



Convenio Colectivo Enseñanza Privada de Euskadi

ÁREA	Euskadi	ÁMBITO FUNCIONAL	Autonómico
CÓDIGO	86000145011988	ACTUALIZACIÓN	2004/09/06
VIGENCIA	2003/01/01 — 2003/12/31	DURACIÓN	UN AÑO
PUBLICACIÓN	BOPV 170		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-ensenanza-privada-de-euskadi/		

Resumen

Convenio Colectivo Enseñanza Privada. Última actualización a: 06-09-2004 Vigencia de: 01-01-2003 a 31-12-2003. Duración UN AÑO. Última publicación en BOPV 170.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOPV N.º 170 – lunes 6 de septiembre de 2004)

RESOLUCIÓN de 30 de junio de 2004, del Director de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo de la enseñanza privada de la comunidad autónoma del País Vasco para el año 2003. Expediente C.C.O.C. 8601452.

Visto el expediente referenciado, relativo al Convenio Colectivo «Enseñanza Privada de la Comunidad Autónoma del País Vasco para el año 2003», y

Resultando.- Que con fecha 20 de junio de 2003 tuvo entrada en esta Dirección de Trabajo y Seguridad Social el texto del Convenio Colectivo citado, suscrito el 3 de junio de 2003 por la Comisión Negociadora del mismo, cuyo ámbito territorial comprende los tres Territorios Históricos, así como la documentación consistente en las actas de constitución de la Mesa Negociadora, de firma del Convenio y acuerdo del Consejo de Gobierno de fecha 6 de abril.

Resultando.- Que con fecha 20 de abril de 2004 la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco ha dictado Sentencia correspondiente al proceso n.º 12/2003, relativa a la impugnación del Convenio Colectivo de la Enseñanza Privada del País Vasco para el año 2003, recaída en el proceso iniciado por esta Autoridad Laboral en uso de la facultad discrecional que le confiere el artículo 90.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24

de marzo, en la que se declara «excluidos a los centros de enseñanza no reglada del ámbito funcional del convenio colectivo impugnado, con la consiguiente nulidad parcial del mismo en ese sentido».

Considerando.- Que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en relación con el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de los Convenios Colectivos de trabajo, el Decreto del Gobierno Vasco 39/1981, de 2 de marzo y la Orden de 3 de noviembre de 1982 que lo desarrolla, así como el Decreto 44/2002, de 12 de febrero, por el que se establece la Estructura Orgánica del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, y tras los trámites pertinentes, procede el registro y publicación del citado Convenio Colectivo,

RESUELVO:

1.- Ordenar su inscripción en el Órgano Central del Registro de Convenios Colectivos de Euskadi. A los efectos de seguridad jurídica, se hace constar que en virtud del fallo de la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco de fecha 20 de abril de 2004 quedan excluidos los centros de enseñanza no reglada del ámbito funcional del convenio colectivo.

2.- Notificar a la Comisión Negociadora

3.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

En Vitoria-Gasteiz, a 30 de junio de 2004.

El Director de Trabajo y Seguridad Social,

ADOLFO GONZÁLEZ BERRUETE.

TITULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

CAPITULO I. ÁMBITOS

Artículo 1.º Ámbito territorial.

El presente Convenio se aplicará en los Territorios históricos de Araba, Gipuzkoa y Bizkaia.

Artículo 2.º Ámbito funcional.

Quedan afectados por este convenio los centros de enseñanza privada no universitaria ubicados en la Comunidad Autónoma Vasca, cualesquiera que sea el carácter y nacionalidad de la entidad titular en los que se impartan las siguientes actividades educativas tanto regladas como no regladas:

- a) Primeros ciclos de Educación Infantil incluidos en centros que imparten otros niveles educativos recogidos en este convenio.
- b) Educación Infantil 2.º ciclo.
- c) Educación Primaria.
- d) Educación Secundaria Obligatoria (ESO) y Postobligatoria (ESPO).
- e) Aulas de Educación Especial.

f) Educación Permanente de Adultos.

g) Centros de Enseñanzas Especializadas. Con carácter genérico, no limitativo, quedan expresamente comprendidas las empresas que realicen como actividad principal la prestación de servicios de:

- Euskaltegis.
- Idiomas.
- Informática.
- Hostelería.
- Turismo.
- Peluquería y Estética.
- Academias.

h) Centros de Educación Especial.

i) Centros de Formación Continua y Ocupacional.

j) Colegios Mayores y Menores. Residencias de Estudiantes, Residencias Juveniles y Centros de Protección, Reforma, Seguridad y Apoyo de Menores que estén expresamente calificados así según la legislación vigente.

k) Centros Sociales.

l) Centros de Enseñanzas Musicales y Escuelas de Música.

m) Los centros de enseñanza de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos y otros que impartan enseñanzas homologadas a cualesquiera de las enumeradas en los apartados a) a l).

Los centros de Enseñanzas Especializadas con carácter de no regladas podrán negociar un Convenio de ámbito funcional inferior, dentro del mismo marco territorial.

Las Escuelas de Música podrán negociar un acuerdo anexo al presente convenio en el que se recojan sus especificidades, y se establezcan sus jornadas anual y semanal y sus tablas salariales. Si se llegase a un acuerdo sobre el mencionado anexo durante la vigencia del presente convenio, se incluiría en el mismo.

Quedan excluidos del ámbito del presente Convenio los centros reconocidas como ikastolas y los centros de enseñanza cuyo fin sea la formación de sacerdotes y religiosos.

Artículo 3.º Ámbito personal.

El presente Convenio afectará a todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena, en régimen de contrato de trabajo, en un centro de enseñanza.

Quedan excluidos del presente Convenio, el personal comprendido en el artículo 2.1 de la ley 8/80 de 10 de marzo (Estatuto de los Trabajadores) y los que desempeñen labores de director-gerente, administrador y equivalentes.

Artículo 4.º Ámbito temporal.

Con independencia de la fecha con que sea firmado por las partes o del día que aparezca publicado en el B.O.P.V. el Convenio iniciará su vigencia el día 1 de enero de 2003 abarcando su período de duración hasta el 31 de diciembre de 2003, período que, no obstante, se entenderá prorrogado expresa, temporal y accidentalmente hasta la entrada en vigor del Convenio correspondiente al año 2004.

Los efectos económicos de este Convenio se aplicarán desde el 1 de enero de 2003.

CAPITULO II. DENUNCIA, REVISIÓN Y PRORROGA DEL CONVENIO

Artículo 5.º Prórroga.

El presente Convenio se prorrogará de año en año a partir del 31 de diciembre de 2003 por la tácita, si no mediara expresa denuncia del mismo por cualquiera de las partes representativas con antelación, al menos, de 2 meses al término de su vigencia o al de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 6.º Denuncia.

Denunciado en forma y tiempo tal el Convenio, las partes firmantes se comprometen a constituir la Comisión Negociadora del siguiente Convenio en un plazo no superior a un mes anterior a la fecha del vencimiento del Convenio o de la prórroga.

CAPITULO III. DISCIPLINA Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7.º Organización del trabajo.

La disciplina y organización del trabajo es facultad específica de la entidad titular del centro y se ajustarán a lo previsto en las disposiciones vigentes aplicables a los centros de enseñanza privada de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

CAPITULO IV. COMISIÓN INTERPRETATIVA MIXTA

Artículo 8.º Constitución.

Se constituirá una Comisión Interpretativa Mixta para la interpretación, la mediación, el arbitraje y el seguimiento de lo establecido en el presente Convenio, siendo sus resoluciones vinculantes, debiéndose levantar acta de las reuniones, archivar y registrar los asuntos tratados.

Artículo 9.º Integrantes.

La comisión estará integrada por 6 miembros de las asociaciones y entidades patronales y otros 6 miembros en representación de los sindicatos. Se entiende que las asociaciones patronales y los sindicatos son única y exclusivamente los que suscriban el Convenio y que unas y otros tendrán como mínimo, un puesto en la comisión.

Artículo 10. Funciones.

Serán funciones de esta comisión:

- a) Interpretar lo acordado en este Convenio.
- b) Todas aquellas otras que se señalen en el presente Convenio.

Artículo 11. Funcionamiento

La comisión elaborará su propio reglamento de funcionamiento teniendo en cuenta los principios siguientes:

1. La constitución de la comisión se hará dentro de los 8 días naturales siguientes a la firma del presente Convenio.
2. Actuarán como presidente y secretario los miembros de la comisión que se elijan dentro de ella.
3. Para la validez de los acuerdos se considerará constituida la comisión con la presencia de, al menos, 4 miembros de cada parte, siempre que a su vez representen como mínimo el 50% de los votos de cada parte.
4. Los acuerdos serán tomados por voto cualificado y en función de la representatividad oficial de las organizaciones, requiriéndose para adoptar acuerdos la aprobación del 50%, tanto de la parte empresarial como de la representación de los trabajadores.
5. Será el presidente de la mesa quien haga las convocatorias de la comisión o, en su defecto, cualquiera de ambas partes.
6. El secretario se encargará de comunicar las decisiones.

TITULO II. DEL PERSONAL

CAPITULO I. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 12.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, de conformidad con su titulación y el trabajo desarrollado en el centro, se clasificará en tres grupos:

- * Grupo 1: Personal docente
- * Grupo 2: Personal no docente
- * Grupo 3: Personal del 1.º ciclo de E.I.:

Grupo 1: Personal docente

1.1. Educación Infantil 2.º Ciclo y Primaria:

1.1.1. Profesor/a.

1.2. 1.º Ciclo de ESO

1.2.1. Profesor/a.

1.3. 2.º Ciclo de ESO y Bachillerato

- 1.3.1. Profesor/a titular.
- 1.3.2. Profesor/a adjunto/a, agregado/a o auxiliar.
- 1.4. Ciclos Formativos de grado medio y grado superior y Módulos de garantía social, Centros de Iniciación Profesional y Aulas de Aprendizaje de Tareas:
 - 1.4.1. Profesor/a titular.
 - 1.4.2. Profesor/a adjunto/a o agregado/a.
 - 1.4.3. Profesor/a especialista.
- 1.5. Educación Especial:
 - 1.5.1. Profesor/a titular.
- 1.6. Educación Permanente de Adultos:
 - 1.6.1. Profesor/a titular.
 - 1.6.2. Profesor/a adjunto/a o agregado/a.
- 1.7. Otro Personal:
 - 1.7.1. Prof. Específicos/as: euskera, música, educ. física, idiomas extranjeros.
 - 1.7.2. Orientador educativo.
 - 1.7.3. Profesor/a de actividades educativas extracurriculares.
 - 1.7.4. Instructor/a.
 - 1.7.5. Monitor/a.
 - 1.7.6. Educador/a.
- 1.8. Categorías funcionales-temporales:
 - 1.8.1. Director/a.
 - 1.8.2. Subdirector/a.
 - 1.8.3. Jefe/a de estudios.
 - 1.8.4. Jefe/a de departamento, Jefe/a de seminario, Coordinador/a de ciclo o de área.

Las categorías funcionales-temporales del personal docente así como su jornada y complemento salarial específico, se mantendrán en tanto dure dicha función.

Grupo 2: Personal no docente.

- 2.1. Personal titulado no docente:
 - 2.1.1. Titulados superiores: Licenciados/as en pedagogía, medicina, derecho ... etc. Capellán, Director espiritual, Bibliotecario/a, etc.
 - 2.1.2. Titulados medios: Diplomados/as en enfermería, Trabajo social y Educación social. Asistente social, Logopeda, Fisioterapeuta, Animador socio-educativo, etc.
 - 2.1.3. Otros Titulados: Auxiliar de Educación Especial.
- 2.2. Personal de administración:
 - 2.2.1. Jefe/a de administración o de secretaría.
 - 2.2.2. Jefe/a de negociado.
 - 2.2.3. Oficial. Contable.
 - 2.2.4. Agente Comercial.

2.2.5. Recepcionista. Telefonista.

2.2.6. Auxiliar.

2.2.7. Aprendiz/a. Aspirante.

2.3. Personal auxiliar:

2.3.1. Cuidador/a de alumnos.

2.4. Personal de servicios generales:

2.4.A Personal de portería y vigilancia

2.4.A.1. Conserje.

2.4.A.2. Portero/a.

2.4.A.3. Guarda. Sereno.

2.4.A.4. Personal no cualificado.

2.4.A.5. Aprendiz/a.

2.4.B. Personal de limpieza:

2.4.B.1. Gobernante/a.

2.4.B.2. Empleado/a de servicio de limpieza.

2.4.B.3. Empleado/a de costura, lavado y plancha.

2.4.B.4. Personal no cualificado.

2.4.B.5. Aprendiz/a.

2.4.C. Personal de cocina:

2.4.C.1. Jefe/a de cocina.

2.4.C.2. Cocinero/a.

2.4.C.3. Ayudante de cocina.

2.4.C.4. Empleado/a de servicio de comedor.

2.4.C.5. Personal no cualificado.

2.4.C.6. Aprendiz/a.

2.4.D. Personal de mantenimiento y oficios generales:

2.4.D.1. Oficial 1.ª de oficios.

2.4.D.2. Oficial 2.ª de oficios.

2.4.D.3. Empleado/a de mantenimiento, jardinería y oficios varios.

2.4.D.4. Personal no cualificado.

2.4.D.5. Aprendiz/a.

2.4.E. Conductores:

2.4.E.1. Conductor/a de 1.ª especial.

2.4.E.2. Conductor/a de 2.ª.

Grupo 3: Personal del 1.º ciclo de E.I.:

3.1.: Maestro de 1.º ciclo de E.I.

3.2.: Técnico Especialista

3.3.: Asistente

La Comisión Interpretativa Mixta del Convenio homologará todas las categorías no contempladas en este Convenio.

La clasificación del personal de Residencias, Colegios Mayores y Menores, Centros de Protección y Centros Sociales se establece en el Anexo IV de este Convenio.

Artículo 13. Provisión de plazas.

Las categorías especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de tener provistas todas ellas si el volumen o la necesidad debida a la actividad del centro no lo requieren, y las disposiciones legales vigentes no lo exigen para cada nivel, grado o modalidad de enseñanza.

Artículo 14. Definición de categorías.

Las definiciones correspondientes a las distintas categorías son las que figuran en el Anexo II que forma parte de este Convenio.

CAPITULO II. CONTRATACIÓN DE PERSONAL

Artículo 15. Clases de contratos.

Para cubrir las plazas vacantes en los centros de enseñanza, los contratos se realizarán por tiempo indefinido, con las excepciones previstas por la ley. Podrán celebrarse contratos de trabajo de duración determinada en los siguientes casos:

- a) Para obra o servicios determinados.
- b) Para servicios eventuales, esporádicos u ocasionales del centro.
- c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores/as fijos con derecho a reserva de puesto, en cuyo caso se hará constar el nombre del trabajador/a sustituido y la causa de la sustitución.
- d) En los demás casos que permita la legislación vigente como a tiempo determinado. Para este supuesto la duración mínima será hasta la terminación del curso escolar (31 de agosto).

En el caso de contratos de personal docente para curso escolar completo se asegurará una vigencia de 365 días.

Los contratos por acumulación de tareas se podrán ampliar hasta 12 meses cuando se realicen a personas que trabajan por primera vez en el centro.

Las condiciones de este Convenio afectan a todo el personal que desarrolle su actividad en el ámbito del mismo con independencia de la modalidad contractual utilizada, edad o sexo.

Artículo 16. Requisitos legales.

Los contratos de trabajo, a tiempo determinado, deberán realizarse por escrito y cuadruplicado, quedándose un ejemplar cada una de las partes, la tercera copia para el organismo competente y la cuarta a disposición de los delegados de personal, según la legislación vigente.

Artículo 17. Paso a contrato fijo.

Todos los/as trabajadores/as pasarán automáticamente a la condición de fijos/as si, transcurrido el plazo determinado en el contrato, continúan desarrollando sus actividades sin haber existido nuevo contrato o prórroga del anterior, salvo que la naturaleza del trabajo sea de carácter temporal.

Artículo 18. Empresas de Trabajo Temporal. Contratos de puesta a disposición.

Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de empresas de Trabajo Temporal garantizarán que las personas puestas a disposición tengan la misma retribución y jornada que las que se fijan para las diferentes categorías en el Convenio de Enseñanza Privada de Euskadi. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta disposición celebrado entre la empresa de Trabajo Temporal y la empresa usuaria.

CAPITULO III. PERÍODO DE PRUEBA, VACANTES Y CESES DEL PERSONAL

Artículo 19. Ingreso del personal.

El ingreso del personal comprendido en este Convenio tendrá lugar por libre contratación entre el/la trabajador/a y el titular del centro.

Artículo 20. Período de prueba.

- a) Todo el personal fijo de nuevo ingreso quedará sometido, salvo pacto en contrario, al período de prueba que para su categoría profesional se establece en el presente Convenio. La duración máxima del período de prueba será para el personal docente y no docente titulado, cuatro meses, y el resto del personal quince días. No computa a estos efectos la situación de I.T.
- b) Durante el período de prueba, tanto el/la trabajador/a como el titular del centro podrán resolver libremente el contrato de trabajo, sin plazo de preaviso ni derecho a indemnización.
- c) Terminado el período de prueba, el/la trabajador/a, pasará a formar parte de la plantilla del centro, computándose, a todos los efectos, dicho período.

Artículo 21. Cómputo de días para contratos fijos.

Al personal no contratado como fijo, de acceder a esta condición, se le computarán los días trabajados en el período inmediatamente anterior como válidos para el período de prueba y para la antigüedad en el centro.

Artículo 22. Vacantes, nuevas plazas y ascensos.

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

Las plazas vacantes o de nueva creación que se originen en los centros serán cubiertas según los criterios derivados de la Normativa de centros afectados por la reducción de aulas concertadas y del Reglamento de conciertos educativos, durante la vigencia de los mismos.

1.-Vacante del personal docente.

Las vacantes que se produzcan en las categorías superiores del personal docente, serán cubiertas preferentemente por el personal de las categorías inferiores del mismo grupo, combinando capacidad, titulación y aptitud con la antigüedad en el centro.

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

En los niveles concertados, la cobertura de vacantes se hará de acuerdo con la legislación vigente. El Consejo Escolar del centro, considerará con criterio preferencial a los/as trabajadores/as del propio centro que cumplan el resto de los requisitos exigidos, dentro de las solicitudes que aspiran a esa vacante.

La condición bilingüe, podrá ser también un criterio de preferencia para cubrir vacantes en los centros que así lo expresen en su plan de euskaldunización.

El/la profesor/a titular fijo/a de Educación Infantil 2.º ciclo y Primaria tendrá derecho preferente a ocupar las vacantes que se produzcan en esos niveles, si tiene las cualificaciones exigidas y una antigüedad en ese puesto de cinco años como mínimo, y siempre que en el contrato laboral no se especifique la especialidad de la contratación.

2. Vacantes entre el personal administrativo.

Las vacantes que se produzcan en el grupo de Personal administrativo se cubrirán de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) Las vacantes de Administrador/a, Intendente y Jefe/a de negociado, las de Jefe/a de administración o secretaría y el puesto de Telefonista, serán de libre designación del titular.
- b) Los/as Auxiliares de cinco años de servicio en la categoría ascenderán a Oficiales, y de no existir vacantes continuarán como Auxiliares con la retribución de Oficial.
- c) Los Aspirantes con más de dos años de servicio en el centro pasarán automáticamente a ocupar la plaza de Auxiliares.

3. Vacantes entre el personal de servicios generales.

Las vacantes que se produzcan entre este personal se cubrirán por los/as trabajadores/as de la categoría inmediata inferior del mismo apartado C, y, siempre que reúnan la capacidad y aptitud para el desempeño del puesto a cubrir.

4. Nueva contratación o producción de vacantes.

En el caso de nueva contratación o producción de vacantes, y siempre que no pudiera acceder a estos puestos el personal fijo de plantilla, tendrá preferencia el personal con contrato temporal, o a tiempo parcial, o similar y quienes estén contratados como interinos, todos ellos si reúnen idoneidad a juicio del Titular del centro y han cumplido el tiempo correspondiente al período de prueba.

Artículo 23. Ceses voluntarios de personal.

- a) El/la trabajador/a que desee cesar voluntariamente en el servicio al centro vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del Titular del mismo, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal docente y titulado no docente: 1 mes.

- Resto del personal: 15 días.

b) Si se diera incumplimiento, por parte del trabajador/a, del preaviso con la indicada antelación, el Titular del centro tendrá derecho a descontarle, de la liquidación, el importe del salario de dos días por cada día de retraso en el preaviso, no sobrepasando del número de días de preaviso.

Se exceptúan los casos de acceso al funcionariado. Los/as trabajadores/as que se encuentren en esta circunstancia deben preavisar al Titular del centro dentro de los siete días siguientes a la publicación de la lista definitiva de aprobados.

c) Si el centro recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligado a abonar al trabajador/a la liquidación correspondiente al término de la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador/a a ser indemnizado con el importe del salario de 2 días por cada día de retraso en el abono de la liquidación con el límite del número de días de preaviso.

d) El documento en el cual un/a trabajador/a declare voluntariamente terminada la relación laboral, y satisfechos sus derechos laborales estará a disposición de los delegados del personal, comité de empresa o sindicatos en el plazo de dos días laborables, salvo que el/la interesado/a se oponga.

TITULO III. JORNADA, VACACIONES, ENFERMEDAD, PERMISOS, CURSOS DE ACTUALIZACIÓN, PERFECCIONAMIENTO y RECICLAJE y EXCEDENCIAS

CAPITULO I. JORNADA DE TRABAJO

Artículo 24. Calendario laboral.

