VI CONVENIO COLECTIVO

Firmado: 19 de junio de 2013
Publicado: BOE nº 197-17 de agosto de 2013
Código Convenio: 99008725011994

Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas

Total o Parcialmente con Fondos Públicos

TEXTO COMENTADO

CCOO

Defiende tus derechos

www.fe.ccoo.es

CCOO enseñanza

VI CONVENIO COLECTIVO

Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos

TEXTO COMENTADO

CCOO

CCOO enseñanza

Edita
Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras
Plaza de Cristino Martos, 4 - 4ª
Tel. 91 540 92 03. Fax 91 548 03 20
www.fe.ccoo.es | fe@fe.ccoo.es

Diseño
Graforama. www.graforama.es
info@graforama.com

Imprime
Artes Gráficas Magaña

Depósito Legal
M-35683-2013

ISBN: 84-695-9396-X

Estimada/o compañera/o:

Tienes en tus manos el Convenio Colectivo que regula tus condiciones laborales. Como sabes, corren malos tiempos para los trabajadores y el mantenimiento de sus derechos y condiciones de trabajo.

Queremos rendir un sincero y merecido homenaje a todas las compañeras y compañeros jubilados que durante su vida laboral han luchado para conquistar unas condiciones laborales y un trabajo digno y con derechos para todos.

Especial mención a nuestro compañero Juan Martínez, que, en la última fase de la negociación de este convenio, ha trabajado y aportado intensamente todos sus conocimientos, su experiencia, su corazón, como trabajador de la Escuela Concertada, para la mejora de los derechos de todos.

José Antonio Rodríguez,
Secretario de Enseñanza Privada
y Servicios Socioeducativos
Federación de Enseñanza de CCOO

Francisco García Suárez,
Secretario General
Federación de Enseñanza de CCOO

ÍNDICE

A) Introducción y Contexto de la negociación del VI Convenio 9

B) Valoración global del VI Convenio: las razones de CCOO para no firmar 14

C) Aclaraciones al texto del VI Convenio: Objetivos y Explicación del Documento 24

D) Texto del VI Convenio 26

TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I. Ámbitos 26
Artículo 1. Ámbito territorial 26
Artículo 2. Ámbito funcional 28
Artículo 3. Ámbito personal 28
Artículo 4. Ámbito temporal 29

CAPÍTULO II. Comisión Paritaria 33
Artículo 5. Constitución 33
Artículo 6. Funcionamiento 34
Artículo 7. Acuerdos 36
Artículo 8. Domicilio 36

CAPÍTULO III. Organización del trabajo 37
Artículo 9. Organización del trabajo 37

TÍTULO II. DEL PERSONAL

CAPÍTULO I. Clasificación del personal 38
Artículo 10. Clasificación de grupos profesionales 38
Artículo 11. Definiciones 41
Artículo 12. Provisiones 41

CAPÍTULO II. Contratación 41
Artículo 13. Forma del contrato 41
Artículo 14. Presunción de duración indefinida 42
Artículo 15. Contrato para la formación 42
Artículo 16. Contrato en prácticas 43
Artículo 17. Limitación a la contratación temporal 44
Artículo 18. Contrato para obra o servicio determinados 45
Artículo 19. Contrato de interinidad 47
Artículo 20. Contrato de relevo 48
Artículo 21. Conversión en contrato indefinido 51

CAPÍTULO III. Período de prueba, vacantes y ceses voluntarios 51
Artículo 22. Período de prueba 51
Artículo 23. Vacantes 52
Artículo 24. Cese voluntario 54

TÍTULO III. CONDICIONES LABORALES

CAPÍTULO I. Jornada de trabajo 55
Artículo 25. Distribución del tiempo de trabajo del personal docente 55
Artículo 26. Jornada del personal docente 56
Artículo 27. Jornada del personal docente del primer ciclo de Educación Infantil 57
Artículo 28. Jornada del personal que ostenta las categorías funcionales directivas-temporales 58
Artículo 29. Jornada del personal complementario titulado 58
Artículo 30. Jornada del personal de administración y servicios 59
Artículo 31. Horas extraordinarias 59

CAPÍTULO II. Vacaciones 60
Artículo 32. Régimen general 60
Artículo 33. Personal docente 61
Artículo 34. Vacaciones del personal del primer ciclo de Educación Infantil 62
Artículo 35. Personal complementario titulado y de administración y servicios 62
Artículo 36. Parte proporcional 63

CAPÍTULO III. Calendario Laboral 63
Artículo 37. Calendario Laboral 63

CAPÍTULO IV. Permisos ... 64
Artículo 38. Permisos retribuidos ... 65
Artículo 39. Permisos no retribuidos ... 66
Artículo 40. Maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural ... 66
Artículo 41. Lactancia ... 66
Artículo 42. Cuidado de menores o familiares que no puedan valerse por sí mismos ... 67

CAPÍTULO V. Cursos y exámenes de los trabajadores ... 68
Artículo 43. Cursos ... 68
Artículo 44. Exámenes oficiales ... 69

CAPÍTULO VI. Excedencias, suspensión del contrato y jubilaciones ... 69
Artículo 45. Clases de excedencia ... 69
Artículo 46. Excedencia forzosa ... 69
Artículo 47. Excedencia especial ... 69
Artículo 48. Reserva del puesto de trabajo ... 70
Artículo 49. Excedencia voluntaria ... 70
Artículo 50. Reingreso en la empresa ... 71
Artículo 51. Incapacidad Temporal e Invalidez Permanente ... 71
Artículo 52. Jubilaciones ... 71

TÍTULO IV. RETRIBUCIONES

CAPÍTULO I. Disposiciones Generales ... 72
Artículo 53. Pago de salarios ... 72
Artículo 54. Movilidad funcional interna en el grupo/subgrupo ... 80
Artículo 55. Movilidad funcional externa al grupo ... 80
Artículo 56. Anticipos de salario ... 81
Artículo 57. Empresas educativas de titularidad no española ... 81
Artículo 58. Trienios ... 82
Artículo 59. Cómputo de antigüedad ... 82
Artículo 60. Pagas extraordinarias ... 82
Artículo 61. Prorrateo de pagas ... 82
Artículo 62. Paga extraordinaria por antigüedad en la empresa ... 83
Artículo 63. Retribución de jornadas parciales ... 87

Artículo 64. Retribuciones proporcionales 88
Artículo 65. Trabajo nocturno 88

CAPÍTULO II. Complementos específicos 88
Artículo 66. Complemento por función 88
Artículo 67. Complemento de Bachillerato 89

CAPÍTULO III. Otros complementos 89
Artículo 68. Complementos retributivos autonómicos 89
Artículo 69. Complemento por incapacidad temporal 89
Artículo 70. Plus de portero 92
Artículo 71. Plus de residencia 92

TÍTULO V. RÉGIMEN ASISTENCIAL

CAPÍTULO I. Prevención de riesgos laborales 93
Artículo 72. Seguridad en el trabajo 93
Artículo 73. Prevención de riesgos laborales 93
Artículo 74. Delegados de prevención 93
Artículo 75. Revisión médica 94
Artículo 76. Enfermedades profesionales 94
Artículo 77. Órgano Paritario Sectorial para la promoción de la Seguridad y Salud en el trabajo en el Sector de las Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos 95

CAPÍTULO II. Mejoras sociales 96
Artículo 78. Ropa de trabajo 96
Artículo 79. Ayudas al estudio 97
Artículo 80. Preferencia de plaza en puestos escolares 97
Artículo 81. Enseñanza gratuita 97
Artículo 82. Manutención y alojamiento 98
Artículo 83. Seguros de responsabilidad civil y accidentes 99
Artículo 84. Garantías y coberturas 99

CAPÍTULO III. Derechos sindicales 100
Artículo 85. Ausencias 101
Artículo 86. No discriminación 101

Artículo 87. Representación de los delegados de personal ... 101
Artículo 88. Representación del comité de empresa ... 101
Artículo 89. Derechos y garantías ... 101
Artículo 90. Acumulación de horas ... 101
Artículo 91. Derechos de reunión ... 103
Artículo 92. Cuota sindical ... 103
Artículo 93. Ausencia por negociación de Convenio ... 103

TÍTULO VI. FALTAS, SANCIONES, INFRACCIONES

CAPÍTULO I. Faltas ... 104
Artículo 94. Tipos ... 104
Artículo 95. Prescripción ... 106

CAPÍTULO II. Sanciones ... 106
Artículo 96. Clases de sanciones ... 106
Artículo 97. Procedimiento sancionador ... 106
Artículo 98. Infracciones de los empresarios ... 106

DISPOSICIONES ADICIONALES ... 107

DISPOSICIONES TRANSITORIAS ... 115

DISPOSICIÓN FINAL ... 119

ANEXO I. Definiciones de categorías de los grupos y subgrupos profesionales y equivalencias ... 121

ANEXO II. Tablas Salariales ... 132

ANEXO III. Centros Residenciales ... 159

ANEXO IV. Procedimiento de concesión de plazas escolares gratuitas ... 163

ANEXO V. Instrucciones y modelos para acogerse a la cláusula de descuelgue prevista en la Disposición Adicional Quinta ... 164

ANEXO VI. Año 2009 ... 168

A) Introducción y Contexto de la negociación del VI Convenio

El ámbito temporal del V Convenio, que ha venido regulando nuestro sector hasta el pasado 17 de agosto, finalizó el 31 de diciembre de 2008. Desde entonces han transcurrido más de 4 años y medio para la firma del VI Convenio.

Para CCOO este es un elemento esencial para comprender lo que ha ocurrido y para explicar un proceso en el que nos podemos dejar importantes derechos, sin posibilidad de volver a discutirlos hasta el año 2020.

Porque lo más penoso es que ni siquiera se puede decir que este Convenio se haya firmado tras un arduo y tenso proceso de negociación. Eso ha ocurrido solamente en los últimos meses, cuando hasta el 23 de mayo había riesgo –que desapareció en esa fecha– de perder los derechos acumulados desde que, en 1976, se firmara el I Convenio Colectivo Nacional de la Enseñanza Privada. La última Reforma Laboral, del Gobierno del PP, fija en un año la pérdida de la "ultraactividad" de los convenios: el derecho a mantener las condiciones anteriores mientras se negocia un convenio nuevo (aunque las partes libremente pueden decidir mantenerlas).

La realidad es que en los 4 años anteriores apenas se habían celebrado media docena de reuniones de negociación. **Algo inédito en la negociación colectiva en toda España. Los sindicatos mayoritarios del sector –FSIE, USO y UGT, que son los firmantes finales– no han asumido su responsabilidad de dinamizar el Convenio, como lo hacemos nosotros cuando somos mayoritarios.** No son meras palabras. En la Enseñanza Concertada son de aplicación otros dos convenios –hace casi 20 años los mismos firmantes actuales acordaron un nuevo convenio que dejaba fuera a los Colegios de Educación Especial y a la Educación Infantil–. Los centros concertados específicos de Educación Especial e Infantil –donde CCOO es la organización mayoritaria– se rigen por convenios distintos, que se han negociado con dificultades pero en plazos normales.

Han sido 4 años de inacción, con años completos en los que no se ha celebrado ni una sola reunión de negociación. Y no han sido precisamente unos años cualquiera, laboral o educativamente indiferentes: en ellos se han producido dos Reformas Laborales; se han sucedido los R.D.–Ley de recortes salariales y de condiciones educativas; han cambiado las expectativas sobre jubilaciones y pensiones; y existe un nuevo Proyecto de Ley en el Parlamento –la LOMCE– ante el cual las

trabajadoras y trabajadores de la Enseñanza Concertada no tenemos nada que celebrar, más bien nos inquietan –desde varias perspectivas que incluyen de forma especial la laboral– muchos de sus planteamientos.

Es cierto que, en 2009, las pretensiones de las Organizaciones Patronales sobre el primer ciclo de la Educación Infantil y su oferta salarial para el personal que no estaba en "pago delegado" (éste último vivía entonces un buen momento al socaire del Acuerdo para el desarrollo de la LOE) pusieron la negociación difícil. Pero no es menos cierto que **la respuesta de las organizaciones mayoritarias del sector fue la mera desidia**, sin la más mínima respuesta que impulsase una salida. La misma aparente desidia que lleva ahora a que no se vuelva a negociar hasta 2020 (y con la que también se negoció durante casi 3 años el V Convenio).

Después empezaron a llover esas malas noticias: contrarreformas laborales, recortes… y ya fueron incapaces de reaccionar. Tampoco tenían experiencia.

No vamos a elucubrar sobre lo que pudo ser y no fue. Por ejemplo en los efectos de las Reformas Laborales si el convenio se hubiese firmado antes de ellas o en la prevención sobre el actual galimatías salarial. Lo cierto es que la diferente aplicación de la normativa sobre los recortes ha "desconcertado" al sector. Las Administraciones Educativas han adoptado posiciones muy diversas y han empezado a reinterpretar las leyes educativas en aspectos nunca cuestionados, y la consecuencia es el caos actual y las dificultades para encontrar normas homogéneas.

CCOO denunció esa situación con estudios **y llevando el tema a la Mesa de Concertada del Ministerio de enero de 2011.** Reclamábamos respuestas homogéneas de las Consejerías de Educación. Pero no tuvimos ni éxito, ni apoyo del resto de organizaciones patronales y sindicales. **O no tuvieron visión o datos de lo que estaba ocurriendo, o lo rechazaban simplemente por venir de CCOO.**

Desde entonces hemos mantenido una idea básica: **la aplicación actual de una normativa educativa que tiene 28 años de vigencia impide la negociación colectiva en el sector y dificulta la existencia de normas comunes, a la vez que permite interpretaciones diversas de su contenido.**

Esto, para CCOO, exige una reforma de los aspectos más laborales de la actual normativa sobre conciertos educativos, y este es el momento de intentarlo al menos, porque se está terminando el debate sobre una nueva Ley. Después será imposible.

Ese planteamiento CCOO lo ha transformado en **propuestas concretas al primer Borrador de la LOMCE** –en su paso por el Consejo Escolar del Estado (en especial al artículo 117 de la LOE que la LOMCE no toca)–, y en la permanente insistencia de **que se convocase la Mesa de Enseñanza Concertada** del Ministerio de Educación (totalmente olvidada por este Gobierno pese a que la LOMCE nos incluye –pomposamente– entre los elementos que definen el Sistema Educativo Español–).

Esa es la explicación de que no avalásemos el texto conjunto de FSIE-USO-UGT sobre salarios, "paga extra" e incapacidad temporal, por entender **que ponía en cuestión el mantenimiento de derechos, que quedaban, más aún, en manos de las Administraciones Educativas** (e íbamos teniendo informaciones negativas sobre la respuesta de algunas Consejerías a otros textos bienintencionados en los que habíamos participado); e insistiéramos en la **necesidad de acudir de forma conjunta al Ministerio de Educación. Una reunión finalmente celebrada a instancias de CCOO** –con apoyo patronal–, pero a la que muchos fueron a regañadientes. Una falta de expectativas traducida en su escasez de propuestas, que quedó finalmente limitada a trasladar al Ministerio un cuestionario aclaratorio, acordado en el marco de las reuniones del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) del pasado mes de abril.

CCOO acudió a esas reuniones con un conjunto de propuestas –sobre salarios, "paga extra" e incapacidad temporal– que partían de un elemento que para nosotros es básico: **lo que ya existía a la entrada en vigor de la LODE** (cuando comenzó el "pago delegado") **lleva muchos años presupuestado, está previsto en las partidas que conforman los módulos de conciertos educativos y no puede ahora ser puesto en cuestión.** El resto de sindicatos se empecinaron en una pregunta única, con una base totalmente diferente y centrada en la "paga extra" exclusivamente, que fue al final aceptada por CCOO en aras de desbloquear la negociación. **La contestación del Ministerio fue decepcionante** y, desde nuestro punto de vista, implicaba la necesidad de apoyar esa revisión de la normativa, más en un momento propicio como el actual.

Pero el resto de organizaciones no lo han visto así. **La firma del VI Convenio facilita que las normas con las que tropezamos permanezcan inalteradas; el mantenimiento de derechos importantes queda al albur de lo que decidan las Consejerías y deja a las trabajadoras y trabajadores del sector indefensos en la reclamación de esos derechos.**

La falta de ese frente común para tratar la LOMCE con el Ministerio, que desde CCOO hemos reclamado durante todo el año, ha facilitado que en la última redacción de la LOMCE –la aprobada por el PP en solitario en el Congreso– **no solamente no se resuelvan los problemas, sino que se agraven.** Al artículo 117.6 de la LOE –que es el utilizado por las Administraciones Educativas para recortar derechos por falta de fondos– se le ha añadido una frase **que considera esa insuficiencia como razón económica de las recogidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.** Ese artículo dice que *La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se consideraran tales*

las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa. Este texto termina de desproteger nuestros derechos (salarios, paga de antigüedad, complemento por incapacidad temporal…), pero también jornada, horarios…

¡Es lo que le faltaba al VI Convenio! Así lo indican las propias FSIE y USO en su convocatoria de Huelga del 240 –en un aspecto cuya enorme gravedad compartimos– afirmando que devalúa gravemente la negociación colectiva y el VI Convenio. **Pero no cuentan que es similar a lo que ellos ya han firmado en la Disposición Adicional 6ª del Convenio y que ahora alcanza naturaleza de Ley.**

Mención especial merece también el **Documento Conjunto patronal, de principios de abril, para la totalidad del Convenio.** Un documento valorado por CCOO como, globalmente, más regresivo que las propuestas que nos habían llevado al SIMA. CCOO envió a todas las organizaciones, por escrito, su posición y propuestas sobre ese texto conjunto. La nueva parálisis que tuvo como respuesta y el hecho de que no conozcamos ninguna reacción a ese texto conjunto del resto de sindicatos, que apenas difundieron su existencia, hace que mantengamos las dudas sobre si el resto de organizaciones habían dado ya el visto bueno a lo esencial de su contenido.

CCOO quiere reconocer aquí, de forma expresa, cierto esfuerzo patronal en la reunión final para revisar algunas de las cuestiones más delicadas que planteamos en nuestra respuesta a ese documento conjunto, que han supuesto cambios sobre sus propuestas iniciales (algunos aspectos del primer ciclo de infantil, paso a dos años de la "ultraactividad", clasificación profesional, algunas tímidas previsiones tras la LOMCE…), a los que nos referimos de forma detallada en los comentarios al texto del convenio. **Pero otras muchas han permanecido.**

En el siguiente bloque de este documento planteamos de forma global –y más adelante lo hacemos de forma pormenorizada– esos elementos que creemos que representan un paso atrás en nuestras condiciones laborales y que, junto a la solución final dada a los tres temas del SIMA (salarios, "paga extra" e incapacidad), **conforman los elementos por los cuales CCOO no ha firmado el VI Convenio.**

Las circunstancias de la negociación, que acabamos de exponer, hacían que no nos creásemos grandes expectativas sobre los resultados del VI Convenio. De hecho, casi habíamos renunciado a plantear revisiones de textos de convenios anteriores que no hemos compartido ni a formular nuevas propuestas. Eso no significa que no las hiciésemos en los temas más importantes (como se explica en los comentarios al articulado del VI Convenio).

CCOO tenía objetivos reales centrados en que las dos Reformas Laborales tuviesen la menor repercusión posible sobre la Enseñanza Concertada; en evitar que previsiones de la LOMCE que pueden tener consecuencias laborales negativas se

introdujesen ya en el Convenio, junto a la esperanza de poder clarificar nuestro marco legal educativo en sus aspectos laborales, que es responsable de los problemas más debatidos. Como hemos dicho, creemos haber contribuido a minimizar algunos efectos que temíamos. Pero no nos complace el resultado global final.

En ese sentido hemos de manifestar nuestra perplejidad por el escasísimo tiempo para analizar el resultado final concedido por el resto de organizaciones. Habíamos solicitado una semana –de viernes a viernes–, ninguna gran cosa, para una mínima consulta al personal afectado y para reunir a nuestros Órganos de Dirección según nuestros Estatutos. No fue aceptado, **y nos impusieron un plazo inferior a 48 horas** entre la recepción del texto del VI Convenio y el posicionamiento sobre el mismo. **¡Cuando llevábamos 4 años y medio de espera!**

B) Valoración global del VI Convenio: las razones de CCOO para no firmar

La Federación de Enseñanza de CCOO ha denunciado durante los últimos años la incapacidad de los sindicatos mayoritarios del sector para negociar el VI Convenio, así como su inacción: **mientras se iban firmando convenios del resto de sectores de la Enseñanza Privada, éste permanecía bloqueado.**

Esto ha conducido a negociar bajo presión durante todo 2013: la presión de **la pérdida de los derechos adquiridos en más de 35 años de negociación** si a primeros de julio no se alcanzaba un acuerdo (fin de la "ultraactividad"). CCOO ha advertido de forma permanente sobre ese riesgo –derivado de la última Reforma Laboral de este Gobierno–, a la vez que opinaba que el "caos" y el "desconcierto" en que se han convertido las condiciones laborales en el conjunto de la Enseñanza Concertada, y en concreto los grandes problemas planteados sobre salarios, "paga extra de antigüedad" e incapacidad temporal, **solamente se podían arreglar de forma correcta revisando la legislación educativa, en estos momentos de cambio de la misma, con el Proyecto de LOMCE.**

Pero el 23 de mayo pasado las Confederaciones sindicales de CCOO y UGT y las patronales CEOE y CEPYME firmaron un Acuerdo de Prórroga de la Ultraactividad, **que CCOO planteó de forma inmediata en la Mesa del Convenio de Concertada. La presión de la pérdida de derechos adquiridos había desaparecido.** Y cuando ya se llevaban 4 años y medio sin convenio, no importaba esperar un poco más y resolver bien cuestiones como las tablas salariales (no hay referencias para el profesorado en "pago delegado" entre 2011 y 2014), la "paga de antigüedad" o la incapacidad temporal.

Con la propuesta de CCOO se hubieran podido plantear mejor las complejas cuestiones pendientes, pero no se quiso aceptar: –algún "compañero" de otro sindicato manifestó en un momento concreto **que no iba a permitir que un sindicato minoritario, como CCOO, fijase las alternativas**–. Esto se ha extendido a otras propuestas de CCOO que consideramos positivas, como el Salario Mínimo Garantizado –que existe en el convenio de Centros de Educación Especial– y que hubiese permitido elaborar Tablas Salariales de estos años (la propuesta patronal se parecía mucho a la nuestra).

Esa prepotencia se ha extendido al momento de la firma, fijando un plazo real de apenas 48 horas para proceder a la misma desde que recibimos la redacción

final. Y eliminado la posibilidad de "adhesión" al convenio que hubiese permitido una consulta a los más de 130.000 personas afectadas por el VI Convenio que merecen tener la oportunidad, después de 4 años y medio, de dar su parecer: ¿les produce alergia oír las opiniones de las trabajadoras y trabajadores del sector?

Son cuestiones que han condicionado parcialmente nuestra posición. **Pero CCOO ha dicho durante la negociación, y mantiene, que firma o deja de firmar convenios y acuerdos exclusivamente en función de sus contenidos, con los gobiernos que sea y con las patronales que sea y nuestra no firma se debe a los contenidos del VI Convenio, como a sus contenidos se debió que firmásemos el convenio anterior** (otros no lo hicieron entonces).

El texto que desarrollamos a continuación contiene comentarios/análisis de la mayoría de un articulado que va a mantenerse, al menos, hasta el año 2020. En ellos se expone nuestra opinión detallada sobre los cambios introducidos –y sobre otras partes del articulado– y a ellos nos remitimos. **Del conjunto de su lectura se deriva nuestra posición global de rechazo. En esencia, los elementos más significativos de ese rechazo de CCOO a la firma,** que aquí resumimos siguiendo el orden del articulado del VI Convenio –y pueden profundizarse en cada apartado concreto–, son:

Ámbito temporal (art. 4)

Para CCOO es un artículo clave. No podemos compartir la extensión temporal hasta el inicio de 2020, cuando se está en vísperas de una nueva Ley Educativa que introduce cambios notables y crea incertidumbres sobre el empleo (los propios firmantes del convenio reconocen que esos problemas existen al convocar la huelga del 240).

Esto supone que no volverá a haber negociación estatal, y por tanto aspiraciones de mejorar, hasta al menos 2020, lo que creemos que va a facilitar la creación de convenios de ámbito autonómico o de empresa. No conocemos precedentes de un convenio que tenga un ámbito temporal de al menos 11 años (se inicia en enero de 2009) y un mínimo de 6 desde su publicación. Es un error.

Lo más lamentable es que han sido el resto de sindicatos quienes han pedido extenderlo hasta finales de 2019 (las patronales lo planteaban hasta 2018 y creemos que lo hubieran acortado).

Nos parece también negativo el que no se pueda acudir a un "arbitraje", un procedimiento previsto en la ley para los casos de bloqueo de la negociación, más que por acuerdo entre las partes, aunque existan acuerdos interconfederales que, para facilitar el desbloqueo y permitir soluciones finales, dispongan lo contrario.

Comisión Paritaria (art. 5 a 8) y Disp. Transitorias 5ª y 6ª

Se expulsa de ella a los no firmantes del Convenio y, por consiguiente, se les impide participar en la posible adaptación a los cambios de la legislación educativa o laboral que a lo largo del texto del convenio se asignan a la Paritaria, durante ese amplísimo período de tiempo. Hasta ahora participaban en ella todas las organizaciones representativas del sector.

Además, para potenciar el papel de los firmantes y anular el de los no firmantes, en diversas disposiciones del convenio (Disposiciones Transitorias 5ª y 6ª) se indica que se crearán comisiones técnicas por los firmantes para **tratar sobre cuestiones que entendemos que son materias propias de la negociación colectiva (clarificaciones sobre jornada del profesorado, clasificación profesional…).** Materias que, por otra parte, se han podido resolver en los más de 4 años transcurridos desde que finalizó el V Convenio. **Nos reservamos el derecho de impugnar ese articulado** si en cuestiones que no son interpretativas, que son las funciones legales de la Paritaria, sino de aspectos propios de la negociación colectiva en los que tenemos derecho a participar, tanto si somos firmantes como si lo somos, **se nos pretende eliminar del debate.**

Capítulo sobre Contratación (Artículos 15 a 21)

Hay un retroceso en los contratos para la formación y en prácticas definidos en el Convenio (incremento de la edad hasta la cual se pueden hacer, ampliación de sus supuestos…).

