

Madrid, 25 de enero de 2013

A los Titulares de Escuelas Católicas  
Directores/as de centros CONCERTADOS  
(EXCEPTO P. VASCO)  
EC 05758

**VI CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE ENSEÑANZA  
PRIVADA SOSTENIDAS TOTAL O PARCIALMENTE CON FONDOS  
PÚBLICOS.  
ESTADO DE LAS NEGOCIACIONES**

Estimado/a amigo/a:

Mediante circular de fecha 29 de noviembre de 2012 (Doc. Ref.: EC05661) os informamos puntualmente del estado de la negociación del *VI Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos*.

Como ya conocéis, en el último trimestre, se han celebrado varias reuniones de la Mesa Negociadora (el pasado miércoles, día 23, fue la última), y hemos mantenido contactos frecuentes con todas las organizaciones patronales y sindicales en un intento de ir cerrando acuerdos para la firma del Convenio.

La situación económica en la que nos encontramos hace que la negociación sea muy difícil, ya que los recortes que nos vienen impuestos por el Gobierno y las Comunidades Autónomas por un lado, y los últimos pronunciamientos judiciales dictados por el Tribunal Supremo por otro, dejan poco margen de maniobra.

A continuación paso a detallarte algunos aspectos a tener en consideración en esta larga negociación.

**I.- PLAZO DE VIGENCIA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DENUNCIADOS.**

La *Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral* señala que transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, aquél perderá vigencia, salvo pacto en contrario. En el caso de los convenios colectivos que ya estuvieran denunciados en el momento de entrada en vigor de dicha Ley (7 de julio de 2012), el plazo de un año finalizará el 6 de julio de 2013.



En este supuesto se encuentra el Convenio Colectivo de la Enseñanza Concertada que fue denunciado en octubre de 2008.

Esta situación nos obliga a todos los negociadores a hacer un ejercicio de responsabilidad e intentar luchar por salvar el Convenio Colectivo de ámbito nacional, aunque en la negociación haya que dejar de abordar aspectos que puedan considerarse importantes desde el punto de vista cada organización.

## **II.- UNIDAD DE CRITERIO.**

Los sucesivos recortes en materia salarial impuestos por el Gobierno y las CC.AA. al profesorado en pago delegado, además de la falta de un Convenio Colectivo que sirviera de guía para las actuaciones que debían llevar a cabo las Consejerías de Educación, han provocado importantes desajustes. Esta situación, desconocida hasta ahora, ha provocado un caos en el que cada Consejería ha aplicado su propio criterio a la hora de llevar a cabo las rebajas y de determinar los conceptos salariales a los que estas se aplican.

Es por tanto necesario reconducir esta situación lo antes posible, y para ello es necesario que se firme un nuevo Convenio Colectivo con el que se vuelva a una unidad de criterios. De lo contrario se producirán situaciones como las ocurridas en Andalucía en el mes de julio, o más recientemente en el Principado de Asturias, donde la Consejería de Educación ha acordado unilateralmente unas tablas salariales correspondientes al año 2013 para el profesorado en pago delegado y las ha enviado directamente a los Centros, olvidando que la revisión salarial es materia de negociación colectiva.

A este respecto, las organizaciones patronales negociadoras del Convenio Colectivo de la Enseñanza concertada se han visto en la obligación de enviar a dicha Consejería un escrito rechazando su actuación e informándole de que con ella están vulnerando el artículo 37 de la Constitución Española, que establece el derecho a la negociación colectiva. Independientemente del contenido de dichas tablas, actuamos así de manera responsable en defensa de un derecho que nos pertenece.

La existencia de un Convenio Colectivo es una herramienta, que también nos va a permitir frenar los continuos intentos por parte de la Administración educativa de inmiscuirse en temas que entran dentro del ámbito del empresario.

## **III.- RECORTES SALARIALES PARA EL PROFESORADO EN PAGO DELEGADO.**

Como os he indicado anteriormente los recortes en materia económica llevados a cabo por el Gobierno y las CC.AA. están dificultando mucho la negociación.