Antes del comienzo del curso escolar y mediante consulta previa a los representantes de los/as trabajadores/as del centro, se establecerá y se plasmará por escrito, el calendario laboral, teniendo en cuenta las fiestas laborales señaladas, las directrices del Departamento de Educación del Gobierno Vasco y los intereses de los/as trabajadores/as. En caso de variación de las fiestas laborales designadas por el Departamento de Trabajo, a partir de que sea oficial dicha variación, se readecuará el calendario laboral establecido.

En el caso de las Enseñanzas Regladas este calendario laboral, deberá respetar el calendario escolar aprobado previamente por el Consejo Escolar y el comienzo y terminación de las clases tendrá lugar de acuerdo con las disposiciones del Departamento de Educación del Gobierno Vasco.

Mediante acuerdo entre el Titular del centro y los representantes de los trabajadores podrá programarse con el personal docente, al hacer el calendario, una distribución del horario correspondiente al mes de julio a lo largo del año, sin que se consideren horas extraordinarias, siempre que se cumpla lo establecido en el segundo párrafo del artículo 31.

Artículo 25. Jornada anual.

El número de horas de trabajo anual al que corresponden las retribuciones fijadas en el presente Convenio, serán para cada categoría las que se especifican a continuación:

1. Para el personal docente de Educación Infantil 2.º ciclo, Primaria, Educación Especial, ESO, ESPO y EE.MM.

concertadas y no concertadas, será de 1.252 horas. De ellas, serán complementarias las que resulten de la proporción semanal que se establece en el art. 27 de este Convenio para cada uno de los distintos niveles.

2. El personal docente que ostente las categorías de Director, Subdirector, Jefe de estudios o Jefe de departamento, tendrán 210 horas anuales más sobre las que corresponderán al tipo de enseñanza al que pertenezcan.

3. Para el personal docente de Enseñanzas Especializadas y Educación Permanente de Adultos 1.300 horas.

4. Titulados no docentes, 1.390 horas anuales

5. Resto de personal no docente de administración y servicios, 1.585 horas.

6. Personal del 1.º c. de E.I.: Maestro 1.386; Técnico Especialista: 1.649; Asistente: 1.692.

7. El personal interno, como compensación, realizará cuarenta horas más de jornada anual.

Artículo 26. Definición de horas lectivas y horas complementarias.

El horario del personal docente distinguirá horas lectivas y horas complementarias.

Se entiende por actividad lectiva la clase, período no superior a 60 minutos, durante el cual el/la profesor/a realiza su función docente en forma de explicaciones, tutoría en grupo, realización de pruebas orales o escritas y control de los períodos de estudio de sus alumnos como complemento de sus explicaciones.

En ESO y ESPO las sesiones de 50-60 minutos programadas por la Dirección y autorizadas por la Administración Educativa se consideran hora lectiva.

En Educación Infantil 2.º ciclo cuando un docente acompaña a su clase en juegos o actividades en el patio, se considera este tiempo hora lectiva.

Se entienden por actividades complementarias todas aquellas realizadas dentro del centro que tengan relación con la enseñanza, como preparación de clases, corrección, reuniones de evaluación, programación, preparación de trabajos de laboratorio, tutoría individual, entrevistas con padres, biblioteca, asistencia a claustros, reuniones de departamento o seminario y análogas, así como los tiempos que le pueden quedar entre clases por distribución del horario del centro con permanencia en el mismo.

Las actividades realizadas fuera del centro durante el tiempo habitual del profesorado serán consideradas lectivas y complementarias en la proporción establecida en el centro. Con respecto a aquellas horas que excedan la jornada ordinaria se recomienda prever un número de horas destinado a este fin dentro del cómputo anual de horas al organizar el calendario laboral, de manera que no exceda el máximo de horas establecido en este Convenio.

Durante los recreos el profesorado estará a disposición del Titular para efectuar la conveniente vigilancia del alumnado.

Artículo 27. Jornada semanal.

1. Personal docente. Para el personal de Educación Infantil 2.º ciclo, Educación Primaria y Educación Especial. la jornada de trabajo semanal será de treinta y dos horas de las que veintitrés serán lectivas y nueve complementarias, efectuadas de lunes a viernes.

Para el personal de Educación Secundaria Obligatoria la jornada de trabajo semanal será de treinta y dos horas de las que veintidós serán lectivas y el resto complementarias, efectuadas de lunes a viernes.

Para el personal de E.S.P.O., Bachilleratos y CCFF la jornada de trabajo semanal será de treinta y dos horas, de

las que veintiuna o veintidós serán lectivas y el resto complementarias. La jornada de veintiuna horas lectivas será considerada como jornada completa.

Por acuerdo con el profesorado, se destinarán para sesiones de Evaluación tiempos complementarios dentro de la semana normal. También, por acuerdo con el profesorado, se podrán utilizar un máximo de cinco sábados al año para dichas reuniones.

Jornada semanal de Enseñanzas Especializadas: La jornada de trabajo del personal de Enseñanzas Especializadas y de Educación Permanente de Adultos, será de treinta y dos horas semanales, de las que veintiséis serán lectivas y seis complementarias.

2. Personal no docente.

2.1. Titulados no docentes: 34 horas semanales distribuidas de lunes a viernes.

2.2. Otros titulados no docentes: 35 horas semanales distribuidas de lunes a viernes.

2.3. Personal administrativo y de servicios: 40 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes. La jornada laboral semanal será el resultante de la distribución irregular de las 1.585 horas del cómputo anual, estableciéndose una jornada semanal máxima de 40 h.

3. Personal del 1.º ciclo de E.I.: La jornada semanal será el resultante de la distribución irregular de la jornada anual, estableciéndose una jornada semanal máxima de 32 horas para los Maestros, 38 horas para los Técnicos Superiores y 39 horas para los Asistentes.

4.-. Para el personal administrativo y de servicios las horas de trabajo se distribuirán a lo largo de la semana, según las necesidades del centro, sin que la jornada diaria pueda exceder de 8 horas. En el caso de que el descanso de sábados y domingos, y por razón de trabajo no pueda ser usualmente disfrutado en dichos días, así como en el caso de fiestas y vacaciones disfrutarán en igual proporción en otros días. En todo caso, entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, 12 horas.

Artículo 28. Jornada semanal de otras categorías funcionales.

El personal docente que ostenta la categoría de Director, Subdirector, Jefe de estudios o Jefe de departamento, a la jornada correspondiente al tipo de enseñanza al que pertenezca añadirá cinco horas semanales más, en las que deberá dedicarse, en el centro, al desempeño de su función específica.

Las funciones de Coordinador y Tutor podrán realizarse dentro del horario establecido para el tipo de enseñanza correspondiente a los/las profesores/as que la ostentaren.

Cuando a petición del Titular del centro se le encomiende a un/a trabajador/a docente desempeñar las tareas de Jefe de seminario, Coordinador de ciclo o de área, y estas tareas supongan una dedicación suplementaria de su jornada habitual laboral, se le valorará con los mismos criterios que al Jefe/a de departamento.

En cualquier supuesto, se le informará previamente al trabajador de la nominación para tal función.

Artículo 29. Trabajo en distinto nivel. Retribuciones.

Las retribuciones de trabajadores que realicen su trabajo en distinto nivel de enseñanza se fijarán en proporción al número de horas trabajadas en cada nivel.

Artículo 30. Jornada para residentes en el centro.

El régimen de jornada de trabajo establecido en este Convenio no será de aplicación a la portería y demás servicios análogos de vigilancia, siempre y cuando residan en el centro.

Artículo 31. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada establecida, en cada caso, en este Convenio. La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde al Titular del centro y la libre aceptación al trabajador conforme a la legislación vigente en cada momento.

Las horas de trabajo que rebasen la máxima semanal legal, pero no superen la jornada ordinaria anual, no tendrán la naturaleza de extraordinarias, siempre que no se exceda de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo en la jornada y que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente medien como mínimo 12 horas.

Las horas extraordinarias se compensarán con igual número de horas de descanso.

Artículo 32. Trabajo nocturno.

Las horas trabajadas entre las veintidós y las seis horas tendrán la consideración de trabajo nocturno. A efectos de retribución estas horas se cuantificarán en un 25% más de lo establecido en este Convenio, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 33. Vigilancia de comedor.

Con independencia de la jornada laboral, el personal docente a que se encomiende, y acepte voluntariamente, la vigilancia de los alumnos durante la comida o recreos motivados por ella, tendrá derecho a manutención por el tiempo dedicado a esta actividad.

CAPITULO II. VACACIONES

Artículo 34. Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a disfrutar, cada año completo de servicio activo, de unas vacaciones retribuidas de un mes de forma continuada en verano.

En relación con el personal docente, el Titular de centro y los representantes de los trabajadores, convendrán, según la organización del Centro, la alternativa entre:

- Tener 15 días de descanso continuado con el período de vacaciones para todos los trabajadores docentes.
- Acordar un mes de descanso continuado con el de vacaciones al 50% de la plantilla docente.

Sólo en caso de expreso acuerdo entre el Titular y el personal del centro, se podrá disfrutar de este período de descanso en otras fechas distintas a las aquí reguladas.

El personal Titulado no docente tendrá derecho a disfrutar, además, de 15 días de descanso continuado con el período de vacaciones y de cuatro días laborales durante el año, a determinar de mutuo acuerdo entre el Titular

del centro y el interesado.

Artículo 35. Navidad y Semana Santa.

El personal no docente, en todos los centros incluidos en el ámbito de este Convenio tendrán derecho a disfrutar de 7 días naturales de vacación durante la Semana Santa y de 9 días naturales durante la Navidad; en ambos casos, de forma continuada, si bien los centros podrán establecer turnos entre este personal al efecto de mantener el servicio de los mismos.

A su vez, el personal docente tendrá derecho en Semana Santa y Navidad a igual vacación que la que se fije en el Calendario Escolar oficial para los alumnos.

Artículo 36. Jornada continuada en vacaciones escolares

El personal administrativo y de servicios generales realizará durante los días no lectivos correspondientes al período de vacaciones escolares, jornada continuada de 6 horas diarias, pudiendo establecerse turnos para que los distintos servicios queden atendidos.

Durante los meses de julio y agosto, este personal tendrá semanalmente 48 horas ininterrumpidas de descanso.

Artículo 37. Jornada continuada en internados.

Lo establecido en el artículo anterior se aplicará a todos los centros, salvo en internados o análogos, cuando la realización de la jornada continuada no garantice en éstos el adecuado servicio, pudiendo establecerse turnos para que los distintos servicios sean atendidos.

Artículo 38. Vacaciones para el personal que cesa.

El personal que cese en el transcurso del curso escolar tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones, según el tiempo trabajado durante el mismo.

Artículo 39. Jornada en julio y agosto para docentes.

Durante los meses de julio o agosto el Personal Docente de los Centros de Educación Infantil 2.º Ciclo, Primaria, Educación Especial, ESO y ESPO tendrá una jornada de trabajo con un máximo de 21 horas semanales.

CAPITULO III. ENFERMEDAD, PERMISOS

Artículo 40. Incapacidad transitoria.

Los trabajadores en situación de Incapacidad Transitoria, y durante los 3 primeros meses, recibirán el complemento necesario hasta completar el 100 % de su retribución salarial total, incluidos los incrementos salariales producidos en el período de baja. En caso de continuar la incapacidad, se abonará hasta el 100 % un mes más por cada trienio de antigüedad.

Artículo 41. Licencia por maternidad.

1. El/La trabajador/a en situación de licencia a causa de su paternidad / maternidad, recibirá el complemento necesario hasta completar el 100 % de su retribución salarial total.

2.A. En el supuesto de parto, la licencia se ampliará en una semana, en relación a lo establecido en la legislación actual vigente a disfrutar de forma ininterrumpida, quedando absorbidas las vacaciones si coincide con este período. Este permiso se ampliará otra semana más en caso de parto prematuro. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. El padre podrá disfrutar también de parte de este período de suspensión, bien de forma simultánea, bien sucesiva con el período de la madre, salvo las seis semanas ininterrumpidas de descanso a partir del parto que debe tomar la madre. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso total o parcial del resto de la licencia. De acuerdo con la empresa, cabe la posibilidad de disfrutar la licencia a tiempo parcial, con la parte proporcional que le corresponda.

2.B. Los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años o mayores de esta edad discapacitados, minusválidos o con dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditados por los servicios sociales tienen la misma consideración que el supuesto de maternidad regulado en el apartado 2.^º. El derecho al disfrute del período de suspensión se genera a partir de la resolución administrativa o judicial, salvo en los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado o de la adoptada. En este caso el período de disfrute podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial.

3. Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de este permiso corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. Asimismo, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. De este derecho sólo podrá hacer uso uno de los padres.

En caso de que sea la madre quien haga uso de este derecho, podrá sustituirlo por dos semanas más de licencia retribuida, que deberá ser disfrutada a continuación del período indicado en el Punto 2 del presente Artículo.

4. Las trabajadoras embarazadas podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 42. Permisos.

El trabajador previo aviso y justificación tendrá derecho a licencias retribuidas por alguno de los motivos, y por el tiempo, siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio propio.

b) Permiso por paternidad: por el nacimiento de un hijo, o en caso de adopción, el padre tendrá derecho a un permiso de cinco días naturales continuados, pero comprendidos en el período de 15 días a partir de la fecha de nacimiento o de la llegada del adoptado al hogar. Esta licencia pudiera ampliarse en dos días más, asimismo retribuidos, en caso de parto por cesárea.

c) Hasta 3 días, a partir de las 24 horas anteriores o posteriores a producirse el hecho, salvo acuerdo entre las partes, en los casos de fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad o convivencia (previa presentación del certificado de convivencia). En caso de

fallecimiento de un familiar de primer grado de consanguinidad serán cinco días. Cuando por tales motivos, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera del Territorio histórico, el plazo se ampliará dos días.

d) Licencias para acudir a consultas médicas. Cuando el horario de consulta coincida con el de trabajo, la licencia será por el tiempo mínimo imprescindible. En cualquier caso deberá presentarse el debido justificante.

e) Las trabajadoras embarazadas dispondrán de un permiso por el tiempo mínimo imprescindible para la realización de exámenes prenatales y cursos de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de su jornada de trabajo.

f) Un día por traslado de domicilio habitual.

g) Un día por boda de un hijo o hermano.

h) Permiso por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal. Tendrán derecho a licencia durante el tiempo necesario para el cumplimiento siempre y cuando el mismo no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

i) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos establecidos legalmente y en este Convenio.

Artículo 43. Permiso no retribuido.

Todo el personal podrá solicitar hasta 15 días de permiso, sin sueldo, por año, que deberá serle concedido si la petición se hace con un preaviso de 5 días y siempre que no esté disfrutando simultáneamente de este tipo de permiso más del 5 % del personal.

Artículo 44. Reducción de jornada por cuidado de menores o familiares

El/la trabajador/a que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad o convivencia, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, podrá reducir su jornada con disminución proporcional del salario entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Este permiso no podrán disfrutarlo simultáneamente dos trabajadores de la empresa por el mismo sujeto causante. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de este permiso corresponderá a la trabajadora o trabajador, que deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

CAPITULO IV. CURSOS DE ACTUALIZACIÓN, PERFECCIONAMIENTO Y RECICLAJE.

Artículo 45. Cursos de perfeccionamiento.

Para los cursos de perfeccionamiento, el permiso, será con derecho a retribución, siempre y cuando se cuente con la aprobación del Titular del centro. En caso de que el trabajador disfrute de beca, el Titular del centro abonará tan sólo la diferencia entre el importe de ésta y el salario del trabajador.

Cuando el número de solicitudes concurrentes para el permiso de asistencia a cursos de perfeccionamiento sea superior al 5 % del profesorado y no sea época de vacaciones de los alumnos, el Titular del centro podrá

establecer una adecuada concesión de los mismos con arreglo a las necesidades del centro, a los méritos de antigüedad y al período transcurrido sin solicitar ese permiso por el interesado.

Si el cursillo tuviera lugar dentro del curso escolar, y fuera de las horas de jornada, estas horas podrán ser descontadas del total de horas computadas como jornada anual, previo acuerdo con el Titular del centro.

A aquellos trabajadores que sean admitidos a los cursos de IRALE y otros cursos que sean pagados por el Gobierno, se les concederá permiso para participar en los mismos.

Artículo 46. Licencias para exámenes.

Los centros que tengan a su servicio trabajadores que realicen estudios para la obtención de un título profesional, concederán a los mismos, sin perjuicio de su retribución, las licencias necesarias para que puedan concurrir a los exámenes de convocatoria oficial, previa justificación de los interesados de tener formalizada la matrícula de tales estudios y la justificación, asimismo, de haber asistido a los exámenes. La duración de las licencias será de 1 día por examen, pudiendo ampliarse a tres días naturales si hubiera desplazamiento superior a 150 Km.

Artículo 47. Permisos para cursos de perfeccionamiento.

Cuando sea el Titular del centro quien proponga la realización de cursos de perfeccionamiento, reciclajes u obtención de nuevos títulos o acepte la propuesta en tal sentido efectuada por el trabajador, el personal asistente, dispondrá del tiempo necesario para acudir a los mismos y tendrá derecho a la percepción íntegra de sus haberes salariales y los gastos que el curso comporte, (al contabilizarse los gastos del curso se contabilizarán los gastos de traslado, estancia, dieta por manutención y matrícula).

En el caso de nuevos títulos se podrá establecer un compromiso en cada centro que relacione la aplicación del párrafo anterior con el compromiso de un mínimo de permanencia en el mismo por parte del trabajador.

CAPITULO V. EXCEDENCIAS

Artículo 48. Excedencia forzosa.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá, previa comunicación escrita al centro, en los siguientes supuestos:

- a) Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de Incapacidad transitoria, y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en situación de Invalidez provisional.
- c) Por el ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a que pertenezca el trabajador tenga representatividad legal suficiente en el sector de la enseñanza privada.
- d) Para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad o convivencia -previa presentación del certificado de convivencia- que por razones de edad, accidente o

enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, hasta una duración máxima de un año.

Artículo 49. Incorporación después de forzosa.

El trabajador con excedencia forzosa deberá incorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir del cese en el servicio, cargo o función que motivó su excedencia, excepto los incluidos en el apartado c) del artículo anterior, para los que el plazo máximo de reincorporación será de 2 meses.

Artículo 50. Excedencia voluntaria.

La excedencia voluntaria es la solicitada por el trabajador que tiene al menos, un año de antigüedad en el centro y no ha disfrutado de excedencia durante los cuatro años anteriores.

Deberá solicitarla por escrito con dos meses de antelación, como mínimo, salvo imposibilidad justificada satisfactoriamente.

Esta excedencia empezará a disfrutarse a partir del inicio del curso, salvo acuerdo con el Titular del centro para adelantarla.

Artículo 51. Excedencia voluntaria. Duración y derechos.

El permiso de excedencia voluntaria se podrá conceder por un mínimo de un curso y un máximo de cinco, siempre por cursos completos.

Durante los dos primeros cursos el personal tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, para lo que deberá notificar al centro su decisión de reingreso con un mínimo de tres meses de antelación. Transcurrido dicho plazo las personas excedentes conservan sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Las personas en excedencia, con reserva de plaza, estarán sujetas a los mismos efectos que el resto del personal en caso de reducción de plantilla.

Artículo 52. Excedencia de un curso escolar.

El personal con más de cinco años de ejercicio activo continuado en el centro tendrá derecho, si lo solicita, a la excedencia de un curso escolar para realizar actividades relativas a su perfeccionamiento profesional.

Quienes disfruten de esta excedencia tendrán derecho a la reincorporación automática al puesto de trabajo, computándoseles la antigüedad, y deberán estar en condiciones de acreditar debidamente la naturaleza de las actividades realizadas durante este tiempo.

Esta excedencia dará comienzo al finalizar el año escolar (31 de agosto).

Artículo 53. Excedencia por cuidado de cada hijo.

El/la trabajador/a tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza – a partir de la finalización de la licencia por maternidad,

incluidas en el período de dicha licencia las dos semanas retribuidas por sustitución de la reducción de jornada por lactancia- como por adopción o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. El período en que la trabajadora o el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho además de a la reserva del puesto de trabajo, a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por el empresario.

Artículo 54. Excedencia inferior a un año por cursillos.

En el caso de concesión de la excedencia voluntaria con duración inferior a un año y motivada por disfrute de becas, viaje de estudios o participación en cursillos de perfeccionamiento propios de la especialidad del trabajador, todo ello justificado satisfactoriamente ante el Titular del centro, se le computará la antigüedad durante dicho período de excedencia, así como el derecho a incorporarse automáticamente al puesto de trabajo, al que deberá reintegrarse en el plazo máximo de 7 días. A su reincorporación presentará la correspondiente documentación acreditativa sobre lo realizado.

Artículo 55. Integración después de excedencia.

Los excedentes forzosos y los que disfruten de las excedencias especiales señaladas en este capítulo, que al cesar en tal situación no se reintegren a su puesto de trabajo en los plazos establecidos, causarán baja definitiva en el centro.

TITULO IV. RETRIBUCIONES.

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 56. Forma de pago.

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio quedan establecidos en las Tablas Salariales y en el articulado del mismo.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos en los cinco primeros días del mes siguiente y dentro de la jornada laboral. Será abonado en metálico, cheque o talón bancario. Podrán pactarse otras modalidades de pago. En caso de transferencias bancarias, será el trabajador quien indique la entidad en que haya de hacerse el ingreso.

Artículo 57. Plus transitorio por función superior.

Cuando transitoriamente se le encomiende al personal, siempre por causa justificada, una función superior a la correspondiente a su categoría profesional, percibirá la retribución señalada a aquélla, en tanto subsista la situación.

Artículo 58. Cambio de categoría por funciones superiores.