También que mientras la legislación general permite desarrollar en convenio las características del contrato de relevo –posiblemente el más común en el sector como consecuencia de las jubilaciones parciales–, se ha optado por eliminar sus características en vez de actualizarlas. Era una necesidad, como planteamos, en un ámbito en el que de forma muy mayoritaria los centros tienen acuerdos de empresa que permiten mantener las condiciones de jubilación parcial vigentes.

Pero, sobre todo, son negativos los cambios introducidos en el "contrato para obra o servicio determinados". El frecuente abuso en su utilización llevó a su mejor regulación en convenios anteriores, consensuándose y acomodando su uso a las situaciones reales que lo justifican en la enseñanza. **En los últimos años había desaparecido prácticamente el fraude de ley en dicha utilización. La actual redacción supone un paso atrás, no solamente en la indeterminación de las situaciones de uso, sino, especialmente, en la extensión genérica a las asignaturas "que no sean de oferta obligatoria".**

El Proyecto de LOMCE plantea cambios radicales en esta cuestión. Las asignaturas de todos los niveles educativos se dividen en bloques de asignaturas troncales, de asignaturas específicas y de libre configuración autonómica, cuya regulación es indeterminada y muy compleja (desde el Estado a los propios centros) y **donde el concepto de "obligatorio" queda indefinido.**

Además, se **elimina la frase del derecho a 8 días de indemnización** por año trabajado, induciendo a pensar que ésta no existe, cuando en realidad los días de indemnización se incrementan (ahora 10 días por año que serán 12 en 2015).

Vacantes (art. 23)

La cobertura de vacantes con participación del Consejo Escolar del Centro **es un rasgo diferenciador de los centros concertados,** que utilizamos para marcar diferencias con la libertad absoluta de elección del empresario de los colegios no concertados. El Convenio da ya por hecho que la LOMCE va a suprimir esa participación (parece que con el consentimiento de los sindicatos firmantes). CCOO se opone radicalmente a las eliminaciones introducidas antes de que cambie la ley y, mucho más, a la e**liminación concreta de que el Consejo Escolar contemplará con criterios de "preferencia" a los propios trabajadores del centro.**

Distribución y Jornada de Trabajo del Personal Docente (artículos 25 y 26 y Disposición Transitoria 5ª)

Aunque no existen modificaciones sobre este articulado, la pretensión de CCOO era adecuar un articulado que ha quedado obsoleto tras los cambios introducidos por la LOE (que fija un mínimo de 175 días lectivos que se transforman en realidad en 875 horas lectivas); tras los acuerdos de reducción de jornada lectiva que existen en numerosas comunidades autónomas; y por la introducción de nuevos derechos como las 20 horas anuales individuales de formación. En 4 años y medio ha habido tiempo suficiente para hacer una adaptación que ahora se encomienda, mediante la Disposición Transitoria 5ª, a una comisión formada exclusivamente por los firmantes del convenio.

No se trata de que se vaya a mejorar nuestra jornada lectiva –como alguna organización está intentando "vender"–, sino de una adaptación a la realidad que ya se tendría que haber realizado.

Nueva normativa sobre el Primer Ciclo de la Educación Infantil (artículos 26, 27, 33 y 34)

Rebajar las condiciones laborales del personal que atiende el Primer Ciclo de Educación Infantil fue una de las condiciones patronales, a comienzos de 2009, para la firma de este VI Convenio. Lo han conseguido. El maestro de nueva contratación trabajará 1.362 horas anuales cuando el total estaba fijado en 1.180 horas –la general–; y el educador, que también es docente, 1.620 horas anuales que incluso superan a las del personal de administración y servicios –1.600 horas–. Algo similar ocurre con las vacaciones.

CCOO valora negativamente que no se vincule a la implantación del ciclo completo que habíamos solicitado, **que supondría creación de empleo real en el sector y que nos parecería positiva.** Tememos que en la práctica se traduzca en crear unidades de 2 a 3 años, que conllevaría **una destrucción similar de empleo en las actuales Escuelas Infantiles** que repercutiría en su pervivencia global, al tratarse de la clase con más alumnado.

Por otra parte, creemos que introduce un **precedente peligroso de diferenciación de condiciones laborales** dentro de un colectivo con la misma titulación, que trabaja en un mismo centro y que realiza la misma función.

Pago de Salarios (Artículo 53, Disp. Adicional 2ª, Disp. Transitoria 1ª, y Disp. Adicionales de las Tablas Salariales 2009-2012)

Las grandes novedades de las regulaciones salariales del VI Convenio, el tema más controvertido del mismo, **son la ausencia de tablas salariales para el profesorado en "pago delegado" desde el año 2011 a 2014; la exoneración a las empresas de cualquier abono para este mismo personal; y la adaptación en 2015 de las Tablas Salariales a lo dispuesto en el Anexo IV de los Presupuestos Generales del Estado** (posibilitando que sean incluso inferiores a las que existían en 2008 como avanza el hecho de que el Proyecto de P.G.E. para 2014 congele las cuantías de todas las partidas de los módulos de Conciertos Educativos, lo que implica una nueva pérdida generalizada de poder adquisitivo el próximo año). **Creemos que lo firmado no solamente no resuelve nada y puede colaborar a incrementar las dificultades:**

– Se incorpora, de forma recurrente, la frase ***Las empresas, por tanto, no abonarán cantidad alguna por este concepto*** (escrita para evitar la aplicación de la citada Sentencia del País Vasco). **Dudamos de la legalidad de exonerar a**

las empresas de cualquier responsabilidad, dejando la aplicación del convenio en manos de terceros, no firmantes. Es un principio general de seguridad jurídica, sobre todo desde el punto de vista de las Administraciones Educativas, **que traerá problemas.** Por otra parte, **esta misma frase se ha llevado a la Disp. Adicional 2ª,** donde se mantiene que los trabajadores harán sus posibles reclamaciones, conjuntamente, a la empresa y a la Administración, a la que sin embargo se considera ahora **única responsable del abono,** y pueden existir dificultades añadidas en cualquier demanda (este comentario es extensible a la "paga de antigüedad y a la incapacidad temporal).

- **La regulación del período transitorio 2011-2014 es cuanto menos confusa,** nos tranquilizaría que la entendiesen los propios firmantes (la propia Tesorería General de la Seguridad Social ha pedido aclaraciones al respecto obligando a modificar el art. 4 después de haber sido publicado el Convenio): remite a unos conceptos salariales básicos que no quedan definidos (no hay tablas de esos años); **obliga** a la participación de la Administración cuando hay comunidades sin Mesa de Concertada y **elimina a los no firmantes de la "adopción de medidas",** en las que tendrían derecho a participar en función de la regulación de las Mesas de Concertada en las comunidades en las que sí existen. En definitiva, puede dejar en el "limbo" nuestra regulación salarial durante 4 años, **y a la libre voluntad de las decisiones de las Consejerías.**
- Se ha obviado nuestra propuesta de definir un Salario Mínimo Garantizado, como existe en el convenio de los Centros de Educación Especial, y permite que sí haya tablas salariales de estos años (la propuesta patronal en el SIMA se aproximaba mucho a esa idea). Sin embargo, introducen una disposición que parece decir lo mismo, pero de una forma **absolutamente inconcreta,** para indicar que no habrá pérdidas en el período transitorio 2011-2014, lo que choca con la realidad y con lo previsto en la Disposición Final del Convenio, que se comenta más adelante.

Los expertos consideran la inexistencia de Tablas Salariales **como algo inédito, sin precedentes en la negociación colectiva.** Indican que los convenios nacieron, en esencia, como un pacto de salarios y les cuesta trabajo comprender cómo un convenio no tiene. Otra prueba a favor de la insuficiencia de la actual legislación educativa **que refuerza la posición de CCOO: el marco legislativo impide la negociación colectiva y debe modificarse durante la tramitación del Proyecto de LOMCE.**

Las normas sobre movilidad funcional interna y externa (artículos 54 y 55)

Estas dan amplios márgenes de discrecionalidad para el cambio de puesto de trabajo, **que permiten el desempeño de funciones diferentes a aquellas para las que se ha sido contratado,** que, en la práctica, consisten en el desempeño de trabajos de una categoría superior o inferior; pero se han eliminado los textos del V Convenio que, sin embargo, **siguen siendo plenamente vigentes por la legislación general.**

Paga extraordinaria por antigüedad (artículos 62 y 62 bis, Disp. Adicional 8ª, apartado 3, Disp. Adicional 11ª, Disp. Transitorias 2ª y 8ª)

La "paga" vino a sustituir, en el año 2000, al "premio de jubilación" existente desde el I Convenio de Enseñanza Privada de 1976, y sin referirse siquiera al cambio que se introducía. CCOO se opuso y advirtió de los riesgos que conllevaba que las Administraciones alegaran que las nuevas disposiciones del convenio, que no negocian, sobrepasaban los límites presupuestarios, y se puso en riesgo la pervivencia de muchos centros. Pero, en este momento, tras miles de demandas de abono y 13 años después, ya se había normalizado en todas las comunidades y **la situación actual es la misma que cuando se abonaba el "premio de jubilación",** solo que adelantada al momento de los 25 años, en vez de esperar a la propia jubilación. **Por consiguiente, ni hay nada nuevo en la situación actual, ni tiene ya la gravedad que tuvo al principio, ni a las empresas les puede pasar nada que no les pudiera ocurrir cuando ellas mismas propusieron la transformación.**

Si existen dudas sobre la obligatoriedad de su aplicación, será debido a que hay quien ahora interpreta la ley de forma distinta. **Sin embargo creemos que está en cuestión la pervivencia del derecho:**

- Se incorpora en todos estos artículos la frase *Las empresas, por tanto, no abonarán cantidad alguna por este concepto,* que –como hemos expuesto– **nos plantea dudas legales.**
- Solamente está claro el derecho para quienes cumplieron los requisitos antes del pasado 17 de agosto. **Para fechas posteriores tiene la lectura, "sensu contrario", de ponerlo en cuestión, dando "ideas" a las Consejerías.**
- El nuevo artículo 62 bis dice que la "paga" se abonará ***en función de las disponibilidades presupuestarias de los módulos de conciertos,*** que es tanto como meterse en la boca del lobo, **que la deja al albedrío de las Consejerías.**

El aplazamiento de los efectos es de una enorme indefinición jurídica. Carece de toda precisión sobre su alcance y contenido (¿se refiere al abono?, ¿se refiere al devengo?, ¿es temporal?, ¿es definitivo?, ¿no se computan determinados períodos?), que puede crear nuevos conflictos y cuyo alcance se debería delimitar de forma clara.

El poco tiempo transcurrido empieza, desgraciadamente, a darnos la razón. **Tras la firma hay nuevas comunidades que ahora se plantean no abonar la "paga",** e incluso las hay que opinan que, en su redacción actual, ha dejado de ser un concepto salarial y no tienen obligación de incluirla en el "Pago Delegado".

Incapacidad Laboral Transitoria (art. 69)

La previsión legal para las sustituciones del profesorado no ha cambiado desde que se desarrolló el artículo 49.3 de la LODE y en el cálculo de las cantidades necesarias para atender este complemento **–cuyo texto apenas ha variado desde al menos 1982– ya se debió considerar su coste junto al del sustituto.** Estas cantidades fueron transferidas a las comunidades cuando se traspasaron las competencias y han sido actualizadas anualmente con los módulos de conciertos. No puede afirmarse, por tanto, que **ahora, de forma sobrevenida,** el derecho está limitado por el art. 117.6 de la LOE sobre insuficiencias presupuestarias. Para CCOO, **no existe ninguna causa que justifique la alteración del contenido de este artículo.**

Pero las **dos nuevas frases** que se incorporan al texto firmado **limitan el derecho actual. Este queda condicionado totalmente a la voluntad de la correspondiente Consejería de Educación.** Sobre la exoneración de cualquier abono por parte de las empresas, insistimos en las dudas legales sobre esta cuestión. Como ya hemos dicho para la "paga", hay **nuevas comunidades** que ahora se plantean recortar el derecho.

Órgano Paritario Sectorial para la promoción de la Seguridad y Salud (Art. 77).

Solamente quienes suscriben el convenio pueden estar en este Órgano cuya misión es velar por la salud de todas y todos. Se prescinde de la experiencia y capacidad de CCOO en un campo que nos es propio, y se impide nuestro acceso a la financiación pública para poder seguir desarrollando, como hasta ahora, estudios de Salud Laboral.

Adhesión (Disp. Adicional 3ª)

Se elimina la posibilidad, existente hasta ahora y prevista legalmente, de adherirse al convenio tras su firma. Mediarion menos de 48 horas entre la recepción del texto del VI Convenio y la decisión de la firma (más por imposición sindical que patronal), lo que ha impedido su explicación y consulta a las trabajadoras y trabajadores del sector pese a que llevaban más de 4 años pendientes del mismo. **La única explicación para la anulación de esta Disposición parece precisamente esa: impedir la consulta,** sobre un acuerdo que regula el marco legal del sector hasta 2020. Denota una total inseguridad, por parte de los firmantes, sobre su propia actuación y su argumentación a favor de la firma y miedo a esa participación ahora y, anulándola, de cara al futuro.

Inaplicación del Convenio (Disp. Adicional 6ª)

Es la adaptación expresa del Convenio a uno de los aspectos más denostados de la nueva Reforma Laboral del Gobierno y que CCOO considera uno de sus elementos más negativos. Puede implicar modificaciones de jornada o salariales. Las causas económicas, **por insuficiencia de los módulos del concierto,** y en particular en el **apartado de "Otros gastos",** que es el dinero legal que llega al centro, serían motivo suficiente para acudir a esta vía de inaplicación del convenio.

Por otra parte, el **Proyecto de LOMCE introduce numerosos cambios en el Sistema Educativo,** en las materias a impartir en sus distintos niveles y en la consideración de las distintas asignaturas (troncales, específicas y de libre configuración autonómica) que pueden ser causas "organizativas" o "técnicas" **con repercusiones negativas sobre el empleo o facilitadoras de esta inaplicación del convenio.** No es solamente la opinión de CCOO, es un elemento central de los motivos aducidos por los sindicatos firmantes en su convocatoria de huelga del 24, pero, sin embargo, no han puesto objeciones a este texto.

Como ya hemos dicho en la introducción, un texto similar se ha incorporado ahora a la LOMCE, mediante la modificación del artículo 117.6 de la LOE, en el sentido de que las limitaciones presupuestarias son causa suficiente para aplicar modificaciones sustanciales de condiciones laborales, reforzando lo más negativo de esta disposición.

Condiciones más beneficiosas (Disposición Final)

Igualmente son regresivos los cambios de la Disp. Final **sobre "condiciones más beneficiosas". Un grave retroceso.** El texto eliminado existía desde hace decenios y ahora desaparecen las cláusulas básicas de mantenimiento de los derechos adquiridos. **La retribución total a la entrada en vigor del VI Convenio podrá, ahora, ser reducida y ya no serán respetadas las situaciones anteriores que sean más beneficiosas.** Es difícil creer a los firmantes cuando afirman que no se van a producir retrocesos **si han eliminado las cláusulas de salvaguarda del convenio**, para no tener posibles reclamaciones jurídicas ante los recortes.

C) Aclaraciones al texto del VI Convenio: Objetivos y Explicación del Documento

El texto del VI Convenio, que se desarrolla a continuación, está comentado en gran parte de su articulado. Este comentario pretende clarificar un significativo número de artículos del mismo desde 4 diferentes puntos de vista: por su novedad, como elemento más importante, al tratarse de nuevas incorporaciones que merecen ser resaltadas; por nuestra experiencia anterior sobre las dificultades de interpretación o aplicación de determinados artículos; para dar recomendaciones sobre su aplicación –en especial a los representantes sindicales del centro–; o por considerarlos de interés desde nuestra perspectiva sindical. **Creemos que tiene una especial relevancia, puesto que el convenio no se renovará hasta, al menos, el año 2020.**

Este gran lapso de tiempo, en el que con seguridad van a cambiar de nuevo las normativas laboral y educativa, sin apenas capacidad de reacción en ese tiempo, es otro elemento determinante para hacer una publicación de estas características, sin perjuicio de las adaptaciones que seguro que habrá que realizar.

En cualquier caso, además de la propia difusión de un texto cuya aplicación hay que exigir en un período tan dilatado, nuestra intención principal es destacar los cambios introducidos en el VI Convenio, poner de manifiesto las graves dudas y dificultades de aplicación que nos suscitan algunos artículos –incluso hay contradicciones en el articulado– y favorecer su comprensión.

Para facilitar esa comprensión, el texto en que se desarrolla a continuación el VI Convenio ofrece distintas "presentaciones" en su articulado:

- Los artículos o disposiciones que han sufrido las modificaciones más significativas entre el V y el VI Convenios se presentan en dos columnas y con color "rojo" y ~~tachados~~ para facilitar la observación de las diferencias.
- En los artículos y disposiciones con cambios poco significativos, o que son meramente técnicos, se resaltan las modificaciones con los mismos color "rojo" y ~~tachados~~, pero sin presentar dos columnas. En algún caso concreto, a instancias de la autoridad laboral, el texto publicado, o aún pendiente de publicar, en el BOE no es el firmado y se resalta con una letra diferente (artículos 4, 42, 47 y 65).

- La letra negra normal implica que el texto que aparece es el ya vigente. Una parte importante del articulado no se ha modificado y gran número de artículos mantienen su texto parcialmente.
- Los "comentarios" que figuran en un recuadro suelen acompañar a cada artículo concreto, pero también pueden afectar a varios artículos a la vez, como por ejemplo todo el articulado relativo a la Comisión Paritaria (artículos 5 a 8) se comenta al final del 8; figurar con carácter previo a un capítulo, como en el caso de los permisos y excedencias; o a un bloque de elementos relacionados como la nueva regulación del Primer Ciclo de la Educación Infantil, los salarios o la "paga extra".
- Cuando creemos que estos comentarios son más relevantes, la palabra "comentario" y el articulado al que se refiere aparece en rojo. El conjunto de estos últimos conforma lo fundamental de la posición global negativa de CCOO sobre este VI Convenio del sector.
- La numeración del articulado y disposiciones ha cambiado entre el V y el VI Convenios, esto es algo normal pero dificulta su comparación, por lo que, en las columnas –cuando existen– o (entre paréntesis) en el resto del articulado y disposiciones, se indica la correspondencia con el V Convenio y si no figura nada es que se trata del mismo número de artículo o disposición que en el anterior.

Con ello esperamos, además del conocimiento por las personas afectadas por el mismo, que pueda facilitarse una **valoración personal,** una posibilidad que ha sido bloqueada por las incomprensibles prisas finales que han impedido que las trabajadoras y trabajadores del sector pudieran emitir su opinión sobre un texto que va a regular su actividad al menos durante los próximos 7 años –posiblemente 9–, más allá de las nuevas normas educativas que se preparan.

Esperamos también que las trabajadoras y trabajadores de la Enseñanza Concertada: personal docente, personal complementario titulado, personal de administración y personal de servicios, lo utilicen de forma habitual y que les sirva a la hora de decidir a qué organizaciones del sector otorgan su confianza de cara al futuro.

D) Texto del VI Convenio

TÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I

Ámbitos

Artículo 1 del VI Convenio	Artículo 1 del V Convenio
Ámbito territorial. El presente convenio es de aplicación en todo el territorio del Estado español. No obstante, en aquellas Comunidades Autónomas con competencias exclusivas o competencias plenas transferidas en materia de educación, podrán negociarse convenios Colectivos para su aplicación en su ámbito territorial. Igualmente podrán negociarse Acuerdos Autonómicos en los términos y condiciones pactados en la Disposición Adicional octava de este convenio. Para ello, será necesario el previo acuerdo de las organizaciones patronales y sindicales, legitimadas en los ámbitos de negociación, que alcancen la mayoría de su respectiva representatividad. En este supuesto, el convenio de ámbito estatal será derecho supletorio dispositivo respecto a las materias no negociadas en el ámbito autonómico.	**Ámbito territorial.** El presente convenio es de aplicación en todo el territorio del Estado español. No obstante, en aquellas Comunidades Autónomas con competencias exclusivas o competencias plenas transferidas en materia de educación, podrán negociarse convenios Colectivos para su aplicación en su ámbito territorial. Igualmente podrán negociarse Acuerdos Autonómicos en los términos y condiciones pactados en la Disposición Adicional octava de este convenio. Para ello, será necesario el previo acuerdo de las organizaciones patronales y sindicales, legitimadas en los ámbitos de negociación, que alcancen la mayoría de su respectiva representatividad. En este supuesto, el convenio de ámbito estatal será derecho supletorio dispositivo respecto a las materias no negociadas en el ámbito autonómico.

Artículo 1 del VI Convenio (CONT.)	Artículo 1 del V Convenio (CONT.)
Los convenios colectivos de empresa o grupos de empresa únicamente tendrán prioridad aplicativa respecto del presente convenio estatal o respecto de los convenios autonómicos o provinciales en las materias contempladas por el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores. En las demás materias, serán consideradas como condiciones indisponibles por los convenios colectivos de empresa o grupos de empresa, que incurrirán en concurrencia de convenios en caso de regular de forma distinta lo dispuesto en el presente convenio colectivo sectorial.	

Comentario. Uno de los aspectos más polémicos de la última Reforma Laboral es que se quita poder a los grandes convenios estatales, como éste, a favor de la regulación laboral en ámbitos menores o de empresa. El convenio se adapta a la actual normativa al hablar, por primera vez en la Enseñanza Concertada, de convenios de empresa limitando los aspectos en que esos convenios de empresa tienen prioridad a los mínimos previstos en la legislación actual (artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores) que, no obstante, son muy importantes (salario base y complementos; horas extraordinarias; horario, distribución, régimen de trabajo y planificación de vacaciones; adaptación a las modalidades de contratación o conciliación). Esta nueva situación legal junto a otros aspectos, como el enorme ámbito temporal o los relacionados con la ultraactividad, pueden posibilitar en el futuro la creación de convenios de empresa, o de otros ámbitos, donde intentar salvaguardar mejor los derechos. Una cuestión que nunca nos habíamos planteado en la Enseñanza Concertada.

Artículo 2. Ámbito funcional. Este convenio afectará a las empresas de enseñanza de titularidad privada, no universitaria, integradas o no integradas, que al menos impartan un nivel educativo sostenido total o parcialmente con fondos públicos, y que se hallen autorizados por la Administración educativa competente por razón de su ubicación territorial, y en las que se lleven a cabo alguna de las actividades educativas siguientes:

- 1er. Ciclo Educación Infantil/ preescolar (integrado) y/o 2º Ciclo Educación Infantil (integrados).
- Educación Primaria.
- Educación Secundaria Obligatoria.
- Bachillerato.
- Formación Profesional de Grado Medio y/o Formación Profesional de Grado Superior.
- Programas de ~~Garantía Social (concertados) o~~ Cualificación Profesional Inicial o el equivalente de acuerdo con la normativa vigente.
- Educación Especial (integrada).
- Educación Permanente de Adultos.
- Centros Residenciales (Colegios Menores, Residencias de Estudiantes y Escuelas Hogar).

A los efectos de este convenio se entiende por empresa educativa integrada aquella en la que se impartan más de una enseñanza o nivel educativo.

Las empresas que impartan 1er. Ciclo de Educación Infantil, Preescolar, 2º Ciclo de Educación Infantil y Educación Especial, para que estén afectadas por este convenio, tienen que formar parte de una empresa educativa integrada, en donde se impartan, además de cualquiera de las enseñanzas reseñadas al inicio de este párrafo, otra de las enseñanzas enumeradas en este artículo.

Comentario. En este momento no está claro que exista una equivalencia en la futura ley entre nuevos estudios y los P.C.P.I.

Artículo 3. Ámbito personal. Este convenio afectará a todo el personal en régimen de contrato de trabajo, que preste sus servicios por cuenta ajena en y para una empresa educativa, cualquiera que sea la titularidad empresarial privada de la misma.

Artículo 4 del VI Convenio	Artículo 4 del V Convenio
Ámbito temporal. El ámbito temporal del presente convenio, se extenderá desde su fecha de publicación en el BOE, hasta el 31 de diciembre de 2019. Los efectos económicos se aplicarán con carácter retroactivo, desde el 1 de enero de 2009, excepto lo establecido en los artículos 62 y 62 bis de este texto, cuya entrada en vigor se producirá el día de la publicación en el BOE de este convenio colectivo, teniendo en cuenta lo establecido en la Disposición Adicional Decimoprimera.	**Ámbito temporal.** El ámbito temporal del presente convenio, se extenderá desde su fecha de publicación en el BOE, hasta el ~~31 de diciembre de 2008~~. Los efectos económicos se aplicarán con carácter retroactivo, desde el 1 de enero de ~~2004, teniendo en cuenta lo dispuesto en la Disposición Transitoria segunda, respecto a las tablas salariales para los años 2004 y 2005~~.
Si durante la vigencia del presente convenio se alcanzasen acuerdos entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las correspondientes Administraciones educativas, o se produjesen cambios en la legislación, sobre materias que afecten al cuerpo normativo del mismo que remitan a la regulación convencional, así como cambios en cualquiera de las materias acordadas en el presente convenio colectivo, las partes negociadoras se reunirán al objeto de adecuar el convenio a la nueva situación.	Si durante la vigencia del presente convenio se alcanzasen acuerdos entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las correspondientes Administraciones educativas, o se produjesen cambios en la legislación, sobre materias que afecten al cuerpo normativo del mismo que remitan a la regulación convencional, las partes negociadoras se reunirán al objeto de adecuar el convenio a la nueva situación.