En este apartado vamos a informaros sobre varios puntos importantes: tablas salariales, paga por antigüedad en la empresa y complemento por incapacidad temporal.

### 1- Tablas salariales.

Desde EDUCACIÓN y GESTIÓN hemos luchado en todo momento para que la firma del Convenio Colectivo no supusiera a los trabajadores en pago delegado rebajas adicionales a los recortes ya impuestos por parte de las administraciones educativas. En este sentido, desde la patronal se apuesta por que en el texto del convenio aparezcan para los años 2009 y 2010 —como ha ocurrido hasta el año 2008— unas tablas salariales en las que se recoja el salario de convenio y la antigüedad en cómputo mensual, con unos incrementos porcentuales iguales a los que para esos años experimentó el módulo en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, es decir, un incremento del 3% para el año 2009 y 0,3% para el año 2010.

Para los años 2011 y 2012 la situación se complica ya que fueron en esos años cuando se produjeron recortes en la nómina de los docentes. Por ello, para evitar cualquier tipo de perjuicio tanto para las empresas como para los trabajadores se establece que en esos años el convenio colectivo fije las cuantías en cómputo anual. Y adicionalmente, para que los trabajadores no puedan sufrir ningún doble recorte, se establece una garantía salarial de tal forma que ningún trabajador pueda recibir por el total de su nómina una cuantía inferior a la que correspondía como salario convenio en el año 2010.

De esta forma intentamos prevenir dobles recortes, aunque estos legalmente no son ya posibles, ya que las reclamaciones por cantidad caducan al año, y además los presupuestos vencidos no se pueden modificar. Pero para mayor seguridad las patronales establecemos una **garantía salarial intocable**.

### 2- Paga Extraordinaria por Antigüedad (PEA).

Las últimas sentencias dictadas por el Tribunal Supremo y las previsiones contenidas en las leyes de presupuestos de algunas comunidades autónomas nos han obligado a modificar nuestra propuesta inicial, ya que no nos podemos comprometer a fijar una paga por antigüedad en la empresa para el profesorado en pago delegado, ya que si la Administración no la abona será el colegio el obligado al pago.

Hay una serie de principios legales que son insalvables:

- En un Convenio Colectivo no se pueden imponer obligaciones a un tercero que no forma parte de la Mesa Negociadora, salvo que haya un régimen superior que lo permita y en los límites de éste (concierto). Es decir, no se



- pueden imponer a la Administración cargas que excedan el módulo de conciertos (habría que acreditar en cada caso este extremo).
- Lo que las partes firmen en un Convenio Colectivo les obliga. Si la patronal firma la paga por antigüedad en la empresa para los docentes en pago delegado y la administración no se hace cargo de ella, serán los Centros los obligados al pago porque fueron los que firmaron el Convenio. En alguna Comunidad Autónoma se han dado casos de centros que han tenido que cerrar por no poder asumir el coste de la paga por antigüedad cuando la Administración competente no se ha querido hacer cargo de ella.
  - No podemos vincular el abono de la paga por antigüedad al módulo de conciertos porque no existe una partida destinada a este abono. Los salarios sí se pueden vincular, porque tanto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado como en las Leyes Educativas se habla del compromiso del Estado en el pago de los salarios del profesorado en pago delegado, y hay un módulo habilitado al efecto. Pero no ocurre lo mismo con la PEA.

Desde EDUCACIÓN y GESTIÓN nos comprometemos a hacer las gestiones pertinentes para luchar porque se habilite una partida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de forma que se pueda vincular la PEA a la misma y podamos obligar a las Administraciones a su abono. Igualmente lucharemos para que esta paga extraordinaria también se incluya en las leyes y reglamentos educativos como salario del docente en pago delegado.

Mientras dan sus frutos las gestiones que os indicamos en el punto anterior entendemos que la paga por antigüedad en la empresa debe mantenerse para el personal en pago directo, pero para el docente en pago delegado debe recogerse en la Disposición adicional octava del Convenio Colectivo, en la que se regulan los acuerdos de ámbito autonómico.