El trabajador que realice funciones superiores a la que tiene reconocida por un período superior a 6 meses durante 1 año, u 8 meses durante dos años, tiene derecho al cambio de categoría y retribuciones correspondientes siempre que tenga la titulación necesaria.

Artículo 59. Anticipos mensuales.

El personal fijo afectado por el presente Convenio y con un mínimo de permanencia de un año en el Centro, tendrá derecho a anticipos mensuales, previa justificación de su necesidad, sin que puedan exceder del 90% del importe del salario mensual.

El Centro podrá denegar estos anticipos en el caso de que esté disfrutando de los mismos al menos el 30% de la plantilla.

Artículo 60. Retribuciones.

Ver Anexo I

Artículo 61. Trabajo en centros extranjeros.

Las retribuciones del personal de nacionalidad española que presten servicios en centros no españoles radicados en España, no podrán ser inferiores a las que perciba el personal de su categoría de la misma nacionalidad del centro, ni tampoco a las señaladas en este Convenio.

CAPITULO II. COMPLEMENTOS SALARIALES

Artículo 62. Complemento temporal de los cargos de gobierno.

Los/as profesores/as titulados a los que se les encomiende el cargo de Director/a, Subdirector/a, Jefe/a de estudios, Jefe/a de departamento, Jefe/a de seminario, Coordinador/a de ciclo y Coordinador/a de área percibirán, mientras ejerzan su cometido, las gratificaciones temporales señaladas al efecto en las tablas salariales, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 28.

Artículo 63. Complemento de antigüedad.

El complemento de antigüedad consistirá en el abono de lo señalado en el Anexo I del presente Convenio por cada trienio.

El importe de cada trienio comenzará a devengarse a partir del día 1 del mes siguiente a su vencimiento.

Artículo 64. Gratificaciones extraordinarias.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, percibirá, como complemento

periódico de vencimiento superior al mes dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una a una mensualidad ordinaria, que se harán efectivas antes del 1 de julio y del 22 de diciembre

Artículo 65. Proporción de pagas extraordinarias.

Al personal que cese o ingrese en el transcurso del curso escolar se le abonarán los complementos de vencimiento superior al mes antes expresados prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio, por semestres.

Artículo 66. Prorrateo de las pagas extraordinarias.

De común acuerdo entre el Titular del centro y los trabajadores podrá acordarse el prorrateo de las dos gratificaciones extraordinarias entre las 12 mensualidades, si no se viniese realizando hasta la fecha.

Artículo 67. Plus de transporte o distancia.

Aquellos centros que vinieran abonando alguna cantidad como mejora por concepto de transporte o distancia, continuarán haciéndolo sin que sea susceptible de absorción durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 68. Gastos de desplazamiento y dietas.

1. Se entenderá por dieta la cantidad diariamente asignada para satisfacer los gastos que origine la estancia y manutención de cualquier tipo de salida siempre que estos gastos sean por cuenta del trabajador y que el acudir a la misma sea por indicación del Titular o por aceptación por parte del Titular de la propuesta del trabajador. Estas dietas serán:

Desayuno: 2,86 euros

Comida: 14,25 euros

Cena: 8,50 euros

Alojamiento: 39,44 euros

2. Para las salidas con alumnos/as que supongan tener que pernoctar fuera del domicilio habitual, se establece como compensación la cantidad de 37,50 euros por noche.

3. Gastos de desplazamiento: En el caso de que el Titular del centro requiera al trabajador para hacer un servicio con uso del vehículo particular de éste, le abonará a razón de 0,24 euros por kilómetro recorrido, así como el gasto de peaje de autopista, previa presentación del justificante.

4. Mediante acuerdo se podrán pactar otras fórmulas de compensación distintas a las aquí establecidas.

TITULO V. RÉGIMEN ASISTENCIAL

CAPITULO I. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 69. Seguridad y Salud Laboral

Los centros y el personal afectado por este Convenio cumplirán las disposiciones sobre seguridad y Salud Laboral en el trabajo contenidas en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones generales.

Asimismo, los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a una revisión médica anual, previa aceptación del interesado al efecto. Con carácter orientativo se indica que esta revisión podrá abarcar las siguientes o análogas exploraciones: audiometría, fotoseración, control de visión, análisis de sangre y orina, historia clínica, exploración médica y exploraciones especiales si procedieran, tales como electro-cardiogramas, espirometría, etc. El Titular del centro informará a los representantes del personal sobre los servicios que, en esta materia, ofrece la Mutua patronal contratada.

La Comisión Interpretativa Mixta del presente Convenio gestionará ante el Instituto de la salud, Osakidetza, la creación de un servicio especializado en enfermedades profesionales (foniatría, problemas nerviosos,.....) así como su catalogación y atención.

CAPITULO II. MEJORAS SOCIALES y JUBILACIONES

Artículo 70. Ropa de trabajo.

Los Centros proporcionarán ropa de trabajo al personal subalterno y al profesional técnico en talleres o laboratorios, así como calzado apropiado para el personal de Ciclos formativos en Ramas industriales.

El resto del personal docente, a petición de los mismos o por ser una costumbre ya implantada, recibirá una bata al año, con obligación de usarla durante las actividades docentes, así como un chándal y calzado deportivo al profesorado de Ed. Física.

Artículo 71. Jubilaciones.

A. Se mantendrá en los centros un premio de Jubilación para los trabajadores que al jubilarse tuvieran al menos 15 años de antigüedad en la empresa. Percibirán el importe correspondiente a tres mensualidades y una mensualidad más por cada cinco años que excedan de los 15 primeros.

B. Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de propiciar una política social más solidaria, las partes acuerdan recomendar a todos/as los/as trabajadores/as afectados/as por este Convenio que cumplieran las condiciones precisas para poder acceder a una pensión de jubilación, opten por el paso a esta situación como máximo a los sesenta y cinco años.

En esta línea las partes acuerdan recomendar a las empresas y a los/as trabajadores/as afectados, la utilización del sistema especial de jubilación a los sesenta y cuatro años al 100% de los derechos, con la simultánea contratación de cualesquiera trabajadores que se hallen inscritos como desempleados en la oficina de empleo, a tenor de R.D. 1194/1985; y asimismo la puesta en práctica de la jubilación parcial anticipada a los sesenta años con contrato de relevo en los términos recogidos en la Disposición Adicional Segunda del presente Convenio.

La Comisión Interpretativa Mixta del presente Convenio valorará en sucesivas reuniones las cifras de posibles afectados, así como los resultados de su aplicación.

C. Dada la dinámica de los centros y las condiciones laborales de los/as trabajadores/as, se acuerda la

posibilidad de reducción del horario lectivo a docentes mayores de 58 años en las condiciones siguientes:

Sin que sufra disminución la jornada total ni las retribuciones, el horario lectivo de estos trabajadores se podrá reducir en un 25%, completando su jornada en actividades pedagógicas no directamente lectivas, o en aquellas que de acuerdo con el interesado el Titular considere oportunas.

Esta reducción, salvo acuerdo expreso en otro sentido, se mantendrá hasta el momento en el que el trabajador cumpla sesenta años, período en que se deberá solicitar la jubilación parcial anticipada regulada en la Disposición Adicional Segunda, o bien volverá a su jornada lectiva habitual, desapareciendo la reducción de jornada lectiva.

D. Indemnizaciones por jubilación voluntaria. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrán derecho a una indemnización por jubilación voluntaria, en atención a que ello supone percibir unas prestaciones menores a las que percibirían de seguir en activo hasta la edad de jubilación, que se contempla en el Convenio, y que se establecen en las cuantías que a continuación se indican, siempre que:

- a) La petición de dicha jubilación se realice con al menos tres meses de antelación a la fecha de cumplimiento de edad prevista para la jubilación voluntaria y
- b) Se ejerza ese derecho en el plazo de un mes a partir de conocerse la contestación del trámite previo que en su caso sea exigible.

En todo caso, los efectos económicos surtirán efecto siempre sobre la fecha de cumplimiento de la edad de jubilación voluntaria.

A los efectos de determinar el número de mensualidades, se considerará que a los trabajadores que no cumplan algunas de las condiciones arriba indicadas, les falta un año menos para su jubilación forzosa, a menos que a pesar del trámite previo que en su caso sea exigible, pueda jubilarse en la fecha de cumplimiento de edad.

La cuantía de la indemnización se calculará con arreglo a la siguiente escala, siempre con referencia a retribuciones íntegras brutas:

Edad - N.º de mensualidades:

60 años: 12 mensualidades

61 «: 9 «

62 «: 6 «

63 «: 4 «

64 «: 2 «

Quedará terminada la relación contractual y las mensualidades se consideran ordinarias brutas. Estas indemnizaciones por jubilación voluntaria no serán de aplicación, y en consecuencia no existirá derecho a percibirlas, en el caso de jubilaciones que se produzcan al amparo de lo establecido en el Real Decreto 1194/1985.

Artículo 72. Ayudas al estudio.

Los centros comprendidos en el ámbito de este Convenio mantienen para el personal afectado por el mismo un régimen supletorio de ayuda al estudio, basado en los siguientes criterios:

- a) Los hijos y huérfanos de trabajadores afectados por este Convenio, que cursen sus estudios en centros también afectados por este Convenio, tendrán gratuidad total en cualquier nivel de enseñanza y cualquier otro tipo de actividad complementaria que se desarrolle en los centros y sea de carácter generalizado.

b) Tienen derecho a plaza de gratuidad de enseñanza, de las que se impartan en el centro de trabajo, bien para sí o para sus hijos, los trabajadores que presten sus servicios en el mismo, como mínimo, la mitad de su jornada laboral.

c) Los hijos de trabajadores en situación de excedencia voluntaria sindical y excedencia forzosa, excepto los incluidos en el apartado a) del artículo 48, tienen derecho a solicitar y a obtener plaza de gratuidad.

d) El fondo total de plazas para la gratuidad de hijos y huérfanos de las personas trabajadoras incluidas en este Convenio será de 3 % para la enseñanza primaria y de un 2 % para el resto de las actividades educativas que se citan en el ámbito funcional del presente Convenio.

En el propio centro, los hijos de los trabajadores tendrán derecho a plaza gratuita aun cuando se superase el tope establecido. En cambio, ningún centro tendrá obligación de asignar plazas gratuitas a hijos de trabajadores no propios si completó el cupo con los de sus trabajadores.

Los reintegros obtenidos de la Administración por las ayudas al estudio, permitirán atender a un número de hijos de trabajadores superior al 2 %.

e) Con relación a las becas para el 1.º ciclo de Educación Infantil, se considera que la parte correspondiente a enseñanza en este ciclo es el 15 % de la actividad del mismo. Únicamente esta parte es la susceptible de ser becada a través de este artículo.

f) Para obtener y facilitar la concesión de plazas gratuitas que se prevén en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el anexo III.

g) Quedan excluidos a todos los efectos de la aplicación de este artículo los hijos y huérfanos de los trabajadores incluidos en el último párrafo del Artículo 2 del presente Convenio.

Artículo 73. Derecho a solicitar servicio de comedor.

El personal no afectado por el Artículo 33 tendrá derecho a solicitar los servicios de comedor abonando como máximo el 50 % de lo establecido para los alumnos.

Artículo 74. Cuidadores de comedor.

En los centros en que exista comedor o internado el personal que atienda a los servicios de comedor y cocina tendrá derecho a manutención en el centro los días que ejerza su actividad laboral y coincida el horario de comidas con su estancia en el centro.

Artículo 75. Seguros de Responsabilidad Civil y Accidentes.

Todos los centros deberán contar con dos pólizas de seguros que garanticen las coberturas de Responsabilidad civil y Accidentes individuales de todo el personal afectado por este Convenio.

Los centros afectados por este Convenio se adherirán a dichas pólizas y notificarán públicamente al comienzo de cada curso escolar, a los representantes de los trabajadores los pormenores de las mismas y los procedimientos a seguir en caso de siniestros.

Deberá estar asegurado todo el personal docente y no docente de los centros que figuren dados de alta en el Régimen general de la Seguridad social mediante acreditación por los boletines TC-2; así como, nominalmente todos los trabajadores en situación de excedencia forzosa que lo soliciten, excepto los que se encuentren en esta situación por designación o elección para cargo público.

En extracto, las garantías de las pólizas reseñadas serán las siguientes:

Responsabilidad Civil: En que pueda incurrir los asegurados con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales, con inclusión de fianza y defensa criminal y exclusión de riesgos que puedan ser asegurados por el Ramo de Automóviles y cualquier daño inmaterial que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza. Prestación máxima por siniestro 300.000 euros.

Accidentes individuales: Asistencia médico-quirúrgico-farmacéutica en caso de accidente, sea cualquiera la causa que lo produzca, tanto en el ejercicio de la profesión como en la vida privada, en cualquier parte del mundo, realizando cualquier tipo de actividad, usando cualquier medio de locomoción y sin más exclusiones que las previstas legalmente y las comúnmente contempladas por las compañías aseguradoras.

Capital asegurado en caso de muerte: 18.000 euros. En caso de invalidez permanente: 30.000 euros. Existen unos porcentajes sobre esta última cifra para las pérdidas o inutilidades absolutas de miembros. No hay indemnización diaria por pérdida de horas de trabajo. Los derechos de este seguro son compatibles con cualquier otro.

CAPITULO III. DERECHOS SINDICALES

Artículo 76. Derecho a la no discriminación.

Ningún trabajador podrá ser discriminado en razón a su afiliación sindical, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, así como publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social de acuerdo con el Titular del centro.

Artículo 77. Copia de documentos firmados.

Todo el personal contratado en los centros tiene derecho a tener una copia de todos los documentos de carácter laboral que haya firmado.

Artículo 78. Acumulación de horas sindicales.

Para facilitar la actividad sindical a nivel de empresa, o de provincia o de comunidad autónoma, se podrá promover por las organizaciones sindicales representativas en el ámbito del presente Convenio la acumulación de horas en un delegado de personal o miembro del comité de empresa, por cesión del crédito suficiente de horas, de miembros o delegados de personal pertenecientes al mismo sindicato, en una o varias empresas.

Artículo 79. Negociación de la acumulación de horas.

Cada central sindical o sindicato podrá negociar con el centro o asociaciones empresariales, al nivel que corresponda, la mencionada acumulación de horas sindicales. Así mismo las asociaciones empresariales no obstaculizarán los posibles acuerdos que puedan alcanzar sindicatos y Administración en esta materia.

Artículo 80. Asamblea de trabajadores.

Se garantizará el derecho que los trabajadores del centro tienen a reunirse en asamblea en el mismo centro, siempre que no se perturbe el desarrollo normal de las actividades docentes y servicios y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente.

Las reuniones deberán ser comunicadas al Titular del centro con la antelación debida, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y de las personas que no pertenecientes al Centro

Artículo 81. Competencias, derechos y garantías de los representantes.

Los Delegados de personal, Delegados sindicales y miembros de Comité de empresa tendrán todas las competencias, derechos y garantías que establece el Estatuto de los trabajadores, la Ley orgánica de libertad sindical y demás disposiciones legales aplicables.

Artículo 82. Participantes en la Mesa negociadora.

Los miembros de los sindicatos designados oficialmente para participar en la Mesa negociadora del Convenio podrán disponer de las horas necesarias para las reuniones de preparación y negociación del Convenio o para las sesiones de la Comisión interpretativa mixta del mismo.

Artículo 83. Representantes de los trabajadores. Comité y delegados.

El Comité de empresa o, en su defecto los Delegados de personal, son el órgano de representación colectiva de todos los trabajadores del centro.

Serán funciones del Comité de empresa las especificadas en el Estatuto de los Trabajadores.

TITULO VI. FALTAS, SANCIONES, INFRACCIONES.

CAPITULO I. FALTAS

Artículo 84. Tipos de faltas.

Para el personal afectado por este Convenio se establecen tres tipos de faltas: leves, graves y muy graves.

Son faltas leves:

- Tres faltas de puntualidad injustificadas en el puesto de trabajo durante treinta días.
- Una falta injustificada de asistencia al trabajo durante un plazo de treinta días.
- Dar por concluida la clase con anterioridad a la hora de su terminación, sin causa justificada, hasta dos veces en treinta días.
- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.

- Negligencia en la entrega de calificaciones en las fechas acordadas, en control de asistencia y disciplina de los alumnos.

Son faltas graves:

- Más de tres y menos de diez faltas injustificadas de puntualidad cometidas en el plazo de treinta días.
- Más de una y menos de cuatro faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un plazo de treinta días.
- El incumplimiento de las obligaciones educativas de acuerdo con la legislación vigente
- Discusiones públicas con compañeros de trabajo en el centro que menosprecien ante los alumnos la imagen de un educador.
- Faltar gravemente a la persona del alumno o a sus familiares.
- La reincidencia en falta leve en un plazo de sesenta días.

Son faltas muy graves:

- Más de nueve faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días.
- Más de tres faltas injustificadas de asistencia al trabajo cometidas en un plazo de treinta días.
- El abandono injustificado y reiterado de la función docente.
- Las faltas graves de respeto y los malos tratos, de palabra u obra, a cualquier miembro de la comunidad educativa del centro.
- El grave incumplimiento de las obligaciones educativas, de acuerdo con la Legislación vigente.
- La reincidencia en falta grave, si se cometiese dentro de los seis meses siguientes a haberse producido la primera infracción.

Artículo 85. Prescripción de infracciones.

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán: las faltas leves a los diez días, las graves a los quince días y las muy graves a los cincuenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO II. SANCIONES

Artículo 86. Sanciones y su comunicación.

Las sanciones serán:

Por faltas leves: Amonestación verbal ; si fueran reiteradas, amonestación por escrito.

Por faltas graves: Amonestación por escrito. Si existiera reincidencia, suspensión de empleo y sueldo de 5 a 15 días, con constatación en el expediente personal.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días; apercibimiento de despido que podrá ir acompañado de la suspensión de empleo y sueldo; despido.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador, indicando la fecha y hechos que las motivaron. Se remitirá copia de la misma a los Delegados de personal, miembros del Comité de empresa o Delegado sindical.

Artículo 87. Reducción de sanciones.

El Titular del centro, teniendo en cuenta las circunstancias que concurren en el hecho y la conducta ulterior del trabajador, podrá reducir las sanciones por faltas leves, graves y muy graves, de acuerdo con la legislación vigente.

CAPITULO III. INFRACCIONES DE LOS EMPRESARIOS.

Artículo 88. Infracciones y métodos de resolución.

Las omisiones o acciones cometidas por los Titulares de los centros, que sean contrarias a lo dispuesto en este Convenio y demás disposiciones legales, serán consideradas como infracción laboral.

El personal contratado, a través de los Delegados de personal, Delegado sindical o Comité de empresa, tratará en primera instancia de corregir la supuesta infracción apelando al Titular del centro.

Si en el plazo de diez días, desde la notificación al Titular, no hubiese recibido solución, o ésta no fuese satisfactoria para el reclamante, podrá incoar expediente ante la Comisión Interpretativa Mixta, la cual, en el plazo máximo de veinte días a la recepción del mismo, emitirá dictamen.

Cualquiera de las partes podrá apelar al dictamen de la Inspección de trabajo o Delegación territorial de trabajo. En todo caso se estará a lo previsto en las disposiciones legales vigentes.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL

Las empresas que deseen acogerse a la inaplicación del régimen salarial, comunicarán a los representantes legales de las trabajadoras y trabajadores, a las Delegadas o Delegados sindicales y a la Comisión Interpretativa Mixta de este Convenio, su intención de acogerse a dicha inaplicación, aportando los datos que justifiquen un tratamiento salarial diferenciado (balances, cuentas de resultados o, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas, así como las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de la empresa).

La comunicación a la que se hace referencia deberá formularse en el plazo de 15 días contados a partir de la publicación del Convenio en el BOPV, o en el caso de revisiones salariales, en el plazo de 15 días a contar desde la publicación de las mismas. Estos plazos tienen el carácter de obligatorios y su incumplimiento impedirá a las empresas acogerse a lo establecido en esta disposición.

La determinación de las nuevas condiciones salariales, se producirá mediante acuerdo entre la empresa y la representación legal de las trabajadoras y trabajadores y las Delegadas o Delegados sindicales.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la empresa y la representación de las trabajadoras y trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Interpretativa Mixta. En el supuesto de desacuerdo o, en todo caso, transcurridos 30 días sin alcanzarse acuerdo, las partes se comprometen a someter la determinación de las condiciones salariales en la empresa solicitante a los procedimientos establecidos en el PRECO publicado en el BOPV n.º 66 de 4 de abril de 2000.

En aquellos centros con menos de seis trabajadores, será necesario el acuerdo con la plantilla. La comunicación a la CIM deberán venir acompañada del TC-2 anterior a la firma del convenio.

Desde que se inicie el procedimiento y hasta que haya un acuerdo al respecto, el centro vendrá obligado a abonar a las trabajadoras y trabajadores afectados, con carácter de «a cuenta», un incremento salarial del 50% del incremento establecido en el presente Convenio para cada categoría.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Se impulsará la puesta en práctica en las empresas del sector de Enseñanza Privada, y para todo el personal, tanto docente como de administración y servicios afectado por el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo, de las fórmulas de jubilación parcial, voluntaria, anticipada a partir de los 60 años o a quienes faltaren como máximo 5 para el cumplimiento de la edad exigida para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, en la línea con lo determinado en el Acuerdo Interprofesional sobre sustitución y renovación de plantillas alcanzado en el seno del CRL y suscrito el 15 de enero de 1999, utilizando para ello la vía de los contratos de sustitución o de relevo, debiendo cumplir con los siguientes requisitos:

A. ALTERNATIVA MEDIANTE EL INSTRUMENTO DEL CONTRATO DE RELEVO:

El proceso se podrá iniciar a iniciativa de la empresa, del delegado/a sindical, o del/a trabajador/a que haya cumplido los 60 años, y si las partes -empresa y persona afectada- están de acuerdo.