Artículo 4 del VI Convenio (CONT.)	Artículo 4 del V Convenio (CONT.)
En cualquier caso, serán objeto de negociación específica, al comienzo de cada año las correspondientes tablas salariales. Para el personal docente de niveles sostenidos con fondos públicos, el salario se fijará de acuerdo con la variación porcentual que figure en los Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 53 y en la Disposición Transitoria Primera. De conformidad a lo establecido en el artículo 86.3 del ET, denunciado el convenio, en los términos establecidos en el propio convenio, si en el plazo de veinticuatro meses a contar desde la denuncia, las partes no hubiesen alcanzado un acuerdo relativo a la negociación de un nuevo convenio que sustituya al presente, el convenio perderá toda vigencia. Se establece de común acuerdo, que el procedimiento del arbitraje será siempre voluntario, con independencia de los acuerdos interprofesionales que pudieran establecerse al efecto.	En cualquier caso, serán objeto de negociación específica, ~~al comienzo de los años 2007 y 2008~~, las correspondientes tablas salariales. ~~Para el personal docente de niveles sostenidos con fondos públicos, el salario se fijará de acuerdo con los incrementos que prevean los Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio y la desviación del I.P.C. previsto para el año anterior y que reconozcan las Administraciones educativas. Las tablas salariales de los años 2007 y 2008 reflejarán las cantidades que dichos Presupuestos establezcan en concepto de mejora retributiva, del personal docente en pago delegado de 1º y 2º de la ESO en relación a los docentes de 3º y 4º, a fin de reducir progresivamente la diferencia salarial entre dicho personal.~~
Las diferencias que las empresas adeuden a sus trabajadores como consecuencia de la aplicación retroactiva desde el 1 de enero de 2009, 2010, 2011 y 2012 de los salarios abonados, deberán quedar totalmente saldadas antes del 31 de diciembre de 2013.	Las diferencias que la empresa adeude a sus trabajadores como consecuencia de la aplicación retroactiva desde el día 1 de enero de los años ~~2006, 2007 y 2008 de las nuevas tablas salariales, deberán quedar totalmente saldadas en un plazo máximo de 2 meses, a contar desde el día de la publicación en el BOE de la Resolución que contenga dichas tablas salariales~~.

Artículo 4 del VI Convenio (CONT.)	Artículo 4 del V Convenio (CONT.)
Las empresas están obligadas a actualizar, provisionalmente, las nóminas correspondientes al año 2013 con los salarios fijados para 2012 sin perjuicio de la regulación que proceda, en su caso, con la revisión salarial que se acuerde para el año 2013. Para llevar a cabo esta actualización las empresas disponen hasta el 31 de diciembre de 2013 para hacerlo efectivo.	

Comentario al artículo 4 y a la Disposición Adicional 1ª. Desde nuestro punto de vista es un artículo clave. No podemos compartir la extensión temporal hasta el inicio de 2020, cuando se está en vísperas de una nueva Ley Educativa que introduce cambios notables y crea incertidumbres sobre el empleo (los propios firmantes reconocen que esos problemas existen al convocar la huelga del 24 de octubre de 2013). En la misma línea hay que recordar que la normativa laboral cambia a gran velocidad, incluso sobre temas que están consensuados, baste recordar los cambios producidos y los inminentes sobre jubilación y pensiones. **CCOO ha pedido un ámbito temporal menor –hasta 2015–** con compromiso de celebrar reuniones inmediatas de adaptación cuando se publique la LOMCE, dentro de su calendario de aplicación y antes de los R.D. de desarrollo de la misma, para poder reaccionar a estos cambios, algo que ha sido imposible desde el momento en que han sido el resto de sindicatos los que han pedido extenderlo hasta finales del 2019 (las patronales lo planteaban hasta 2018 y creemos que lo hubieran acortado). **Esto supone que no volverá a haber negociación estatal, y por tanto aspiraciones de mejorar, hasta al menos 2020, lo que creemos que va a facilitar la creación de convenios de ámbito autonómico o de empresa.**

No conocemos precedentes de un convenio que tenga un ámbito temporal de 11 años (se inicia en enero de 2009) y más de 6 desde su publicación. Es un error. Un ámbito que puede extenderse a 13 años –hasta casi 2022– en función de lo que comentamos en el párrafo siguiente.

La "explicación" del resto de sindicatos de que la firma era lo mejor para mantener vigentes los derechos, dada la pérdida de su "ultraactividad" que ahora recoge el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores **–para que se negocie**

bajo presión y facilitar la "rebaja" de derechos–, bajo amenaza de regirse por las condiciones mínimas del Estatuto de los Trabajadores en el caso de convenios de ámbito estatal, no se sostiene **si hay buena voluntad de las partes.** Esto es así porque –pese a la dureza de la reforma laboral del PP– CCOO firmó el 23 de mayo con las grandes confederaciones patronales –la CEOE y la CEPYME– **un acuerdo de extensión y prórroga de la "ultraactividad"** de los convenios (mantenimiento de los derechos vigentes) por voluntad de ambas partes, **que el VI convenio fija ahora en 2 años** (en la mayoría de convenios del ámbito socioeducativo que estamos firmando se mantiene indefinidamente).

Tras ese acuerdo, **desde CCOO rechazamos las prisas, por ese motivo, para la firma del convenio, sin mediar consulta a las trabajadoras y trabajadores del sector, que se está utilizando como excusa por el resto de sindicatos para justificar su actuación. Si esa es la "justificación", implica pensar que las patronales educativas iban a actuar con "mala voluntad" para quitarnos los "derechos" adquiridos en años. Aunque el precedente del País Vasco, donde han anulado su convenio** –que era el mejor de España y con las mejores tablas salariales– y pasan a depender ahora de este convenio estatal, sea un mal precedente.

Nos parece también negativo el que no se pueda acudir a un "arbitraje", un procedimiento previsto en la ley para los casos de bloqueo de la negociación, más que por acuerdo entre las partes, aunque existan acuerdos interconfederales que para facilitar el desbloqueo dispongan lo contrario.

Ambas cuestiones: los 24 meses de ultraactividad y la no posibilidad de acudir a un arbitraje sin acuerdo de las partes ante el bloqueo de la negociación, se repiten en la Disposición Adicional 1º del VI Convenio y son elementos preocupantes cuando la experiencia muestra que se tardaron casi 3 años en negociar el V Convenio y 4 y medio en el VI, plazos superiores a los propios ámbitos temporales de los convenios anteriores.

Otros cambios de este artículo son de adaptación temporal, aunque los relativos a salarios los comentaremos al llegar al artículo 53 (pago de salarios) y a la Disposición Transitoria 1ª (retribuciones del personal en "pago delegado"). Como precisión también comentamos que la excepción de los artículos 62, 62bis y Disp. Adicional 11ª se refiere a la "paga extraordinaria de antigüedad". También que el plazo para abonar los atrasos desde enero de 2009, que pueden ser considerables en todos los casos si no se han recibido cantidades "a cuenta" (tras las Tablas del Anexo II hacemos algunos cálculos de atrasos) se ha ampliado hasta el 31 de diciembre, aunque hay una contradicción entre esta norma –que se repite en las disposiciones adicionales de los años 2009 a 2012– y el apartado 1 del artículo 53 donde se amplía hasta finales de 2014.

Por último, comentar que –dada la confusa solución al tema salarial– el pasado 20 de septiembre tuvo que reunirse la Mesa Negociadora del VI Convenio, a instancias de la Tesorería General de la Seguridad Social, que incorporó un nuevo párrafo al final de este artículo 4 que es la frase que figura con letra diferente (no publicada aún en el B.O.E. al cierre de este texto).

CAPÍTULO II

Comisión Paritaria

Artículo 5 del VI Convenio	Artículo 6 del V Convenio
Constitución. Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación, mediación, arbitraje, seguimiento del convenio y cualquier otra función que le haya sido encomendada en el articulado del mismo.	**Constitución.**
La Comisión Paritaria, única para resolver en el presente convenio, estará integrada por representantes de las organizaciones firmantes del mismo, no computándose a estos efectos las personas del Presidente y Secretario. Las competencias de esta Comisión Paritaria serán las establecidas legalmente.	La Comisión Paritaria, única para resolver en el presente convenio, estará integrada por representantes ~~de las organizaciones negociadoras del mismo,~~ no computándose a estos efectos las personas del Presidente y Secretario. ~~La Comisión Paritaria fija su domicilio en Madrid, en la C/ Hacienda de Pavones, 5 - 2º Izda.~~ (Pasa a ser el nuevo artículo 8).

Artículo 6 del VI Convenio	Artículos 5 y 7 del V Convenio
Funcionamiento.	**Art. 5. Funciones.** Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación, mediación, arbitraje y seguimiento de lo establecido en el presente convenio (pasa al 1º párrafo del art. anterior). Si las partes se someten expresamente al arbitraje de la Comisión, su resolución será vinculante para aquellas.
En la primera reunión se nombrará al Presidente y al Secretario, cuya tarea será respectivamente convocar y moderar la reunión y levantar acta de la misma, llevando el registro previo y archivo de los asuntos tratados.	En la primera reunión se nombrará al Presidente y al Secretario, cuya tarea será respectivamente convocar y moderar la reunión y levantar acta de la misma, llevando el registro previo y archivo de los asuntos tratados.
La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez al trimestre, y con carácter extraordinario, cuando lo solicite la mayoría de las organizaciones de una de las partes.	**Artículo 7. Convocatoria.** La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez al trimestre, y con carácter extraordinario, cuando lo solicite la mayoría de las organizaciones de una de las partes.
En ambos casos, la convocatoria se hará por escrito, por vía telemática o, en su defecto, por cualquier otro medio que permita tener constancia de su recepción, con una antelación mínima de 5 días hábiles, con indicación del orden del día, fecha, hora y lugar de la reunión, adjuntándose la documentación necesaria del mismo modo que el reseñado para la convocatoria. Sólo en caso de urgencia, reconocida por todas las organizaciones, el plazo podrá ser inferior.	En ambos casos, la convocatoria se hará por escrito, o fax, con una antelación mínima de 5 días hábiles, con indicación del orden del día, fecha, hora y lugar de la reunión, adjuntándose la documentación necesaria por correo certificado. Sólo en caso de urgencia, reconocida por todas las organizaciones, el plazo podrá ser inferior.

Artículo 6 del VI Convenio (CONT.)	Artículos 5 y 7 del V Convenio (CONT.)
El procedimiento para todo aquello a lo que la ley obliga a intervenir a la Comisión Paritaria queda establecido conforme a lo siguiente: 1. Se remitirá solicitud por escrito dirigida al Presidente de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas total o Parcialmente con fondos públicos, cuyo domicilio se indica en el artículo 8. El escrito deberá contener con claridad los hechos y fundamentos en los que las partes basen sus peticiones y, podrá ir acompañado de la documentación que estimen necesaria. 2. Recibido el escrito, la Comisión Paritaria se reunirá dentro de los plazos que, en función de la materia, se establecen legalmente. Para aquellos casos en los que la ley no establece plazo específico, la comisión paritaria se reunirá con carácter ordinario atendiendo al volumen de consultas recibidas. 3. De las conclusiones y acuerdos alcanzados en la Comisión Paritaria, se levantará acta, notificándose por escrito al consultante la resolución adoptada que le afecte, firmada por el presidente y el secretario. 4. En caso de no alcanzarse acuerdo sobre la pretensión planteada en el seno de la Comisión Paritaria, las partes libremente podrán acudir para dirimir su discrepancia a los mecanismos convencionales, administrativos–laborales o jurisdiccionales legalmente previstos.	

Artículo 6 del VI Convenio (CONT.)	Artículos 5 y 7 del V Convenio (CONT.)
5. En aquellos casos en los que se requiere la intervención previa de esta Comisión Paritaria de manera previa a la vía judicial, transcurridos 15 días desde la recepción de la consulta se entenderá cumplido el trámite quedando abierto el procedimiento correspondiente. Si las partes se someten expresamente al arbitraje de la Comisión, su resolución será vinculante para ellas.	

Artículo 7 (8 del V Convenio). Acuerdos. Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán tomados por voto ponderado en función de la representatividad de cada Organización en el ámbito del presente convenio, requiriéndose para ello la aprobación por más del 50% de la representatividad patronal y por más del 50% de la representación sindical. El Presidente y el Secretario tienen voz pero no voto.

Artículo 8 (dentro de 6 del V Convenio). Domicilio. La Comisión Paritaria fija su domicilio en Madrid, en la C/ Hacienda de Pavones, 5 - 1º ~~(2ª izq)~~.

Comentario general a los artículos 5 a 8. Hay significativas modificaciones en este artículo, como la eliminación de la Paritaria, y por consiguiente de la posibilidad de participar en la posible adaptación del convenio a los cambios de la legislación educativa o laboral que, a lo largo del texto, se asignan a la Paritaria, a quien no haya firmado el VI Convenio, como es el caso de CCOO. Hasta ahora participaban todas las organizaciones representativas del sector. Ha sido una cuestión que hemos debatido internamente en CCOO **porque supone la imposibilidad de participar en la regulación estatal del sector que pueda realizarse hasta 2020.**

Para potenciar el papel de los firmantes y disminuir el de los no firmantes, en distintos artículos del convenio se indica que se crearán comisiones técnicas a la Comisión Paritaria que **tratará sobre cuestiones que entendemos que son materias propias de la negociación del convenio (clarificaciones sobre jornada del profesorado, clasificación profesional…).** Materias que, por otra parte, se han podido resolver en los más de 4 años transcurridos desde que finalizó el V

Convenio. **Nos reservamos el derecho de impugnar ese articulado** si en cuestiones que no son interpretativas, que son las funciones habituales de la Paritaria, sino de aspectos propios de la negociación colectiva, **se nos pretende eliminar del debate.**

Por último se han introducido cambios de orden en el articulado, se ha regulado más detalladamente el procedimiento de funcionamiento, junto a otros de carácter técnico, como la vía telemática.

No obstante, **animamos a los representantes sindicales, o a los afectados** a que, con la ayuda del sindicato provincial si es preciso, **presenten cuestiones de clarificación ante la Comisión Paritaria** siempre que sea necesario, porque van a darse multitud de situaciones que el convenio no ha clarificado en relación con la jornada, la formación…, y se van a producir más en cuanto la **LOMCE** entre en vigor, sin que quepa posibilidad de adaptar el convenio con carácter general hasta 2020.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 9. Organización del trabajo. La disciplina y organización del trabajo es facultad específica del empresario y se ajustarán a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de ámbito laboral.

Comentario. Aunque no existen modificaciones sobre esta cuestión en el VI Convenio, sí queremos reiterar nuestra disconformidad, de siempre, con este artículo. Desde CCOO entendemos que en estas cuestiones **también hay que considerar la legislación educativa,** que modula esta capacidad exclusiva del empresario a través de muchas normas de las comunidades autónomas y de las disposiciones actuales sobre participación del claustro y consejo escolar, que es una seña de identidad de los centros concertados y que los diferencia de los colegios privados que no reciben fondos públicos. Esta cuestión es relevante a la hora de explicar las razones por las cuales existimos los centros privados sostenidos con fondos públicos y debilita nuestra propia imagen en muchos ambientes educativos.

TÍTULO II
DEL PERSONAL

CAPÍTULO I

Clasificación del personal

Artículo 10. Clasificación de grupos profesionales.

Los trabajadores afectados por el presente convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el anexo I, serán clasificados en grupos profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente convenio.

El personal afectado por este convenio, de conformidad con el trabajo desarrollado en la empresa, se clasificará en 4 ~~3~~ grupos profesionales:

- Grupo 1: Personal docente.
- Grupo 2: Personal de Administración ~~y Servicios~~.
- Grupo 3: Personal de Servicios.
- Grupo 4 ~~3~~: Personal Complementario Titulado.

Grupo 1: Categorías del grupo profesional de Personal docente. El personal docente se encuadra en los siguientes subgrupos y categorías.

1.1. Subgrupo educación infantil. 1er. Ciclo de Educación Infantil (integrado) y Preescolar (integrado):

a) Profesor/Maestro.
b) Educador infantil/ Técnico.

1.2. Subgrupo Educación Infantil 2° ciclo (integrado) y ~~(1.3)~~ Educación Primaria.

a) Profesor/Maestro
b) Orientador Educativo.

1.3. Subgrupo de Educación Secundaria Obligatoria ~~(antes 1.4)~~, Bachillerato ~~(antes 1.5)~~ y Programa de Cualificación Profesional Inicial ~~(antes 1.7)~~ o su equivalente según la normativa vigente.

a) Profesor.
b) Orientador Educativo.
c) Profesor Adjunto, Agregado o Auxiliar.

1.4. Subgrupo de FP de Grados Medio y Superior ~~(antes 1.6)~~.
a) Profesor Titular.
b) Profesor Adjunto, Agregado o Auxiliar.
c) Orientador Educativo.

1.5. Subgrupo de Educación Especial (integrado) ~~(antes 1.8)~~.
a) Profesor.

1.6. Subgrupo de Educación Permanente de Adultos ~~(antes 1.9)~~.
a) Profesor.
b) Profesor Agregado.

1.7. Subgrupo otro personal ~~(antes 1.10)~~.
a) Profesor de actividades educativas extracurriculares.
b) Instructor o monitor.
c) Educador.

1.8. Categorías funcionales-directivas-temporales ~~(antes 1.11)~~.
a) Director.
b) Subdirector.
c) Jefe de Estudios.
d) Jefe de Departamento.

Las categorías funcionales-directivas-temporales del personal docente, anteriormente mencionadas, así como su jornada y complementos salariales específicos, se mantendrán en tanto dure dicha función.

Grupo 2: Personal de Administración.

2.1. Subgrupo personal administrativo.
a) Jefe de Administración o Secretaría.
b) Jefe de Negociado.
c) Oficial. Contable.
d) Recepcionista. Telefonista.
e) Auxiliar.

2.2. Subgrupo personal auxiliar.

a) Cuidador.

Grupo 3: Personal de servicios generales ~~(antes grupo 2.3)~~.

3.1 Subgrupo personal de portería y vigilancia.

a) Conserje.
b) Portero.
c) Guarda. Vigilante.

3.2 Subgrupo personal de limpieza.

a) Gobernante.
b) Empleado del servicio de limpieza, de costura, lavado y plancha.

3.3 Subgrupo personal de cocina y comedor.

a) Jefe de cocina.
b) Cocinero.
c) Ayudante de cocina.
d) Empleado de servicio de comedor.

3.4 Subgrupo personal de mantenimiento y oficios generales.

a) Oficial de 1ª de oficios.
b) Oficial de 2ª de oficios.
c) Empleado de mantenimiento, jardinería y oficios varios.
d) Conductores.

Grupo 4: Personal Complementario Titulado.

a) Titulados Superiores b) Titulados Medios.

La Comisión Paritaria homologará las categorías de los grupos y los subgrupos profesionales no contempladas en este convenio.

Comentario al artículo 10, al Anexo I y a la Disposición Transitoria VI. **Se inician cambios obligados de adaptación a la nueva normativa laboral, como es la clasificación de los grupos, junto a modificaciones de carácter** técnico, como el cambio de "número" a "letra" para cada categoría concreta (p. ej. el auxiliar administrativo antes era 2.1.5 y ahora es 2.1.e), aunque los cambios no se han llevado a las tablas salariales. El conjunto total de adaptaciones a la nueva normativa, **que suele referirse a niveles de cualificación profesional equivalentes,** no ha llegado a producirse pese al tiempo trascurrido.

Reconocemos como positivo que, a petición de CCOO, las patronales retirasen su propuesta inicial de eliminar los subgrupos, lo que con la normativa actual permitía que cualquier trabajador tuviese que realizar las funciones de cualquier otra persona del mismo grupo, con consecuencias laborales complejas. Esto limita las negativas consecuencias que se pueden derivar de los nuevos artículos 54 (sobre "Movilidad funcional interna en el grupo/subgrupo" que viene a sustituir al que antes regulaba los "Trabajos de superior categoría") y 55 ("Movilidad funcional externa al grupo" que sustituye a la regulación sobre "Trabajos de inferior categoría"), que comentaremos más detenidamente en su lugar.

No obstante, la clasificación actual es provisional y la Disposición Transitoria 6ª asigna esta función a la Comisión Paritaria, lo que dejaría a CCOO sin poder intervenir en los cambios, y no creemos legal por tratarse de materia propia de la negociación colectiva (como acabamos de exponer al hablar de la Comisión Paritaria).

Artículo 11. Definiciones. Las definiciones correspondientes a las distintas categorías de los grupos y subgrupos profesionales, así como el cuadro de equivalencias con las categorías definidas en convenios que se venían aplicando con anterioridad, son las que figuran en el Anexo I que forma parte integrante de este convenio.

Artículo 12. Provisiones. Las categorías de los grupos y subgrupos profesionales especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación para la empresa de tener provistas todas ellas. Se podrá acordar en contrato de trabajo la polivalencia funcional, es decir, la realización de labores propias de 2 o más categorías de los grupos y subgrupos profesionales.

CAPÍTULO II

Contratación

Artículo 13. Forma del contrato. Todo contrato celebrado en el ámbito del presente convenio, deberá formalizarse por escrito y adecuarse a lo previsto en la normativa sobre control de la contratación.

Comentario. La legislación general obliga a las empresas a entregar la llamada "copia básica" de todo contrato a los representantes sindicales del centro. En caso de no hacerse, debe reclamarse y velar por su adecuación a lo dispuesto en el convenio (o consultarlo en el sindicato en caso de duda).

Artículo 14. Presunción de duración indefinida. El personal afectado por este convenio, se entenderá contratado por tiempo indefinido, sin más excepciones que las permitidas por la ley y con las limitaciones indicadas en los artículos siguientes.

El personal será contratado por alguna de las modalidades de contratación que en cada momento sea posible, según la legislación vigente.

El personal admitido en la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a la duración de su contrato, se considerará fijo una vez transcurrido el período de prueba.

Artículo 15 del VI convenio	Artículo 15 del V Convenio
Artículo 15. Contrato para la formación. Los contratos para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. En el resto de condiciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento. El trabajador sujeto a formación percibirá el Salario Mínimo Interprofesional con independencia del tiempo dedicado a formación.	**Artículo 15. Contrato para la formación.** Los contratos para la formación y~~/o sus prórrogas, tendrán una duración mínima de 1 año y sólo podrán suscribirse inicialmente con trabajadores menores de 21 años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas, salvo que tengan la condición de discapacitado.~~ El trabajador sujeto a formación percibirá el Salario Mínimo Interprofesional con independencia del tiempo dedicado a formación. ~~Si el trabajador continúa en la empresa después de terminado el contrato de formación, ocupará la categoría inmediatamente superior a la suya de las determinadas en el presente convenio.~~

Comentario. Supone un importante retroceso respecto de la legislación hasta ahora vigente y es uno de los numerosos elementos polémicos de la última reforma laboral, al incrementar la precarización. La legislación vigente en cada momento es la prevista en la actualidad en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, que debe conocerse para valorar esos cambios (por ejemplo ahora se extiende hasta los 25 años) y su regulación específica, más cuando el convenio no define las características del tipo de formación que se va a recibir, como sería lógico en un convenio de enseñanza, como que el tiempo de trabajo efectivo no puede superar el 75% de la jornada el primer año, siendo el resto de formación real. Tampoco compartimos la eliminación de la frase final, más cuando este contrato puede ser hasta por 3 años.

Artículo del VI Convenio	Artículo del V Convenio
Artículo 16. Contrato en prácticas. Podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, o un certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la norma vigente, y que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años desde la terminación de los estudios, o de siete cuando el contrato se concierte con un trabajador/a con discapacidad. Los contratos en prácticas y/o sus prórrogas tendrán una duración mínima de 1 año, salvo los suscritos con personal docente contratado para cubrir una vacante producida una vez comenzado el curso escolar, los cuales se extenderán hasta el 31 de agosto siguiente, respetándose en todo caso la duración mínima señalada en el Estatuto de los Trabajadores para esta modalidad contractual. Las contrataciones quese formalicen durante el mes de septiembre de cada año, no se podrán acoger a esta excepción.	**Artículo 16. Contrato en prácticas.** Los contratos en prácticas y/o sus prórrogas tendrán una duración mínima de 1 año, salvo los suscritos con personal docente contratado para cubrir una vacante producida una vez comenzado el curso escolar, los cuales se extenderán hasta el 31 de agosto siguiente. Las contrataciones que se formalicen durante el mes de septiembre de cada año, no se podrán acoger a esta excepción.

Artículo del VI Convenio (CONT.)	Artículo del V Convenio (CONT.)
En el resto de condiciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento. Los trabajadores contratados en prácticas, percibirán, durante el primer año, el 80% del salario fijado en las Tablas Salariales para su categoría profesional, y el 90% del mismo durante el segundo año. Los trabajadores incluidos en pago delegado, podrán devengar hasta el 100% de su salario desde el inicio de su relación laboral, siempre y cuando no supere el módulo correspondiente.	Los trabajadores contratados en prácticas, percibirán, durante el primer año, el 80% del salario fijado en las Tablas Salariales para su categoría profesional, y el 90% del mismo durante el segundo año. Los trabajadores incluidos en pago delegado, percibirán el 100% de su salario desde el inicio de su relación laboral.

Comentario. Las condiciones que regulan el contrato en prácticas, que también han variado con la reforma laboral, se desarrollan en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. Limitación a la contratación temporal. El personal con contrato temporal no superará el 25% de la plantilla. Si el porcentaje supone decimales, se redondeará por exceso.

No se incluirán en esta limitación el personal con contrato de interinidad, el personal con contrato de relevo, ni el personal con contrato por obra o servicio regulado en el artículo 18.

El personal contratado para actividades educativas extracurriculares no entra en este cómputo.

En los centros de trabajo de 8 ó menos de 8 trabajadores, no será de aplicación este artículo.

Las empresas adecuarán su plantilla a lo anteriormente previsto en el período de vigencia de este convenio.

Comentario. Es un artículo cuyo cumplimiento debe controlarse por los representantes de los trabajadores del centro, aunque las excepciones ya previstas limitan su alcance real.

Artículo 18 del VI Convenio	Artículo 18 del V Convenio
Contrato para obra o servicio determinados. Tiene por objeto la realización de una obra o servicio con autonomía y sustantividad propia, de duración incierta, dentro de la actividad de la empresa. En el ámbito de este convenio, podrán cubrirse con contratos de esta naturaleza, sin perjuicio de cualquier otra actividad permitida legalmente, los que tengan por objeto:	**Contrato para obra o servicio determinados.** Tiene por objeto la realización de una obra o servicio con autonomía y sustantividad propia, de duración incierta, dentro de la actividad de la empresa. En el ámbito de este convenio, podrán cubrirse con contratos de esta naturaleza, sin perjuicio de cualquier otra actividad permitida legalmente, los que tengan por objeto:
– Impartir docencia en niveles objeto de financiación sometida a renovación anual, conforme a la legislación educativa vigente en cada momento.	– Impartir docencia en niveles objeto de financiación sometida a renovación anual: ~~Programas de Garantía Social, Programas de Cualificación Profesional Inicial, Programas de Diversificación Curricular y otros de similares características.~~
– Impartir áreas o asignaturas a extinguir por aplicación de la legislación educativa vigente en cada momento. – Impartir asignaturas que no sean de oferta obligatoria para los Centros – Impartir docencia en niveles que la empresa haya iniciado el proceso de extinción y hasta el total cierre de los mismos.	– Impartir áreas o asignaturas a extinguir por aplicación ~~de la LOE~~. – Impartir asignaturas ~~optativas excepto las de oferta obligatoria~~ para los Centros. – Impartir docencia en niveles que la empresa haya iniciado el proceso de extinción y hasta el total cierre de los mismos.
La Comisión Paritaria podrá determinar en el ámbito convencional cualquier otra actividad (docente o no docente) que pueda ser susceptible de cubrirse con esta modalidad contractual.	La Comisión Paritaria podrá determinar en el ámbito convencional cualquier otra actividad (docente o no docente) que pueda ser susceptible de cubrirse con esta modalidad contractual.