Con ello evitamos que desaparezca del Convenio, y así poderla vincular, cuando llegue el momento, al módulo establecido al efecto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

### 3- Complemento de Incapacidad temporal (IT).

Como ya conocéis, este complemento supone el 100% de la retribución salarial total para los profesores en pago delegado, y se establece en el Convenio Colectivo por un plazo de 7 meses, frente a los 3 meses de los trabajadores de pago directo por el Centro.



Esta situación es semejante a la de la PEA. Actualmente con los mismos argumentos que os hemos indicado en el punto anterior, si la Administración no se hace cargo de este complemento el Centro tendría que abonar a los trabajadores en pago delegado que se encuentren de baja por IT el total de su retribución, durante 7 meses. Esto implica que tendrían que abonarle también las cantidades correspondiente a los complementos autonómicos.

Con la legislación actual no podemos obligar a las Administraciones al abono de la PEA y de la IT. La falta de apoyo jurídico para exonerar a las empresas de sus obligaciones acordadas en el Convenio ante una falta de abono de la PEA y de la IT al personal en pago delegado por parte de la Administración, nos obliga a llevarlas a la mencionada Disposición adicional octava.

#### **IV.- SALARIOS DEL PERSONAL EN PAGO DIRECTO (Niveles no concertados y P.A.S.).**

Para el personal de pago directo por el Centro se les mantendría —en las mismas condiciones que en el V Convenio Colectivo— el complemento de incapacidad temporal y la paga por antigüedad en la empresa ya que, como os hemos dicho, desde la patronal en ningún momento queremos practicar ningún recorte a los trabajadores. Como os hemos indicado, lo que no podemos hacer es obligar a los centros a abonar conceptos que les corresponde a la Administración, ya que la viabilidad de los colegios no lo hace posible.

Los incrementos salariales para los años 2009 y 2010 serán iguales que lo que se incrementó la partida de otros gastos, es decir 3% para el año 2009 y 0,3% para el año 2010. Para los años 2011 y 2012 estamos haciendo los cálculos oportunos para evitar que los recortes que hubo esos años sobre la partida de Otros Gastos afecten a este personal.

#### **V.- CONCLUSIÓN.**

La situación de la negociación colectiva es muy difícil ya que los recortes nos están obligando a tener que llegar a un Convenio Colectivo que no es el que nos gustaría a ninguno. A los trabajadores se les recortan los salarios, no por parte de la empresa, sino por parte de las Administraciones educativas que son las mismas que recortan la partida de Otros gastos y Gastos variables, dejan de abonar las sustituciones, nos reducen el número de unidades concertadas,....

Ahora lo importante es luchar por un Convenio Colectivo de ámbito nacional que establezca una unidad de criterios en las CC.AA. en que es de aplicación.

Por ello, ante el paso del tiempo y la imposibilidad de llegar a un acuerdo por situaciones ajenas a las empresa y que nos vienen dadas por las Administraciones,



desde la patronal, en un esfuerzo de responsabilidad, nos hemos comprometido a redactar un texto de VI Convenio Colectivo para su firma el día 2 de abril.

En cualquier caso, nos parece que es importante luchar por el futuro del Convenio Colectivo estatal, ante el abismo que supondría llegar a julio y sufrir su desaparición por imperativo legal y la eliminación de toda referencia específica a un Convenio sectorial. Insistimos, una vez más, en que EDUCACIÓN Y GESTIÓN no desea perjudicar a ninguno de sus trabajadores. Simplemente propone trasladar al Convenio Colectivo las rebajas salariales ya practicadas y vincular las mejoras con carga económica en pago delegado (PEA, IT) a su abono por la Administración, tal como establece el concierto educativo.

Os mantendremos informados de los avances que se produzcan en las próximas semanas.

Sin otro particular, recibe un cordial saludo,



José María Alvira Duplá  
Secretario General