Iniciado el mismo, la persona afectada accederá a una jubilación parcial anticipada del 77% de su jornada, suscribiendo con su empresa un contrato laboral a tiempo parcial por el 23% restante.

En cualquier caso, en la línea con lo establecido en el acuerdo interprofesional sobre sustitución y renovación de plantillas se asegurará que el jubilado/a parcial perciba hasta la jubilación total definitiva y entre la parte de la pensión más la del contrato a tiempo parcial, como mínimo el 85% y como máximo el 100% de su salario bruto, actualizándose anualmente el 23% del contrato a tiempo parcial en base al incremento pactado para su categoría profesional en el correspondiente convenio colectivo.

Simultáneamente la empresa concertará un contrato de relevo con un/a trabajador/a en situación de desempleo, contrato que será a jornada completa e indefinido, siéndole de aplicación las condiciones laborales establecidas en la empresa para su categoría profesional.

Este contrato de relevista se convertirá automáticamente en fijo una vez superado el período de prueba, y para garantizar tal fijeza la cláusula de conversión de fijeza se estipulará en el propio contrato, así como en un documento que la empresa y el/la relevista firmarán al respecto, documento que contará así mismo con firma de la representación legal de la plantilla.

A los efectos de establecer el modo de aplicación del 23% del contrato a tiempo parcial de la persona jubilada parcialmente, la empresa plasmará por escrito dichas condiciones, en base a los criterios que defina la Comisión Interpretativa Mixta del Convenio, entregando una copia por escrito a la persona jubilada parcialmente. En caso de discrepancias, la decisión de dicha comisión será vinculante para las partes.

A.2) PREMIO DE JUBILACIÓN

El pago de este concepto, en la parte correspondiente al 77% se efectuarán en el momento de la firma del contrato a tiempo parcial, calculado en base a la antigüedad y al salario bruto acreditado en ese momento, y la cantidad correspondiente al 23% del contrato a tiempo parcial se pagará en el momento de la jubilación total, calculando en base al salario bruto y con los años de servicio computados a dicha fecha.

B. ALTERNATIVA MEDIANTE EL INSTRUMENTO DEL CONTRATO DE SUSTITUCIÓN

A iniciativa de la empresa, del delegado/a sindical o del/a trabajador/a que haya cumplido los 60 años, y si ambas partes -empresa y persona afectada- están de acuerdo, se iniciará el proceso.

El/la trabajador/a se retirará a partir de los 60 años en la línea establecida en el acuerdo interprofesional, y en su desarrollo optar:

a) Jubilarse anticipadamente (exclusivamente los que tuvieran cotizaciones antes del 01-01-1967), cobrando el complemento necesario para cobrar el 100% de la pensión.

b) Suscribir un convenio especial con la Seguridad Social para mantener las cotizaciones hasta los 65 años y jubilarse así con el 100%.

Desde la baja en la empresa hasta la jubilación, el/la trabajador/a percibirá una cantidad como mínimo equivalente al 85% y como máximo el 100% de su salario bruto, que se irá revalorizando anualmente en función del IPC.

El costo del convenio especial con la Seguridad Social será parte global de la operación por lo que no recaerá en el/la trabajador/a afectado/a.

Simultáneamente la empresa deberá contratar a jornada completa e indefinida, a otro/a trabajador/a en situación de desempleo, siéndole de aplicación las condiciones laborales establecidas en la misma para su categoría profesional.

Si la empresa optara por hacer fija a una persona que ya estuviere en la misma con contrato temporal, se deberá contratar a otra nueva persona por un tiempo equivalente como mínimo al que falte para la finalización del contrato temporal de aquella.

B.2) PREMIO DE JUBILACIÓN

A los efectos de cuantificar los años de servicio en la empresa, se calcularán los mismos como si se hubiere mantenido su relación hasta los 65 años de edad.

El pago de este concepto -salvo acuerdo expreso en otro sentido- se efectuarán en el momento del retiro de su actividad en la empresa, sirviendo como base la cantidad correspondiente a esa fecha.

C. MEDIDA COMPLEMENTARIA

Todo aquel personal afectado por el convenio colectivo de la Enseñanza Privada de la Comunidad Autónoma Vasca que alcanzando los 65 años de edad, tuviera asegurada una pensión con el 100% de la base reguladora podrá ser jubilado por la empresa, siempre y cuando efectúe a la vez un nuevo contrato con las mismas características de fijeza que tuviera la persona a jubilar y con las condiciones laborales existentes en la empresa para la categoría correspondiente.

DISPOSICIONES FINALES.

1.ª. Garantía. Absorción de mejoras económicas. Permanencia de condiciones más beneficiosas.

Las mejoras económicas pactadas podrán ser absorbidas por las que en el presente año puedan establecerse por disposición legal y por las que, con carácter voluntario, vengan abonando los centros a la entrada en vigor de este Convenio.

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas implantadas por el centro, en cuanto aquéllas superen las especificadas en este Convenio, de tal forma que ningún trabajador pueda verse perjudicado por la implantación de ningún apartado acordado en este Convenio.

2.ª. Revisión. Cuestiones no reguladas en este Convenio.

Para todas las cuestiones no reguladas en este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación específica aplicable en materia de enseñanza, así como en el Estatuto de los trabajadores y demás normas laborales vigentes de aplicación en la Comunidad autónoma.

ANEXO I.- Tablas salariales año 2003.

A. ENSEÑANZAS REGLADAS

EDUCACIÓN INFANTIL 2.º CICLO.....	4,7 %
ENSEÑANZA PRIMARIA.....	4,7 %
E.S.O. 1.º ciclo.....	4,7 %
E.S.O 2.º ciclo, E.S.P.O y EE.MM.....	4,7 %
TITULADOS NO DOCENTES	
Superiores.....	4,7 %
Medios.....	4,7 %
Otros Titulados.....	4,7 %
PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN.....	4,7 %
PERSONAL AUXILIAR y SERVICIOS GENERALES.....	4,7 %

B. ENSEÑANZAS ESPECIALIZADAS

TODAS LAS CATEGORÍAS	4,7 %
----------------------------	-------

C. RESIDENCIAS, COLEGIOS MAYORES Y MENORES; CENTROS DE PROTECCIÓN Y CENTROS SOCIALES

TODAS LAS CATEGORÍAS	4,7 %
----------------------------	-------

RESTO DE CATEGORÍAS	4,7 %
---------------------------	-------

PLUSES DE CARGO	3,0 %
-----------------------	-------

ANTIGÜEDAD	3,0 %
------------------	-------

En aquellos casos en los que existiera un plus voluntario de centro superior a 12 euros. mensuales se podrá absorber dicho plus entre el 0 % y el 20 % de su importe total. En pluses de hasta 12 euros. mensuales, la absorción no tendrá ningún límite.

Se establece un complemento específico para aquellos/as profesores/as de Primaria o Infantil que impartan clase en el primer ciclo de Educación Secundaria Obligatoria (E.S.O.). El complemento en 2003 será de una cuantía de 86,87 euros mensuales por jornada plena y proporcional en dedicación parcial, catorce veces al año.

Las diferencias salariales que la empresa adeude a sus trabajadores y trabajadoras como consecuencia de la aplicación de las tablas salariales desde el día 1 de enero de 2003 hasta el último día del mes en que se publique el Convenio en el BOPV, se abonarán en un plazo máximo de dos meses a contar desde el día de su publicación.

ANEXO II.- Definición de categorías profesionales y sus equivalencias.

A. DEFINICIONES:

1. PERSONAL DOCENTE

1.1.1 - 1.2.1 - 1.3.1 - 1.4.1 - 1.5.1 - 1.7.1 - 1.6.1.

Profesor/a o Profesor/a titular - Profesor/a con especialidad en E.E.: Es 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, pedagógico y didáctico establecido por la empresa educativa, de acuerdo con la legislación vigente.

1.3.2 – 1.4.2 – 1.5.2 – 1.7.2.

Profesor/a adjunto, agregado o auxiliar: Es la persona que, con la titulación académica correspondiente, imparte las clases teórico-prácticas en las Enseñanzas Medias de Secundaria o de Formación Profesional. Así mismo, colabora con el Profesor/a titular en el desarrollo del currículo bajo sus directrices.

1.4.3 – 1.5.3.

Profesor/a especialista de FPE: Es el profesional que desarrollando su actividad en el ámbito laboral (no educativo) es contratado para determinadas áreas o materias, atendiendo a su cualificación y a las necesidades del sistema. Este profesorado podrá impartir, excepcionalmente, enseñanza en el bachillerato en materias optativas relacionadas con su experiencia profesional, en las condiciones que se establezcan en la legislación educativa.

1.8.1.

Profesor/a específico de euskera, música, educación física e idiomas extranjeros: Es la persona que, reuniendo las condiciones y títulos académicos exigidos por la normativa vigente, ejerce su actividad educativa en estas especialidades.

1.8.2.

Orientador educativo: Es la persona que, con la titulación requerida, coordina la orientación personal, escolar y profesional de los alumnos en la empresa educativa.

1.8.3.

Profesor/a de actividades educativas extracurriculares: Es la persona que, en posesión de la titulación requerida, desarrolla actividades docentes o educativo-formativas que no son evaluables a efectos académicos, con uno o varios grupos de alumnos.

1.8.4 – 1.8.5.

Instructor/a – Monitor/a: Es la persona que, con los conocimientos suficientes, desarrolla actividades docentes o educativo-formativas que no son evaluables a efectos académicos, con uno o varios grupos de alumnos. También podrá ser ayudante del profesor/a de educación física o del profesor/a de actividades extracurriculares.

1.8.6.

Educador/a: Es la persona que, con la preparación adecuada, colabora en la formación integral de los alumnos y cuida del orden en los tiempos de trabajo personal.

1.9.1.

Director/a: Es la persona que, en posesión de la titulación adecuada, es designada por el empresario o elegido a tenor de lo establecido en la legislación vigente, dirige, orienta y supervisa las actividades educativas. Igualmente, realiza aquellas otras funciones que le sean encomendadas.

1.9.2.

Subdirector/a: Es la persona que, en posesión de la titulación adecuada, es designada por el empresario, auxilia al Director/a y lo sustituye, en caso necesario.

1.9.3.

Jefe/a de estudios: Es la persona que, en posesión de la titulación adecuada, es designada por el empresario, responde del desarrollo del cuadro pedagógico de la educativa y de aquellas otras funciones que le sean encomendadas.

1.9.4.

Jefe/a de departamento – Jefe/a de seminario – Coordinador/a de ciclo o de área: Docentes que, designados por

el empresario, dirigen, coordinan la investigación, programación y enseñanzas de las disciplinas que corresponden a su departamento, seminario, ciclo o área.

Grupo 2. PERSONAL NO DOCENTE

2.1. Personal titulado no docente:

2.1.1. Titulado superior: Es la persona que con titulación mínima de Licenciado, Ingeniero o Arquitecto, ejerce una función especializada o asesora, ya sea directamente sobre los alumnos o genéricamente en la empresa, habiendo sido contratada en consideración al título alcanzado, ejerciendo las funciones propias de su profesión.

2.1.2. Titulado medio: Es la persona que, con la titulación mínima de Diplomado universitario, Ingeniero técnico, Arquitecto técnico o equivalente, ejerce una función especializada o asesora, ya sea directamente sobre los alumnos o genéricamente en la empresa, siendo contratada por la misma en consideración al título alcanzado, ejerciendo las funciones propias de su profesión.

2.1.3. Otros titulados no docentes:

Auxiliar de Educación Especial: Es la persona que, con la titulación mínima exigida por la Administración, tiene el cometido de acompañamiento y asistencia de carácter no docente requerido por uno o varios alumnos o alumnas con necesidades educativas especiales, tanto dentro como fuera del aula

2.2. Personal administrativo:

2.2.1. Jefe/a de administración o de secretaría: Es la persona que tiene a su cargo la dirección administrativa y/o la Secretaría de la empresa educativa.

2.2.2. Jefe/a de negociado: Es la persona que, a las órdenes del Jefe de administración y/o Secretaría o directamente del empresario o persona designada por el mismo, se encarga de dirigir una Sección o Departamento administrativo.

2.2.3. Oficial. Contable: Es la persona que ejerce funciones burocráticas o contables que exijan iniciativa y responsabilidad.

2.2.4. Agente Comercial: Es la persona que se dedica a la promoción y venta de los cursos que imparte la empresa, bajo la dirección y supervisión del titular de la misma.

2.2.5. Recepcionista. Telefonista: Es la persona que durante su jornada de trabajo atiende el teléfono, cuidando asimismo, de cuestiones burocráticas y de recepción de visitas o de cartas, paquetes y mercancías, en colaboración con el conserje y el portero si los hubiere.

2.2.6. Auxiliar: Comprende esta categoría a la persona que realiza funciones administrativas burocráticas o de biblioteca, bajo la dirección de su inmediato superior, que podrá ser directamente el empresario o su representante.

2.2.7. Aprendiz/a: Es la persona que ha suscrito contrato de aprendizaje, que realiza las funciones que se le encomiendan dentro del área de administración o secretaría.

2.3. Personal auxiliar:

2.3.1. Cuidador/a de alumnos: Es la persona que ayuda a los alumnos atendiendo a sus necesidades propias: higiene, aseo, movilidad, alimentación, etc.

2.4.A. Personal de portería y vigilancia:

2.4.A.1. Conserje: Es la persona que atiende las necesidades del centro de trabajo, en cuanto a la conservación de las distintas dependencias. También ayuda al recepcionista, caso de haberlo, o directamente si dicho cargo no existiera, en la recepción de visitas. Tiene a su cargo la organización del trabajo de los celadores, porteros y ordenanzas si los hubiere.

2.4.A.2. Portero/a: Es la persona que realiza las siguientes funciones: limpieza, cuidado y conservación de la zona a él encomendada; vigilancia de las dependencias y personas que entren y salgan, velando porque no se altere el orden; puntual apertura y cierre de las puertas de acceso a la finca y edificios que integren el Centro; hacerse cargo de las entregas y avisos, trasladándolos puntualmente a su destinatarios; encendido y apagado de las luces en los elementos comunes; vigilancia de los locales; realiza recados, encargos, etc.

2.4.A.3. Guarda. Sereno: Es la persona que de día o de noche tiene a su cargo la vigilancia de las dependencias de la empresa, ayudando o supliendo, en su caso, al portero en la función de abrir o cerrar puertas y en la de evitar el acceso a personas no autorizados. Tendrá como función hacer guardar el orden y compostura a los residentes durante la noche.

2.4.A.4 – 2.4.B.4 – 2.4.C.5 – 2.4.D.4 Personal no cualificado: Es la persona, mayor de 18 años, que realiza las funciones que se encomienden dentro de las áreas de portería y vigilancia o de la limpieza o de la de cocina y comedor o de la de mantenimiento y oficios generales.

2.4.A.5 – 2.4.B.5 – 2.4.C.6 – 2.4.D.5 Aprendiz/a: Es la persona que ha suscrito contrato de aprendizaje, que realiza las funciones que se le encomienden dentro de las áreas de portería y vigilancia, limpieza, cocina y comedor, mantenimiento y oficios generales.

2.4.B. Personal de limpieza:

2.4.B.1. Gobernante/a: Es la persona que tiene a su cargo la coordinación del personal de limpieza, distribuyendo el servicio para la mejor atención de las dependencias de la empresa, responsabilizándose de las llaves de armarios de lencería, utensilios y productos de limpieza y otro material doméstico diverso.

2.4.B.2. Empleado/a de servicio de limpieza: Es la persona que atiende la función de limpieza de las dependencias a él encomendadas, bajo la dirección del gobernante o directamente del empresario o persona designada por el mismo. Podrá simultanear sus funciones con las de personas encargadas del servicio de costura, lavado, plancha, cocina y comedor.

2.4.B.3. Empleado/a de costura, lavado y plancha: Es la persona que atiende a alguna o todas estas funciones. Podrá simultanear sus funciones con las de las personas encargadas del servicio de limpieza, cocina y comedor.

2.4.C. Personal de cocina y comedor:

2.4.C.1. Jefe/a de cocina: Es la persona que dirige a todo el personal de la misma, se responsabiliza de la adquisición, cuidado y condimentación de los alimentos y cuida de su servicio en las debidas condiciones, velando por el cumplimiento de normativa sobre comedores escolares y sobre manipulación de alimentos.

2.4.C.2. Cocinero/a: Es la persona encargada de la preparación de los alimentos, responsabilizándose de su buen estado y presentación, así como de la pulcritud del local y utensilios de cocina. En el caso de no existir Jefe de Cocina velará por el cumplimiento de la normativa sobre manipulación de alimentos.

2.4.C.3. Ayudante de cocina: Es la persona que, a las órdenes del Jefe de Cocina o Cocinero, o directamente del empresario o persona designada por el mismo, le ayuda en sus funciones.

2.4.C.4. Empleado/a de servicio de comedor: Es la persona que atiende el servicio de comedor a las órdenes del Jefe de Cocina o Cocinero o directamente del empresario o persona designada por el mismo. Podrá simultanear sus funciones con las de las personas encargadas del servicio de costura, lavado, plancha, cocina y limpieza.

2.4.D. Personal de mantenimiento y servicios generales:

2.4.D.1. Oficial de 1.ª de oficios: Es la persona que poseyendo la práctica en los oficios correspondiente, los ejerce con gran perfección, realizando trabajos generales e incluso, los que suponen especial empeño o delicadeza.

2.4.D.2. Oficial de 2.ª de oficios: Es la persona que sin llegar a la especialización requerida para los trabajos

perfectos, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

2.4.D.3. Empleado/a de mantenimiento, jardinería y oficios varios: Es la persona que, teniendo la suficiente práctica, se dedica al cuidado, reparación y conservación integral de los edificios y jardines.

2.4.E. Conductores/as:

2.4.E.1. Conductor/a de 1.ª especial: Es la persona que provista del permiso de conducir de 1.ª especial, se le encomienda la conducción de vehículos y el mantenimiento de su normal funcionamiento y limpieza.

2.4.E.2. Conductor/a de 2.ª: Es la persona que provista del permiso de conducir de 2.ª se le encomienda la conducción de vehículos para los que está autorizada y el mantenimiento de su normal funcionamiento y limpieza. Así mismo, se le podrá encomendar gestiones en diversos lugares ajenos a la empresa.

Grupo 3. PERSONAL del 1.º CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL

3.1. Maestro: Es la persona que, reuniendo la titulación requerida y con la especialización – o acreditación– correspondiente, elabora y ejecuta la programación de aula; ejerce la actividad educativa integral en su unidad, desarrollando las programaciones curriculares, incluyendo las actividades relacionadas con la salud, higiene y alimentación.

3.2. Técnico Superior en Educación Infantil: Es la persona que, con la titulación mínima de Técnico Superior en Educación Infantil, elabora y ejecuta la programación de su aula; ejerce la actividad educativa integral en su unidad, desarrollando las programaciones curriculares, incluyendo las actividades relacionadas con la salud, higiene y alimentación.

3.3. Asistente Infantil: Es quien está al cuidado del orden, seguridad, entretenimiento, alimentación, aseo y atención personal de los niños.

B. EQUIVALENCIAS

1.1.1. Profesor/a: Se incluirán en esta categoría los antiguos Profesor/a titular y Profesor/a Ayudante de Enseñanza reglada de EGB/Primaria y Educación Infantil 2.º ciclo.

1.3.1. Profesor/a titular: Se incluirán los antiguos Profesor/a titular y Jefe de taller/laboratorio de BUP y COU.

1.3.2. Profesor/a adjunto, agregado o auxiliar: Se incluirán los antiguos Profesor/a adjunto, auxiliar o Ayudante de Enseñanza reglada de BUP y COU.

1.4.1. Profesor/a titular: Se incluirán los antiguos Profesor/a titular, Jefe de taller/laboratorio de FP I y los Titulados de FP II.

1.4.2. Profesor/a agregado o adjunto: Se incluirán los antiguos Profesor/a agregado, adjunto, auxiliar o ayudante de Enseñanza reglada de FP I.

1.5.1. Profesor/a titular: Se incluirán los antiguos Profesor/a titular, Jefe de taller, Maestro de taller o laboratorio de FP II.

1.5.2. Profesor/a agregado, adjunto: Se incluirán los antiguos Profesor/a agregado, adjunto, auxiliar o ayudante de Enseñanza reglada de FP II.

1.6.1. Profesor/a con especialidad: Se incluirá al antiguo Profesor/a titular de Educación especial.

1.7.1. Profesor/a titular: Se incluirán los antiguos Profesores titulares y Jefe de taller/laboratorio de Otras Enseñanzas Especializadas, que impartan clase en el nivel de Educación permanente de adultos.

1.7.2. Profesor/a adjunto, agregado: Se incluirán los antiguos Profesor/a adjunto, auxiliar, Maestro de taller o laboratorio de Otras Enseñanzas que impartan clase en el nivel de Educación permanente de adultos.

1.8.2. Orientador: Se incluirán los antiguos Orientadores Educativos.

1.8.3. Profesor/a de actividades educativas extracurriculares: Se incluirá al Profesor/a ayudante de enseñanza no reglada de Primaria; al Profesor/a adjunto, auxiliar o ayudante de Enseñanza no reglada de BUP/COU; al Profesor/a agregado, adjunto, auxiliar o ayudante de Enseñanza no reglada de FP I, de FP II; al Profesor/a titular de Enseñanza no reglada de Otras Enseñanzas Especializadas y también al Instructor Titulado de Educación Infantil 2.º ciclo, Primaria, BUP/COU, FP I, FP II y Otras Enseñanzas Especializadas.