Artículo 18 del VI Convenio (CONT.)	Artículo 18 del V Convenio (CONT.)
A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir la indemnización económica que le corresponda en cada momento según la legislación vigente. Si el contrato fijara una duración o término, éstos deberán considerarse de carácter orientativo en función de la obra o servicio objeto del contrato, estableciéndose, para esta modalidad contractual, una duración máxima de cuatro años.	A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir ~~una indemnización económica equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultara de abonar 8 días de salario por cada año de servicio.~~

Comentario. El hecho de que se produjesen frecuentes abusos en la utilización de este tipo de contrato, regulado en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores (en especial el 15.1.a) llevó a que CCOO procurase su mejor regulación en convenios anteriores, consensuándose y acomodando su uso a las situaciones reales que lo justifican en la enseñanza. **En los últimos años había desaparecido prácticamente el fraude de ley en dicha utilización.** La actual redacción supone un paso atrás, no solamente en la indeterminación de las situaciones de uso, sino, especialmente, en la extensión genérica a las asignaturas "**que no sean de oferta obligatoria**".

Hay que considerar que el Proyecto de LOMCE plantea cambios radicales en esta cuestión. El nuevo artículo 6 bis del actual Proyecto **divide las asignaturas de todos los niveles educativos en bloques de asignaturas troncales, específicas y de libre configuración autonómica**, en cuya regulación práctica intervienen el Estado, las comunidades autónomas y los propios centros y **donde el concepto de "obligatorio" queda indefinido** (si es equivalente a troncales estas no tienen porqué suponer más del 50% del curriculum). Esta cuestión es muy importante cuando tememos las repercusiones sobre el empleo de esos cambios y su duración se ha ampliado hasta los 4 años, y una de las razones por las cuales no podemos compartir un convenio hasta principios de 2020. Uno de los elementos por los que proponíamos un ámbito hasta 2015 **era precisamente para hacer la mejor adaptación posible de este artículo inmediatamente después de la publicación de la Ley y sus Decretos de desarrollo.**

Por último, comentar que se **elimina la frase del derecho a 8 días de indem-**

nización por año trabajado, pero no se indica que la razón es porque el artículo 49.3 del Estatuto de los Trabajadores indica que *A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.* **Es decir, en este contrato la indemnización es de 12 días por año trabajado,** aunque la Disp. Transitoria 13ª del Estatutos de los Trabajadores establece un plazo progresivo desde los 8 días para contratos del año 2011 y los 12 se percibirán en los contratos del 2015 en adelante (para los celebrados en este momento son 10 días).

Artículo 19. Contrato de interinidad. Además de en los supuestos regulados legal y reglamentariamente, podrá formalizarse el contrato de interinidad, para cubrir la docencia, total o parcialmente, de los trabajadores designados para ejercer la función directiva o cualquier otro encargo que conlleve reducción de la docencia, con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Artículo 20 del VI Convenio	Artículo 20 del V Convenio
Contrato de relevo. Las empresas podrán celebrar contratos de trabajo a tiempo parcial con sus propios trabajadores o trabajadoras que reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación, excepto la edad, que habrá de ser como establezca la legislación vigente. El contrato de relevo se formalizará a jornada completa o a tiempo parcial. La continuación de la actividad laboral a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la percepción de la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador o trabajadora.	**Contrato de relevo.** Las empresas podrán celebrar contratos de trabajo a tiempo parcial con sus propios trabajadores que reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación, excepto la edad, que habrá de ser, ~~como mínimo, de 60 años~~. El contrato se formalizará ~~reduciendo la jornada de trabajo anteriormente pactada entre un mínimo del 25% y un máximo del 85%, según lo pactado entre empresario y trabajador~~. Este contrato, y su retribución, serán compatibles con el percibo de la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador.

Artículo 20 del VI Convenio (CONT.)	Artículo 20 del V Convenio (CONT.)
Para poder celebrar este contrato, la empresa contratará simultáneamente, mediante el contrato de relevo a otro trabajador o trabajadora en las condiciones que establezca la legislación vigente.	Para poder celebrar este contrato, la empresa contratará mediante el contrato de relevo, simultáneamente a otro trabajador ~~en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada por la jornada de trabajo que, como mínimo, ha reducido el trabajador relevado. Este contrato de trabajo se podrá celebrar también para sustituir a los trabajadores que se hayan jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación.~~ ~~La duración del contrato podrá ser indefinida o igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación. Si al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo –que se hubiese celebrado por duración determinada– podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes por periodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el periodo correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.~~ ~~En el caso de que el trabajador relevado no reduzca su jornada hasta el límite máximo previsto, podrá al inicio de cursos sucesivos reducir paulatinamente la jornada hasta dicho límite. La empresa ampliará simultáneamente la jornada al trabajador contratado de relevo, salvo que por necesidades de titulación o cualquier otra organización del centro no sea posible, viniendo obligada en este caso a contratar a otro trabajador por la jornada que reduce el trabajador relevado.~~

Artículo 20 del VI Convenio (CONT.)	Artículo 20 del V Convenio (CONT.)
	~~En el caso del trabajador que se jubile parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, el contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de la jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por periodos anuales extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.~~ ~~La jornada podrá ser a tiempo completo o parcial. En todo caso, será como mínimo igual a la jornada que deja vacante el trabajador que se jubila parcialmente.~~ ~~El puesto del trabajador relevista será el mismo del trabajador sustituido o uno similar correspondiente al mismo grupo profesional o categoría equivalente.~~ ~~En el caso de que el trabajador relevado no reduzca su jornada hasta el límite máximo previsto, podrá al inicio de cursos sucesivos reducir paulatinamente la jornada hasta dicho límite. La empresa ampliará simultáneamente la jornada al trabajador con contratado de relevo, salvo que por necesidades de titulación o cualquier otra de organización del centro, no sea posible, viniendo obligada en este caso, a contratar a otro trabajador por la jornada que reduce el trabajador relevado.~~
Las demás condiciones del contrato de relevo se regirán por la normativa en vigor.	Las demás condiciones del contrato de relevo se regirán por la normativa en vigor.

Comentario. **El contrato de relevo se ha convertido, en los últimos años, en la vía más frecuente de entrada a los colegios concertados** y es la **fuente básica de recolocación** de la mayoría de acuerdos de mantenimiento del empleo en el sector para proteger a su personal del cierre de unidades, con ventajas para administraciones educativas, empresas y trabajadores. Por eso, desde CCOO **consideramos que es muy importante su máxima regulación en el convenio, difusión de las características del mismo y adecuación a las propias características de la enseñanza** y a los acuerdos firmados con las Administraciones Educativas.

Pese al golpe de gracia dado recientemente por el actual Gobierno a la jubilación parcial, **la gran mayoría de centros concertados firmaron antes del 15 de abril pasado acuerdos de empresa que mantienen las actuales condiciones:** una iniciativa de CCOO, de la que nos sentimos orgullosos, y por la que hemos agradecido públicamente a las patronales su positiva disposición a alcanzarlos.

Por eso nos resulta incomprensible que se haya optado, por los firmantes, **por eliminar la mayor parte de las concreciones contenidas antes en este artículo** y se haya renunciado, como habíamos solicitado, a la mejor adaptación a la realidad de su uso, actual y futuro, en la enseñanza concertada, más cuando la propia ley plantea que *En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo,* más cuando se han generalizado conceptos erróneos sobre determinados aspectos (la necesidad de que el jubilado esté a jornada completa, la existencia de un tiempo mínimo en el paro para el relevista).

La falta de desarrollo de sus características hace que sea muy importante conocer –para representantes laborales y afectados tanto por la jubilación parcial como relevistas– el contenido de l**os apartados 6 y 7 del artículo 12 del Estatuto** de los Trabajadores–, donde se regula, y a los que alude directamente el texto de este artículo del VI Convenio.

Artículo del VI Convenio	Artículo del V Convenio
Desaparece	~~**Artículo 21. Contrato para el fomento de la contratación indefinida.–** Las empresas podrán celebrar contratos de fomento a la contratación indefinida en los supuestos y con los requisitos que prevé la Disposición Adicional Primera de la Ley 12/2001 (BOE 10 de julio de 2001). A los efectos de lo dispuesto en el nº 2, letra b) de dicha Disposición Adicional Primera de la Ley 12/2001 podrán transformarse en cualquier momento en contratos para el fomento a la contratación indefinida, cualesquiera contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos en cumplimiento del Programa Anual de Fomento de la Contratación Indefinida que se recoge en la Ley correspondiente.~~

Artículo 21 (antes era el 22). Conversión en contrato indefinido. Todos los trabajadores pasarán automáticamente a la condición de fijos, si transcurrido el plazo determinado en el contrato, continúan desarrollando sus actividades sin que haya existido nuevo contrato o prórroga del anterior.

CAPÍTULO III

Período de prueba, vacantes y ceses voluntarios

Artículo 22 (antes era el 23). Período de prueba

1º. Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido al período de prueba que para su categoría profesional se establece a continuación:

a) Personal docente (Grupo 1): 4 meses.
b) Personal de administración y servicios (Grupo 2 y 3): 1 mes. ~~salvo para el personal no cualificado y en formación, que será de 15 días naturales.~~
c) Personal complementario titulado (Grupo 4): 2 meses.

d) Personal en formación será de 15 días naturales.
e) Personal con contrato en prácticas: el período de prueba estará en función del grupo profesional al que esté adscrito.

Para la efectividad de estos períodos de prueba será indispensable que consten por escrito.

2º. En el caso de que se suscriba un contrato indefinido para un docente, el período de prueba será de 10 meses, debiendo constar por escrito. En este supuesto, y si la empresa desiste del contrato en fecha posterior a aquella en que se cumpla el cuarto mes desde su incorporación al puesto de trabajo, tendrá derecho a percibir como indemnización, 2 días de salario por cada mes completo de servicio desde el inicio del contrato. Para un mismo puesto de trabajo la empresa no podrá hacer uso del desistimiento del contrato en el décimo mes del período de prueba más de 2 veces consecutivas.

3º. ~~No será válido el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador~~ Quien haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en el centro ~~la empresa y dentro de su categoría profesional,~~, bajo cualquier modalidad de contratación, estará exento del período de prueba.

4º. En todos los casos, terminado el período de prueba, el trabajador pasará a formar parte de la plantilla de la empresa, computándose a todos los efectos dicho período.

Comentario. Son cambios de redacción o adecuaciones técnicas.

Artículo 23 (antes era el 24). Vacantes. Se entiende por vacante la situación producida en una empresa por baja de un trabajador como consecuencia de la extinción de su relación laboral.

1º. Vacantes entre el personal docente:
a) Las vacantes que se produzcan en ~~las categorías superiores del~~ el Grupo 1 (art. 10), serán cubiertas entre el personal ~~de categorías inferiores~~ del mismo grupo, combinando la capacidad, titulación y aptitud con la antigüedad en la empresa.
De no existir a juicio del empresario, personal que reúna las condiciones antes dichas, las vacantes se cubrirán con arreglo a la legislación vigente en cada momento.

b) En los niveles concertados la cobertura de las vacantes que se produzcan se hará a tenor de lo establecido ~~en el artículo 60 de la LODE.~~ en la legislación educativa vigente. ~~El Consejo Escolar del Centro, a la hora de cubrir las mismas, contemplará con criterios de preferencia, a los trabajadores de la propia empresa, dentro de la totalidad de los candidatos que aspiren a cubrir dicha vacante.~~ Asimismo, se podrá contemplar como criterio preferente, estar incluido en la lista de recolocación de centros afectados por supresión de unidades concertadas.

2º. Vacantes entre el Subgrupo Personal Administrativo: Las vacantes que se produzcan entre este personal se cubrirán con los trabajadores del propio subgrupo profesional ~~de la categoría inmediata inferior,~~ a excepción de la de Jefe de Administración o Secretaría y Jefe de Negociado. Los Auxiliares con 5 años de servicio en la categoría, podrán ser promocionados ~~ascenderá~~n a Oficial, y de no existir vacante, continuarán como Auxiliares con la retribución de Oficial.

Los trabajadores en formación con más de 2 años de servicio en la empresa pasarán a ocupar el puesto de ~~plaza de~~ Auxiliar.

3º. Vacantes entre el Grupo Personal de Servicios Generales: Las vacantes que se produzcan entre este personal se cubrirán con los trabajadores del propio grupo profesional ~~de la categoría inmediata inferior de la misma rama,~~ y siempre que reúnan la capacidad y aptitud para el desempeño del puesto a cubrir, a juicio de la empresa.

4º. El personal ~~complementario titulado y de administración y servicios~~ perteneciente a los Grupos 2, 3 y 4 de la empresa, tendrá preferencia a ocupar una vacante docente, siempre que reúna los requisitos legales, así como aptitud y capacidad, a juicio de la empresa, sin perjuicio de lo establecido en el punto 1º de este artículo.

5º. En caso de nueva contratación o producción de vacante, y siempre que no pudiera acceder a estos puestos el personal fijo de plantilla, tendrá preferencia el personal con contrato temporal o a tiempo parcial y quienes estén contratados como interinos.

Comentario. La cobertura de vacantes con participación del Consejo Escolar del Centro **es un rasgo diferenciador de los centros concertados,** que utilizamos para marcar diferencias con la libertad absoluta de elección del empresario de los colegios no concertados. El convenio da ya por hecho que la LOMCE va a su-

primir esa participación (parece que con el consentimiento de los sindicatos firmantes). CCOO se opone radicalmente a las eliminaciones introducidas antes de que cambie la ley (otro argumento para el ámbito hasta 2015 que propusimos) y, mucho más, a l**a eliminación concreta de que el consejo escolar contemplará con criterios de "preferencia" a los propios trabajadores del centro.**

Por otra parte, además de algunas adaptaciones técnicas, el texto actual entra en las indefiniciones como "podrán ser promocionados", y va a introducir confusión de aplicación al sustituir lo que antes era la categoría profesional inferior por todas las del subgrupo.

Artículo 24 (antes era el 25). Cese voluntario. El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio a la empresa, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del empresario por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

1º. Personal docente y personal complementario titulado: 1 mes.
2º. Resto del personal: 15 días.

En el caso de acceso a la función pública, el preaviso al empresario deberá hacerse dentro de los 7 días siguientes a la publicación de las listas definitivas de aprobados. El incumplimiento del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho al empresario a descontarle de la liquidación el importe del salario de 2 días por cada día de retraso en el preaviso.

Si el empresario recibe el preaviso, en tiempo y forma, vendrá obligado a abonar al trabajador la liquidación correspondiente al término de la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de 2 días por cada día de retraso en el abono de la liquidación. En el caso de los trabajadores incluidos en pago delegado, en el que la Administración educativa es responsable de esta obligación, el empresario quedará exonerado del pago de la indemnización, siempre y cuando hubiera dado traslado inmediato del cese del trabajador a dicha Administración.

TÍTULO III
CONDICIONES LABORALES

CAPÍTULO I

Jornada de trabajo

Artículo 25 (antes era el 26). Distribución del tiempo de trabajo del personal docente

El tiempo de trabajo de este personal comprenderá horas dedicadas a actividad lectiva y horas dedicadas a actividades no lectivas. Se entiende por actividad lectiva la impartición de clases (período no superior a 60 minutos), la realización de pruebas escritas u orales a los alumnos y la tutoría grupal. En los ciclos de Formación Profesional, Programas de Cualificación Profesional Inicial o su equivalente según la legislación educativa vigente, ~~y Programas de Garantía Social~~, la actividad lectiva incluye la formación en centros de trabajo, consistente en la realización de prácticas y tutorías de los alumnos.

Se entienden por actividades no lectivas, todas aquellas que efectuadas en la empresa educativa tengan relación con la enseñanza, tales como: la preparación de clases, los tiempos libres que puedan quedar al profesor entre clases por distribución del horario, las reuniones de evaluación, las correcciones, la preparación de trabajos de laboratorios, las entrevistas con padres de alumnos, bibliotecas, etc.

Durante los recreos, el profesorado estará a disposición del empresario para efectuar la vigilancia de los alumnos en los mismos.

No obstante, en el supuesto que la Administración Educativa competente dote a los centros de ratios profesor/unidad, superiores a las estrictamente necesarias para impartir el currículo de cada nivel educativo, se computarán dentro del tiempo de trabajo dedicado a actividad lectiva y por lo tanto estarán sometidas al máximo semanal y anual señalados en el artículo siguiente de este convenio, las actividades propias de los cargos unipersonales, de coordinación (pedagógica, ciclos, departamentos, etc.), y otras, cuando así lo determine el empresario y para las personas que él designe.

A estos efectos, al comienzo de cada curso escolar, previa consulta a los delegados de personal o comité de empresa, el empresario determinará el cuadro horario de cada profesor con señalamiento expreso de las actividades lectivas y asimiladas a desempeñar por cada docente. Cuando se produzcan incidencias que afecten a la plantilla del centro, el empresario podrá modificar la distribución de estas actividades en función de la incidencia producida.

Comentario. Aunque se trata de una redacción consolidada siempre la hemos considerado insuficiente, con cuestiones no previstas y de las que con frecuencia se abusa, como es el caso de la formación, que es un derecho reconocido por el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores con un mínimo de 20 horas anuales dentro de la jornada (ver artículo 43 del convenio). Tampoco compartimos que sea voluntad exclusiva del empresario la determinación de las "horas asimiladas a lectivas", que, **con frecuencia, son usadas de forma discrecional e injusta. La experiencia de comunidades autónomas con reducción efectiva y generalizada de la jornada lectiva para todo el profesorado** –con frecuencia con "ratios" inferiores a las de otras Comunidades donde este sistema discrecional se sigue utilizando–, hace que sea necesario reconsiderar estos aspectos.

Artículo 26 (antes era el 27). Jornada del personal docente. Salvo para el personal docente del primer ciclo de educación infantil, que se regirá según lo dispuesto en el artículo siguiente, la jornada anual total será de 1.180 horas, de las cuales se dedicarán a actividad lectiva, como máximo, 850 horas, destinándose el resto a actividades no lectivas.

El personal interno realizará 40 horas más de jornada anual.

El tiempo de trabajo dedicado a actividades lectivas, como máximo, será de 25 horas semanales, que se distribuirán de lunes a viernes.

Las actividades no lectivas se distribuirán a lo largo del año por el empresario de acuerdo con los criterios pactados entre el mismo y los representantes de los trabajadores. En caso de disconformidad, el empresario decidirá conforme a lo señalado en el artículo 9 de este convenio.

Comentario conjunto a este artículo y a la Disp. Transitoria 5ª. Además del tema de la Educación Infantil, que se comenta globalmente tras el próximo artículo, hay que indicar que **esta redacción se ha vuelto un tanto obsoleta** desde el momento en que, en función de la Disposición Adicional Quinta de la LOE, **el número de días lectivos en la Enseñanza Obligatoria es como mínimo de 175 días,** y la normativa propia hace que en numerosas comunidades autónomas sean algunos más. Aunque en teoría **se debería haber reducido la jornada semanal** realizada para adecuarla a ese incremento de días lectivos, en la práctica ha supuesto un incremento generalizado del número de horas lectivas, **que ahora son como mínimo 875 horas anuales.**

No cabe, por resoluciones anteriores de la Comisión Paritaria, plantear una transformación o equivalencia de horas lectivas y actividades no lectivas. Esto supondría, desde nuestro punto de vista, que cualquier profesor o profesora que realice

más de 850 horas lectivas anuales **pueda reclamar que se le abone el exceso como horas extraordinarias**. Entendemos que **ha habido tiempo suficiente para resolver esta cuestión desde la publicación de la LOE** y volver a estudiar este articulo, aunque exista el compromiso, por la Disposición Transitoria 5ª, de crear una comisión de estudios por los firmantes del convenio. En ella también tendría que tratarse lo que acabamos de plantear en el artículo anterior, cuando las "ratios profesor/unidad" que abonan las administraciones educativas son mayores que las horas para el desarrollo del currículum **y los posibles problemas adicionales derivados de la aplicación de la LOMCE**. Es otro elemento adicional a la hora de **valorar el significado del ámbito temporal** del VI convenio hasta finales del 2019, como mínimo.

También es obligado comentar, y en relación con el artículo 37 sobre calendario escolar, que en caso de discrepancia decide el empresario a tenor de lo dispuesto en el artículo 9, sobre organización, que ya hemos valorado anteriormente, aunque discrepancias en la aplicación de este artículo y el anterior pueden y suelen ser motivo de apelación a la Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 27 (NUEVO). Jornada del personal docente del primer ciclo de Educación Infantil

Para el personal docente que preste sus servicios en las unidades 0-3 años la jornada anual será de: 1.362 horas anuales para el Maestro, 1.620 horas para el Educador Infantil.

La jornada semanal será el resultante de la distribución irregular de la jornada anual, estableciéndose una jornada máxima de 32 horas para el Maestro y de 8 horas para el Educador Infantil.

Comentario general a la modificación de los artículos 26 y 33 sobre el Primer Ciclo de Infantil, a este nuevo artículo, al también nuevo artículo 34 y a la nueva Disposición Adicional 7ª. **Rebajar las condiciones laborales del personal que atiende el Primer Ciclo de Educación Infantil** fue una de las primeras condiciones patronales, a comienzos del 2009, para la firma de este VI Convenio, para facilitar la creación de unidades de ese nivel en los colegios. Lo han conseguido con las excepciones a las normas generales incluidas en los artículos 26 y 33 y con los nuevos artículos 27 y 34.

Para ello, en este artículo 27 se fijan condiciones muy diferentes a las del resto del convenio para este personal: 1.362 horas anuales para el maestro cuando lo general son 1.180 horas (un 15% más de jornada) y para el educador, que también es docente, una jornada de 1.620 horas anuales que incluso supera a la del personal de administración y servicios –1.600 horas–.

Algo similar ocurre con las vacaciones, con la **pérdida del mes adicional del verano** de todo el personal docente de este nivel educativo y hasta dos días menos que cualquier otra persona afectada por el convenio en los días irregulares (artículo 34).

Aunque los empeoramientos son evidentes, reconocemos que se han atendido **parcialmente**, por las patronales, algunas de las peticiones de CCOO, **en especial el reconocimiento de derechos adquiridos del personal que ya está contratado** (a través de la nueva Disposición Adicional 7ª), en lo referente a retribuciones y mejorando las posiciones iniciales en jornada y días sueltos de vacaciones.

Pero, sobre todo, **valoramos de forma negativa que no se vincule e impulse la implantación del ciclo completo que habíamos solicitado,** que supondría creación de empleo real en el sector y que nos parecería positiva, y tememos que en la práctica se reduzca a crear unidades de alumnado de 2 años –permitidas por la ley aunque limitadas en muchas comunidades– y se traduzca, en la realidad, **en una destrucción similar de empleo en las actuales Escuelas Infantiles,** que repercutiría en su pervivencia global al tratarse de la clase con más alumnado.

Por otra parte, creemos que introduce un **precedente peligroso de diferenciación de condiciones laborales** dentro de un colectivo con la misma titulación, que trabajan en un mismo centro y que realizan la misma función.

Artículo 28. Jornada del personal que ostenta las categorías funcionales directivas-temporales.

El personal que ostenta las categorías funcionales-directivas-temporales incrementará su jornada anual en 210 horas que deberán dedicarse a la empresa en el desempeño de su función específica.

Artículo 29. Jornada del personal complementario titulado. Este personal tendrá la siguiente jornada:

1º. Jornada máxima semanal de 34 horas.

2º. Jornada anual de 1.400 horas. El personal interno realizará 40 horas más de jornada anual.

Comentario. Seguimos considerando que existe un trato discriminatorio hacia este personal, que se extiende a otros aspectos del convenio como las vacaciones (15 días irregulares por 17 del resto del personal no docente), las retribuciones complementarias autonómicas y, en muchos casos, el abono salarial en función del nivel educativo real en que se trabaja. En gran medida es consecuencia del incumplimiento del acuerdo de desarrollo de la LOE en la Enseñanza Concertada, alcanzado con el Gobierno anterior, que preveía su consideración como personal docente.

Artículo 30. Jornada del personal de administración y servicios. Este personal tendrá la siguiente jornada:

1º. Jornada anual de 1.600 horas. El personal interno realizará 40 horas más de jornada anual.

2º. Jornada semanal de 38 horas de trabajo efectivo, distribuidas según las necesidades de la empresa, sin que la jornada diaria pueda exceder de 8 horas y de 4 horas la del sábado. Se reservan a disposición de la empresa 57 horas de la jornada anual, que podrán distribuirse a lo largo del año, aunque suponga superar la limitación anteriormente establecida.

3º. Este personal disfrutará de un sábado libre en semanas alternas.

4º. Cuando las necesidades del trabajo o las características de la empresa no permitan disfrutar en sábado y domingo el descanso semanal de día y medio continuo, este personal tendrá derecho a disfrutar dicho descanso entre semana.

5º. En todo caso, entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán, como mínimo, 12 horas.

6º. Durante los meses de julio y agosto y en las vacaciones escolares de Navidad y Semana Santa, este personal realizará jornada continua, con un máximo de 6 horas diarias y 48 horas ininterrumpidas de descanso semanal, pudiendo establecerse turnos para que los distintos servicios queden atendidos.

Lo establecido en el párrafo anterior se aplicará en todos los casos, salvo en internados o análogos, cuando la realización de la jornada continua no garantice en éstos el adecuado servicio, pudiendo establecerse turnos para que los distintos servicios queden atendidos.

7º. El régimen de jornada de trabajo establecido en este artículo no será de aplicación al Portero y demás servicios análogos de vigilancia, siempre y cuando los trabajadores afectados residan en dependencias proporcionadas por la empresa.

Artículo 31. Horas extraordinarias. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan, en cada caso, de la jornada establecida en este convenio. La iniciativa para proponer realizar horas extraordinarias corresponde al empresario y la libre aceptación al trabajador, conforme a la legislación vigente en cada momento.

