 40.

## ***21. ENSEÑANZA PRIVADA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CATALUÑA***

- **Convenio colectivo de trabajo de la Enseñanza privada de la Comunidad Autónoma de Cataluña para el año 2001. DO. Generalitat de Catalunya 30 marzo 2001, núm. 3359.**
- Revisión salarial del Convenio colectivo de trabajo de la Enseñanza Privada de la Comunidad Autónoma de Cataluña. DO. Generalitat de Catalunya 4 enero 2002, núm. 3546.
- **Convenio Colectivo de trabajo del sector de la enseñanza privada de Cataluña para los años 2002-2004. DO. Generalitat de Catalunya 27 octubre 2003, núm. 3996; rect. DO. Generalitat de Catalunya 20 enero 2004, núm. 4052.**
- Acuerdo de revisión salarial para el año 2004 del Convenio Colectivo de trabajo del sector de la enseñanza privada de la comunidad autónoma de Cataluña. DO. Generalitat de Catalunya 29 noviembre 2004, núm. 4270.
- **Convenio Colectivo de trabajo del sector de la enseñanza privada de la Comunidad Autónoma de Cataluña para el año 2005. DO. Generalitat de Catalunya 5 enero 2005, núm. 4295; rect. DO. Generalitat de Catalunya 28 abril 2005, núm. 4373.**
- Tablas salariales para el año 2005 para los centros de enseñanza privada de Cataluña con algún nivel concertado o subvencionado y para los centros de enseñanzas no regladas de Cataluña. DO. Generalitat de Catalunya 4 mayo 2005, núm. 4377; rect. DO. Generalitat de Catalunya 13 septiembre 2006, núm. 4717.
- **Convenio colectivo de trabajo del sector de enseñanza privada de Cataluña para el año 2006. DO. Generalitat de Catalunya 19 septiembre 2006, núm. 4721.**
- Convenio colectivo de trabajo para el sector de la enseñanza privada de Cataluña para el año 2007. DO. Generalitat de Catalunya 27 mayo 2008, núm. 5139.

## **22. ENSEÑANZA PRIVADA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAIS VASCO**

- **Convenio Colectivo de la Enseñanza Privada de la Comunidad Autónoma del País Vasco para el año 2002. BO. País Vasco 27 febrero 2003, núm. 42.**
- Anexo de Música, año 2002, del Convenio Colectivo de la «Enseñanza Privada de Euskadi». BO. País Vasco 27 febrero 2003, núm. 42
- **Convenio Colectivo de la enseñanza privada de la Comunidad Autónoma del País Vasco para el año 2003. BO. País Vasco 6 septiembre 2004, núm. 170.**
- **Convenio Colectivo de «Centros Privados de Enseñanza Reglada de la CAPV para el año 2004. BO. País Vasco 13 septiembre 2004.**
- Anexo para Centros de Enseñanzas Musicales reglada y no reglada, año 2004, al Convenio Colectivo de «Centros Privados de Enseñanza Reglada de la CAPV». BO. País Vasco 1 marzo 2005, núm. 41.
- Anexo para Centros de Enseñanzas Musicales, Regladas y No Regladas del Convenio Colectivo de Centros Privados de Enseñanza Reglada de Euskadi para el 2005. BO. País Vasco 23 enero 2006, núm. 15.
- **Convenio Colectivo de Centros Privados de Enseñanza Reglada de Euskadi para el 2005. BO. País Vasco 8 septiembre 2005, núm. 171.**

## **23. CONVENIOS COLECTIVOS FOREM ANDALUCÍA**

- **III Convenio Colectivo FOREM Andalucía. Años 2001-2004. BOJA 27 diciembre 2001, núm. 148.**
- **IV Convenio Colectivo FOREM Andalucía. Años 2005-2008. BOJA 25 noviembre 2005, núm. 231.**
- Modificación del art. 5.º y creación del 5.º bis del IV Convenio Colectivo de la Forem- Andalucía. BOJA 20 noviembre 2007, nº 281.