1.8.4.-1.8.5 . Instructor/a o monitor/a: Se incluirá al antiguo Instructor de Ed. Infantil 2.º ciclo; Primaria; de BUP/COU; de FP I; y II y de Otras Enseñanzas Especializadas.

1.8.6. Educador/a: Se incluirá al antiguo vigilante o educador/a de Educación Infantil 2.º ciclo; Primaria; de BUP/COU; de FP I; y II y de Otras Enseñanzas Especializadas.

2.2.1. Jefe/a de administración o de secretaría: Se incluirán a los antiguos Jefes de administración, secretaría y Administrador.

2.2.2. Jefe/a de negociado: Se incluirán los antiguos Jefes de negociado e Intendentes.

2.2.6. Aprendiz/a: Se incluirá al antiguo Aspirante.

2.3.1. Cuidador/a de alumnos: Se incluirá al antiguo cuidador de alumnos con discapacidades, así como al Celador de preescolar.

2.4.A.2. Portero/a: Se incluirá a los antiguos Celador y Ordenanza.

2.4.B.5. Aprendiz/a: Se incluirá al antiguo Botones.

2.4.C.6. Aprendiz/a: Se incluirá al antiguo Pinche.

ANEXO III.- Procedimiento para la concesión de plazas gratuitas.

Para otorgar las plazas de gratuidad de hijos de trabajadores afectados por este Convenio se seguirá el siguiente procedimiento:

- a) En la primera semana del mes de marzo, se constituirá respectivamente en Araba, Gipuzkoa y Bizkaia una Comisión integrada por representantes de las asociaciones patronales y sindicales firmantes de este Convenio.
- b) Dicha Comisión determinará y hará público el plazo de solicitud, elaboración del modelo de solicitud normalizado y los criterios de preferencia en la adjudicación, caso de haber más solicitudes que plazas disponibles.
- c) En la primera semana del mes de mayo, la Comisión procederá a la adjudicación de plazas, así como a la comunicación a los centros y trabajadores afectados.

En el plazo de una semana, a partir de su comunicación, los centros y los trabajadores que consideren lesionados sus derechos pueden recurrir ante la Comisión Mixta, quien, antes del 1 de junio, deberá resolver definitivamente. Su fallo será vinculante.

La Comisión Interpretativa del presente Convenio elaborará el reglamento de procedimiento de concesión de plazas gratuitas.

ANEXO IV.- Colegios mayores y menores, residencias universitarias, centros de protección y centros sociales.

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.

GRUPO I. Personal educador:

- Director/a.
- Subdirector/a.
- Jefe/a de estudios o tutor/a.
- Asistente social.
- Educador/a, Capellán, Médico, Psicólogo/a, Pedagogo/a y Sociólogo/a.

GRUPO II. Personal Administrativo:

- Jefe/a de administración o secretaría.
- Jefe/a de negociado.
- Oficial 1.ª. Contable.
- Recepcionista. Auxiliar o telefonista.
- Aspirante. Aprendiz/a.

GRUPO III. Personal de Servicios Generales:

- Conserje.
- Gobernante/a.
- Jefe/a de cocina.
- Dispensero/a.
- Oficial 1.ª.
- Cocinero/a.
- Celador/a, Portero/a.
- Ordenanza.
- Conductor/a.
- Oficial 2.ª.
- Ayudante de cocina, Guarda o Sereno y Empleado/a de mantenimiento o jardinería.
- Empleado/a de servicio de comedor, limpieza, costura, lavado y planchado.
- Personal no cualificado. Aprendiz/a.

ANEXO V.- Comisiones de trabajo.

1. Con carácter experimental, y con duración limitada a la vigencia de este Convenio, se constituirán las siguientes comisiones de trabajo:

- a) Reciclaje y Euskaldunización.
- b) Análisis del Sector.
- c) Prevención y Salud laboral.

2. Estas comisiones de trabajo serán paritarias a razón de un máximo de 5 representantes por cada parte firmante, patronal y sindical, y sus acuerdos se elevarán a la Comisión Interpretativa Mixta del Convenio para su inclusión, en su caso, como anexo del presente Acuerdo o para su elevación a la instancia que corresponda.

3. En las comisiones de trabajo cada una de las partes integrantes nombrará un portavoz, que serán los encargados de convocar las reuniones y señalar el orden del día.
4. El Reglamento de funcionamiento de las comisiones, así como los temas que les competan, serán determinados por la Comisión Interpretativa Mixta.
5. La revisión en su caso de los acuerdos adoptados por las comisiones de trabajo corresponderán a las mismas.

TABLAS SALARIALES 2003.

A. ENSEÑANZAS REGLADAS

	SALARIO BASE	SALARIO ANUAL	TRIENIO
GRUPO 1			
EDUCACIÓN INFANTIL 2.º CICLO			
Director.	1.756,19 euros	24.586,66 euros	36,34 euros
"	348,87 euros	4.884,18 euros	15,53 euros
Subdirector.	1.756,19 euros	24.586,66 euros	36,34 euros
"	322,84 euros	4.519,76 euros	13,66 euros
Jefe de estudios	1.756,19 euros	24.586,66 euros	36,34 euros
"	290,45 euros	4.066,30 euros	12,93 euros
Profesor titular y Específicos	1.756,19 euros	24.586,66 euros	36,34 euros
Instructor.	1.208,65 euros	16.921,10 euros	29,26 euros
PRIMARIA			
Director.	1.756,19 euros	24.586,66 euros	36,34 euros
"	348,87 euros	4.884,18 euros	15,53 euros
Subdirector.	1.756,19 euros	24.586,66 euros	36,34 euros
"	322,84 euros	4.519,76 euros	13,66 euros
Jefe de estudios.	1.756,19 euros	24.586,66 euros	36,34 euros
"	290,45 euros	4.066,30 euros	12,93 euros
Jefe de departamento.	1.756,19 euros	24.586,66 euros	36,34 euros
"	258,33 euros	3.616,62 euros	11,48 euros
Profesor titular y Específicos.	1.756,19 euros	24.586,66 euros	36,34 euros
Instructor, Educador.	1.315,40 euros	18.415,60 euros	29,26 euros
E.S.O. 1.º ciclo			
Director.	1.843,06 euros	25.802,84 euros	36,34 euros
"	348,87 euros	4.884,18 euros	15,53 euros
Subdirector.	1.843,06 euros	25.802,84 euros	36,34 euros
"	322,84 euros	4.519,76 euros	13,66 euros
Jefe de estudios.	1.843,06 euros	25.802,84 euros	36,34 euros
"	290,45 euros	4.066,30 euros	12,93 euros
Jefe de departamento.	1.843,06 euros	25.802,84 euros	36,34 euros
"	258,33 euros	3.616,62 euros	11,48 euros
Profesor titular y Específicos.	1.843,06 euros	25.802,84 euros	36,34 euros
Instructor, Educador.	1.380,41 euros	19.325,74 euros	29,26 euros
E.S.O. 2.º ciclo			
Director.	1.982,87 euros	27.760,18 euros	46,36 euros
"	514,78 euros	7.206,92 euros	23,03 euros
Subdirector.	1.982,87 euros	27.760,18 euros	46,36 euros
"	452,38 euros	6.433,32 euros	20,21 euros
Jefe de estudios.	1.982,87 euros	27.760,18 euros	46,36 euros
"	452,38 euros	6.433,32 euros	20,21 euros
Jefe de departamento.	1.982,87 euros	27.760,18 euros	46,36 euros
"	367,38 euros	5.143,32 euros	16,40 euros
Profesor titular y Específicos.	1.982,87 euros	27.760,18 euros	46,36 euros
Profesor adjunto o agregado.	1.882,24 euros	26.351,36 euros	38,65 euros
Instructor, Educador.	1.712,55 euros	23.975,70 euros	37,29 euros

	SALARIO BASE	SALARIO ANUAL	TRIENIO
BACHILLERATOS			
Director.	1.982,87 euros	27.760,18 euros	46,36 euros
"	514,78 euros	7.206,92 euros	23,03 euros
Subdirector.	1.982,87 euros	27.760,18 euros	46,36 euros
"	452,38 euros	6.433,32 euros	20,21 euros
Jefe de estudios.	1.982,87 euros	27.760,18 euros	46,36 euros
"	452,38 euros	6.433,32 euros	20,21 euros
Jefe de departamento.	1.982,87 euros	27.760,18 euros	46,36 euros
"	367,38 euros	5.143,32 euros	16,40 euros
Profesor titular y específicos.	1.982,87 euros	27.760,18 euros	46,36 euros
Profesor adjunto o agregado.	1.882,24 euros	26.351,36 euros	38,65 euros
Instructor, Educador.	1.712,55 euros	23.975,70 euros	37,29 euros
CICLOS FORMATIVOS / MÓDULOS PROFESIONALES / CIP			
Director.	1.982,87 euros	27.760,18 euros	44,74 euros
"	514,78 euros	7.206,92 euros	22,23 euros
Subdirector.	1.982,87 euros	27.760,18 euros	44,74 euros
"	452,38 euros	6.433,32 euros	19,43 euros
Jefe de estudios.	1.982,87 euros	27.760,18 euros	44,74 euros
"	452,38 euros	6.433,32 euros	18,79 euros
Jefe de departamento.	1.982,87 euros	27.760,18 euros	44,74 euros
"	367,38 euros	5.143,32 euros	15,80 euros
Profesor titular y específicos.	1.982,87 euros	27.760,18 euros	44,74 euros
Profesor agregado, adjunto.	1.882,24 euros	26.351,36 euros	37,27 euros
Instructor, Educador.	1.712,55 euros	23.975,70 euros	35,96 euros
GRUPO 2 TITULADOS NO DOCENTES			
TITULADOS SUPERIORES	1.982,87 euros	27.760,18 euros	46,36 euros
TITULADOS MEDIOS.	1.756,19 euros	24.586,66 euros	36,34 euros
OTROS TITULADOS			
Auxiliar de Educación Especial	1.051,23 euros	14.717,22 euros	29,27 euros
PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN			
Jefe de administración o de secretaría.	1.346,71 euros	18.853,94 euros	34,68 euros
Jefe de negociado.	1.180,52 euros	16.527,28 euros	29,60 euros
Oficial. Contable.	1.144,57 euros	16.023,98 euros	29,27 euros
Agente Comercial	1.144,57 euros	16.023,98 euros	29,27 euros
Recepcionista. Telefonista. Auxiliar.	1.051,48 euros	14.720,72 euros	29,27 euros
Aprendiz. Aspirante.	619,99 euros	8.679,86 euros	17,90 euros
PERSONAL AUXILIAR			
Cuidador de alumnos.	1.070,18 euros	14.982,52 euros	29,27 euros
PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES.			
PERSONAL DE PORTERÍA Y VIGILANCIA			
Conserje.	1.169,02 euros	16.366,28 euros	29,27 euros
Portero.	1.070,18 euros	14.982,52 euros	29,27 euros
Guarda. Sereno.	1.041,37 euros	14.579,18 euros	29,27 euros
Personal no cualificado.	1.041,37 euros	14.579,18 euros	29,27 euros
Aprendiz.	614,03 euros	8.596,42 euros	17,90 euros

	SALARIO BASE	SALARIO ANUAL	TRIENIO
PERSONAL DE LIMPIEZA			
<i>Gobernante.</i>	1.169,02 euros	16.366,28 euros	29,27 euros
<i>Empleado de servicio de limpieza.</i>	1.041,37 euros	14.579,18 euros	29,27 euros
<i>Empleado de costura, lavado y plancha.</i>	1.041,37 euros	14.579,18 euros	29,27 euros
<i>Personal no cualificado.</i>	1.041,37 euros	14.579,18 euros	29,27 euros
<i>Aprendiz.</i>	614,03 euros	8.596,42 euros	17,90 euros
PERSONAL DE COCINA			
<i>Jefe de cocina.</i>	1.133,56 euros	15.869,84 euros	29,27 euros
<i>Cocinero.</i>	1.098,97 euros	15.385,58 euros	29,27 euros
<i>Ayudante de cocina.</i>	1.070,18 euros	14.982,52 euros	29,27 euros
<i>Empleado de servicio de comedor.</i>	1.041,37 euros	14.579,18 euros	29,27 euros
<i>Personal no cualificado.</i>	1.041,37 euros	14.579,18 euros	29,27 euros
<i>Aprendiz.</i>	614,03 euros	8.596,42 euros	17,90 euros
PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y OFICIOS GENERALES			
<i>Oficial de 1.ª de Oficios.</i>	1.133,56 euros	15.869,84 euros	29,27 euros
<i>Oficial de 2.ª de Oficios.</i>	1.070,18 euros	14.982,52 euros	29,27 euros
<i>Empleado de mantenimiento, jardinería, y oficios varios</i>	1.041,37 euros	14.579,18 euros	29,27 euros
<i>Personal no cualificado.</i>	1.041,37 euros	14.579,18 euros	29,27 euros
<i>Aprendiz.</i>	614,03 euros	8.596,42 euros	17,90 euros
<i>Conductor de 1.ª Especial.</i>	1.133,56 euros	15.869,84 euros	29,27 euros
<i>Conductor de 2.ª.</i>	1.070,18 euros	14.982,52 euros	29,27 euros
GRUPO 3 EDUCACIÓN INFANTIL 1er. CICLO			
<i>Profesor Titular</i>	1.213,16 euros	16.984,24 euros	27,14 euros
<i>Técnico Especialista</i>	760,43 euros	10.646,02 euros	21,13 euros
<i>Asistente</i>	672,10 euros	9.409,40 euros	18,79 euros

B. ENSEÑANZAS ESPECIALIZADAS

	SALARIO BASE	SALARIO ANUAL	TRIENIO
GRUPO 1 Personal Docente			
<i>Director.</i>	1.206,58 euros	16.892,12 euros	36,27 euros
<i>"</i>	418,15 euros	5.854,10 euros	16,86 euros
<i>Subdirector.</i>	1.206,58 euros	16.892,12 euros	36,27 euros
<i>"</i>	395,84 euros	5.541,76 euros	16,81 euros
<i>Jefe de Estudios.</i>	1.206,58 euros	16.892,12 euros	36,27 euros
<i>"</i>	373,22 euros	5.225,08 euros	15,85 euros
<i>Jefe de Departamento.</i>	1.206,58 euros	16.892,12 euros	36,27 euros
<i>"</i>	348,55 euros	4.879,70 euros	14,83 euros
<i>Profesor titular y Específicos.</i>	1.206,58 euros	16.892,12 euros	36,27 euros
<i>Profesor Adjunto o Agregado.</i>	1.124,61 euros	15.744,54 euros	33,73 euros
<i>Instructor, Educador.</i>	1.007,80 euros	14.109,20 euros	29,84 euros

	SALARIO BASE	SALARIO ANUAL	TRIENIO
GRUPO 2			
PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN			
<i>Jefe de Administración o de Secretaría.</i>	1.216,73 euros	17.034,22 euros	34,68 euros
<i>Jefe de Negociado.</i>	1.079,35 euros	15.110,90 euros	29,60 euros
<i>Oficial. Contable.</i>	1.046,98 euros	14.657,72 euros	29,27 euros
<i>Agente Comercial</i>	1.046,98 euros	14.657,72 euros	29,27 euros
<i>Recepcionista. Telefonista. Auxiliar.</i>	962,87 euros	13.480,18 euros	29,27 euros
<i>Aprendiz. Aspirante.</i>	582,05 euros	8.148,70 euros	17,90 euros
PERSONAL AUXILIAR			
<i>Cuidador de alumnos</i>	979,74 euros	13.716,36 euros	29,27 euros
PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES.			
PERSONAL DE PORTERÍA Y VIGILANCIA			
<i>Conserje</i>	1.068,97 euros	14.965,58 euros	29,27 euros
<i>Portero</i>	979,45 euros	13.712,30 euros	29,27 euros
<i>Guarda. Sereno</i>	953,62 euros	13.350,68 euros	29,27 euros
<i>Personal no cualificado</i>	953,62 euros	13.350,68 euros	29,27 euros
<i>Aprendiz</i>	576,46 euros	8.070,44 euros	17,90 euros
PERSONAL DE LIMPIEZA			
<i>Gobernante.</i>	1.068,97 euros	14.965,58 euros	29,27 euros
<i>Empleado de servicio de limpieza.</i>	953,62 euros	13.350,68 euros	29,27 euros
<i>Empleado de costura, lavado y plancha.</i>	953,62 euros	13.350,68 euros	29,27 euros
<i>Personal no cualificado.</i>	953,62 euros	13.350,68 euros	29,27 euros
<i>Aprendiz.</i>	576,46 euros	8.070,44 euros	17,90 euros
PERSONAL DE COCINA			
<i>Jefe de cocina.</i>	1.036,92 euros	14.516,88 euros	29,27 euros
<i>Cocinero.</i>	1.005,65 euros	14.079,10 euros	29,27 euros
<i>Ayudante de cocina.</i>	979,45 euros	13.712,30 euros	29,27 euros
<i>Empleado de servicio de comedor.</i>	953,62 euros	13.350,68 euros	29,27 euros
<i>Personal no cualificado.</i>	953,62 euros	13.350,68 euros	29,27 euros
<i>Aprendiz.</i>	576,46 euros	8.070,44 euros	17,90 euros
PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y OFICIOS GENERALES			
<i>Oficial de 1.ª de Oficios.</i>	1.036,92 euros	14.516,88 euros	29,27 euros
<i>Oficial de 2.ª de Oficios.</i>	979,45 euros	13.712,30 euros	29,27 euros
<i>Empleado de mantenimiento, jardinería y oficios varios</i>	953,62 euros	13.350,68 euros	29,27 euros
<i>Personal no cualificado.</i>	953,62 euros	13.350,68 euros	29,27 euros
<i>Aprendiz.</i>	576,46 euros	8.070,44 euros	17,90 euros
CONDUCTORES			
<i>Conductor de 1.ª Especial.</i>	1.036,92 euros	14.516,88 euros	29,27 euros
<i>Conductor de 2.ª.</i>	979,45 euros	13.712,30 euros	29,27 euros

C. RESIDENCIAS, COLEGIOS MAYORES Y MENORES, CENTROS DE PROTECCIÓN Y CENTROS SOCIALES. RESIDENCIAS DE LA JUVENTUD (RESIDENCIAS JUVENILES) Y LOS CENTROS DE PROTECCIÓN, REFORMA, SEGURIDAD Y APOYO DE MENORES

	SALARIO BASE	SALARIO ANUAL	TRIENIO
GRUPO 1 PERSONAL EDUCADOR			
Director.	2.043,35 euros	28.606,90 euros	51,58 euros
Subdirector.	1.983,32 euros	27.766,48 euros	48,90 euros
Jefe de Estudios	1.966,25 euros	27.527,50 euros	46,20 euros
Educador, Capellán, Médico, Psicólogo, Pedagogo y Sociólogo	1.808,98 euros	25.325,72 euros	38,05 euros
Otros titulados de grado superior en relación directa con menores	1.808,98 euros	25.325,72 euros	38,05 euros
Asistente Social. Educador Social	1.650,57 euros	23.107,98 euros	36,37 euros
GRUPO 2 PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN			
Gerente Administrador y Secretario	1.966,25 euros	27.527,50 euros	46,20 euros
Jefe de administración o secretaria	1.216,73 euros	17.034,22 euros	34,68 euros
Jefe de negociado.	1.079,35 euros	15.110,90 euros	29,60 euros
Oficial. Contable.	1.046,98 euros	14.657,72 euros	29,27 euros
Agente comercial	1.046,98 euros	14.657,72 euros	29,27 euros
Recepcionista. Telefonista. Auxiliar.	962,87 euros	13.480,18 euros	29,27 euros
Aprendiz. Aspirante.	582,05 euros	8.148,70 euros	17,90 euros
GRUPO 3 PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES.			
PERSONAL DE PORTERÍA Y VIGILANCIA			
Conserje.	1.068,97 euros	14.965,58 euros	29,27 euros
Portero.	979,45 euros	13.712,30 euros	29,27 euros
Guarda. Sereno. Personal no cualificado	953,62 euros	13.350,68 euros	29,27 euros
Aprendiz.	576,46 euros	8.070,44 euros	17,90 euros
PERSONAL DE LIMPIEZA			
Gobernante.	1.068,97 euros	14.965,58 euros	29,27 euros
Empleado de limpieza. Personal no cualificado	953,62 euros	13.350,68 euros	29,27 euros
Empleado de costura, lavado y plancha.	953,62 euros	13.350,68 euros	29,27 euros
Aprendiz.	576,46 euros	8.070,44 euros	17,90 euros
PERSONAL DE COCINA			
Jefe de cocina.	1.036,92 euros	14.516,88 euros	29,27 euros
Cocinero.	1.005,65 euros	14.079,10 euros	29,27 euros
Ayudante de cocina	979,45 euros	13.712,30 euros	29,27 euros
Empleado de comedor. Personal no cualificado	953,62 euros	13.350,68 euros	29,27 euros
Aprendiz	576,46 euros	8.070,44 euros	17,90 euros
PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y OFICIOS GENERALES			
Oficial de 1.ª de Oficios.	1.036,92 euros	14.516,88 euros	29,27 euros
Oficial de 2.ª de Oficios.	979,45 euros	13.712,30 euros	29,27 euros
Empleado de mantenimiento, jardinería y oficios varios.	953,62 euros	13.350,68 euros	29,27 euros
Personal no cualificado.	953,62 euros	13.350,68 euros	29,27 euros
Aprendiz.	576,46 euros	8.070,44 euros	17,90 euros
CONDUCTORES			
Conductor de 1.ª Especial.	1.036,92 euros	14.516,88 euros	29,27 euros
Conductor de 2.ª.	979,45 euros	13.712,30 euros	29,27 euros