Comentario. Es responsabilidad individual de cada trabajador, y de sus representantes laborales a nivel del conjunto del centro, comprobar que la jornada realmente realizada se corresponde con la regulada en el convenio y, en su caso, proceder a la correspondiente reclamación. Ver también el comentario al artículo 26 sobre el exceso de horas lectivas.

CAPÍTULO II

Vacaciones

Artículo 32. Régimen general. Todos los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a disfrutar, cada año completo de servicio activo, una vacación retribuida de un mes, preferentemente en julio o agosto, teniendo en cuenta las características de la empresa y las situaciones personales de cada trabajador. Si el tiempo trabajado fuera inferior al año, se tendrá derecho a los días que correspondan en proporción.

~~En el supuesto de que la suspensión del contrato por maternidad y el período de vacaciones previsto en el párrafo anterior y que haya sido señalado en el calendario laboral coincidan en todo o en parte,~~ Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una la incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 (parto, adopción y acogimiento) y 48.bis (paternidad) del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya finalizado el periodo natural que le correspondan. En estos supuestos el trabajador afectado y la empresa acordarán una nueva fecha de disfrute de los días de vacación coincidentes con la suspensión correspondiente ~~por maternidad~~. Este derecho no se extiende al supuesto de coincidencia de la suspensión por maternidad con cualquier otro período de vacación o sin actividad regulado en este convenio.

Dadas las características especiales del sector de la enseñanza, el cómputo para determinar el número de días de vacaciones a disfrutar o compensar económicamente en caso de cese, se realizará de 1 de septiembre a 31 de agosto y no por años naturales.

Comentario. No es una mejora del VI Convenio, sino la mera adaptación a la nueva normativa del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores que amplía las excepciones que cuando se firmó el V Convenio solamente afectaban al supuesto de maternidad. Como en comentarios posteriores similares (ver el general que precede al artículo 38), creemos conveniente que las personas que puedan estar afectadas consulten los contenidos de la actual redacción del citado artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, así como los 48 y 48 bis a los que se hace referencia en el texto.

Artículo 33. Personal docente. Salvo el personal docente del primer ciclo de educación infantil, que estará a lo dispuesto en el artículo siguiente, todo el personal docente afectado por el presente convenio tendrá derecho a un mes adicional sin actividad, retribuido, disfrutado de forma consecutiva y conjunta al mes de vacaciones, y ambos entre el 1 de julio y el 31 de agosto.

No obstante lo anterior, se podrán utilizar hasta un máximo de 40 horas para actividades no lectivas, en un período máximo de los 8 primeros días del mes de julio o los 8 últimos días del mes de agosto.

En Navidad y Semana Santa, este personal tendrá derecho a tantos días sin actividad docente como los que se fijen de vacación para los alumnos en el calendario escolar. En el supuesto de que el calendario escolar no concediera vacación a los alumnos en las fechas de Semana Santa o Pascua, sustituyendo las mismas por otras fechas, el derecho regulado en el primer inciso de este párrafo se aplicará a las nuevas fechas.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, en el supuesto de que la empresa organice cursos de verano, el mes adicional sin actividad docente retribuido no afectará a los profesores que se precisen para la realización de estos cursos. Este personal recibirá una compensación económica que no será inferior al 35% de su salario bruto mensual. Las horas dedicadas a estos cursos tendrán la consideración de ordinarias y no se considerarán incluidas en el cómputo anual indicado en el artículo 26 del presente convenio. La dedicación máxima de cada uno de estos profesores a los cursos citados será de 100 horas. Estos cursos se impartirán, en primer lugar, por el personal de la empresa que voluntariamente lo acepte. En su defecto, y para aquellas empresas que los venían impartiendo o que estén en condiciones de impartirlos, el empresario dispondrá como máximo del 25% del personal docente con un mínimo de 3 trabajadores. En caso de existir varios trabajadores con la misma especialidad, se hará de forma rotativa en años sucesivos. A los trabajadores que impartan estos cursos, no les será de aplicación el segundo párrafo de este artículo.

Comentario. Además de la excepción del primer ciclo de Infantil (que se ha comentado tras el artículo 27), creemos que los conceptos que regulan este artículo, como el mes adicional sin actividad docente, son suficientemente conocidos. Pero, a veces, suele haber problemas en la aplicación de los 8 días en julio o agosto, o los cursos de verano, que deberían ser puestos en conocimiento de la Comisión Paritaria, en caso de dudas o discrepancias, por parte de los representantes de los trabajadores del centro concreto en que ocurran.

Artículo 34. (NUEVO). Vacaciones del personal del primer ciclo de Educación Infantil

Todo el personal afectado por esta disposición tendrá derecho cada año completo de servicios a:

Un mes, preferentemente en julio o agosto, teniendo en cuenta las características de la empresa y las situaciones personales de cada trabajador. El empresario, atendiendo a las especiales características y necesidades de la actividad, podrá establecer turnos entre el personal, al objeto de mantener los servicios del Centro.

Además todos los trabajadores tendrán derecho a quince días considerados laborables distribuidos durante el año, a criterio de la Dirección del Centro y oído el criterio de los representantes de los trabajadores. Estos días se repartirán, preferentemente, en Navidad, Semana Santa y verano. El empresario, atendiendo a las especiales características y necesidades de la actividad, podrá establecer turnos entre el personal, al objeto de mantener los servicios del Centro.

Ver Comentario general sobre el Primer Ciclo de Infantil en el art. 27

Artículo 35 (antes era el 34). Personal complementario titulado y de administración y servicios. Este personal tendrá el siguiente régimen de vacaciones:

1º. Seis días de vacaciones durante el año, 3 a determinar por el empresario y los otros 3 a determinar de común acuerdo entre los representantes de los trabajadores y el empresario al inicio del curso escolar.

2º. El personal de Administración y Servicios tendrá 2 días más de vacaciones al año, 1 a determinar por el empresario al inicio del curso escolar y 1 a determinar por el trabajador. ~~2º.- El personal de servicios tendrá 2 días más de vacaciones al año, 1 a determinar por el empresario al inicio del curso escolar y 1 a determinar por el trabajador al inicio del curso escolar según lo establecido en la Disposición Transitoria cuarta de este convenio.~~

3º. Todo el personal complementario titulado y de administración y servicios tendrá derecho a disfrutar de 6 días consecutivos de los que tengan la condición de laborables, según el calendario laboral de la empresa donde preste servicios, de permiso retribuido durante el período navideño. También tendrá derecho a disfrutar de 3 días consecutivos en el período de Semana Santa-Pascua, igualmente de los que tengan la condición de laborables según el mencionado calendario laboral. En cualquier caso, el empresario podrá establecer turnos entre este personal a efecto de mantener los servicios en la empresa.

Comentario. No hay ninguna modificación. La aparente mejora es el fin del período transitorio anterior que acabó en 2008. En definitiva son 15 días adicionales para el personal titulado complementario y 17 para el resto del personal no docente.

Artículo 36 (antes era el 35). Parte proporcional. El personal que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones que por disposiciones legales le corresponda, según el tiempo trabajado durante el mismo.

CAPÍTULO III

Calendario Laboral

Artículo 37 (antes era el 36). Calendario Laboral. Dadas las características del sector, las empresas estarán obligadas a elaborar el calendario laboral al comienzo del curso escolar, no al inicio del año natural, previa consulta a los representantes de los trabajadores, quienes podrán emitir un informe al respecto. Este calendario deberá exponerse en lugar visible del centro de trabajo y se adaptará, si fuera necesario, a las fiestas laborales acordadas con posterioridad a la elaboración del mismo, por el Gobierno, las comunidades autónomas y los Ayuntamientos. En el calendario laboral figurarán las vacaciones del personal y los horarios de trabajo, que podrán ser adaptados cada curso a las necesidades del centro. Excepcionalmente y para el caso de impartición de materias optativas, así como, en los módulos de Formación Profesional, el tiempo de trabajo dedicado a actividad lectiva semanal podrá superarse siempre que se respeten los topes anuales lectivos y se vea compensado el exceso de horas durante el curso escolar.

Comentario. La emisión del informe para la elaboración del calendario laboral del centro **es una de las tareas más importantes que tienen que realizar los representantes sindicales**. En especial para distribuir y diferenciar el conjunto de horas no lectivas a trabajar, cuestión en la que son frecuentes los abusos.

Aunque no existe un modelo único, en función de los calendarios escolares de cada comunidad autónoma, e incluso provincia o localidad, sí puede establecerse, como ejemplo, un modelo simple que debería ajustarse a la realidad de cada caso concreto, al menos para Infantil y Primaria, y **unas pautas de cálculo y distribución**:

– Horas lectivas reales: 175 x 5 = 875 lectivas (mínimas en muchas comunidades).
– Días no lectivos dentro del calendario laboral (suponiendo actividad laboral desde el 1 de septiembre al 30 de junio). Aunque dependen del calendario lectivo suelen ser, al menos, 12 días entre principios de septiembre y finales de junio con jornada habitual de 5 horas, lo que supone 60 horas no lectivas.
– Permiso individual de formación de 20 horas del art. 37 (23 del Estatuto de los Trabajadores) salvo que se haga dentro del resto de la jornada.

En total suponen 955 horas como mínimo, quedando **pendientes** para completar la jornada anual **225 horas no lectivas como máximo** (pueden ser menos según calendarios concretos).

En la distribución de estas 225 horas **los representantes sindicales deberían plantear, con carácter previo a su distribución semanal, cómo se compensa el exceso habitual de 25 horas lectivas** (ver comentario del artículo 26 sobre su posible consideración) **y el número de horas que se van a reconocer a efectos de correcciones y preparación de clase** (horas no lectivas según el artículo 25), a desarrollar dentro o fuera del centro.

Solamente después de **intentar al menos esa negociación interna** habría que calcular el número de horas restantes que quedan y su distribución semanal entre los períodos lectivos del curso, si bien hay que recordar que el artículo 26 da al empresario la capacidad de decidir en estas cuestiones en caso de discrepancia, **y no queda más vía de reclamación que la laboral o acudir al dictamen de la Comisión Paritaria**. Animamos a utilizar esta última, más cuando están por aplicar los nuevos derechos individuales de formación y los efectos de la LOMCE en algunos niveles educativos y, como ya hemos comentado anteriormente, existe el compromiso de crear una Comisión para estudiar las cuestiones relacionadas con la jornada, por la Disposición Transitoria 5ª del convenio, aunque éste está en vigor hasta fin de 2019.

CAPÍTULO IV

Permisos

Comentario previo a los cambios en este capítulo. El Estatuto de los Trabajadores ha introducido mejoras en relación con la maternidad, paternidad, adopciones, cuidado de niños y mayores… coherentes con los cambios introducidos en diversas Leyes (como la Ley de Igualdad) posteriores a 2007, fecha en que se acordó el V Convenio, El texto actual del VI Convenio ha incluido numerosas adecuaciones a estos cambios normativos, **aunque no recoge todos las intro-**

ducidos. Las modificaciones, generalmente positivas respecto del V Convenio, afectan además del artículo 32 sobre vacaciones, ya comentado, a los artículos 38, 40, 41, 42, 47 y 49 del VI Convenio. Puesto que, en general, todos estos artículos hacen referencia a la propia legislación vigente, consideramos necesario comentar que se suele corresponder con la redacción actual de los artículos 37.3, 37.4, 35.4bis y 37.5 (sobre permisos retribuidos), 46 (excedencias), 48 (suspensión con reserva del puesto de trabajo) y 48bis (suspensión del contrato de trabajo por paternidad) del Estatuto de los Trabajadores. **Aconsejamos por ello que cualquier persona afectada por las situaciones previstas en este articulado del convenio consulte dichos textos legales, que también contempla situaciones** (hospitalizaciones de larga duración, hijos prematuros…, por ejemplo) **que no se han incluido en el convenio.** En los apartados correspondientes se suelen hacer referencias más concretas a esta cuestión, pero los artículos 48 y 48 bis del Estatuto son de consideración general en estos supuestos.

Asimismo, las consecuencias positivas de esos cambios legislativos se desarrollan en la Ley General de la Seguridad Social, en su capítulo sobre Acción Protectora (artículos 133 a 136), que es conveniente consultar, junto a sus artículos sobre prestaciones por nacimiento de hijo, adopción… (artículos 182 a 190).

Insistimos en que las mejoras de los siguientes artículos son debidas a los cambios en la legislación general, a instancias de CCOO y UGT en su conjunto, y no del VI Convenio.

La presión que se está ejerciendo sobre las trabajadoras y trabajadores del sector como consecuencia de la nueva normativa, que no cubre las sustituciones hasta los 15 días, está creando con frecuencia problemas para su efectivo disfrute.

Artículo 38 (antes era el 37). Permisos retribuidos. Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1º. 15 días en caso de matrimonio.

2º. 3 días en caso de nacimiento o fallecimiento de hijo; o en caso de enfermedad grave, accidente grave, hospitalización o fallecimiento, del cónyuge o de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por alguno de estos motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 150 kilómetros, el permiso será de 5 días.

3º. 2 días por intervenciones quirúrgicas sin hospitalización que precisen reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

4º. ~~3º.~~ 1 día por traslado del domicilio habitual.

5º. ~~4º.~~ 1 día por boda de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que coincidirá con el día de la ceremonia.

6º. ~~5º.~~ Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

7º. ~~6º.~~ Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Comentario. El apartado 3, ahora introducido, se corresponde con lo previsto en el apartado b), del párrafo 3 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores. Este artículo del Estatuto debe ser conocido por prever otras situaciones además de las aquí comentadas, como, por ejemplo, las relativas al parto prematuro consideradas en el nuevo apartado 37.4.bis del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 39 (antes era el 38). Permisos no retribuidos. Cualquier trabajador podrá solicitar hasta 15 días de permiso sin sueldo, por curso escolar. La empresa tendrá que conceder este permiso si el mismo se solicita con 15 días de antelación y el disfrute de dicho permiso, en el caso del personal docente, no coincide con otro trabajador del mismo nivel, y en el caso del personal no docente, no coincide con cualquier otro trabajador de la misma rama de dicho grupo.

Este permiso se disfrutará, como máximo, en 2 períodos, aunque entre ambos no se agote el tiempo total previsto en el párrafo anterior.

Artículo 40 (antes era el 39). Maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural. Los trabajadores tendrán derecho a su retribución total durante la suspensión de contrato derivada de maternidad, paternidad, adopción, acogimiento permanente o preadoptivo, o riesgo durante el embarazo o lactancia natural, siempre que se cumplan los requisitos que establece la legislación vigente en cada uno de los casos.

Comentario. Adaptación del título al contenido real del texto y aplicación de la legislación general vigente a la que hacemos referencia en el comentario previo a este capítulo (antes del artículo 38).

Artículo 41 (antes era el 40). Lactancia. Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, retribuida, que podrán dividir en 2 fracciones. Este permiso sólo podrá ser ejercido por uno

de los progenitores en caso de que ambos trabajen. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Mediante acuerdo entre empresa y trabajador, el derecho recogido en el párrafo anterior, podrá acumularse en jornadas completas, disfrutándose, de una sola vez, inmediatamente después de que finalice la baja por maternidad. El personal en pago delegado podrá acumular el tiempo de lactancia, siempre que exista un acuerdo al respecto entre la Administración educativa correspondiente y las organizaciones empresariales y sindicales por mayoría de su respectiva representatividad, o así se contemple en las Instrucciones o resoluciones administrativa dictadas al efecto.

La concreción horaria y el periodo de disfrute del permiso de lactancia corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria, debiendo preavisar al empresario con 15 días de antelación, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia.

Comentario. Los cambios responden a la adaptación al artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 42 (antes era el 41). Cuidado de menores o familiares que no puedan valerse por sí mismos. Los trabajadores que tengan a su cuidado a un menor de ~~6~~ 8 años o a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, podrán reducir su jornada de trabajo diaria, con disminución proporcional del salario entre, al menos, un ~~tercio~~ octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa ~~Este permiso no podrán disfrutarlo simultáneamente 2 trabajadores de la empresa por el mismo sujeto causante.~~

La concreción horaria de la reducción de jornada corresponde al trabajador, quien deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria

Comentario. Los cambios responden a la adaptación al artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores. La letra diferente corresponde a cambios respecto del texto inicial firmado por subsanación del mismo a requerimientos de la autoridad laboral el pasado10 de julio. Es conveniente conocer el texto completo de este apartado 37.5 del Estatuto, por incluir otros supuestos que no aparecen en el texto del convenio **como la atención a las personas con discapacidad o las previsiones para situaciones de hospitalización de larga duración.**

CAPÍTULO V

Cursos y exámenes de los trabajadores

Artículo 43 (antes era el 42). Cursos. Cuando la empresa organice cursos de perfeccionamiento y el trabajador los realice voluntariamente, los gastos de matrícula, desplazamientos y residencia correrán a cargo de aquélla. En el caso de que el trabajador disfrutara de becas o ayudas, tanto públicas como privadas, el centro abonará tan sólo la diferencia entre el importe de ésta y los gastos anteriormente mencionados.

Los empresarios facilitarán el acceso a cursos para el personal contratado que desee el aprendizaje de la lengua de la comunidad autónoma donde radique la empresa educativa.

El personal que asista a cursos de perfeccionamiento, previo permiso del empresario, tendrá derecho a percibir su retribución durante su duración.

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta 5 años.

Para el disfrute de este permiso el trabajador deberá solicitarlo con un preaviso mínimo de un mes, salvo que por circunstancias justificadas se requiera de menos plazo para su solicitud. Deberá constar expresamente su concesión por parte de la empresa.

Tendrán esta misma consideración los permisos individuales concedidos al amparo del Acuerdo Nacional para la Formación Continua.

Comentario. Los términos del texto son **confusos** y choca la redacción anterior con el derecho laboral general previsto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, que según el 23.2 deberían quedar mejor clarificados en la negociación colectiva, lo que creemos que no se ha hecho adecuadamente, en un tema que la experiencia anterior enseña que ha sido complejo de aplicar y donde ha sido habitual "obligar" a la realización de cursos, con frecuencia en momentos de descanso semanal. Nos tememos que seguirá siendo así por muchos años si a través de la Comisión Paritaria no se concretan mejor estas cuestiones, **lo que solicitamos hacer a los representantes sindicales cuando existan razones para ello.** Parece rebajarse la responsabilidad de financiación por parte de las empresas.

Hay que comentar, además, que el nuevo derecho individual a la formación, de 20 horas, afecta a todas las trabajadoras y trabajadores del sector, independientemente de las funciones que realicen y que queda constancia, en positivo o en negativo si no se realiza, de la formación adquirida, **lo que debe ser conocido por el personal no docente.**

Artículo 44 (antes era el 43). Exámenes oficiales. Para realizar exámenes oficiales, el trabajador tendrá la correspondiente licencia, con derecho a retribución, debiendo justificar tanto la formalización de la matrícula como haber asistido a dichos exámenes.

CAPÍTULO VI

Excedencias, suspensión del contrato y jubilaciones

Artículo 45 (antes era el 44). Clases de excedencia. La excedencia podrá ser voluntaria, forzosa o especial, en los términos previstos en los artículos siguientes. En todos los casos el trabajador no tendrá derecho a retribución, salvo lo establecido en el capítulo correspondiente a derechos sindicales.

Artículo 46 (antes era el 45). Excedencia forzosa. Serán causas de excedencia forzosa las siguientes:

1ª. Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

2ª. Por el ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la organización sindical a la que pertenezca el trabajador tenga representatividad legal suficiente en el ámbito del presente convenio.

3ª. Durante el período de un curso escolar para aquellos trabajadores que deseen dedicarse a su perfeccionamiento profesional después de 10 años de ejercicio activo en la misma empresa. Cuando este perfeccionamiento sea consecuencia de la adecuación de la empresa a innovaciones educativas, el período exigido de ejercicio activo quedará reducido a 4 años.

Comentario. La publicación de la LOMCE y las exigencias que de ella se derivan hacen que el párrafo 3 de este artículo pueda ser importante para muchas personas.

Artículo 47 (antes era el 46). Excedencia especial. Serán causas de excedencia especial las siguientes:

1ª. Excedencia especial, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. En este caso la excedencia no será superior a 3 años.

2ª. Excedencia especial para atender al cuidado de cada hijo, por naturaleza, por adopción o por acogimiento permanente o preadoptivo, en los términos previstos en la

legislación vigente. Cuando el padre y la madre trabajen en el mismo centro de trabajo, ~~sólo uno de ellos podrá disfrutar de esta excedencia especial.~~ El empresario, ~~por razones justificadas de funcionamiento, puede limitar el disfrute de esta excedencia a solo uno de ellos, que podrá disfrutar de esta excedencia especial. Siempre que este derecho se genere por el mismo causante~~ podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Comentario. El artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores contiene una regulación más pormenorizada de este derecho (posibilidad de fraccionamiento temporal, plazos…) que debe ser consultada por las personas interesadas y que no se ha incorporado al texto del VI Convenio. La modificación inicialmente firmada se ha modificado a instancias de la autoridad laboral, por escrito de subsanación del 10 de julio figurando con letra diferente el nuevo texto.

Artículo 48 (antes era el 47). Reserva del puesto de trabajo. El trabajador que disfrute de excedencia forzosa o especial tiene derecho a reserva del puesto de trabajo, cómputo de la antigüedad adquirida durante el tiempo que aquella dure y a reincorporarse al mismo centro de trabajo una vez terminado el período de excedencia.

También tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad adquirida, el trabajador que esté en situación de excedencia voluntaria, en los términos previstos en el artículo siguiente, cuya excedencia esté motivada por su incorporación como cooperante a un proyecto de cooperación para el desarrollo o de ayuda humanitaria internacional.

Desaparecida la causa que motivó la excedencia, el trabajador tendrá 30 días naturales para reincorporarse al centro de trabajo y, caso de no hacerlo, causará baja definitiva en el mismo.

La excedencia forzosa deberá ser automáticamente concedida, previa presentación de la correspondiente documentación acreditativa.

Artículo 49 (antes era el 48). Excedencia voluntaria. La excedencia voluntaria se podrá conceder al trabajador previa petición por escrito, pudiendo solicitarlo todo el que tenga, al menos, 1 año de antigüedad en la empresa y no haya disfrutado de excedencia durante los 4 años anteriores.

Dicha excedencia empezará a disfrutarse el primer mes del curso escolar, salvo mutuo acuerdo para adelantarlo.

El permiso de excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de ~~1 año~~ 4 meses y un máximo de 5 años.

Comentario. El cambio, que es significativo por facilitar mejor el retorno al poderse

producir dentro del curso en caso de necesidad de esta modalidad de excedencia y por posibilitar la utilización de contratos de trabajo adecuados por parte del sustituto, responde a la redacción actual del art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 50 (antes era el 49). Reingreso en la empresa. El trabajador que disfrute de excedencia voluntaria sólo conservará el derecho al reingreso si en el centro de trabajo hubiera una vacante en su especialidad o categoría laboral. Durante este tiempo no se le computará la antigüedad.

El trabajador deberá solicitar el posible reingreso al menos con 1 mes de antelación a la fecha de finalización de la excedencia, salvo acuerdo con la empresa.

Artículo 51 (antes era el 50). Incapacidad Temporal e Invalidez Permanente. En el supuesto de incapacidad temporal, el contrato permanecerá suspendido durante todo el tiempo que dure la misma, incluso en el período que la empresa haya dejado de cotizar a la Seguridad Social.

En el supuesto de Invalidez Permanente Total para la profesión habitual, Invalidez Absoluta o Gran Invalidez, el contrato permanecerá suspendido durante 2 años a contar desde la fecha de la resolución que la declaró si a juicio del órgano de calificación la situación de incapacidad del trabajador va a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el tiempo de suspensión se computará la antigüedad.

Artículo 52 (antes era el 51). Jubilaciones. ~~Se establece la jubilación obligatoria a los 65 años para todos los trabajadores afectados por este convenio, en el marco de la política de fomento de la estabilidad y calidad de la contratación contemplada en el presente convenio y resto de la normativa aplicable. No obstante, aquellos trabajadores que no tengan cubierto el plazo legal mínimo de cotización que les garantice la jubilación, podrán continuar en la empresa hasta que se cumpla dicho plazo o tal requisito.~~ El trabajador se jubilará de manera ordinaria según los requisitos establecidos en la legislación vigente, aplicable al efecto.

La jubilación podrá tener efecto al final del curso escolar si hubiera acuerdo entre el empresario y el trabajador.

Los empresarios y sus trabajadores, de mutuo acuerdo, podrán tramitar los sistemas de jubilaciones anticipadas previstas en la legislación vigente.

Comentario. La frase tachada es una muestra del retroceso que se está produciendo en relación con las jubilaciones, simplemente remitiéndose a una legalidad cambiante (como vemos de nuevo estos días) y dispersa en diversas normativas. Hay que resaltar que, hasta la llegada de este Gobierno, los cambios

realizados siempre habían sido consensuados con las organizaciones sindicales y patronales en el Marco del Pacto de Toledo.

La legislación vigente, y cambiante, a la que se remite el artículo es, especialmente, la Ley General de la Seguridad Social: artículos 160 a 166 en lo referente a jubilaciones y 47 a 50 sobre las pensiones contributivas (que es la parte que más va a cambiar), así como diversas disposiciones adicionales y transitorias, en especial las D. Tran. 17ª y 22ª (sobre normas transitorias de la jubilación parcial) y las D. Tran 20ª y 21ª (sobre aplicación paulatina de la edad de jubilación, los años de cotización y aplicación de nuevos porcentajes).

TÍTULO IV
RETRIBUCIONES

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 53 del VI Convenio	Artículo 52 del V Convenio
Pago de salarios. Los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio quedan establecidos en las Tablas Salariales fijadas al efecto, en virtud de lo señalado en los siguientes apartados que se corresponden con la jornada anual señalada para las diferentes categorías. **1. Tablas salariales 2009 y 2010.** Las tablas salariales para los años 2009 y 2010, de conformidad con los PGE respectivos y dado que sus cuantías no se han visto afectadas por las decisiones de las Administraciones Públicas, son las establecidas en los Anexos II, III y VI de este convenio colectivo.	**Pago de salarios.** Los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio quedan establecidos en las Tablas Salariales que ~~constan en los Anexos II y III,~~ que se corresponden con la jornada anual señalada para las diferentes categorías.