## **24. CONVENIOS COLECTIVOS DE LA EMPRESA TALLERES PROTEGIDOS GUREAK**

- **Convenio Colectivo de la Empresa “Talleres protegidos Gureak”. BO Guipúzcoa 11 abril 2002, núm. 66.**
- **Convenio Colectivo para el personal de Talleres protegidos Gureak. BO Guipúzcoa 8 febrero 2005, núm. 25.**
- **Convenio Colectivo para el personal de Talleres protegidos Gureak. BO Guipúzcoa 7 agosto 2008, núm. 150.**

## **25. CONVENIOS COLECTIVOS DE LA EMPRESA FUCOMI**

- **Convenio Colectivo de la empresa Fucomi- Fundación Comarcas Mineras. BOPA 7 noviembre 2001, núm 258.**
- **Modificación de un artículo del texto del Convenio Colectivo de la Fundación Comarcas Mineras, FUCOMI. BOPA 31 enero 2003, núm. 35.**
- **Convenio Colectivo del personal de la Fundación Comarcas Mineras. BOPA 17 noviembre 2004, núm. 267.**

## **26. OTROS CONVENIOS COLECTIVOS: FOREM**

### **• ASTURIAS:**

- **Convenio Colectivo de la Empresa Fundación Formación y Empleo Asturias (FOREM ASTURIAS). BOPA 6 agosto 2007, núm. 183.**
- **Modificación del artículo 16 del Convenio colectivo de la Empresa Fundación Formación y Empleo Asturias (FOREM ASTURIAS). BOPA 5 abril 2008, núm. 79.**

### **• CASTILLA Y LEON:**

- **I Convenio Colectivo Fundación Formación y Empleo (FOREM CYL). BOCyL 1 julio 2005, núm. 127.**

### **• CASTILLA-LA MANCHA:**

- **Convenio Colectivo de la Fundación Formación y Empleo de Castilla-La Mancha. DOCM 18 noviembre 2005, núm. 233.**

### **• GALICIA:**

- **Convenio de la Empresa de la Fundación para la Formación y el Empleo de Galicia (FOREM Galicia), DOG. 7 octubre 2002, núm. 193.**
- **Convenio de la Empresa de la Fundación para la Formación y el Empleo de Galicia (FOREM Galicia) 2006-2008, DOG. 26 julio 2006, núm. 143.**

### **• NAVARRA:**

- **Convenio Colectivo de la Empresa “Fundación Forem-Navarra”, de Pamplona. BON 4 junio 2003, núm. 70.**
- **Convenio Colectivo de la Empresa “Fundación Forem-Navarra”, de Pamplona. BON 7 marzo 2005, núm. 28.**

- **VALENCIA:**

- V Convenio Colectivo de la Fundación Formación y Empleo del País Valencià (FOREM PV) para el año 2001. DOCV 23 noviembre 2001, núm. 4131.
- VI Convenio Colectivo de la Fundación Formación y Empleo del País Valencià (FOREM, PV) para los años 2002 y 2003. DOCV 20 septiembre 2002, núm. 4340.
- Revisión Salarial para el personal del Convenio Colectivo de la Fundación Formación y Empleo del País Valencià (FOREM, PV) para el año 2003. DOCV 27 junio 2003, núm. 4532.
- **VII Convenio Colectivo de la Fundación Formación y Empleo PV (FOREM, PV). DOCV 13 octubre 2004, núm. 4861.**
- **VIII Convenio Colectivo de la Fundación FOREM, PV. DOCV 1 junio 2006, núm. 5271.**
- Revisión salarial para el año 2007 del Convenio Colectivo de la Fundación FOREM PV. DOCV 19 abril 2007, núm. 5493.
- Revisión salarial para 2007 del personal docente para la formación ocupacional en el Convenio Colectivo de la Fundación FOREM PV. DOCV 19 junio 2007, núm. 5537.
- Revisión salarial para el año 2008 del Convenio Colectivo de la Fundación FOREM PV. DOCV 17 abril 2008, núm. 5744.