COLEGIOS MAYORES Y RESIDENCIAS UNIVERSITARIAS

	SALARIO BASE	SALARIO ANUAL	TRIENIO
GRUPO 1			
PERSONAL EDUCADOR			
<i>Director.</i>	2.434,56 euros	34.083,84 euros	64,90 euros
<i>Subdirector.</i>	2.300,26 euros	32.203,64 euros	64,90 euros
<i>Jefe de Estudios, Tutor y Asistente Social.</i>	2.075,86 euros	29.062,04 euros	59,65 euros
<i>Educador, Capellán, Médico y Psicólogo.</i>	1.808,98 euros	25.325,72 euros	40,79 euros
GRUPO 2			
PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN			
<i>Jefe de administración o de secretaría.</i>	1.216,73 euros	17.034,22 euros	34,68 euros
<i>Jefe de negociado.</i>	1.079,35 euros	15.110,90 euros	29,60 euros
<i>Oficial. Contable.</i>	1.046,98 euros	14.657,72 euros	29,27 euros
<i>Agente comercial</i>	1.046,98 euros	14.657,72 euros	29,27 euros
<i>Recepcionista. Telefonista. Auxiliar.</i>	962,87 euros	13.480,18 euros	29,27 euros
<i>Aprendiz. Aspirante.</i>	582,05 euros	8.148,70 euros	17,90 euros
GRUPO 3			
PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES.			
PERSONAL DE PORTERÍA Y VIGILANCIA			
<i>Conserje.</i>	1.068,97 euros	14.965,58 euros	29,27 euros
<i>Portero.</i>	979,45 euros	13.712,30 euros	29,27 euros
<i>Guarda. Sereno.</i>	953,62 euros	13.350,68 euros	29,27 euros
<i>Personal no cualificado.</i>	953,62 euros	13.350,68 euros	29,27 euros
<i>Aprendiz.</i>	576,46 euros	8.070,44 euros	17,90 euros
PERSONAL DE LIMPIEZA			
<i>Gobernante.</i>	1.068,97 euros	14.965,58 euros	29,27 euros
<i>Empleado de servicio de limpieza.</i>	953,62 euros	13.350,68 euros	29,27 euros
<i>Empleado de costura, lavado y plancha.</i>	953,62 euros	13.350,68 euros	29,27 euros
<i>Personal no cualificado.</i>	953,62 euros	13.350,68 euros	29,27 euros
<i>Aprendiz.</i>	576,46 euros	8.070,44 euros	17,90 euros
PERSONAL DE COCINA			
<i>Jefe de cocina.</i>	1.036,92 euros	14.516,88 euros	29,27 euros
<i>Cocinero.</i>	1.005,65 euros	14.079,10 euros	29,27 euros
<i>Ayudante de cocina</i>	979,45 euros	13.712,30 euros	29,27 euros
<i>Empleado de servicio de comedor</i>	953,62 euros	13.350,68 euros	29,27 euros
<i>Personal no cualificado</i>	953,62 euros	13.350,68 euros	29,27 euros
<i>Aprendiz</i>	576,46 euros	8.070,44 euros	17,90 euros
PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y OFICIOS GENERALES			
<i>Oficial de 1.ª de Oficios.</i>	1.036,92 euros	14.516,88 euros	29,27 euros
<i>Oficial de 2.ª de Oficios.</i>	979,45 euros	13.712,30 euros	29,27 euros
<i>Empleado de mantenimiento, jardinería, y oficios varios</i>	922,26 euros	12.911,64 euros	29,27 euros
<i>Personal no cualificado.</i>	953,62 euros	13.350,68 euros	29,27 euros
<i>Aprendiz.</i>	576,46 euros	8.070,44 euros	17,90 euros
CONDUCTORES			
<i>Conductor de 1.ª Especial.</i>	1.036,92 euros	14.516,88 euros	29,27 euros
<i>Conductor de 2.ª.</i>	979,45 euros	13.712,30 euros	29,27 euros

COLEGIOS MENORES Y CENTROS SOCIALES

	SALARIO BASE	SALARIO ANUAL	TRIENIO
GRUPO 1 PERSONAL EDUCADOR			
<i>Director.</i>	1.989,40 euros	27.851,60 euros	51,58 euros
<i>Subdirector.</i>	1.934,97 euros	27.089,58 euros	48,90 euros
<i>Jefe de Estudios, Tutor y Asistente Social.</i>	1.872,25 euros	26.211,50 euros	46,19 euros
<i>Educador, Capellán, Médico y Psicólogo.</i>	1.801,33 euros	25.218,62 euros	38,05 euros
GRUPO 2 PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN			
<i>Jefe de administración o de secretaría.</i>	1.216,73 euros	17.034,22 euros	34,68 euros
<i>Jefe de negociado.</i>	1.079,35 euros	15.110,90 euros	29,60 euros
<i>Oficial. Contable.</i>	1.046,98 euros	14.657,72 euros	29,27 euros
<i>Agente comercial</i>	1.046,98 euros	14.657,72 euros	29,27 euros
<i>Recepcionista. Telefonista. Auxiliar.</i>	962,87 euros	13.480,18 euros	29,27 euros
<i>Aprendiz. Aspirante.</i>	582,05 euros	8.148,70 euros	17,90 euros
GRUPO 3 PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES. PERSONAL DE PORTERÍA Y VIGILANCIA			
<i>Conserje.</i>	1.068,97 euros	14.965,58 euros	29,27 euros
<i>Portero.</i>	979,45 euros	13.712,30 euros	29,27 euros
<i>Guarda. Sereno.</i>	953,62 euros	13.350,68 euros	29,27 euros
<i>Personal no cualificado.</i>	953,62 euros	13.350,68 euros	29,27 euros
<i>Aprendiz.</i>	576,46 euros	8.070,44 euros	17,90 euros
PERSONAL DE LIMPIEZA			
<i>Gobernante.</i>	1.033,83 euros	14.473,62 euros	28,71 euros
<i>Empleado de servicio de limpieza.</i>	953,62 euros	13.350,68 euros	29,27 euros
<i>Empleado de costura, lavado y plancha.</i>	953,62 euros	13.350,68 euros	29,27 euros
<i>Personal no cualificado.</i>	953,62 euros	13.350,68 euros	29,27 euros
<i>Aprendiz.</i>	576,46 euros	8.070,44 euros	17,90 euros
PERSONAL DE COCINA			
<i>Jefe de cocina.</i>	1.036,92 euros	14.516,88 euros	29,27 euros
<i>Cocinero.</i>	1.005,65 euros	14.079,10 euros	29,27 euros
<i>Ayudante de cocina</i>	979,45 euros	13.712,30 euros	29,27 euros
<i>Empleado de servicio de comedor</i>	953,62 euros	13.350,68 euros	29,27 euros
<i>Personal no cualificado</i>	953,62 euros	13.350,68 euros	29,27 euros
<i>Aprendiz</i>	576,46 euros	8.070,44 euros	17,90 euros
PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y OFICIOS GENERALES			
<i>Oficial de 1.ª de Oficios.</i>	1.036,92 euros	14.516,88 euros	29,27 euros
<i>Oficial de 2.ª de Oficios.</i>	979,45 euros	13.712,30 euros	29,27 euros
<i>Empleado de mantenimiento, jardinería, y oficios varios</i>	953,62 euros	13.350,68 euros	29,27 euros
<i>Personal no cualificado.</i>	953,62 euros	13.350,68 euros	29,27 euros
<i>Aprendiz.</i>	576,46 euros	8.070,44 euros	17,90 euros
CONDUCTORES			
<i>Conductor de 1.ª Especial.</i>	1.036,92 euros	14.516,88 euros	29,27 euros
<i>Conductor de 2.ª.</i>	979,45 euros	13.712,30 euros	29,27 euros

SENTENCIA (BOPV N.º 169, viernes 3 de septiembre de 2004)

RESOLUCIÓN de 30 de junio de 2004, del Director de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, correspondiente al proceso nº 12/2003, relativa a la impugnación del Convenio Colectivo de la Enseñanza Privada del País Vasco para el año 2003.

Visto el fallo de la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, dictada en fecha 20 de abril de 2004, correspondiente al proceso nº 12/2003, relativa a la impugnación del Convenio Colectivo de la Enseñanza Privada del País Vasco para el año 2003, recaída en el proceso iniciado por esta Autoridad Laboral en uso de la facultad discrecional que le confiere el artículo 90.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y habida cuenta del carácter de firmeza legal de la misma, y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 164.3 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, en los artículos 2 d) y 4 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de los Convenios Colectivos de trabajo, en el Decreto del Gobierno Vasco 39/1981, de 2 de marzo, sobre creación y organización del Registro de los Convenios y la Orden de 3 de noviembre de 1982 que lo desarrolla, así como el Decreto 44/2002, de 12 de febrero, por el que se establece la Estructura Orgánica del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, y tras los trámites pertinentes,

RESUELVO:

1. Ordenar la inscripción de la citada Sentencia de 20 de abril de 2004, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco correspondiente al proceso nº 12/2003, relativa a la impugnación del Convenio Colectivo de la Enseñanza Privada del País Vasco para el año 2003 en el Órgano Central del Registro de Convenios Colectivos de Euskadi, con notificación a las partes firmantes del Convenio.
2. Disponer su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

En Vitoria-Gasteiz, a 30 de junio de 2004.

El Director de Trabajo y Seguridad Social,
ADOLFO GONZÁLEZ BERRUETE.

ANEXO

DEMANDA Nº: 12/03

N.I.G. 00.01.4-03/000856

SENTENCIA Nº:

SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DEL PAIS VASCO

En la Villa de Bilbao, a veinte de abril de dos mil cuatro.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, formada por los Ilmos. Sres. Manuel Díaz de Rabago Villar, Presidente, D. Juan Carlos Iturri Garate y D. Florentino Eguaras Mendiri, Magistrados, ha pronunciado en nombre del Rey la siguiente

SENTENCIA

En la demanda interpuesta con fecha por impugnación de Convenio por Federación de Centros de Formación No Reglada País Vasco, y entablado por Federación de Centros de Formación No Reglada País Vasco y Gobierno

Vasco Departamento de Justicia Trabajo y Seguridad Social frente a Educación y Gestión, Ministerio Fiscal, ARCE, CCOO Comisiones Obreras de Euskadi, ELA-STV, UGT-Unión General de Trabajadores de Euskadi, LAB, STEE-EILAS y AICE.

Es Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado D. Juan Carlos Iturri Garate, quien expresa el criterio de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. En fecha de 11 de julio de 2003 por el Dpto. de Justicia y Empleo del Gobierno Vasco presentó procedimiento de oficio sobre Impugnación del Convenio Colectivo de la Enseñanza Privada de la CAPV. En dicha demanda se solicitaba se declarase la nulidad del Convenio Colectivo de Enseñanza Privada de Euskadi en su totalidad.

Segundo. En fecha de 30 de marzo de 2004 se celebró la correspondiente vista oral.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO. Desde hace años rige un convenio colectivo de la enseñanza privada, cuyo ámbito territorial es el correspondiente a la Comunidad Autónoma Vasca.

SEGUNDO. En cuanto al ámbito funcional de los sucesivos convenios de tal clase y por lo que interesa a este proceso, se ha de destacar lo siguiente:

1. En el publicado en el Boletín Oficial del País Vasco (en lo sucesivo, B.O.P.V.) de fecha 9 de agosto de 1979 se determinaba tal ámbito funcional en relación a centros donde se impartieran enseñanzas especializadas.
2. En el publicado en el B.O.P.V. de 5 de julio de 1988, de vigencia para el año 1988, se fijaba el ámbito funcional en relación a centros de enseñanza especializada reglados.
3. En el correspondiente al año 1996, se alude a centros de enseñanzas especializadas, sin que se especifique si éstas son o no regladas.
4. En el de vigencia en los años 1998 y 1999 se alude expresamente a centros de enseñanza reglada y no reglada, según se deduce de su artículo 2.
5. En el B.O.P.V. de fecha 18 de septiembre de 2000 se publica el vigente para tal año y se mantiene similar criterio, artículo 2.

TERCERO. En el convenio colectivo de similar clase, de vigencia pactada para el año dos mil uno, XII convenio, publicado en el B.O.P.V. de fecha 19 de junio de 2001, se fija en su artículo 2 lo siguiente: «Artículo 2. Ámbito funcional.

Quedan afectados por este convenio los centros de enseñanza privada no universitaria ubicados en la Comunidad Autónoma Vasca, cualesquiera que sea el carácter y nacionalidad de la entidad titular en los que se impartan las siguientes actividades educativas tanto regladas como no regladas:

- a) Educación Infantil 2.º ciclo
- b) Educación Primaria
- c) Educación Secundaria Obligatoria (ESO) y Postobligatoria (ESPO) y Enseñanzas Medias (COU / FP / REM / MP II y III)
- d) Aulas de Educación Especial.
- e) Educación Permanente de Adultos.
- f) Centros de Enseñanzas Especializadas. Con carácter genérico, no limitativo, quedan expresamente comprendidas las empresas que realicen como actividad principal la prestación de servicios de:

- Enseñanzas Musicales y Escuelas de Música.
- Euskaltegis.
- Idiomas.
- Informática.
- Hostelería.
- Turismo.
- Peluquería y Estética.
- Academias.

g) Centros de Educación Especial.

h) Centros de Formación Continua y Ocupacional.

i) Colegios Mayores y Menores. Residencias de Estudiantes, Residencias Juveniles y Centros de Protección, Reforma, Seguridad y Apoyo de Menores que estén expresamente calificados así según la legislación vigente.

j) Centros Sociales.

k) Granjas Escuelas.

l) Los centros de enseñanza de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos y otros que impartan enseñanzas homologadas a cualesquiera de las enumeradas en los apartados a) a i).

Los centros de Enseñanzas Especializadas con carácter de no regladas podrán negociar un Convenio de ámbito funcional inferior, dentro del mismo marco territorial.

Las Escuelas de Música podrán negociar un acuerdo anexo al presente convenio en el que se recojan sus especificidades, y se establezcan sus jornadas anual y semanal y sus tablas salariales. Si se llegase a un acuerdo sobre el mencionado anexo durante la vigencia del presente convenio, se incluiría en el mismo.

Quedan excluidos del ámbito del presente Convenio los centros reconocidos como ikastolas y los centros de enseñanza cuyo fin sea la formación de sacerdotes y religiosos.

Se da por reproducido el resto del articulado de tal convenio.

CUARTO. Dicho convenio colectivo fue impugnado por la Federación de Centros de Formación No Reglada del País Vasco, FECEP, dando lugar al proceso 17/02 que en instancia fue seguido ante esta Sala, quien dictó sentencia en fecha 4 de febrero de dos mil tres, cuya parte dispositiva decía: «...Que, apreciando la excepción de falta de legitimación activa, inadmitimos la demanda de impugnación del XII convenio colectivo de la enseñanza privada de Euskadi para el año dos mil uno, planteada por la Federación de Centros de Formación No Reglada del País Vasco contra los sindicatos Euzko Langilleen Alkartasuna- Solidaridad de Trabajadores Vascos (ELA), Langile Abertzaleen Batzordeak-Federación de Asociaciones Obreras Sindicales (LAB), Comisiones Obreras de Euskadi (CCOO), Sindicato de Trabajadores de Enseñanza de Euskadi (STEE-EILAS), Unión General de Trabajo (UGT) y las asociaciones empresariales Federación de Centros de Educación y Gestión de Euskadi, la Asociación Independiente de Centros Educativos (AICE) y la Asociación de Religiosos de Centros de Enseñanza (ARCE) y en el que también ha sido parte el Ministerio Fiscal, absolviéndoles en la instancia y dejando imprejuzgada la cuestión planteada por la demandante...»

Dicha resolución no es firme, al estar pendiente recurso de casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo.

QUINTO. En el convenio colectivo de similar clase, de vigencia pactada para el año dos mil dos, XIII convenio, publicado en el B.O.P.V. de fecha 27 de febrero de 2003, se fija en su artículo 2 lo siguiente: «Artículo 2. Ámbito funcional.

Quedan afectados por este convenio los centros de enseñanza privada no universitaria ubicados en la

Comunidad Autónoma Vasca, cualesquiera que sea el carácter y nacionalidad de la entidad titular en los que se impartan las siguientes actividades educativas tanto regladas como no regladas:

a) Primeros ciclos de Educación Infantil incluidos en centros que imparten otros niveles educativos recogidos en este convenio.

b) Educación Infantil 2.º ciclo.

c) Educación Primaria.

d) Educación Secundaria Obligatoria (ESO) y Postobligatoria (ESPO).

e) Aulas de Educación Especial.

f) Educación Permanente de Adultos.

g) Centros de Enseñanzas Especializadas. Con carácter genérico, no limitativo, quedan expresamente comprendidas las empresas que realicen como actividad principal la prestación de servicios de:

– Enseñanzas Musicales y Escuelas de Música.

– Euskaltegis.

– Idiomas.

– Informática.

– Hostelería.

– Turismo.

– Peluquería y Estética.

– Academias.

h) Centros de Educación Especial.

i) Centros de Formación Continua y Ocupacional.

j) Colegios Mayores y Menores. Residencias de Estudiantes, Residencias Juveniles y Centros de Protección, Reforma, Seguridad y Apoyo de Menores que estén expresamente calificados así según la legislación vigente.

k) Centros Sociales.

l) Granjas Escuelas.

m) Los centros de enseñanza de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos y otros que impartan enseñanzas homologadas a cualesquiera de las enumeradas en los apartados a) a l).

Los centros de Enseñanzas Especializadas con carácter de no regladas podrán negociar un Convenio de ámbito funcional inferior, dentro del mismo marco territorial.

Las Escuelas de Música podrán negociar un acuerdo anexo al presente convenio en el que se recojan sus especificidades, y se establezcan sus jornadas anual y semanal y sus tablas salariales. Si se llegase a un acuerdo sobre el mencionado anexo durante la vigencia del presente convenio, se incluiría en el mismo.

Quedan excluidos del ámbito del presente Convenio los centros reconocidas como ikastolas y los centros de enseñanza cuyo fin sea la formación de sacerdotes y religiosos.

SEXTO. Dicho convenio colectivo fue impugnado por la Federación de Centros de Formación No Reglada del País Vasco, FECEP, dando lugar al proceso 11/03 que en instancia se siguió ante esta Sala que dictó sentencia en fecha 28 de noviembre de dos mil tres, cuya parte dispositiva fijó: «...Que estimando en su pretensión subsidiaria la demanda de impugnación del XIII Convenio Colectivo de la Enseñanza Privada de Euskadi para el año 2002 interpuesta por la representación letrada de la Federación de Centros de Formación No Reglada del País Vasco (FECEP) contra los sindicatos ELA, STEE-EILAS, CCOO, LAB y UGT, las asociaciones empresariales

Federación Educación y Gestión de Euskadi (E y G), Asociación Independiente de Centros Educativos (AICE) y Asociación de Religiosos de Centros de Enseñanza (ARCE) y el Ministerio Fiscal, declaramos excluidos a los centros de enseñanza no reglada del ámbito funcional del Convenio Colectivo impugnado, con la consiguiente nulidad parcial del mismo en este sentido...».

Dicha resolución no es firme, al estar pendiente recurso de casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo.

SÉPTIMO. En fecha 21 de marzo de dos mil tres se constituyó la comisión negociadora del XIV convenio colectivo de la enseñanza privada de la Comunidad Autónoma del País Vasco para el año dos mil tres, celebrándose la primera reunión tal día. Estuvo formada por los sindicatos Euzko Langilleen Alkartasuna-Solidaridad de Trabajadores Vascos (ELA), Langile Abertzaleen Batzordeak-Federación de Asociaciones Obreras Sindicales(LAB), Comisiones Obreras de Euskadi (CCOO), Sindicato de Trabajadores de Enseñanza de Euskadi (STEE-EILAS), Unión General de Trabajo (UGT) y las asociaciones empresariales Federación de Centros de Educación y Gestión de Euskadi, la Asociación Independiente de Centros Educativos (AICE)y la Asociación de Religiosos de Centros de Enseñanza (ARCE) y a dichas asociaciones empresariales se les reconoció la representación empresarial suficiente, certificándose una representación de la Federación de Centros de Educación y Gestión de Euskadi de 123 empresas y 5.550 trabajadores contratados por las mismas, 53 empresas y 1.612 trabajadores en el caso de AICE y 33 para ARCE, con 1.403 trabajadores contratados.

OCTAVO. El Acta final de dicha comisión se suscribe en fecha 3 de junio de dos mil tres, acordándose su remisión al a la autoridad laboral.

NOVENO. El artículo 2 de dicho acuerdo regula el ámbito funcional y dice: «Artículo 2. Ámbito funcional.

Quedan afectados por este convenio los centros de enseñanza privada no universitaria ubicados en la Comunidad Autónoma Vasca, cualesquiera que sea el carácter y nacionalidad de la entidad titular en los que se impartan las siguientes actividades educativas tanto regladas como no regladas:

- a) Primeros ciclos de Educación Infantil incluidos en centros que imparten otros niveles educativos recogidos en este convenio.
- b) Educación Infantil 2.º ciclo.
- c) Educación Primaria.
- d) Educación Secundaria Obligatoria (ESO) y Postobligatoria (ESPO).
- e) Aulas de Educación Especial.
- f) Educación Permanente de Adultos.
- g) Centros de Enseñanzas Especializadas. Con carácter genérico, no limitativo, quedan expresamente comprendidas las empresas que realicen como actividad principal la prestación de servicios de:
 - Euskaltegis.
 - Idiomas.
 - Informática.
 - Hostelería.
 - Turismo.
 - Peluquería y Estética.
 - Academias.
- h) Centros de Educación Especial.
- i) Centros de Formación Continua y Ocupacional.

j) Colegios Mayores y Menores. Residencias de Estudiantes, Residencias Juveniles y Centros de Protección, Reforma, Seguridad y Apoyo de Menores que estén expresamente calificados así según la legislación vigente.

k) Centros Sociales.

l) Centros de Enseñanzas Musicales Escuelas de Música.

m) Los centros de enseñanza de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos y otros que impartan enseñanzas homologadas a cualesquiera de las enumeradas en los apartados a) a l).