Artículo 53 del VI Convenio (CONT.)	Artículo 52 del V Convenio (CONT.)
Aquellas comunidades autónomas en las que la Administración educativa no haya abonado los incrementos salariales reflejados en los PGE para los años 2009 y 2010, procederán, durante el periodo transitorio fijado hasta el 31 de diciembre de 2014, a regularizar los atrasos correspondientes a estos ejercicios en función de las decisiones administrativas aplicadas durante estos años sobre los salarios y complementos del personal docente. **2. Periodo Transitorio años 2011-2014.** No obstante lo anterior, en aquellas comunidades autónomas que por aplicación de los recortes salariales publicados en los PGE durante los años 2011 y 2012, hubieran minorado los conceptos salario y trienio que figuran en este convenio colectivo se respetará la cuantía global de los salarios aunque su distribución no se ajuste a las cuantías establecidas en este Convenio Colectivo. Se establece un periodo transitorio que se regirá por lo establecido en las Disposición Transitoria Primera. **3. Años 2015 a 2019.** La Comisión Negociadora aprobará las tablas salariales correspondientes a estos años en función de lo establecido en sus respectivos Presupuestos Generales del Estado para cada año.	

Artículo 53 del VI Convenio (CONT.)	Artículo 52 del V Convenio (CONT.)
El abono de estos salarios en la nómina del personal docente en pago delegado corresponde a la Administración educativa competente. En ningún caso las empresas titulares de los centros educativos asumirán el abono de estas cantidades correspondientes a este personal no estando obligadas a ello.	
El pago del salario se efectuará por meses vencidos, dentro de los 5 primeros días del mes siguiente y dentro de la jornada laboral.	El pago del salario se efectuará por meses vencidos, dentro de los 5 primeros días del mes siguiente y dentro de la jornada laboral.

Comentario conjunto al Artículo 53, Disp. Adicional 2ª, D. Transitoria 1ª, Disp. Final y Disposiciones Adicionales de las tablas salariales del 2009 al 2012. **Las grandes novedades de las regulaciones salariales del VI Convenio, el tema más controvertido del mismo, son la ausencia de Tablas Salariales para el profesorado en "Pago Delegado" desde el año 2011; la exoneración a las empresas de cualquier abono para este mismo personal; y la adaptación, en 2015, de las Tablas Salariales a lo dispuesto en el Anexo IV de los Presupuestos Generales del Estado (que es posible que sean incluso inferiores a los que existían en 2008). Esta situación demuestra la insuficiencia de la actual legislación educativa y explica la posición fundamental de CCOO: que el marco legislativo actual impide la negociación colectiva y debe modificarse durante la tramitación del Proyecto de LOMCE. Hay que recordar que, históricamente, la principal función de un convenio colectivo es fijar las tablas salariales de aplicación en el sector que regula.**

Esta situación de auténtico "desconcierto" ha sido puesta de manifiesto por CCOO en distintos estudios desde enero de 2011, fecha en la que ya planteó –en la Mesa de Concertada del Ministerio– la necesidad de adoptar medidas generales que impidiesen llegar al auténtico "caos" en que se ha convertido la regulación salarial del profesorado en "pago delegado". CCOO lamenta profundamente que, pese a esa advertencia y las demandas de nuevas reuniones de dicha Mesa (ya en mandato del PP) para plantear problemas en cuyo diagnóstico coincidimos, no se haya podido ni siquiera tratar la situación colectivamente con el Ministerio.

CCOO ha presentado a la LOMCE enmiendas (que se exponen más adelante) para resolver esos problemas que podían servir de base para consensuar textos comunes, pero ni siquiera se han estudiado conjuntamente, a pesar de que, insistimos, compartimos el diagnóstico. En el documento que remitimos al S.I.M.A., para el debate del problema de los salarios, CCOO manifestó que era necesaria una descripción previa de lo que había sucedido en estos años, para, a partir de su análisis, adoptar las medidas que solucionasen los problemas. En ella exponíamos:

- La diversidad de situaciones derivadas de la aplicación de lo dispuesto en la legislación educativa sobre analogía/equiparación del profesorado de la enseñanza concertada con el de la enseñanza pública (desde el artículo 124.3 de la L.G. de Educación de 1970 al 117.4 de la vigente LOE, pasando por el 49.4 de la LODE), creando complementos retributivos en todas las comunidades autónomas, a través de acuerdos que parten de distintos criterios e incluso de cantidades fijas que no tienen como referencia la equiparación.
- La diferente aplicación, en 2010, del primer R.D.-Ley de recortes, sin que se modificase el anexo IV de los Presupuestos Generales del Estado, que fijan **los mínimos de obligado cumplimiento para las comunidades autónomas** sobre módulos de conciertos (aunque todas ellas respetaron –en ese momento– los mínimos salariales fijados en los convenios del sector).
- La disminución de los módulos de conciertos a través de los P.G. del Estado de 2011 conllevó el inicio del caos y la interpretación por algunas comunidades (Extremadura y Galicia) de su "obligación" de reducir las tablas salariales **por debajo de las vigentes de 2008 para adaptarlas a los nuevos módulos.** En general, en las comunidades que definen sus propios módulos por niveles educativos no se produjeron problemas –todas menos Andalucía, Asturias (ya los tiene también), Aragón, Baleares, Canarias, Castilla y León y Extremadura–, en las cuales el complemento de comunidad se incluye en la partida de sueldos y cargas sociales; y existieron más tensiones en las carentes de módulos propios.
- Pero los sucesivos cambios derivados de los siguientes R.D.-Leyes, en especial de los nuevos recortes del R.D.-Ley 20/2012, han complicado aún más la situación, y las Consejerías empezaron a adoptar decisiones unilaterales, a veces contrarias a las que aplicaban hasta ese momento. Asturias y Galicia **han creado un 4° módulo específico para el complemento de la propia Comunidad –algo no definido en la legislación educativa actual– y aplican el sueldo que se derivaría del Anexo IV de los PGE–**; la Consejería de Educación de Andalucía –pese a la existencia de un acuerdo por el que las reducciones se harían solamente sobre el complemento andaluz– disminuyó unilateralmente salarios, trienios y complementos de dirección por debajo

de últimas tablas salariales vigentes, que son las del año 2008 (CCOO es la única organización que ha impugnado esa decisión de la Consejería, que está pendiente de juicio). **Las comunidades con módulos propios han tenido menos problemas porque estos les permiten cumplir los acuerdos autonómicos aplicando las cantidades del convenio e incrementos "a cuenta" y alterando solamente el valor del complemento autonómico.**

- El País Vasco redujo las cantidades fijadas en su propio convenio. La protesta sindical se saldó con una sentencia que dio la razón a la Consejería (aplicación de una normativa de rango legal superior) y, a su vez, garantizaba a los trabajadores la percepción de los salarios de su convenio, **dictaminando que son las empresas quienes deben abonar las diferencias económicas. Una sentencia extrapolable a todos los casos anteriores, aunque la responsabilidad sindical ha evitado la multiplicación de reclamaciones de cantidad, y que ha sido un elemento esencial que ha condicionado toda la negociación del VI Convenio.**
- A estos conflictos se suman otros problemas: mientras hay comunidades donde se han percibido cantidades "a cuenta del convenio", en otras no ha sido así, o se han retirado después; existe una situación de "alegalidad" en las 6 comunidades que ahora carecen de módulos propios porque **el "valor del módulo real"** del coste por unidad que se abona es muy superior al **"valor legal"** fijado en los PG del Estado (por ejemplo en 3º/4º de la ESO en Andalucía es un 50,4% superior)…
- Por otra parte, el convenio que se aplica en los centros concertados de Educación Especial sí tiene nuevas tablas salariales mediante la creación de una nueva figura: "el Salario Mínimo Garantizado", que entendemos resuelve los problemas planteados, pero que no quisieron firmar las patronales educativas.

Una explicación muy extractada de lo anterior figura en la Disposición Transitoria 1ª del VI Convenio. **CCOO cree que obligaba a intentar resolver los problemas, colectiva y previamente, en el marco de la legislación educativa, que es quien provoca el actual caos. Sin embargo, pensamos que lo firmado en el VI Convenio no solamente no resuelve nada, sino que puede colaborar a incrementar las dificultades. Comentamos, creemos y valoramos lo siguiente:**

- Se incorpora, de forma recurrente, de la frase ***"Las empresas, por tanto, no abonarán cantidad alguna por este concepto"*** (escrita para evitar la aplicación de la Sentencia del Tribunal Supremo sobre el derecho a percibir las tablas salariales del Convenio del País Vasco). **Dudamos de la legalidad de exonerar a las empresas de cualquier responsabilidad, dejando la aplicación del convenio en manos de terceros, no firmantes. Es un principio general de seguridad jurídica,** sobre todo desde el punto de vista de las Administraciones Educativas, **que traerá problemas que CCOO va a intentar clarificar.**

Creemos que crea dificultades adicionales en la ya difícil aplicación del artículo 117 de la LOE por parte de las Administraciones Educativas. Por otra parte, **esta misma frase se ha llevado a la Disposición Adicional 2ª** del Convenio, donde se mantiene que los trabajadores harán sus posibles reclamaciones, de forma conjunta, ante la empresa y la administración, a la que sin embargo se considera ahora, en definitiva, **única responsable del abono,** y pueden existir dificultades añadidas ante cualquier demanda (este comentario es extensible a los que figuran tras el artículo 62 bis –sobre la "Paga de Antigüedad– y 69 –sobre la Incapacidad Temporal–).

- Compartimos las tablas salariales de 2009 y 2010, que coinciden con lo que habíamos solicitado. **En las comunidades donde no se dieron cantidades "a cuenta" del Convenio, y la deuda acumulada de casi 5 años es importante,** nuestras organizaciones territoriales velarán porque se abonen los atrasos, para lo que existe un plazo **hasta finales del 2013** según se indica en el artículo 4 y en las disposiciones adicionales de los distintos años 2009 a 2012, **aunque existe una evidente contradicción entre las normas generales y lo dispuesto en el artículo 53.1 para el personal en "pago delegado",** donde el plazo de abono de atrasos se extiende hasta el fin del 2014. Sobre esta cuestión hay que recordar que las Administraciones educativas ya debieron disponer de esos fondos –que no consumieron– en dichos años.
- El Convenio dispone la adaptación, en el año 2015, de las cuantías y conceptos salariales básicos del personal en pago delegado (salario base, trienio, complementos por función y plus de residencia) en función de lo aprobado en los Presupuestos Generales del Estado para ese año. **CCOO reconoce que es el contenido que –con cautelas por nuestra parte– se aprobó en el SIMA.** Pero estamos obligados a comentar que el Proyecto de P.G.E. para 2014 **congela las cuantías de todas las partidas de los módulos de Conciertos Educativos.** Esto, **además de una nueva pérdida generalizada de poder adquisitivo en 2014,** supone que, salvo cambios radicales sobre la situación actual, no previsibles, **las Tablas Salariales que se publiquen en 2015 puedan ser inferiores a las del 2008.**
- **La regulación del período transitorio 2011-2014 es cuanto menos confusa,** nos tranquilizaría que la entendiesen los propios firmantes (la propia Tesorería General de la Seguridad Social ha pedido aclaraciones al respecto obligando a modificar el art. 4 una vez firmado el Convenio): Remite, en primer lugar, a que los firmantes y la Administración Educativa competente *"certificarán las retribuciones percibidas en el año 2011 y 2012 y adoptarán las medidas que conduzcan a que en los años 2013 y 2014 se adecuen las cantidades asignadas a los conceptos salariales básicos..."*. Remite, por tanto, a unos conceptos salariales básicos que no quedan definidos (no hay

tablas salariales de esos años); **obliga** a la participación de la Administración cuando hay Comunidades sin Mesa de Enseñanza Concertada y **elimina a los no firmantes de la "adopción de medidas"**, a las que normalmente tendrán derecho a participar en función de la normativa regulatoria de las Mesas de Concertada en las Comunidades en las que si existen. **En definitiva, una regulación que puede dejar en el "limbo" nuestra regulación salarial durante 4 años, a la voluntad de las decisiones de las Consejerías y de dudosa legalidad al reservar esta cuestión, que es materia clara de negociación colectiva, a las organizaciones firmantes del VI Convenio.**

Sin embargo no existe, como proponíamos desde CCOO, ninguna alusión al procedimiento a seguir si la administración educativa altera unilateralmente las tablas salariales en su Comunidad, o para adaptarlas a las previsiones de las correspondientes leyes de presupuestos de cualquier Comunidad Autónoma, como habíamos solicitado.

– La disposición que dice: *"Las cantidades que fuera necesario adecuar en los conceptos salariales básicos, se compensarán en los complementos retributivos autonómicos de forma que, en ningún caso, habrá reducción en los salarios brutos abonados en este periodo transitorio por la Administración Educativa competente"*, **nos parece bienintencionada, pero absolutamente inconcreta**. Si quiere decir que las reducciones se harán sobre los complementos autonómicos, choca con la situación real que hemos descrito anteriormente.

Más bien parece una forma de decir lo escrito en el **Convenio de Educación Especial, en el que si existen Tablas Salariales posteriores al 2010,** cuya adaptación ha sido la propuesta de CCOO también para este Convenio. En la misma se define un Salario Mínimo Garantizado en la que, en esencia (la fórmula real es más compleja) **las percepciones reales percibidas más el complemento autonómico tienen que ser superiores a las cantidades que figuran en las Tablas Salariales. Creemos que esta solución hubiera permitido tener Tablas Salariales de todo el período 2011-2014 y evitar la confusión actual.** La propia propuesta conjunta patronal en el SIMA se aproximaba mucho a esa idea (teníamos pegas por no contemplar algún concepto como la insularidad), pero han sido el resto de sindicatos quienes se han opuesto, tememos que con el único argumento de ser CCOO la organización proponente (nos llama la atención que UGT la firmara en aquel Convenio y no la haya apoyado en éste).

Todos los especialistas consultados consideran la inexistencia de Tablas Salariales **como algo inédito, y sin precedentes, en la negociación colectiva**. Recuerdan que los convenios nacieron, esencialmente, como un pacto de salarios y les cuesta trabajo comprender cómo un convenio no las tiene. Otra prueba a favor de que la solución de la actual problemática es otra.

- La frase final de la Disp. Transitoria 1ª sobre que *"las retribuciones de los años 2011, 2012 y 2013... serán remitidas a la Comisión Paritaria antes de finalizar el año 2013, para un control y seguimiento de lo dispuesto en esta Disposición Transitoria y para su incorporación al Convenio"*, también nos parece bienintencionada. **Pero tampoco tenemos claro cómo se pueden publicar las retribuciones**, más cuando en muchas ocasiones hemos manifestado nuestra disconformidad con lo que ocurre en cada Comunidad concreta, cuando han reducido los salarios por debajo de los vigentes en 2008. En todo caso, **CCOO velará porque se cumpla antes de final de año y se intenten dar garantías jurídicas a las percepciones para facilitar que no haya recortes sobre lo percibido.**
- Igualmente son regresivas las modificaciones de la Disp. Final del VI Convenio, **sobre "condiciones más beneficiosas"** (ver el comentario en la propia Disposición) en cuanto suponen la desaparición de cláusulas básicas de mantenimiento de los derechos adquiridos, que evitaba retrocesos, especialmente salariales. **La retribución total a la entrada en vigor del VI Convenio podrá ser reducida por sus propias normas y ya no serán respetadas las situaciones anteriores que sean más beneficiosas.** Es difícil creer a los firmantes cuando afirman que no se van a producir retrocesos **si han eliminado las cláusulas de salvaguarda del Convenio.**
- Aunque ni en el articulado general del Convenio ni en las disposiciones adicionales de los años 2009 a 2012 –contra nuestra opinión y como sería natural– **figuran los incrementos salariales de forma expresa, hay que indicar que estos son un 3% en todos los conceptos salariales de todas las categorías profesionales para 2009 y un 0,3% para el 2010 igualmente en todos los conceptos** (sueldo, trienios, complementos de función directiva, complemento de bachillerato y pluses de residencia e insularidad), que se corresponden con las modificaciones generales de los módulos de conciertos de ambos años (figuraban en la propuesta salarial patronal pero se eliminan del texto final). **Las Tablas Salariales de los años 2011 y 2012 congelan los salarios del 2010, pero no hay tablas para el Personal Docente en "pago delegado".**
- En relación con lo anterior compartimos que esos incrementos se apliquen al P.A.S., Personal Titulado Complementario y niveles NO Concertados, pero hemos de recordar que el primer bloqueo del VI Convenio, en 2009, se produjo porque las patronales no quisieron extender los incrementos de los P.G.E. a este personal. Posiblemente, de haberlo hecho entonces, la negociación hubiese sido más sosegada. No obstante manifestamos nuestra perplejidad porque los firmantes aludan, en el caso de las revisiones futuras para el P.A.S (ver Disposiciones de los años 2009 al 2012), a ***"la aplicación de la disposición adicional 29ª de la LOE",*** **–para la revisión de los módulos de conciertos y garantizar la**

gratuidad de la enseñanza en los Centros Concertados–, que está pendiente de desarrollo desde 2006, cuyo incumplimiento denunciamos reiteradamente en este texto y donde la gran mayoría de los firmantes están en la Comisión Técnica de Estudios, que no se ha reunido desde hace varios años, sin que conozcamos siquiera que hayan solicitado su convocatoria al actual Gobierno.

Artículo 54 del VI Convenio	Artículo 53 del V Convenio
Movilidad funcional interna en el grupo/subgrupo La movilidad funcional dentro del grupo/subgrupo no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral. Esta movilidad no podrá implicar una reducción salarial. No obstante, en supuestos acreditados de modificación de unidades o del concierto educativo se podrá proceder a la movilidad funcional dentro del Grupo I sólo limitada por la exigencia de la titulación académica o profesional necesaria, y el trabajador percibirá el salario que corresponda al subgrupo del nivel educativo al que quede adscrito.	~~**Trabajos de superior categoría.–** Cuando se encomiende al personal, siempre por causas justificadas, una función superior a la correspondiente a su categoría profesional, percibirá la retribución correspondiente a aquélla en tanto subsista la situación.~~ ~~Si el período de tiempo de la mencionada situación es superior a 6 meses durante 1 año u 8 meses durante 2 años, el trabajador podrá elegir estar clasificado en la nueva categoría profesional que desempeñe, salvo necesidades de titulación, percibiendo en este caso, la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.~~

Artículo 55 del VI Convenio	Artículo 54 del V Convenio
Movilidad funcional externa al grupo profesional. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores. Las demás condiciones serán las que establezca la legislación vigente en cada momento.	~~**Trabajos de inferior categoría.–** Si por necesidades imprevisibles de la empresa, ésta precisara destinar un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos correspondientes a su categoría profesional. Esta situación se plasmará por escrito en un acuerdo precisando, siempre que sea posible, la temporalidad de la situación, haciendo referencia a este artículo y con el conocimiento de los representantes legales de los trabajadores.~~

Comentario conjunto a los artículos 54 y 55. La movilidad funcional está regulada por el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y **permite la realización de funciones distintas a las del contrato de trabajo.** La nueva legislación permite ampliamente el desempeño de nuevas funciones **dentro del mismo grupo profesional.** Tal y como estaba en la primera propuesta patronal, donde no había subgrupos, se podría cambiar de personal de cocina a personal de servicios generales, por ejemplo. Por eso **CCOO se opuso y defendió que hubiese subgrupos** (ver comentario conjunto al artículo 10 y al Anexo I) dentro de unos grupos profesionales que deben regirse legalmente –según el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores–, por criterios de cualificación profesional para evitar actuaciones discrecionales como al final ha quedado provisionalmente (de ayudante de cocina a cocinero, o en el mismo subgrupo de personal docente). No obstante, la alusión a grupo/subgrupo del título del artículo 54 es confusa. La provisionalidad se debe a la obligación de adaptarse a las nuevas normas laborales y han quedado **a expensas de lo que decida una comisión formada por los firmantes del convenio** (ver disposición transitoria sexta).

Con **más restricciones,** esa movilidad funcional se puede hacer en un grupo distinto de aquel por el que se ha sido contratado (por ejemplo funciones administrativas por personal docente o titulado complementario) y a esta cuestión es a lo que se refiere el artículo 55.

La movilidad funcional suele conllevar el desempeño de trabajos de categoría superior o inferior a las del contrato, **que es lo que se ha eliminado sin existir razones para hacerlo. Aunque en el convenio hayan desaparecido esos textos en la legalidad sigue siendo así.** El artículo 39 del Estatuto dispone que si se desempeñan funciones de superior categoría se percibirá el salario de la misma, y que al cabo de esos plazos se puede optar al ascenso; y que si se desempeñan funciones inferiores se tiene derecho a mantener el salario.

Artículo 56 (antes era el 55). Anticipos de salario. El trabajador tiene derecho a percibir anticipos a cuenta de su trabajo, sin que pueda exceder del 90% del importe del salario mensual. Para los trabajadores incluidos en pago delegado el empresario tramitará la petición ante la Administración para que la misma satisfaga dicho anticipo.

Artículo 57 (antes era el 56). Empresas educativas de titularidad no española. Las retribuciones del personal de nacionalidad española que preste servicios en empresas educativas de titularidad no española radicadas en España, no podrán ser inferiores a las que perciba el personal de su categoría de la misma nacionalidad que la del titular de la empresa, ni tampoco inferiores a las señaladas en este Convenio.

Artículo 58 (antes era el 57). Trienios. Por cada trienio vencido el trabajador tendrá derecho a percibir la cantidad que a tal efecto se indica en las Tablas Salariales. El importe íntegro de cada trienio se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento.

Artículo 59 (antes era el 57). Cómputo de antigüedad. La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la de ingreso del trabajador en la empresa.

Comentario conjunto a los artículos 58 y 59. Con la fecha de reconocimiento de la antigüedad se producían conflictos frecuentes al entender muchas empresas que el ingreso del trabajador en la empresa era la del contrato indefinido (era frecuente no computar la antigüedad si mediaban 20 días entre contratos).

Recientes sentencias del Tribunal Supremo han clarificado esta cuestión, después de la publicación del V Convenio, y debe tenerse en cuenta el tiempo real efectivo **desde el primer contrato** que figure en la Vida Laboral si ha existido continuidad en la empresa. Desde CCOO hemos hecho distintas campañas de reclamación en los últimos años –frecuentemente de "oficio" por acuerdos con las administraciones educativas– y **lo normal ha sido corregir la fecha de cómputo de antigüedad y, habitualmente, que se reconozca un número superior de trienios y se abone el año de atrasos al que hay derecho.**

En caso de que siga existiendo personal al que no se le reconoce la fecha de ingreso real a efectos de cómputo, con ese criterio del Tribunal Supremo **debe reclamarlo** (en nuestros sindicatos provinciales existen formularios específicos para ello).

Además, recordar que el valor de los trienios forma parte del conflicto general sobre salarios, y que existen Comunidades donde su valor actual es inferior al de las tablas del año 2008, las últimas del desarrollo del V Convenio.

Artículo 60 (antes era el 59). Pagas extraordinarias. Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, percibirán como complemento periódico de vencimiento superior a 1 mes, el importe de 2 gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario, antigüedad y complementos específicos. Se harán efectivas antes del 1 de julio y del 23 de diciembre de cada año.

Al personal que cese o ingrese en la empresa en el transcurso del año, se le abonarán las gratificaciones extraordinarias, prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio.

Artículo 61 (antes era el 60). Prorrateo de pagas. De común acuerdo entre el empresario y los trabajadores podrá acordarse el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias entre las 12 mensualidades.

Artículo 62 (antes era el 61). Paga extraordinaria por antigüedad en la empresa. Los trabajadores que cumplan 25 años de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a una única paga cuyo importe será equivalente al de una mensualidad extraordinaria por cada quinquenio cumplido.

~~Sin perjuicio del derecho establecido en el párrafo anterior, el procedimiento y calendario de abono de esta paga respecto al personal en régimen de pago delegado en los niveles concertados, será conforme a los Acuerdos autonómicos que se suscriban conforme a lo establecido en la Disposición Adicional octava del presente Convenio o en las Instrucciones o resoluciones que dicte la Administración educativa competente sobre dicho régimen.~~ (pasa parcialmente al artículo siguiente).

Comentario. Ver al final de artículo siguiente

Artículo 62 bis. Paga Extraordinaria por Antigüedad en la Empresa del personal docente en pago delegado (NUEVO). Sin perjuicio del derecho establecido en el artículo anterior, el personal en régimen de pago delegado percibirá este salario directamente de las administraciones educativas a través del pago delegado en función de las disponibilidades presupuestarias de los módulos de conciertos. Para facilitar el abono se estará a lo dispuesto en la disposición adicional 8ª, apartado 3b), y disposición transitoria octava.

El abono estará condicionado a que el mismo sea efectuado por la Administración Educativa correspondiente Las empresas, por tanto, no abonarán cantidad alguna por este concepto.

En todo caso, las resoluciones o instrucciones de la Administración competente o los acuerdos suscritos respetarán los derechos de los trabajadores que se hayan generado durante el periodo de aplazamiento.

Comentario común a los artículos 62, 62 bis, Disp. Adicional 8ª, apartado 3, Disp. Adicional 11ª, Disp. Transitoria 2ª y Disp. Transitoria 8ª. La "Paga Extraordinaria por Antigüedad en la Empresa", una de las 3 grandes cuestiones planteadas en el SIMA (Servicio de Intermediación, Conciliación y Arbitraje) vino a sustituir en el IV Convenio del sector, del año 2000, al "Premio de Jubilación" acordado en el artículo 14 del **I Convenio Colectivo Nacional de la Enseñanza de 1976, que se venía abonando sin problemas por las Administraciones Educativas** al personal en "Pago Delegado", aunque no estuviese recogido de forma expresa (tampoco lo están los trienios) en el art. 13.1.c) del Real Decreto de Conciertos Educativos (que desarrolló el 49.3 de la LODE) y cuyo texto se corresponde de forma exacta con el actual 117.3.c) de la LOE. Siempre se había entendido que este concepto está incluido en la expresión que lo regula: ***"Las cantidades pertinentes***

para atender al pago de los conceptos de antigüedad del personal docente…", una expresión formulada en plural y **que implica que en la LODE se preveía la existencia de más de un concepto de antigüedad** (trienios y premio de jubilación) que deben abonarse con cargo a la partida de "Gastos Variables" del concierto.

La sustitución del año 2000 se intentaba justificar por los entonces firmantes del IV Convenio como necesidad para una urgente adaptación a normas europeas. CCOO advirtió entonces, **fue un elemento clave en nuestra decisión de no firmar el IV Convenio,** que no existía la urgencia alegada (la mejor demostración de ello es que 13 años después **el Premio de Jubilación sigue existiendo, como opcionalidad alternativa a la "paga Extra"** en el Título sobre los centros educativos del **Convenio de Discapacidad,** en el que CCOO es el sindicato mayoritario). **Advertimos también que el cambio crearía problemas legales.**

Esta advertencia de futuros problemas legales se basaba en que **la "Paga Extra" aparecía como un concepto totalmente nuevo del convenio** (sin alusión al anterior premio de jubilación), **al que se le podían intentar aplicar las limitaciones presupuestarias del art. 117.6 de la Ley,** y, en todo caso, por no ser igual abonar algunas jubilaciones anuales que, de golpe, a todos los que tuviesen 25 años de antigüedad. Advertimos, desde CCOO, **que muchas Comunidades lo rechazarían** y, dada la jurisprudencia del Tribunal Supremo sobre los "Gastos Variables", **se iba a judicializar el tema y se podía poner en peligro la pervivencia de muchos centros,** si eran estos los que tenían que hacer frente a su abono por superarse las disponibilidades presupuestarias, en algo que se introducía como novedad del convenio.

Sobre el conflicto efectivamente generado baste recordar situaciones como la de Asturias o Andalucía. En ésta última hubo cientos de demandas individuales que se pronunciaron al final contra la Consejería, pero simplemente **"por defectos de forma" tras años de litigio,** al no demostrar la Consejería haber consumido la partida de "gastos variables" en cada centro concreto en que se producían demandas. **De haberlo hecho bien los condenados hubiesen sido los colegios.** Tras las sentencias, y 7 años después de la firma, llegó el Acuerdo para unas 5.000 solicitudes de abono de la "Paga Extra" pero, para que fuese posible, CCOO tuvo que incluir esta cuestión en un Acuerdo Económico y Social del conjunto de Andalucía.

Pero, en este momento, 13 años después, ya se han abonado las acumulaciones de demandas en todas las Comunidades y **la situación actual es la misma que cuando se abonaba el "Premio de Jubilación",** solo que adelantada al momento de los 25 años, en vez de esperar a la propia jubilación. **Por consiguiente ni hay nada nuevo en la situación actual, ni tiene ya la gravedad que tuvo al principio, ni a las empresas les puede pasar nada que no les pudiera ocurrir cuando ellas mismas propusieron la transformación con la oposición de CCOO.**

En este caso no se puede alegar como novedad la Sentencia del País Vasco.

Como planteamos de forma más detenida **en el comentario del artículo 69 sobre el complemento de Incapacidad Temporal,** si, ahora, existen dudas sobre la obligatoriedad de su aplicación será debido a que hay quien ahora interpreta la Ley de forma distinta. Insistimos en que es uno de los temas por los cuales **CCOO reclama que, puesto que nos encontramos ante un cambio de legislación, es el momento para que estas cuestiones queden muy claras en la LOMCE** y, eso determina las preguntas que queríamos formular al Ministerio. (ver art. 69).

Por eso no podíamos compartir la propuesta inicial de la Patronal de eliminar el actual derecho como norma de ámbito "estatal" y mandar toda la regulación de la "Paga" a las Comunidades Autónomas. Tampoco la regulación de abono formulada en la propuesta conjunta de los sindicatos firmantes, aunque colaborásemos, durante el debate suscitado en el SIMA, **en encontrar soluciones parciales, que pudiesen suspender temporalmente la percepción del abono, pero no la pérdida del derecho.**

El texto final firmado mantiene, y es positivo, el actual artículo 62, y gran parte de la regulación anterior –Disposición Transitoria 2ª (antes 1ª) salvo la finalización en 2015 de la alusión a mayores de 56 años.

Se incorpora en todos estos artículos, de forma recurrente, la frase *"Las empresas, por tanto, no abonarán cantidad alguna por este concepto",* que –como hemos expuesto en el **comentario al artículo 53 sobre salarios,** al que nos remitimos– **nos plantea dudas legales,** a la vez que dificultades adicionales sobre como se plantean posibles reclamaciones que la Disp. Adic. 2ª dice que han de ser conjuntas ante las empresas y la administración educativa.

Se respetan, **faltaría más,** los derechos de quienes lo hayan generado antes del 17 de agosto de 2013 (frase final del nuevo art. 62 bis y nueva disposición adicional 11ª). **Pero, siendo esto positivo, tiene la lectura, "sensu contrario", de que los propios firmantes ponen el derecho en cuestión para quienes lo generen a partir de esa fecha, dando "ideas" a las Consejerías.**

El nuevo artículo 62 bis, además de insistir en la misma frase de que las empresas no abonarán cantidad alguna, dice que la "Paga" se abonará ***"en función de las disponibilidades presupuestarias de los módulos de conciertos",*** **que es tanto como meterse directamente en la boca del lobo.**

El 62 bis remite también, **¡¡¡"para facilitar el abono"!!!,** a lo dispuesto en la disposición adicional 8ª, apartado 3b), y en la disposición transitoria octava.

Las novedades de la Disp. Adic. 8ª.3, además de repetir de nuevo que las empresas no estarán obligadas al abono, son **el aplazamiento de los efectos y la habilitación a la Paritaria.**

El aplazamiento de los efectos es de una enorme indefinición jurídica. Carece de toda precisión sobre su alcance y contenido (¿se refiere al abono?, ¿se refiere al

devengo?, ¿es temporal?, ¿es definitivo?, ¿no se computan determinados períodos?), que puede crear nuevos conflictos y cuyo alcance se debería delimitar de forma clara.

Por otra parte se habilita a **la Comisión Paritaria** (donde solamente están los firmantes y creemos que es materia de la propia negociación) para proceder conforme a la legislación vigente en el supuesto de ese "aplazamiento de los efectos de la paga", así como al seguimiento y estudio de los acuerdos que se pudieran alcanzar en las CCAA. Y que: *"En este caso en las CCAA las organizaciones patronales y sindicales más representativas del sector deberán firmar acuerdos sobre la Paga Extraordinaria por Antigüedad en la Empresa con las Administraciones Educativas".* **Será difícil obligar a las Administraciones Educativas a firmar acuerdos sobre la Paga cuando en muchas Comunidades no existen Mesas de la Enseñanza Concertada.**

Tampoco tenemos claro cómo se va a ***"facilitar el abono"*** si la Disp. Transitoria 8ª, aludida, dice que *"Cuando una Comunidad Autónoma justifique la insuficiencia de dotación presupuestaria anual para el abono... los efectos... quedarán inmediatamente aplazados hasta que... disponga de una nueva dotación presupuestaria anual... o hasta que las organizaciones... previa conformidad de la Administración Educativa competente, alcancen un acuerdo al respecto...".*

En definitiva, entendemos que el texto actual de la "Paga" es impreciso, pone en cuestión la pervivencia del derecho, y "da facilidades" a las Comunidades para que dejen de abonarla. El poco tiempo transcurrido desde la publicación del VI Convenio empieza, desgraciadamente, a darnos la razón. **Tras la firma hay nuevas Comunidades que ahora se plantean no abonar la "Paga",** e incluso las hay que opinan que, en su redacción actual, ha dejado de ser un concepto salarial y no tienen obligación de incluirla en el "Pago Delegado".

En el contexto del SIMA, CCOO ha colaborado para resolver esta cuestión. **Nuestra propuesta planteaba mantener lo esencial de la actual regulación añadiendo la previsión** de que si la administración educativa responsable **acredita de forma fehaciente** la ausencia de fondos, **según los criterios dimanantes de las sentencias sobre esta cuestión** (aplicación de las sentencias que dicen que tiene que ser de forma global y cada centro en concreto), **el derecho** a percibir la cantidad que pueda corresponder quedará **suspendido durante el ámbito temporal que se acuerde** por mayoría de las organizaciones legitimadas y la propia administración educativa, o por el ámbito temporal del convenio en defecto de acuerdo expreso; o, alternativamente, volver a la vieja redacción de la "Paga de Jubilación" (que es anterior a la LODE, se presupuestó en su momento y se mantiene en el convenio de Educación Especial).

Esa redacción introducía 3 elementos más precisos: la suspensión del abono (por plazo concreto o ámbito del convenio), la acreditación fehaciente de falta de fondos (que debe hacerse por la Administración y debe demostrase en función de

las leyes presupuestarias) y los criterios dimanantes de las sentencias (la jurisprudencia del Supremo dice que la Administración tiene que demostrar que ha consumido la partida de "Gastos Variables" en su totalidad y en cada centro en concreto).

Entendemos que era una forma de mantener el derecho y atender a situaciones límite. Pero fueron rechazadas por el resto de organizaciones.

Por último, comentar las enormes diferencias previstas para el abono de la partida de "Gastos Variables" por las Administraciones Educativas, que explican los distintos comportamientos entre ellas en base a que hayan revisado, o no (como ocurre con los P.G.E.) sus costes reales, y que van desde los 3.740,29 euros por unidad en Primaria que prevén los Presupuestos del Estado para 2014 a los 7.429,67 euros/unidad de Navarra. Datos que ponen de manifiesto la necesidad **de que se convoque,** aunque en ella no está CCOO, la –paralizada desde hace años– **Comisión Técnica para la aplicación de la Disp. Adic. 29ª de la LOE, que fue creada con esa finalidad de readaptar los módulos de conciertos, y donde están la inmensa mayoría de los firmantes del Convenio.**

Insistimos finalmente que la solución positiva a esta cuestión es la modificación del art. 117.3.c) de la LOE, que regula los "Gastos Variables" de los Conciertos Educativos, y que este es el momento apropiado, cuando se debate la LOMCE. CCOO ha propuesto en sus enmiendas, con la finalidad de aclarar esta cuestión, que la partida de "Gastos Variables", además de la antigüedad, sustituciones... prevea **"atender cualquier otro componente salarial o unipersonal reconocido a la entrada en vigor de la propia Ley".**

También, para posibilitar la negociación en las Comunidades que pretenden los firmantes, **las enmiendas de CCOO a la LOMCE plantean que se constituyan Mesas tripartitas de Enseñanza Concertada de ámbito estatal, y de cada una de las Comunidades Autónomas. En el ámbito de estas Mesas se podrán alcanzar acuerdos de carácter laboral** (complementos salariales, "paga"...) **o educativo** (ratios profesorado/unidad...).

Pero, pese a que son cuestiones suficientemente consensuadas en nuestro sector (apoyadas en el ámbito del Consejo Escolar del Estado), no parece que los firmantes consideren estas propuestas de interés.

Artículo 63 (antes era el 62). Retribución de jornadas parciales. Los trabajadores contratados para la realización de una jornada inferior a la pactada en este Convenio, percibirán su retribución en proporción al número de horas semanales contratadas. El personal docente percibirá su retribución en proporción al número de horas lectivas semanales contratadas. Este modo de cálculo del salario se establece sin perjuicio de la prestación del trabajo durante las horas no lectivas que le correspondan según su jornada total.

Artículo 64 (antes era el 63). Retribuciones proporcionales. Las retribuciones de los trabajadores que realicen su trabajo en distinto grupo, subgrupo o distinta categorías ~~profesional~~, se fijarán en proporción al número de horas semanales trabajadas en cada ~~categoría~~ uno de ellos. En el caso del personal docente, las retribuciones se fijarán en proporción al número de horas lectivas semanales trabajadas en cada nivel o categoría. En cualquier caso se respetarán las condiciones económicas del contrato laboral del trabajador.

Comentario. Es una mera adaptación técnica a los cambios en la clasificación profesional.

Artículo 65 (antes era el 64). Trabajo nocturno. Las horas trabajadas en el período comprendido entre las 22 horas y las 6 horas ~~o, cuando las características de la empresa lo requieran, entre las 23 horas y las 7 horas,~~ u otros horarios que deban pactarse por circunstancias especiales, tendrán la consideración de trabajo nocturno, y se incrementarán a efectos de retribución en un 25% sobre el salario. Esto no será de aplicación cuando el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Comentario. La frase tachada en letra diferente corresponde a una subsanación requerida por la autoridad laboral el pasado 10 de julio.

CAPÍTULO II

Complementos específicos

Artículo 66 (antes era el 65). Complemento por función. Los trabajadores a los que se les encomiende algunas de las categorías funcionales directivas descritas en el artículo 10, apartado 1.8 ~~11.~~, percibirán, mientras ejerzan su cometido, las gratificaciones temporales señaladas al efecto para cada nivel educativo en las Tablas Salariales, o aquel que se haya acordado expresamente, en aplicación de lo dispuesto en la Disposición Adicional octava de este Convenio.

En aquellos centros integrados por más de un nivel de enseñanza obligatoria, donde exista un único Director, Subdirector o Jefe de Estudios, estos percibirán, mientras ejerzan su cometido, el complemento por función señalado para el nivel de enseñanza obligatoria superior que exista en el centro.

Comentario. En relación con estos complementos debe considerarse la Disp. Adic. 8.2 sobre la posibilidad de establecer Acuerdos sobre Equipos Educativos en las Comunidades Autónomas. Es poco conocido que la Disp. Adic. 27ª.2 de la LOE establece que *"las Administraciones Educativas posibilitarán, para el ejercicio de la función directiva en los centros privados concertados, unas compensaciones económicas análogas a las previstas para los cargos directivos de los centros públicos de las mismas características".* No solamente no se ha avanzado en esa dirección, sino que existen Comunidades en las que se han rebajado estos complementos.

Artículo 67 (antes era el 66). Complemento de Bachillerato. El personal docente que imparta enseñanzas en el Bachillerato, percibirá como complemento de puesto de trabajo y en proporción a las horas dedicadas a esta etapa, el fijado al efecto en las tablas salariales.

CAPÍTULO III

Otros complementos

Artículo 68 (antes era el 67). Complementos retributivos autonómicos. En aquellas Comunidades Autónomas en donde las organizaciones legitimadas hayan acordado complementos retributivos, los trabajadores percibirán el mismo como complemento autonómico, y en las condiciones pactadas en los respectivos Acuerdos.

Artículo 69 (antes era el 68). Complemento por incapacidad temporal.

1º. Caso general: Todos los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal 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.

2º. Para el caso de profesores incluidos en la nómina de pago delegado de la Administración educativa correspondiente, la percepción del 100% de su retribución salarial total se extenderá a los 7 primeros meses de la Incapacidad Temporal.

3º. En cada caso de los señalados anteriormente, una vez superados los períodos respectivos indicados, se abonará el 100% de la retribución salarial total en proporción de 1 mes más por cada trienio de antigüedad en la empresa.

El abono del mencionado complemento por incapacidad temporal al personal en pago delegado estará condicionado a que el mismo sea efectuado por la Administración Educativa correspondiente. Las empresas, por tanto, no abonarán cantidad alguna por este concepto.

No obstante, cuando una Comunidad Autónoma modifique estas condiciones en función de sus presupuestos o de sus decisiones administrativas, las organizaciones empresariales y sindicales negociadoras de este Convenio Colectivo adaptarán este artículo en dicho ámbito a la nueva situación.

Comentario. **El Complemento por Incapacidad Laboral Temporal** (I.L.T.) –la percepción cuando se causa baja por enfermedad–, que es una de las 3 cuestiones más debatidas del Convenio y planteada en el SIMA (Servicio de Intermediación, Conciliación y Arbitraje) **tenía la misma regulación desde hace decenios. Al comienzo de los años 80, antes de la aprobación de la LODE y de la creación de la figura del "Pago Delegado"** ya existían al menos los actuales párrafos 1º y 3º (el de los 7 meses se incorpora algo después).

El concepto de cubrir las sustituciones del profesorado está recogido de forma expresa en el artículo 117.3.c) de la LOE, que reproduce textualmente lo ya dispuesto en el vigente art. 13.1.c) del Real Decreto de Conciertos Educativos (que desarrolló el 49.3 de la LODE). **Es decir, en el cálculo de las cantidades necesarias para atender este derecho ya se debió considerar tanto el valor del sustituto (que suele ser menor que el del titular por la antigüedad) como el valor de este complemento de ILT** (que se corresponde con la nómina habitual del "pago delegado"). Estas cantidades ya fueron transferidas a las Comunidades cuando se traspasaron las competencias y han sido actualizadas anualmente con los módulos de conciertos. No puede afirmarse, por tanto, que **ahora, de forma sobrevenida,** está limitada por el art. 117.6 de la LOE cuando afirma que *"la Administración no podrá asumir **alteraciones en los gastos de personal… derivados de los convenios colectivos".***

Esta introducción significa que, para CCOO, **no existe ninguna causa que justifique la alteración del contenido de este artículo.** La única explicación al comportamiento de algunas Consejerías, que han dejado de abonar el complemento, es que para los funcionarios docentes se ha limitado mucho este derecho y nos quieran aplicar, al margen del Convenio, sus mismas condiciones actuales. Y, de ser legal esa actuación, **el miedo de las patronales a su abono tras la citada Sentencia del País Vasco.**

De alterar un derecho de más de 30 años, se trataría de un curioso concepto de Homologación a la baja. Siempre se nos ha dicho que nuestras condiciones laborales se rigen por normas diferentes a las de los funcionarios. Es cierto. Pero, si las Consejerías cambian de opinión, CCOO **reclamará que sea para todo y que nos apliquen las mismas condiciones que a su personal interino que, por ejemplo, está empezando a percibir sexenios.**

Por otra parte, si ahora existen dudas sobre la obligatoriedad de su aplica-

ción será debido a que hay quien interpreta la Ley de forma distinta. **Es uno de los temas por los cuales CCOO reclama que, puesto que nos encontramos en un momento de cambio de legislación, estas cuestiones tienen que quedar muy claras.** También por eso CCOO pretendía, en las preguntas conjuntas al Ministerio, formular las siguientes:

- ¿Entiende el Ministerio que derechos relacionados con las sustituciones y la antigüedad existentes a la entrada en vigor de la LODE están incluidos en el artículo 49 de la misma y, por extensión están previstos en la actual redacción del apartado c) del 117.3 de la LOE.
- ¿Entiende el Ministerio que, en consecuencia, las cantidades previstas para el abono de estas cuestiones pueden considerarse finalistas y transferidas a las Comunidades Autónomas en el momento de la adquisición de sus competencias educativas?

El resto de organizaciones –especialmente las sindicales– no las han considerado necesarias. Pero si han introducido en el Convenio evidentes limitaciones a su percepción.

Tras el SIMA y el intercambio de textos, se ha limitado la pretensión patronal inicial de que esta cuestión pasara a regularse en las Comunidades Autónomas donde *"**se** firmarán "acuerdos por complemento de incapacidad temporal en los que se establezca el derecho de los trabajadores en pago delegado al mismo. **En estos acuerdos se fijarán las cuantías y los porcentajes de abono...**", además de condicionar ese abono "a que sea hecho efectivo por la Administración educativa correspondiente".*

Pero las **dos nuevas frases** que se incorporan al texto firmado se parecen bastante a lo anterior y, evidentemente, limitan el derecho actual. El último párrafo se limita a prever qué se hace si una Administración, sin ningún requisito previo altera la norma actual: ***"...cuando una Comunidad Autónoma modifique estas condiciones en función de sus presupuestos o de sus decisiones administrativas...".*** **Es decir, el mantenimiento del derecho queda condicionado totalmente a la voluntad de la correspondiente Consejería de Educación,** sin tener siquiera en cuenta que existen sentencias que delimitan esa actuación. Sobre la exoneración de cualquier abono, insistimos en las dudas legales sobre esta cuestión y nos remitimos al comentario sobre esta cuestión ya hecho tras los artículos 53 y 62 bis.

Como ya hemos dicho para la "Paga", hay **nuevas Comunidades** que ahora se plantean recortar el derecho, e incluso las hay que opinan que, en su redacción actual, ha dejado de ser un concepto salarial y no tienen obligación de incluirlo en el "Pago Delegado".

CCOO también ha colaborado para resolver esta cuestión. Nuestra propuesta durante las reuniones del SIMA **era similar a la expuesta para la "Paga Extra":** bajo los mismos criterios de demostración **fehaciente y según los criterios dimanantes de las Sentencias sobre esta cuestión, y suspender el abono durante el ámbito temporal que se acuerde** o por el ámbito temporal del convenio; y, además, que la cuantía correspondiente a este complemento se calculará con carácter retroactivo desde el momento en que se produjo la situación de I.T. y su compensación fue suspendida. **Pero también fue rechazada por el resto de organizaciones.**

Como hemos desarrollado en el comentario a la "Paga", por tratarse de la misma partida del módulo, insistimos en las enormes diferencias existentes en cuanto a los "Gastos Variables", **que explican el diferente comportamiento de las distintas Consejerías de Educación.** También en la necesidad de **modificar su actual regulación del art. 117.3.c) de la LOE,** reconociendo todos sus actuales componentes **y de cumplir lo dispuesto en la vigente Disp. Adic. 29ª de la LOE** para revisar los actuales módulos de Conciertos Educativos (ver comentario al final del artículo 62 bis).

Artículo 70 (antes era el 69). Plus de portero. El portero recibirá un plus correspondiente al 9 % del salario los 12 meses del año, si tiene a su cargo el encendido y cuidado de la calefacción, siempre que sea ésta de carbón u otros productos sólidos.

Artículo 71 (antes era el 70). Plus de residencia. Los trabajadores de Ceuta, Melilla, Baleares y Canarias percibirán como plus de residencia o insularidad, según los casos, los complementos señalados al efecto en el Anexo VI.

Los trabajadores que, a la entrada en vigor del presente Convenio, viniesen percibiendo por este concepto cantidades superiores a las establecidas en el Anexo VII, continuarán percibiendo esas cantidades como derecho "ad personam", no pudiendo ser reducidas ni absorbidas.

TÍTULO V
RÉGIMEN ASISTENCIAL

CAPÍTULO I

Prevención de riesgos laborales

Artículo 72 (antes era el 71). Seguridad en el trabajo. Las empresas y el personal afectado por este Convenio, cumplirán las disposiciones sobre seguridad en el trabajo, contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/95, de 8 de Noviembre), así como sus normas de desarrollo.

Artículo 73 (antes era el 72). Prevención de riesgos laborales. Reconociendo la importancia de la prevención de riesgos laborales, la mejora de la seguridad, la salud laboral y la calidad del ambiente de trabajo, los firmantes del presente Convenio se comprometen a fomentar su integración total en la actividad laboral a través de la formación, la utilización de técnicas de prevención y la mejora de las condiciones de trabajo en general.

Artículo 74 (antes era el 73). Delegados de prevención. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Serán designados por y entre los representantes de los trabajadores, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo 34 de la Ley 31/95.

En las empresas de hasta 30 trabajadores, el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de 31 a 49 trabajadores, habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

En las empresas de 50 o más trabajadores, los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores, con arreglo a la escala establecida en el artículo 35.2 de la Ley 31/95.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades, así como las garantías y sigilo profesional, se estará a lo previsto en los artículo 36 y 37 de la Ley 31/95.

En las empresas que cuenten con 50 o más trabajadores, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada Ley, por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención de la otra.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las competencias y facultades que se establecen en el artículo 39 de la Ley 31/95.

El crédito horario de los Delegados de Prevención será el que les corresponde como representantes de los trabajadores en esta materia específica, y, además, el necesario para el desarrollo de los siguientes cometidos:

a) El correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
b) El correspondiente a reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.
c) El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.
d) El destinado para acompañar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas al centro de trabajo.
e) El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de los trabajadores.
f) El destinado a su formación.

Las empresas facilitarán a los Delegados de Prevención la formación necesaria para el adecuado desarrollo de sus funciones, o facilitarán, dentro de su actividad laboral, el tiempo necesario para ello.

Artículo 75 (antes era el 74). Revisión médica. Las empresas garantizarán una revisión médica anual, que tendrá carácter voluntario para los trabajadores.

Artículo 76 (antes era el 75). Enfermedades profesionales. La Comisión Paritaria estudiará en el marco que establezcan los Reglamentos de desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la creación de un servicio especializado de enfermedades profesionales, tales como:

a) Enfermedades neurológicas crónicas.
b) Patologías otorrinolaringológicas.
c) Enfermedades infecto-contagiosas crónicas.
d) Alergias crónicas.
e) Etcétera.

A tal efecto, y si es el caso, la Comisión Paritaria se dirigirá a los organismos competentes, instándoles a la creación de dicho servicio.

Comentario conjunto a los artículos 72 a 76. La legislación sobre riesgos laborales ha tenido una positiva evolución en los últimos años tras la publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Una de las responsabilidades de los representantes sindicales es velar para que se cumpla lo dispuesto en este articulado y en el Estatuto sobre delegados de prevención y su funcionamiento efectivo

porque aún es deficiente en muchos aspectos (por ejemplo pocas empresas dan la formación en prevención adaptada para los nuevos contratos que indica la ley). En un contexto de recortes sanitarios, crecientes dificultades para hacer sustituciones en los colegios y prórroga de la edad de jubilación la prevención en la salud es cada vez más importante.

En este mismo sentido hay que valorar la importancia del servicio especializado en enfermedades profesionales comprometido en el artículo 76, **pero que 6 años después de publicado el V Convenio aún no se ha creado.**

Artículo 77 (NUEVO). Órgano Paritario Sectorial para la promoción de la Seguridad y Salud en el trabajo en el Sector de las Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos. Se constituirá un órgano específico para la promoción de la seguridad y salud en el trabajo de carácter paritario y ámbito estatal en el sector de las Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos, que desarrollará programas con el objetivo de divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como sobre los derechos y obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores, y la promoción de actuaciones preventivas.

Este órgano asumirá todas las competencias contempladas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, y disposiciones de desarrollo, en su caso, y realizará cuantas actuaciones acciones, planificación visitas, proyectos, informes, etc., sean precisos así como una evaluación anual para analizar los efectos preventivos de los programas.

El órgano se denomina "Órgano Paritario Sectorial para la promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el sector de las empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos".

La sede del Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el sector de las Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos, se establece en el domicilio social de EDUCACIÓN y GESTIÓN (EyG).

El Órgano Paritario está compuesto por las organizaciones firmantes del presente convenio, y deberá tener al menos un representante por cada una de dichas organizaciones, siendo igual el número de componentes tanto por la parte social, como por la parte patronal.

En la primera reunión que se celebre se designará un Presidente y un Secretario de entre sus miembros, recayendo siempre la Presidencia en un representante de la Patronal y la Secretaría en un representante de las organizaciones sindicales.

Los representantes señalados en el párrafo anterior podrán acudir a las reuniones acompañados de los asesores que estimen necesarios.

Los miembros del Órgano Paritario serán designados y sustituidos, en su caso, de una parte por las distintas organizaciones empresariales que componen este órgano, y de otra parte, por las distintas organizaciones sindicales que componen este órgano. Sus miembros ejercerán su mandato de representación por un periodo de cuatro años, pudiendo ser reelegidos por un periodo de igual duración.