Los centros de Enseñanzas Especializadas con carácter de no regladas podrán negociar un Convenio de ámbito funcional inferior, dentro del mismo marco territorial.

Las Escuelas de Música podrán negociar un acuerdo anexo al presente convenio en el que se recojan sus especificidades, y se establezcan sus jornadas anual y semanal y sus tablas salariales. Si se llegase a un acuerdo sobre el mencionado anexo durante la vigencia del presente convenio, se incluiría en el mismo.

Quedan excluidos del ámbito del presente Convenio los centros reconocidos como ikastolas y los centros de enseñanza cuyo fin sea la formación de sacerdotes y religiosos.

DÉCIMO. En fecha 24 de junio de dos mil tres la aludida Federación de Centros de Formación No Reglada del País Vasco (FECEF) solicitó de la autoridad laboral que interpusiera demanda de oficio sobre la ilegalidad de tal XIV convenio colectivo de la enseñanza privada de Euskadi para el año 2003, para que se declare su nulidad, bien en su totalidad por la ausencia de «legitimidad inicial» en las asociaciones empresariales firmantes del mismo o bien, parcialmente, por lo que se refiere al ámbito funcional de la enseñanza no reglada.

UNDÉCIMO. Dicha Autoridad laboral planteó demanda de oficio en fecha 11 de julio de tal año dos mil tres, en la que se termina por solicitar que estime en todo o subsidiariamente en parte la petición de aquella Federación en orden a la nulidad total o parcial de dicho convenio colectivo, condenando a las partes a estar y pasar por tal declaración y comunicándose tal sentencia a la autoridad laboral.

DECIMOSEGUNDO. De otro lado, desde hace años viene rigiendo un convenio colectivo de la enseñanza no reglada, cuyo ámbito territorial es el correspondiente al Estado Español.

DECIMOTERCERO. En concreto, interesa destacar que el primero en el que en el ámbito funcional se aludía a la enseñanza no reglada fue el vigente para los años 1994 y 1995, publicado en el Boletín Oficial del Estado (en adelante, B.O.E.) de fecha 5 de septiembre de 1994, negociándose posteriormente otro para los años 1996 y 1997, al que sigue el vigente en los años 1998 y 1999, publicado en el B.O.E. de 12 de enero de 1999 y el vigente para los años 2000 a 2002, publicado en el B.O.E. de fecha 21 de enero de 2001 y posteriormente, el vigente en los años 2003 a 2005, publicado en el B.O.E. de 13 de febrero de este año.

DECICUARTO. El aludido convenio colectivo estatal de la enseñanza no reglada vigente entre los años dos mil tres a dos mil cinco, V convenio colectivo de tal índole, establece en sus dos primeros artículos lo siguiente:

«Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio colectivo es de aplicación en todo el territorio del Estado español.

En los convenios de ámbito inferior que pudieran negociarse a partir de la firma del presente Convenio, se excluirán expresamente de su negociación: periodo de prueba, clasificación de categorías profesionales, modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de empresa, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Quedarán afectados por el presente Convenio todas las empresas privadas que se dediquen a impartir enseñanza y formación no reglada, según establece la Ley Orgánica 1/1990, sea cual sea la modalidad o forma

de impartirla».

Se da por reproducido el resto del articulado de tal convenio.

DECIMOQUINTO. La comisión negociadora de tal convenio colectivo estuvo constituida por la Federación de Trabajadores de la Enseñanza-Unión General de Trabajadores (FETE-UGT) por la parte sindical y las asociaciones empresariales Confederación Española de Centros y Academias Privadas (CECAP-CECE), ACADE-FECEI y ANCED.

DECIMOSEXTO. Con anterioridad a estos convenios estatales de enseñanza no reglada, consta rigieron, dentro de su correspondiente ámbito, los convenios colectivos nacionales de centros de enseñanza privada sin ningún nivel de concertación o subvención para los años 1986 y 1987 (B.O.E. de 6 de mayo de 1986), años 1988 y 1989 (B.O.E. de 19 de abril de 1988) y años 1990 a 1993 (B.O.E. de 19 de febrero de 1990).

DECIMOSÉPTIMO. La Federación de Centros de Formación no reglada del País Vasco (FECEF) es organización miembro de pleno derecho de la aludida Confederación Española de Centros y Academias Privadas (CECAP) y negocia a través de ésta el convenio colectivo de referencia.

DECIMOCTAVO. La citada Federación de Centros de Formación no reglada del País Vasco (FECEF) fue constituida en fecha diecisiete de enero de dos mil uno, depositándose la documentación relativa a su constitución ante el Departamento del Gobierno Vasco ya aludido en fecha 18 de mayo de tal año, siendo publicado el anuncio del depósito indicado en el B.O.P.V. de fecha 2 de julio de dos mil uno.

DECIMONOVENO. En la actividad económica correspondiente a educación de las tarifas del impuesto de actividades económicas, grupo E9399, constan como empresas afiliadas a la Seguridad Social, a fecha 31 de marzo de dos mil tres, 777 empresas, con un número total de trabajadores en dichas empresas de 20.979 en Vizcaya, Álava y Guipúzcoa.

VIGÉSIMO. A fecha tres de noviembre de dos mil tres, la Asociación de Religiosos de Centros de Enseñanza certifica que en tal Asociación no existen empresas afiliadas que impartan enseñanza no reglada.

VIGÉSIMOPRIMERO. A fecha veinte de noviembre de dos mil tres, la Federación de Educación y Gestión de Euskadi certifica que entre las empresas afiliadas a la misma no se encuentra empresa alguna, academia o centro que imparta enseñanza no reglada.

VIGÉSIMOSEGUNDO. A fecha diecinueve de febrero pasado la Asociación Independiente de Centros educativos señala que de las cincuenta y cinco empresas asociadas, hay veintiocho que aparte de enseñanza reglada, imparten acciones formativas, cursos y similares en la formación continua y ocupacional, señalando que no son representadas por esa asociación en esas áreas formativas.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Determinación de los hechos probados y valoración de la prueba practicada.

Pretendiendo cumplir con lo prevenido en el artículo 97.2 de la Ley de Procedimiento Laboral, seguidamente se pasa a explicar cómo esta Sala ha alcanzado la convicción sobre los hechos que considera probados.

Hemos pretendido incluir en la relación fáctica citada lo que consideramos son todos los hechos que las partes han hecho valer en la vista para defender todas sus alegaciones, o por lo menos ésa ha sido la intención de los que la presente suscribimos. Es decir, la voluntad es la de fijar todos los datos fácticos que entendemos acreditados, ya sean datos que sea necesario considerar para el estudio de las excepciones esgrimidas en juicio, ya estén vinculados al fondo del asunto, ya sean datos que este Tribunal considera trascendentes para resolver el concreto litigio, ya sean datos que no se asumen, por no compartir el argumento, quedando constatado ya en todo caso el fáctico necesario para que las partes pueda esgrimir el argumento ante

superiores instancias judiciales.

En realidad, no se han discutido en la vista los datos fácticos de los que partían las diversas partes. La divergencia ha estribado en los argumentos en derecho que las partes extraen de tales hechos, a salvo algún matiz, como seguidamente explicamos.

Así, los hechos primero, segundo, tercero y cuarto son señalados ya en demanda y no se han discutido (artículo 85.2 de la Ley de Procedimiento Laboral), aparte de constar en la sentencia que se señala en el hecho probado cuarto.

El quinto y el sexto se deducen de la sentencia que se alude en este último hecho probado.

El séptimo se deduce del propio acta de constitución de la comisión allí aludida y documentación aneja a tal acta que se aportó en su día por la parte demandante, al igual que el octavo, el noveno, el décimo y el undécimo.

De la propia sentencia señalada en el hecho probado cuarto y de la señalada en el sexto se deduce el duodécimo y parte del decimotercero. El convenio para los años dos mil tres a dos mil cinco que se mencionan a su final y el contenido del hecho probado decimocuarto y el decimoquinto, del propio convenio, está publicado en el periódico oficial que se señala en los propios hechos probados.

El decimosexto, el decimoséptimo y el decimoctavo de las sentencias que en su día dictamos y que señalan en los hechos probados cuarto y sexto.

El decimonoveno, del oficio remitido en diciembre de dos mil tres por la Tesorería General de la Seguridad Social y el vigésimo, del oficio y CD remitidos por dicho Servicio común y unidos a este proceso en el acto del juicio.

Los tres últimos se deducen de las certificaciones pedidas y obtenidas de las respectivas asociaciones patronales.

SEGUNDO. Alegaciones de las partes.

Resumidamente, las alegaciones de la autoridad laboral y patronal denunciante, se remiten a lo señalado en demanda, considerando que las patronales que negociaron aquel convenio no tenían la legitimación prevista en el artículo 87,3 del Estatuto de los Trabajadores para negociar en el ámbito de la enseñanza no reglada y que la legitimada sería la denunciante, que se trata de un sector o subsector con autonomía propia dentro de la enseñanza privada, que tiene su propio convenio, estatal, y que se impone la aplicación del principio de especialidad en esta materia.

Por su parte, el sindicato CCOO se opuso a la demanda, solicitando la desestimación de la demanda y alegó que se daba aquella legitimación patronal discutida, que la negociación dentro de la enseñanza privada en el ámbito de la comunidad autónoma vasca ha venido incluyendo la enseñanza no reglada expresamente cuando menos desde 1993, por lo que no se trata de incluir un nuevo sector en este convenio, sino un nuevo intento de la denunciante de intentar desgajarse del ámbito del sector aludido, por serle mas beneficioso, principalmente por serle mas barato el pago de los salarios, y aplicar el de la enseñanza no reglada de España, que el principio de especialidad ni está en la Ley, ni es el único que cabe considerar, que el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores permite la negociación en ámbitos inferiores de otros convenios en concretas circunstancias, que la patronal que negoció si que hace formación en enseñanza no reglada, como acciones formativas u ocupacionales para el INEM y otros, reiterando que había legitimación empresarial dentro del sector y en concreto del subsector de la enseñanza no reglada en el ámbito de la comunidad autónoma.

El sindicato ELA-STV, STEE-EILAS y LAB instaron también la desestimación de la demanda y se adhirieron a las alegaciones del sindicato precedente.

La asociación Arce asumió que procede la nulidad parcial de tal convenio y en tal sentido, se allana parcialmente a la demanda.

El Ministerio Fiscal instó la estimación parcial de la demanda en el mismo sentido, considerando aplicable el principio de especialidad, y que hay claras diferencias entre el sector y el aludido subsector, como en materia de vacaciones y actividad en el mes de agosto, titulación de profesores y similares, invocando el precedente de nuestra sentencia de fecha 28 de noviembre de dos mil tres, anteriormente referida.

TERCERO. Estudio de las cuestiones en derecho planteadas.

Hemos de empezar la exposición remitiéndonos, en cuanto a la legitimación empresarial inicial del artículo 87.3 del Estatuto de los Trabajadores para el sector de la enseñanza privada en el País Vasco, a lo que hemos expuesto en el proceso 15/03, en el que dictamos sentencia en esta fecha y en la que señalamos, bien que incidentalmente y al valorar la prueba, que no consta acreditado que falte tal requisito, reiterando criterio que ya expusimos en nuestra sentencia de fecha 28 de noviembre de dos mil tres, en la que estimamos la nulidad parcial del XIII convenio colectivo de la enseñanza privada de Euskadi, pleito en el que se planteaba similar temática. Dicha sentencia, ya se ha dicho en los hechos probados, está pendiente de recurso de casación ante el Tribunal Supremo, por lo que no es firme, aunque se ha de considerar la fuerza ejecutiva a la que se alude en el artículo 158.2 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Como entonces también consideramos, una vez resuelto lo anteriormente expuesto, hemos de partir de que las asociaciones empresariales que suscribieron tal convenio no tenían representatividad en el subsector de la enseñanza no reglada y así ha de deducirse de lo señalado en los tres últimos hechos probados en relación con lo expuesto en el hecho probado séptimo.

Por otra parte, nuevamente se ha de resaltar que entonces señalamos que se entendía que había especificidades y características propias que diferenciaban a la enseñanza no reglada de la reglada privada en general y así esta última se caracteriza porque los centros que la imparten se incluyen en el régimen educativo común y con adaptación a la normativa general sobre la materia (la Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación, la ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo y otras), imponiéndose la titulación específica del profesorado que la imparte, lo que no se da en la enseñanza no reglada, como requisito, mediando otras diferencias también en orden a horarios, modelos contractuales, duración y periodicidad de cursos educativos en uno y otro caso y similares.

Entonces ya dijimos que, pese a que la elección del ámbito del convenio es competencia de los que lo negocian, como otra de las manifestaciones de la autonomía colectiva (artículo 83.1 del Estatuto de los Trabajadores) éste debe limitar los límites que la razón y la lógica imponen, sin que puedan afectar a ámbitos ajenos o distintos a aquellos que son representados por los respectivos sindicatos y asociaciones, citando las sentencias del Tribunal Supremo de fecha 23 de junio de 1994, de 19 de diciembre de 1995 y 2 de diciembre de 1996.

Ahora igualmente, aplicando similar criterio legal y acreditada la falta de representatividad en el ámbito de la enseñanza no reglada privada de la comunidad autónoma de quienes negociaron por las empresas afectadas el convenio impugnado y que se dan aquellas especialidades del aludido subsector, hemos de concluir en que faltan los criterios de homogeneidad mínimos necesarios para entender que cabía negociar con respecto de la enseñanza no reglada por las aludidas asociaciones empresariales.

CUARTO. No procede pronunciamiento condenatorio en materia de costas procesales de conformidad con el artículo 97.3 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Se ha de realizar la comunicación a la autoridad laboral prevenida en el artículo 164.2 de la Ley de Procedimiento Laboral, así como la prevista en su apartado 3, dada el signo de esta sentencia.

Vistos: los artículos citados y los demás que son de general y pertinente aplicación.

FALLAMOS

Que estimamos en su pretensión subsidiaria, la petición contenida en la comunicación de oficio remitida por el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco y la deducida por la Federación de Centros de Formación No Reglada del País Vasco, en relación a la impugnación del XIV convenio colectivo de la enseñanza privada de Euskadi para el año dos mil tres, planteada contra los sindicatos Euzko Langilleen Alkartasuna- Solidaridad de Trabajadores Vascos (ELA), Langile Abertzaleen Batzordeak-Federación de Asociaciones Obreras Sindicales(LAB), Comisiones Obreras de Euskadi (CCOO), Sindicato de Trabajadores de Enseñanza de Euskadi (STEE-EILAS), Unión General de Trabajo (UGT) y las asociaciones empresariales Federación de Centros de Educación y Gestión de Euskadi, la Asociación Independiente de Centros Educativos (AICE)y la Asociación de Religiosos de Centros de Enseñanza (ARCE) y en el que también ha sido parte el Ministerio Fiscal, y en su consecuencia, declaramos excluidos a los centros de enseñanza no reglada del ámbito funcional del convenio colectivo impugnado, con la consiguiente nulidad parcial del mismo en ese sentido.

Notifíquese la presente a las partes, así como a la Dirección de Trabajo del Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco y publíquese en el Boletín Oficial correspondiente.

Recurso ordinario de casación, no casación unificación doctrina.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal.

Una vez firme lo acordado, devuélvanse las actuaciones al Juzgado de lo Social de origen para el oportuno cumplimiento.

Así, por esta nuestra Sentencia, definitivamente juzgado, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

Voto Particular que formula el Ilmo. Sr. Magistrado D. Manuel Díaz de Rábago Villar a la sentencia dictada en los autos 12/03, que redacta en forma de sentencia alternativa a la que ha aprobado la mayoría de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHOS

Hago míos los de la sentencia aprobada, al no formular objeción básica.

HECHOS PROBADOS

Asumo íntegramente los de dicha resolución, al no discrepar de ellos en punto alguno

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Acepto plenamente el de la sentencia aprobada.

SEGUNDO. No tengo discrepancia alguna sustancial respecto al que figura en esa resolución bajo este mismo ordinal, siendo irrelevante que, a mi entender, su contenido debió reflejarse en los Antecedentes de Hechos, conforme a lo dispuesto en el art. 97-2 LPL.

TERCERO. También participo plenamente de la respuesta dada (desestimación) a la pretensión de nulidad total del XIV convenio colectivo de la enseñanza privada no universitaria en la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV).

CUARTO. Sobre la pretensión de nulidad parcial del XIV convenio con fundamento en el principio de especialidad.

A) Ciertamente es que esta Sala, en su sentencia de 28 de noviembre de 2003 (autos 11/03) y a instancias de la patronal aquí denunciante (FECEF), ha declarado la nulidad parcial del XIII convenio de la enseñanza privada no universitaria en la CAPV, con vigencia en el año 2002, excluyendo de su ámbito funcional a los centros de enseñanza no reglada, con fundamento en el principio de especialidad. Resolución que si bien no es firme, al estar pendiente de resolverse el recurso de casación ordinario interpuesto contra la misma, sí tiene carácter

ejecutivo (art. 158-2 LPL). Ahora bien, esta última circunstancia no tiene incidencia alguna en el litigio actual, ya que concurre cuando ya se había suscrito el XIV convenio (3 de junio de 2003), objeto del actual litigio. Su relevancia en éste, por tanto, no tiene más alcance que la de servir de precedente (y así se ha invocado en el proceso), del que es posible apartarse, sin quiebra del principio de igualdad en la aplicación de la ley, si se aportan las razones que lo justifican. Tal es, cabalmente, lo que procede efectuar en este caso, que obedece no tanto a la aparición de hechos o criterios jurídicos nuevos (aunque existe alguno, como en concreto la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo el 2 de febrero de 2004 confirmando la condena de una empresa vitoriana de ese concreto subsector al pago de diferencias retributivas correspondientes a los años 1999 y 2000, derivadas de no haberlas abonado conforme a los salarios establecidos en el X y XI convenio autonómico), como a una distinta conclusión sobre el alcance de lo dispuesto en nuestro ordenamiento jurídico en este campo e, igualmente, sobre su aplicación a un caso como el de autos, que cabe resumir en estos términos: ni el principio de especialidad constituye regla en la determinación del ámbito funcional de un convenio colectivo ni, en todo caso, el subsector de enseñanza no reglada constituiría una especialidad que exigiese un convenio colectivo de ámbito específico y/o impidiese que quedara incluido en un convenio cuyo ámbito funcional abarcara otros campos de la enseñanza.

Conviene razonar diferenciadamente ambas conclusiones.

B) En la regulación vigente de los convenios no se establece regla alguna que imponga sujetar su ámbito funcional a un principio de especialidad, de tal forma que prohíba incluir en el ámbito de un convenio a sectores sujetos a singularidades propias.

En efecto, la fuerza vinculante del convenio colectivo deviene del acuerdo de voluntades entre sus firmantes y la capacidad de representación que éstos tienen respecto a los sujetos obligados. Ahora bien, en nuestro país se ha optado por un modelo de negociación colectiva ordinaria (la ordenada en el Estatuto de los Trabajadores) en el que, con la finalidad de extender esa fuerza vinculante a todos los empresarios y trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del convenio (art. 82-3 ET), se ha optado por un sistema de representación institucional, y no directa, que como contrapartida razonable, exige determinadas garantías: básicamente, y a grandes rasgos, que quienes los suscriben representen a un sector cualificado de empresarios y trabajadores incluidos en ese ámbito (arts. 88-1 y 89-3 ET), de tal forma que como representan directamente a una buena parte de éstos, representan institucionalmente a todos.

A la hora de ordenar cómo ha de fijarse el ámbito de aplicación de un convenio colectivo, nuestro ordenamiento sienta una única regla, de extremada sencillez expositiva: los convenios tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden (art. 83-1 ET). Ahora bien, en su interpretación no puede perderse nunca de vista esa savia vivificante que da sentido a toda la regulación de la negociación colectiva: obligan porque lo han acordado sus representantes (institucionales, que no directos; no lo olvidemos). Savia que, por tanto, impone a esa facultad de los negociadores un límite no escrito, pero sí reconocido por la jurisprudencia: no pueden incluir en el ámbito de aplicación a quienes no representan (por ejemplo, STS 23-Jn-94, Ar. 5470, en el caso del convenio general de la construcción, del que anula la inclusión en su ámbito del sector de industrias del cemento, dado que la patronal que lo negoció no representaba a la de ese sector laboral, de la que se había dado de baja; STS 19-Dc-95, Ar. 9315, confirmando la nulidad del convenio de hostelería de Cádiz en el particular por el que incluye en su ámbito al sector de centros benéficos de asistencia a ancianos, basándose para tal conclusión en que sus titulares no estaban representados por la patronal que lo negoció; STS 2-Dc-96, Ar. 8991, con similar solución en el convenio de hostelería de Asturias, respecto a los geriátricos sin ánimo de lucro, ya que no se había acreditado que sus titulares estuvieran representados, no siendo suficiente con que lo estuvieran los geriátricos con ánimo de lucro).

No hay, pues, más reglas para fijar el ámbito de un convenio. Desde luego, no hay ninguna que en forma

expresa disponga que los convenios deban ordenar las relaciones laborales de ámbitos homogéneos o sujetos a determinadas singularidades que aconsejen una regulación específica; tampoco deviene de la naturaleza de los convenios. Claro es que la función de ordenación de las relaciones laborales que cumplen aconseja que se tengan en cuenta esas singularidades, pero su concreta ordenación puede hacerse dentro de un convenio con un ámbito más amplio o en uno que lo contemple en exclusiva; como también quienes les representan pueden considerar que ni tan siquiera es necesaria una ordenación diferenciada, bastando la común, aunque lo hagan contra el parecer de sus representados o un criterio de racionalidad. Las causas que lleven a la delimitación de las unidades de negociación son, pues, ilimitadas, no existiendo traba legal alguna en nuestro ordenamiento, salvo la que deriva del acuerdo de voluntades de los negociadores y la prohibición de afectar a un sector al que no representan.

Desde otra perspectiva, pronto se ve que vincular el ámbito de un convenio a un sector con singularidades específicas se opone frontalmente, por ejemplo, a la misma sistemática en la ordenación de la negociación colectiva, en cuanto que permite el establecimiento de convenios con distinto ámbito territorial (¿en qué se diferencia el comercio de la alimentación vizcaíno del guipuzcoano o del alavés?). La configuración de unidades negociadoras se efectúa, normalmente, conjugando otros factores, junto al de la especialidad, pero incluso ningún inconveniente hay para que un convenio colectivo abarque dos sectores funcionalmente diferenciados (por ejemplo, construcción y metal), si así lo deciden de mutuo acuerdo quienes representan a ambos. Claro es que esa representación ha de ser de los dos sectores, y es aquí donde sí entra el juego de la especialidad.

En efecto, ese principio, manejado en ocasiones por la jurisprudencia, tiene su campo de aplicación en orden a delimitar la representación, como lo revela su invocación en las SSTs de 19-Dic-95 y 2-Dic-96, anteriormente referidas. Dos recientes sentencias de este Tribunal dan buena cuenta, siquiera sea tácitamente, de la inexistencia del principio de especialidad como un elemento determinante del ámbito de aplicación del convenio fuera del marco estricto en el que alcanza su efectividad (el de la representación): así, en la de 16 de noviembre de 2002 (Ar. 2698/03), analiza la legalidad del primer convenio estatal de la ORA (2000/2002), que se cuestionaba por invadir el ámbito funcional del primer convenio estatal de aparcamientos (1998/2000), suscrito anteriormente, y constituir una nueva unidad de negociación sin justificación racional, concurrencia entre el convenio estatal aparcamientos privados y el posterior de la ORA, revocando el Tribunal Supremo la nulidad declarada por la Audiencia Nacional (que ésta basaba en la prohibición de concurrencia), afirmando que no se daba ésta dado que el ámbito funcional del convenio de aparcamientos no incluía la actividad de la ORA, sin que el alto Tribunal se plantee la confirmación de la nulidad en base a la falta de justificación racional del ámbito funcional del convenio ORA. En cambio, en la sentencia de 18 de diciembre de 2002 (Ar. 2344/03), admite la validez del convenio catalán de aparcamientos, que sí incluía en su ámbito la actividad de la ORA, dado que no se ha demostrado que no estuviera bien representado ese subsector, siendo de aplicación en ese ámbito, y no el estatal de la ORA, posterior.

La clave, pues, no es la especialidad del ámbito elegido sino la representación de quienes negocian y firman un convenio.

C) En todo caso, el subsector de enseñanzas no regladas de la CAPV integra el mismo sector laboral que el del resto de los subsectores incluidos en el ámbito funcional del XIV convenio colectivo. Claro es que tiene algunas singularidades propias, como pasa en cualquier campo de la actividad laboral, pero la existencia de alguna diferencia no impide que queden sujetos a una regulación de las relaciones laborales integrada en un único convenio, en el que siempre cabe tenerlas en cuenta, si es que fuese la voluntad de los negociadores.

Nada mejor para poner de manifiesto esa unidad sustancial que todas esos sectores quedaron englobados, en su día, en la Ordenanza Laboral para los centros de enseñanza, aprobada por OM de 25-Sep-74, que ordenaba las relaciones laborales en todo tipo de centros de enseñanza en un único marco normativo, en el que desde luego

se incluían los centros de enseñanzas especializadas, tanto reglada como no reglada (art. 7-3), sujetando su ordenación a reglas generalmente comunes a todo tipo de centros y otras que tenían en cuenta las particularidades del tipo de enseñanza que impartían.

D) En realidad, subyace en la postura de la patronal denunciante (que la demanda parece asumir) la siguiente idea: no se cuestiona tanto que el convenio de la enseñanza privada no universitaria de la CAPV no pueda englobar en su ámbito al subsector de la enseñanza no reglada, como que no puede hacerlo desde la configuración de la nueva unidad de negociación que fue el convenio estatal de la enseñanza no reglada, dada la especialidad de ésta. Argumento que aunque parece esencialmente basado en la idea de la falta de legitimación de quienes negocian el convenio autonómico para representar al subsector en su vertiente patronal, en algún momento se mezcla con una idea de criterio de selección del convenio, lo que conviene abordar.

Pues bien, ningún fundamento tiene el principio de especialidad para fundar la pretensión de nulidad parcial del convenio autonómico desde esta perspectiva, dado que ni es regla dispuesta en nuestro ordenamiento para seleccionar el convenio de aplicación en caso de concurrencia ni su efecto sería el expuesto.

Así, en cuanto a lo primero, diremos que nuestro ordenamiento fija un criterio de selección con carácter supletorio, de aplicación únicamente cuando los convenios facultados para establecer reglas selectivas (los convenios-marco del art. 83-2 ET) no dispongan otra, que no es sino la de aplicación preferente del convenio anterior en el tiempo (art. 84 ET en su párrafo primero), sin que ahora sea preciso extendernos en si ha de entenderse por tal la unidad de negociación primeramente constituida o el concreto convenio, ya que dejan al margen la elección en función del principio de especialidad. Regla supletoria que, a su vez, cabe eludir en determinados supuestos (los que cabe denominar como convenios evasivos, previstos en el párrafo segundo del art. 84 ET), entre los que no se incluye uno determinado por ese concreto principio. Por otra parte, aunque tanto el convenio estatal para la enseñanza no reglada como el convenio para la enseñanza privada no universitaria de la CAPV contienen cláusulas marco (art. 1 del primero: en los convenios de ámbito inferior que pudieran negociarse a partir de la firma del presente convenio se excluirán expresamente de su negociación el período de prueba, clasificación de categorías profesionales, modalidad de contrataciones, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica; art. 2 del autonómico: los centros de enseñanzas especializadas con carácter de no regladas podrán negociar un convenio de ámbito funcional inferior, dentro del mismo marco territorial), bien se ve que el criterio de especialidad (entendido como preferencia del ámbito funcional menor sobre el mayor) sólo se establece en este último, pero sin que pueda entrar en juego, ya que lo limita al caso de convenio autonómico para la enseñanza no reglada (inexistente), y no de ámbito estatal.

En todo caso, el efecto de la concurrencia no es la nulidad del convenio invasor (total o parcial, según el ámbito de la invasión), sino su simple inaplicación durante el período de vigencia del convenio dotado de preferencia, tal y como resulta de lo dispuesto en el art. 84 ET, en su párrafo primero, y sanciona la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (sentencias de 5 de junio de 2001, Ar. 5488, y 31 de octubre de 2003, RCO 17/2002).

En definitiva, el criterio de especialidad no constituye regla dispuesta en nuestro ordenamiento para fijar el ámbito funcional de los convenios colectivos ni para seleccionar el convenio de aplicación entre varios concurrentes, limitando su incidencia a la influencia que ejerce en la determinación de la representación que ostentan quienes los negocian, en orden a analizar su adecuación con ese ámbito funcional. De ahí que, salvo la que pueda tener desde esta perspectiva, no permite fundar en derecho la pretensión de nulidad del art. 2 del convenio litigioso, en el particular referido a la inclusión del referido subsector.

CUARTO. Sobre la pretensión de la demanda basada en la falta de representatividad de los representantes de la patronal en relación al subsector de enseñanza no reglada.

A) El análisis de la pretensión, desde este fundamento, requiere un pequeño análisis histórico de la evolución de los convenios colectivos correspondientes a las dos unidades de negociación en juego.

La más antigua de éstas es el convenio sectorial autonómico, del que iban negociados ya seis cuando se concierta el primer convenio subsectorial estatal, publicado en el BOE del 5-Sp-94, con vigencia en el bienio 1994/1995, cuyo ámbito funcional abarca a las empresas privadas dedicadas a impartir enseñanza y formación no reglada (art. 2) y con una cláusula marco (art. 1) algo diferente a la del último (el quinto, publicado el 13 de febrero de 2004, con vigencia en el trienio 2003/2005, que excluía de la negociación de ámbito territorial inferior los salarios, la jornada, vacaciones y clasificación de categorías profesionales (mantenida en el segundo, BOE 4-Nv-96, pero modificada desde el tercero, BOE 12-En-99, en los términos recogidos en el quinto, con la finalidad de adaptarse al mandato legal del párrafo tercero del art. 84 ET). Ese sexto convenio autonómico incluía ya en su ámbito de aplicación a dicho sector laboral, como lo revela que en su art. 2 dispusiera una cláusula-marco con el contenido de la anteriormente referida. Regla que, reiterada en el art. 2 de los convenios posteriores, sólo tiene sentido si es que el convenio ya incluye ese ámbito, puesto que viene a establecer el modo en que puede segregarse, y así lo corroboran sus antecedentes históricos, ya que mientras que el convenio de 1988 (BOPV 5-Jl-88) mencionaba entre los sectores incluidos en su ámbito al de la enseñanza especializada reglada, a partir del convenio de 1989 se suprime el término «reglada» y se incluye la mencionada norma sobre segregación (convenios de 1989, BOPV 4-Jl-89; 1990, BOPV de 5-Fb-91; 1991, BOPV de 2-En-92). En definitiva, revelaban una voluntad de aplicación a ese subsector del mismo régimen jurídico que al resto de las enseñanzas especializadas, pero permitiendo que pudieran quedar excluidos del convenio en cuanto que los representantes de los empresarios y trabajadores de ese subsector convinieran otro, siempre que fuese con ese mismo ámbito territorial. Unidad de régimen jurídico que, con la salvedad del convenio de 1988, era tradicional en el sector, según hemos visto antes, al referir lo que sucedía a nivel estatal con la entonces vigente Ordenanza laboral para los centros de enseñanza.

Merece la pena destacar que en ningún momento se ha hecho invocación alguna de que esos convenios sectoriales autonómicos anteriores al subsectorial estatal no se negociasen por quienes representaban a los empresarios y trabajadores de la enseñanza no reglada de la CAPV. Una acusación de este tipo sólo se ha formulado, en el actual litigio, respecto al convenio del año 2003, y referido al banco empresarial; con anterioridad, el XII y XIII convenios fueron impugnados por igual causa, con sentencias pendientes de firmeza y distinto signo (en el primer caso, no se ha enjuiciado por falta de legitimación de FECEF; en el segundo, con el ya expuesto).

La constitución de la nueva unidad negociadora en 1994, al ser de ámbito estatal, no satisfacía ese requisito previsto en el convenio autonómico para la segregación y, por tanto, su regulación no podía penetrar en el ámbito de la CAPV, que iba a seguir rigiéndose por aquél, en la medida en que ha seguido manteniéndose la unidad negociadora y no se ha modificado su ámbito funcional en ese concreto extremo (art. 2 de los convenios con vigencia en 1994/1995, BOPV 19-Jl-95, 1996, BOPV 11-Jl-96, 1997, BOPV 31-Jl-97, 1998/1999, BOPV 30-Jl-98, 2000, BOPV 18-Sp-00, 2001, BOPV 19-Jn-01, 2002, BOPV 27-Fb-03, y el de 2003, objeto del actual litigio). Más aún, a partir del convenio de 1996 se empiezan a detallar concretos tipos de centros de enseñanzas especializadas, que en los de 1998 y posteriores se amplía, con la expresa indicación de que la relación no es limitativa.

Conclusión que no se altera por el hecho de que el primer convenio estatal de la enseñanza no reglada (no los posteriores) se suscribiese estando en ultraactividad el de la enseñanza privada no universitaria de la CAPV, ya que la regla supletoria de selección del convenio de aplicación contenida en el primer párrafo del art. 84 ET entra en juego en función de la primera unidad negociadora formada (y no de cada concreto convenio), con la única excepción de los convenios cuyo ámbito funcional y territorial sean inferiores, en criterio de aplicación

asimétrica sostenido mayoritariamente por la doctrina de suplicación y aún sin un claro pronunciamiento unificador por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (de su necesidad da cuenta el voto particular emitido en sentencia de 16-Nv-02, Ar. 2698/2003), cuya doble razón de ser se advierte con prontitud: a) en cuanto a la regla general, en que la intensidad de la representación en la nueva unidad, respecto al ámbito común, es menor (caso del convenio de mayor ámbito funcional y territorial, aplicado por el Tribunal Supremo en su sentencia de 29 de enero de 1997, Ar. 909) o, cuando menos pareja (caso del convenio con ámbito funcional y territorial cruzado: superior en un campo e inferior en el otro), siendo así que la esencia de la fuerza vinculante del convenio es la representación, a lo que cabe añadir la notable disfunción que crearía la aplicación basada en la prioridad de cada convenio, al llevar a constantes cambios de unidad de negociación a las empresas incluidas en el ámbito común y en función de un criterio tan aleatorio como el de la mayor o menor rapidez en cerrar la negociación (que incluso cabría provocar para cambiar de convenio); b) respecto a la excepción, en esa mayor intensidad de la representación, ya que lo suscriben quienes representan a empresarios y trabajadores a un nivel mucho más próximo, tanto desde el punto de vista funcional como territorial, que además no genera ya la disfunción, en la medida en que la nueva unidad de ámbito inferior en ambos campos pasa a conservarse en virtud de la regla general, salvo concurrencia de una nueva unidad de menor ámbito funcional y territorial.

B) La constitución de la nueva unidad negociadora no obligaba a que el convenio sectorial autonómico redujese su ámbito de aplicación.

No era debida en base a un criterio de especialidad, según razonamos antes.

Tampoco procedía en virtud de la cláusula marco que el propio convenio subsectorial estatal incorporaba, dado que: 1) en el caso de concurrencia de convenios con cláusulas-marco la selección entre éstas se ha de hacer siguiendo las reglas dispuestas en el art. 84 ET, que en este caso conducen a la aplicación de la contenida en la primera unidad negociadora formada, según hemos visto; 2) en todo caso, su contenido admite expresamente la negociación de ámbito territorial inferior, sin que exija que se haga en convenio con ámbito funcional limitado a la enseñanza no reglada.

En esas circunstancias, la única vía para imponer la reducción a los negociadores del convenio autonómico radicaría en que éstos no representaran ya al subsector, dado que entonces no concurriría ya la situación que justifica su fuerza vinculante en el ámbito de los trabajadores y empresarios de la enseñanza no reglada en la CAPV. Es aquí donde entran en juego dos cuestiones anteriormente mencionadas: de una parte, la referida al carácter de la representación exigida en nuestro ordenamiento como fundamento de la sujeción a un convenio; de otra, la especialidad.

En efecto, dado que la representación que constituye la base de esa vinculación no es, en nuestra actual regulación, de índole directa, sino institucional, basta con que quienes negocien el convenio representen con este último carácter a los trabajadores y empresarios de ese concreto ámbito, aunque no dispongan de la primera. Representación de índole institucional que se cumple si el convenio está abierto a la participación de quienes reúnen los requisitos de legitimación exigidos en el art. 87 ET y la comisión negociadora se forma con las mayorías dispuestas en el art. 88-1 ET, cuyo cómputo ha de hacerse desde la perspectiva global del ámbito de afectación del convenio, y no en cada uno de los múltiples campos (funcional o geográfico) en que se podría subdividir. Así, poco importa que las asociaciones patronales que negocian un convenio de hostelería provincial no tengan afiliado alguno de los establecimientos hosteleros de una localidad, o incluso que exista una patronal que afilie a todos los empresarios de la misma para que se aplique legítimamente en dicha zona, en tanto que aquéllas estuvieran abiertas a la afiliación de esos empresarios y no se hubiera rechazado en la mesa negociadora a otras patronales que reuniesen los mínimos del 10% exigidos en el art. 87-3 ET, ya que están institucionalmente representados.

Ahora bien, para que ese cómputo global pueda realizarse es preciso, ¡aquí sí!, que el ámbito de actuación de

los sindicatos y patronales intervinientes esté abierto, cuando menos, a los trabajadores y empresarios de todos esos subsectores y guarden una cierta homogeneidad, de tal forma que si no se diera el caso, sería preciso que se reunieran por separado en cada uno de los bloques no representados o heterogéneos, no admitiéndose que quienes negocian un convenio colectivo como patronal de un concreto sector puedan incluir en el ámbito del mismo a un sector al que no representan porque no forma parte del mismo, como fue el concreto caso enjuiciado por el Tribunal Supremo en su sentencia de 19 de diciembre de 1995, anteriormente referida, por más que globalmente reunieran los dos requisitos de legitimación previstos en los arts. 87-3 y 88-1 ET, al valorarse privados del fundamento en que se asienta.

C) Sucede, en el caso de autos, que la enseñanza no reglada no constituye una actividad empresarial ajena al campo de la enseñanza privada no universitaria, sino uno de sus subsectores, de tal forma que guarda una homogeneidad común, aunque disponga de ciertas singularidades. No consta que el convenio sectorial autonómico litigioso se haya negociado por patronales distintas a las que lo han negociado desde el convenio de 1992/1993 (último anterior al primer convenio sectorial estatal) ni cerrada a la participación de FECEF, como tampoco que aquéllas estén cerradas a la afiliación de los centros de enseñanza no reglada y, por supuesto, a los que la combinan con la reglada, siendo la mejor evidencia de ello que incluso a comienzos del año actual existían asociados a una de ellas (AICE), en la que estos últimos venían a ser el 50% de los mismos. Ninguna objeción de representatividad se hizo a la inclusión del subsector en el ámbito del convenio cuando no existía el estatal y no cabe hacerlo con fundamento ahora, una vez creada en 1994 esta unidad negociadora y constituida el 17 de enero de 2001 una patronal específica en el ámbito de la CAPV, a la que no se ha cerrado la posibilidad de participar en dicho convenio: las tres patronales firmantes del mismo representan institucionalmente al subsector y han querido que el convenio se aplique al mismo, al mantenerlo incluido en su ámbito funcional.

Conclusión a la que no obsta, desde luego, que dicha patronal señale que no las representa en esa área formativa, ya que sólo tendría valor legal en la medida en que se correspondiera con unos estatutos asociativos que la excluyeran de ese campo de actividad (lo que no consta).

D) Venimos asistiendo desde hace un tiempo a intentos de este subsector por escaparse del campo de aplicación del convenio sectorial autonómico. Intentos baldíos, como lo ha puesto de relieve, recientemente, la sentencia dictada el 2 de febrero de 2004 por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (RCUD 3069/2002), confirmando la condena de una empresaria del mismo a pagar diferencias retributivas correspondientes a 1999 y 2000 por pagarla el salario establecido en el convenio estatal de la enseñanza no reglada en lugar del fijado en el de la enseñanza privada no universitaria de la CAPV, que se inscribe en una línea de pronunciamientos anteriores mantenidos por esta Sala. Ciertamente es que la sentencia que dictamos el pasado 28 de noviembre de 2003, en la que se plantea similar pretensión que en el litigio respecto al XIII convenio, da la razón a la patronal denunciante, pero quedan explicadas las razones por las que no mantenemos ese criterio.

La Sala entiende la razón que puede mover a esta asociación a defender esa postura, pero las vías para escapar del convenio autonómico se reducen a tres: 1) que quienes lo negocien con capacidad para representar institucionalmente al subsector lo excluyan del mismo; 2) que lo negocien quienes ya no tienen esa representación institucional del subsector porque los estatutos de las patronales que lo suscriben no lo incluyen ya en su campo de actividad profesional; 3) que, como ese convenio prevé, se suscriba otro con ese ámbito funcional y extendido a toda nuestra Comunidad Autónoma por quienes representan más directamente a los trabajadores y empresarios del mismo.

Cuanto se ha expuesto determina la desestimación de la demanda, al ajustarse a derecho la inclusión del subsector de la enseñanza no reglada en el ámbito de aplicación del XIV convenio colectivo de la enseñanza privada no universitaria de la CAPV.

PARTE DISPOSITIVA

Se desestiman la peticiones contenidas en la comunicación remitida por el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco en relación a la impugnación del XIV convenio colectivo de la enseñanza privada no universitaria de la Comunidad Autónoma del País Vasco, origen de los autos 12/03 seguidos en esta Sala, en el que también son partes: a) como denunciante, la Federación de centros de formación no reglada del País Vasco (FECEF); b) como firmantes del convenio, los sindicatos Euzko Langilleen Alkartasuna-Solidaridad de Trabajadores Vascos (ELA), Langile Abertzaleen Batzordeak-Federación de Asociaciones Obreras Sindicales (LAB), Comisiones Obreras de Euskadi (CCOO), Sindicato de Trabajadores de la Enseñanza de Euskadi (STEE-EILAS) y Unión General de Trabajadores (UGT), y las asociaciones empresariales Federación de Centros de Educación y Gestión de Euskadi, Asociación Independiente de Centros Educativos (AICE) y Asociación de Religiosos de Centros de Enseñanza (ARCE); c) el Ministerio Fiscal; en consecuencia, declaramos la validez de la inclusión del subsector de enseñanzas especializadas no regladas en el ámbito de aplicación de dicho convenio. Notifíquese a las partes y a la Dirección de Trabajo del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco.

Así por este mi Voto, lo pronuncio, mando y firmo.