Comentario. La creación de este Órgano es una adaptación a la legislación actual en salud y prevención –no una mejora del Convenio– que tiene dotación económica estatal para su adecuado funcionamiento y el desarrollo de sus programas de actuación.

La Federación de Enseñanza de CCOO ha sido pionera, y es reconocida, en los trabajos sobre salud laboral en centros educativos y en el ámbito global de la enseñanza privada. Hemos elaborado numerosos estudios y realizado publicaciones sufragados por la propia Federación, o acogidos a convocatorias públicas de investigación en prevención y salud laboral.

Sin embargo, los firmantes han decidido que solamente quienes suscriben el Convenio pueden estar en este Órgano –que no tiene nada que ver con la interpretación del convenio–, sino cuya misión es velar por la salud de todas y todos, prescindiendo de nuestra experiencia y capacidad de aportar en un campo que nos es propio, e impidiendo nuestro acceso a la financiación pública para poder seguir desarrollando estudios.

CAPÍTULO II

Mejoras sociales

Artículo 78 (antes era el 76). Ropa de trabajo. Las empresas proporcionarán al personal de servicios y al personal técnico de talleres o laboratorios, ropa de trabajo una vez al año.

El personal docente, a petición propia o por ser costumbre ya implantada, recibirá una bata al año, con obligación de usarla durante las actividades docentes. El profesorado de Educación Física, o que ejerza como tal, recibirá un chándal y calzado deportivo una vez al año.

Comentario. Hay que recordar que, en su momento, la Comisión Paritaria resolvió que este derecho afecta a todas las personas implicadas. Por ejemplo, todo el profesorado que imparte educación física en Infantil o en Primaria la debe tener.

Artículo 79 (antes era el 77). Ayudas al estudio. Las empresas educativas comprendidas en los ámbitos de aplicación de este Convenio mantendrán, para el personal afectado por el mismo y para sus hijos, un régimen de ayudas al estudio consistente en la preferencia de plaza en puesto escolar y en la gratuidad de enseñanza, tal y como se detalla en los 2 artículos siguientes.

Artículo 80 (antes era el 78). Preferencia de plaza en puestos escolares. La preferencia de plaza en puesto escolar se considera respecto a la empresa del trabajador, siempre que éste tenga una dedicación al menos igual a la mitad de la jornada laboral anual, para cualquier nivel educativo de los allí impartidos y si así lo permiten las características propias de la empresa.

Son beneficiarios de esta ayuda:

a) Los trabajadores afectados por este Convenio.
b) Los hijos de los mismos.
c) Los hijos huérfanos de aquellos trabajadores que al fallecer tuvieran una antigüedad superior a 2 años.
d) Los hijos de los trabajadores en situación de excedencia forzosa excepto el caso contemplado en el artículo ~~45.1~~ 46.1.

Artículo 81 (antes era el 79). Enseñanza gratuita. Se establece un régimen de gratuidad según los siguientes criterios:

1º. La gratuidad total se refiere a la enseñanza reglada y a las actividades complementarias organizadas directamente por la empresa, para todos y cada uno de los niveles educativos señalados en el artículo 2, y afecta a todas las empresas educativas que se rigen por este Convenio.

2º. Los trabajadores en todo caso, deben tener una dedicación al menos igual a la mitad de la jornada laboral anual.

3º. Son beneficiarios de esta ayuda:

a) Los trabajadores afectados por este Convenio respecto a su propio centro de trabajo.
b) Los hijos de los mismos, con independencia del centro educativo donde realicen sus estudios.
c) Los hijos huérfanos de aquellos trabajadores que al fallecer, tuvieran una antigüedad superior a 2 años.
d) Los hijos de los trabajadores en situación de excedencia forzosa, excepto el caso contemplado en el artículo 46.1 ~~45.1.~~

4º. El fondo total de plazas de gratuidad por cada nivel de los señalados, será:

a) Preescolar, Educación Infantil, 1er. ciclo de E.S.O. (sin concertar), 2º ciclo de

E.S.O., Bachillerato, F.P. de Grado Medio, F.P. de Grado Superior, Programas de Garantía Social, Programas de Cualificación Profesional Inicial o su equivalente conforme a la legislación vigente, E.P.A.: 2%.

b) Educación Primaria y 1er. ciclo de E.S.O. (con concierto): 3%.

Los hijos de los trabajadores tendrán derecho a enseñanza gratuita, en el propio centro de trabajo, aunque se superen los porcentajes señalados.

Los hijos de los trabajadores de otros centros, únicamente tendrán derecho a la enseñanza gratuita, siempre que los porcentajes señalados en el párrafo anterior, no hayan sido cubiertos con hijos de profesores del propio centro.

Se establece un máximo del 15% de alumnos becados en el Primer Ciclo de Educación Infantil, fijándose una beca del 50% de la actividad del mismo. Únicamente esta parte es la susceptible de ser becada a través de este artículo, distribuyéndose la cuantía de esta beca entre el número de alumnos becados para este Ciclo.

5º. Los trabajadores estarán obligados a solicitar las ayudas al estudio que se oferten por las Administraciones Públicas, si cumplen las condiciones señaladas por las respectivas convocatorias. Si son concedidas reintegrarán a la empresa educativa correspondiente las cantidades percibidas. Los ingresos así obtenidos permitirán atender a un número superior de beneficiarios del que se deduce del apartado anterior.

6º. Para la aplicación de este artículo se estará a lo dispuesto en el Anexo IV de este Convenio.

Comentario conjunto a los artículos 79 a 81. La redacción final dada por los firmantes al Primer Ciclo de la Educación Infantil (que parcialmente atiende una petición previa de CCOO sobre su cuantía) ha quedado algo confusa y debería ser clarificada por la Comisión Paritaria. Este texto hay que relacionarlo con la Disposición Adicional 5ª.

Las dificultades existentes a veces para que los hijos de las/los trabajadoras/es tengan plaza en su propio centro ha quedado resuelta, en lo esencial, en el artículo 84.2 de la LOE y las normas de desarrollo del mismo realizadas en las Comunidades Autónomas en los últimos años.

Artículo 82 (antes era el 80). Manutención y alojamiento. El personal afectado por este Convenio tendrá los siguientes derechos:

1º. Con independencia de la jornada laboral, el personal docente a quien se encomiende y acepte voluntariamente la vigilancia de los alumnos durante la comida o recreos motivados por ella, tendrá derecho a manutención en los días dedicados a esta actividad.

2º. El personal no afectado por el párrafo anterior, tendrá derecho a utilizar los servicios de comedor, abonando el 50% de lo establecido para los alumnos. Es potestativo del empresario, establecer que el referido personal, no sobrepase el 10% del número de alumnos que lo utilicen habitualmente.
3º. Asimismo, el personal podrá, eventualmente y salvo que exista causa justificada en contra, utilizar el servicio de alojamiento, abonando como máximo el 50 % de lo establecido para los alumnos.
4º. En los centros de trabajo donde exista comedor o internado, el personal que atienda a los servicios de comedor y cocina, tendrá derecho a manutención los días que ejerza su actividad laboral y coincida el horario de comidas con su jornada diaria.
5º. El personal interno tendrá derecho a manutención y alojamiento. Para este personal, salvo expreso acuerdo mutuo en contra, la jornada tendrá carácter de partida y por ello se dispondrá, como mínimo, de 1 hora de descanso para la comida.

Artículo 83 (antes era el 81). Seguros de responsabilidad civil y accidentes. Todas las empresas afectadas por este Convenio, deberán contar con 2 pólizas de seguros que garanticen las coberturas de responsabilidad civil y accidentes individuales de todo el personal afectado por este Convenio.

Las empresas notificarán a los representantes de los trabajadores los pormenores de las mismas y los procedimientos a seguir en caso de siniestros.

Deberá estar asegurado todo el personal (docente y no docente) de la empresa que figure dado de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, mediante acreditación por los boletines TC-2. Así como, nominalmente, todos los trabajadores en situación de excedencia forzosa, excepto el caso contemplado en el art. 46.1 ~~45.1.~~, aun cuando no figuren en el TC-2 de la empresa.

Artículo 84 (antes era el 82). Garantías y coberturas. En extracto, las garantías y coberturas de las pólizas reseñadas serán las siguientes:
1º. Responsabilidad civil: En la que puedan incurrir los asegurados con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales, con inclusión de fianza y defensa criminal y exclusión de:

a) Los riesgos que puedan ser asegurados por el Ramo de Automóviles.
b) Cualquier daño inmaterial que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza.
c) Los riesgos excluidos por imperativo legal.
d) Los riesgos excluidos por las Compañías Aseguradoras.

Prestación máxima por siniestro: 50.000 ~~30.050,61~~ euros.

2º. Accidentes individuales: Cubrirá la asistencia médico-quirúrgica-farmacéutica en caso de accidente sufrido por los asegurados, tanto en el ejercicio de la profesión como en la vida privada, en cualquier parte del mundo y sin más exclusiones que las previstas legalmente y las comúnmente contempladas por las Compañías Aseguradoras.

Capital asegurado en caso de muerte: 18.030,36 euros.

Capital asegurado en caso de invalidez permanente: 30.050,61 euros. Existe un baremo para la determinación de la indemnización, expresado en porcentaje sobre la suma asegurada. ~~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.

Comentario artículos 83, 84 y Disp. Transitoria 7ª. Los representantes sindicales deberán velar por la adecuación de las pólizas de responsabilidad civil a su nueva cuantía, que debe realizarse en la primera prórroga de la póliza actual y conocer cuando corresponde hacerla.

Aunque siempre es de agradecer cualquier mejora, hay que recordar que sus cuantías se mantenían invariables desde hace 20 años (y solamente se ha cambiado la responsabilidad civil).

CAPÍTULO III

Derechos sindicales

Comentario global al capítulo de derechos sindicales. El contenido global de este capítulo, desde el punto de vista de su adecuación a la legalidad es, "en teoría", irreprochable, ateniéndose al Estatuto de los Trabajadores y a la Ley Orgánica de Libertad Sindical y no se ha modificado desde hace 20 años.

Sin embargo, pese al tiempo transcurrido, es obvio que, "en la práctica" existen limitaciones, y "autocensuras", para su aplicación real. La sindicación sigue siendo en muchos casos algo oculto, lo que no debería ocurrir, y el uso de sus derechos por los representantes sindicales (artículos 64, 65 y 68 del Estatuto) o de los derechos colectivos de asamblea y reunión (artículos 77 a 81 del Estatuto) es limitado o deficiente. Es necesario, por tanto, conocer bien este articulado y denunciar sus incumplimientos o trabas para su aplicación efectiva, ante el sindicato o la autoridad laboral, o acudir a la Comisión Paritaria en caso de dificultades, para conseguir su aplicación real.

Artículo 85 (antes era el 83). Ausencias. Los miembros del Comité de Empresa, los Delegados de Personal, y los Delegados Sindicales, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legalmente y en este Convenio.

Artículo 86 (antes era el 84). No discriminación. Ningún trabajador podrá ser discriminado por razón de su afiliación sindical, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, así como publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social comunicándolo al empresario.

Artículo 87 (antes era el 85). Representación de los delegados de personal. Los Delegados de Personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario, la representación para la que fueron elegidos y tendrán las mismas competencias establecidas para los Comités de Empresa.

Artículo 88 (antes era el 86). Representación del comité de empresa. El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores en la empresa o centro de trabajo, para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo, cuyo censo sea de 50 ó más trabajadores.

Comentario. Los comités de empresa deben elaborar sus propios reglamentos de funcionamiento y regular su propia representatividad interna para evitar excesos, ya que mientras los delegados deben ejercerla de forma mancomunada, en los comités a veces existen dificultades para que la opinión de todos sea conocida y trasmitida.

Artículo 89 (antes era el 87). Derechos y garantías. Los miembros del Comité de Empresa, los Delegados de Personal, y los Delegados Sindicales tendrán todas las competencias, derechos y garantías que establece el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones legales aplicables.

Artículo 90 (antes era el 88). Acumulación de horas. Para facilitar la actividad sindical en la Empresa, Provincia, Comunidad Autónoma o Estado, las Centrales sindicales con derecho a formar parte de la mesa negociadora del Convenio, podrán acumular las horas de los distintos miembros de los Comités de Empresa y, en su caso, de los Delegados de Personal pertenecientes a sus organizaciones, en aquellos trabajadores, Delegados o miembros del Comité de Empresa que las Centrales sindicales designen.

Para hacer efectivo lo establecido en este artículo, los Sindicatos comunicarán a la Organización patronal correspondiente, el deseo de acumular las horas de sus Delegados.

Las Organizaciones legitimadas para la negociación de este Convenio, podrán pactar con las Administraciones competentes, la liberación de los trabajadores incluidos en pago delegado.

Las Administraciones correspondientes harán efectivos los salarios de dichos liberados, según la legislación vigente.

Los Sindicatos tienen la obligación de comunicar por escrito al empresario, con antelación a la liberación, el nombre del trabajador designado, previa aceptación expresa del mismo.

Comentario. En un momento de claro ataque desde muchos "medios" a la representación sindical y a los "permanentes sindicales o liberados" hay que recordar que el derecho a reducción de jornada para ejercer funciones sindicales y su posible acumulación global en determinadas personas es un derecho reconocido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y previsto expresamente en el artículo 117.3.c) de la LOE.

Determinados medios de comunicación están en una campaña permanente de desacreditar a las personas que acumulan esas horas, adquieren conocimientos más específicos para defender los derechos de todos ante las empresas y posibilitan la negociación colectiva con patronales y administraciones educativas sin los cuales no se hubieran conseguido los derechos, en general y en la enseñanza, que ahora intentamos defender y que están siendo continuamente recortados en los convenios y en las Reformas Laborales y de Pensiones de los últimos Gobiernos. Es por eso por lo que se ataca a los sindicatos, porque, en general, han sido esenciales en los avances laborales alcanzados que, ahora, se consideran un estorbo para la "competitividad". Pueden existir personas que cumplan mal su función, y en esos posibles casos los delegados (que les prestan sus horas sindicales) deben dar sus quejas al sindicato. Pero lo normal es que tengan una sobrecarga laboral muy por encima de la que tendrían que desarrollar si no hubiesen dado el paso voluntario de defender al colectivo del sector.

La alternativa a los "permanentes sindicales" es que cada delegado haga la defensa en su empresa y se enfrente a su empresario (a lo que tiene derecho) y use sus horas sindicales –que en el contexto de dificultades para sustituciones, etc. crea a veces desagradables conflictos internos con los compañeros–, pero aún así sería difícil atender la negociación de los convenios y negociar con las Consejerías. Es por todo ello que existe esa campaña desmesurada para dañar la imagen de los liberados sindicales y dificultar que existan, a la vez que se dificulta la financiación para que puedan existir.

Artículo 91 (antes era el 89). Derecho de reunión. Se garantizará el derecho que los trabajadores tienen de reunirse en su centro de trabajo, siempre que no se perturbe el desarrollo normal de las actividades del mismo y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente. Las reuniones deberán ser comunicadas al empresario o representante legal de la empresa, con la antelación debida, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y las personas no pertenecientes a la plantilla del centro de trabajo que van a asistir a la asamblea.

Con el fin de garantizar este derecho al personal no docente, el empresario o representante legal de la empresa, podrá regular el trabajo del día, con el fin de hacer posible la asistencia de este personal a dichas asambleas

Artículo 92 (antes era el 90). Cuota sindical. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos, los empresarios podrán descontar en la nómina de los mismos, el importe de la cuota sindical que se ingresará en la cuenta que el Sindicato correspondiente determine.

Artículo 93 (antes era el 91). Ausencia por negociación de Convenio. Los representantes de las Centrales sindicales implantadas en el ámbito de este Convenio a nivel nacional, que se mantengan como trabajadores en activo en alguna empresa afectada por el mismo y hayan sido designados como miembros de la Comisión negociadora (y siempre que la empresa sea del sector afectado por la negociación o arbitraje), previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para participar en negociaciones de futuros Convenios o en las sesiones de la Comisión Paritaria de Interpretación, Mediación y Arbitraje.

TÍTULO VI
FALTAS, SANCIONES, INFRACCIONES

CAPÍTULO I

Faltas

Artículo 94 (antes era el 92). Tipos. Para el personal afectado por este Convenio, se establecen 3 tipos de faltas: leves, graves y muy graves.

1º. Son faltas leves:

a) Tres faltas de puntualidad injustificadas en el puesto de trabajo durante 30 días.
b) Una falta injustificada de asistencia durante un plazo de 30 días.
c) La no comunicación, con la antelación previa debida, de la inasistencia al trabajo por causa justificada, o no cursar en tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo y en general, el incumplimiento de los deberes de carácter informativo para con la empresa.
d) Dar por concluida la clase con anterioridad a la hora de su terminación, sin causa justificada, hasta 2 veces en 30 días.
e) Negligencia en el desempeño de las funciones concretas del puesto de trabajo; no entregar las calificaciones en las fechas acordadas; no controlar la asistencia y la disciplina de los alumnos, así como, negligencia en el uso de los materiales, utensilios o herramientas propias del mismo.
f) No observar las normas de esenciales de seguridad e higiene en el trabajo, establecidas por la empresa.
g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2º. Son faltas graves:

a) Más de 3 y menos de 10 faltas injustificadas de puntualidad, cometidas en el plazo de 30 días.
b) Más de 1 y menos de 4 faltas injustificadas de asistencia al trabajo, en un plazo de 30 días
c) El incumplimiento de las obligaciones educativas de acuerdo con la legislación vigente.
d) Las ofensas de palabras proferidas o de obra, cometidas contra las personas, cuando revistan acusada gravedad. Se considerará que revisten acusada gravedad, si menosprecian ante los alumnos la imagen de su educador o si faltan gravemente a la persona del alumno o a sus familiares.

e) Incumplimiento reiterado de las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo, establecidas por la empresa.
f) La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada. Asimismo, el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos, y, en general bienes de la empresa, para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
g) El falseamiento y/o la omisión maliciosa de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social o ante la autoridad fiscal.
h) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
j) La reincidencia en falta leve en un plazo de 90 días.

3º. Son faltas muy graves:
a) Más de 9 faltas injustificadas de puntualidad, cometidas en un plazo de 30 días.
b) Más de 3 faltas injustificadas de asistencia al trabajo, cometidas en un plazo de 30 días.
c) Las faltas graves de respeto y los malos tratos, de palabra u obra, a cualquier miembro de la comunidad educativa del centro de trabajo.
d) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en la realización de la tarea encomendada. Se entenderá que existe este fraude si se abandona injustificada y reiteradamente la función docente y si se incumplen gravemente las obligaciones educativas derivadas de la legislación en vigor.
e) La apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas, dentro de las dependencias de la empresa.
f) El incumplimiento grave y reiterado de las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo establecidas por la empresa.
g) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
h) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
i) La embriaguez habitual o toxicomanía, que incidan en el trabajo.
j) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
k) La reincidencia en falta grave, si se cometiese dentro del año siguiente a haberse producido la primera infracción.

Artículo 95 (antes era el 93). Prescripción.
Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán:
1º. Las faltas leves, a los 10 días.
2º. Las faltas graves, a los 20 días.
3º. Las faltas muy graves, a los 55 días.

CAPÍTULO II

Sanciones

Artículo 96 (antes era el 94). Clases de sanciones. Las sanciones máximas que podrán imponerse serán las siguientes:
1º. Por falta leve: amonestación verbal o escrita.
2º. Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.
3º. Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días, con o sin apercibimiento de despido; despido.

Las anotaciones desfavorables, que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de 2, 4 u 8 meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 97 (antes era el 95). Procedimiento sancionador. Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador, indicando la fecha y hechos que la motivaron. Se remitirá copia de la misma al Comité de empresa o Delegados de personal y a los Delegados sindicales si los hubiere.

El empresario, teniendo en cuenta las circunstancias que concurran en el hecho y la conducta ulterior del trabajador, podrá reducir las sanciones por faltas leves, graves y muy graves.

Artículo 98 (antes era el 96). Infracciones de los empresarios. Las omisiones o acciones cometidas por los empresarios que sean contrarias a lo dispuesto en este Convenio y demás disposiciones legales, serán consideradas como infracción laboral.

El personal contratado, a través del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales, tratará en primera instancia de corregir la supuesta infracción apelando al empresario.

Si en el plazo de 10 días desde la notificación al empresario no hubiese recibido solución, o ésta no fuese satisfactoria para el reclamante, podrá incoar expedien-

te ante la Comisión Paritaria de Interpretación, Mediación y Arbitraje, la cual en el plazo máximo de 20 días a la recepción del mismo, emitirá dictamen.

Cualquiera de las partes podrá apelar al dictamen de la Inspección de Trabajo o Dirección Provincial del Ministerio de Trabajo, u Organismo autonómico correspondiente.

En todo caso, se estará a lo previsto en las disposiciones legales vigentes.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. El presente Convenio se prorrogará por tácita reconducción, a partir del 1 de enero de 2020 2009, si no mediase denuncia expresa del mismo por cualquiera de las partes legitimadas, con una antelación de 2 meses al término de su vigencia.

Denunciado el Convenio, las partes se comprometen a iniciar conversaciones, en un plazo no superior a 1 mes antes de la fecha de vencimiento del Convenio o de su prórroga.

De conformidad a lo establecido en el artículo 86.3 del ET, denunciado el convenio, en los términos establecidos en el propio convenio, si en el plazo de veinticuatro meses a contar desde la denuncia, las partes no hubiesen alcanzado un acuerdo relativo a la negociación de un nuevo convenio que sustituya al presente, el convenio perderá toda vigencia.

Se establece de común acuerdo, que el procedimiento del arbitraje será siempre voluntario, con independencia de los acuerdos interprofesionales que pudieran establecerse al efecto.

Comentario. **Las nuevas frases repiten los nuevos textos incorporados al artículo 4, por lo que remitimos al comentario que aparece tras el mismo y que es una clave de nuestra valoración global negativa del convenio.**

D. A. Segunda del VI Convenio	D. A. Segunda del V Convenio
Segunda.– En los niveles concertados, la Administración Educativa competente es responsable de cuantas obligaciones legales y salariales le correspondan, quedando condicionado su abono a que sea efectuado por ella. Las empresas por tanto, no abonarán cantidad alguna por dichas obligaciones y, en consecuencia no estarán obligadas a ello. Los trabajadores que consideren lesionados estos derechos, deberán reclamarlos ante las instancias pertinentes, dirigiéndose conjuntamente contra la Administración educativa correspondiente y contra el empresario.	**Segunda.–** En los niveles concertados, la Administración educativa competente es responsable de cuantas obligaciones legales y salariales le correspondan, quedando condicionado su abono ~~a que se haga cargo de ellas~~. En consecuencia, los trabajadores que consideren lesionados sus derechos, deberán reclamarlos ante las instancias pertinentes, dirigiéndose tanto contra el empresario como contra la Administración educativa correspondiente.

Ver comentario conjunto a esta Disposición, al artículo 53, a la Disposición Transitoria 1ª, a la Disposición Final y a las Disposiciones Adicionales de las tablas salariales del 2009 al 2012.

	D. A. Tercera del V Convenio
Suprimida	~~**Tercera.–** Este Convenio queda abierto a la adhesión, en los términos que marca la ley, de cualquier organización con representatividad legal suficiente en los ámbitos definidos en el mismo.~~

Comentario. Es de difícil comprensión la eliminación de la posibilidad, existente hasta ahora y prevista legalmente, de adherirse al convenio tras su firma. Han mediado menos de 48 horas entre la recepción del texto del VI Convenio y la decisión de la firma (más por imposición sindical que patronal), lo que ha impedido su explicación y consulta a las trabajadoras y trabajadores del sector pese a que llevaban más de 4 años pendientes del mismo. **La única explicación para la anulación de esta Disposición parece precisamente esa: impedir la consulta,** en una Sociedad que cada vez se queja más de falta de participación en las decisiones que les afectan. Y ésta, sobre un Acuerdo que regula el marco legal del sector hasta el 2020 sin duda es trascendental para el personal afectado.

Por otra parte, denota una total inseguridad, por parte de los firmantes, sobre su propia actuación y su argumentación a favor de la firma del VI Convenio y miedo a esa participación ahora y, anulándola, de cara al futuro.

Tercera (antes era la Cuarta). A efectos del presente Convenio, se entiende por curso escolar, el período de tiempo que se extiende desde el 1 de septiembre de un año al 31 de agosto del año siguiente

Cuarta (antes era la Quinta). Las Administraciones educativas mantendrán durante la vigencia del presente convenio, la ratio profesor/unidad que venían abonando mediante la nómina de pago delegado a la fecha del comienzo de vigencia del mismo y el incremento de la misma que se pueda producir por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, por la normativa equivalente de las Comunidades Autónomas y/o por los Acuerdos específicos adoptados en dichas Comunidades.

Comentario. Nos parece muy bien el texto, necesario para consolidar la actual jornada en las Comunidades Autónomas en las que se ha conseguido reducir la jornada lectiva. Pero no deja de ser paradójico, con la experiencia de estos años, que desde el Convenio se inste a las Administraciones Educativas a mantener esas "ratios" y no se haya hecho lo mismo, por ejemplo, con la Incapacidad Temporal o la Paga Extra por Antigüedad, salvo que, en el fondo, se considere esta Disposición un mero "brindis al sol".

Quinta (antes era la Sexta). Las empresas educativas donde se impartan niveles que no reciban financiación de fondos públicos, no vendrán obligadas a abonar los salarios previstos en las presentes tablas salariales, durante los meses de enero a agosto (ambos inclusive) de cada año de vigencia de este Convenio, al personal docente correspondiente a dichos niveles, si no superan las siguientes ratio media de alumnos por aula a 1 de enero del respectivo año:

- ~~Educación Preescolar: 20 alumnos.~~
- 1er. ciclo Educación Infantil: ~~20 alumnos~~.
  0-1 años: 4 alumnos.
  1-2 años: 7 alumnos.
  2-3 años: 7 alumnos.
- 2º Ciclo Educación Infantil: 20 alumnos.
- Bachillerato: 29 alumnos.
- C.F.G.M.: 25 alumnos.
- C.F.G.S.: 20 alumnos.

De esta decisión se informará obligatoriamente a los representantes de los trabajadores en la empresa, si estos existieran.

En todo caso, las empresas enviarán a la Comisión Paritaria (C/ Hacienda de Pavones, 5 - 1º 2ºIzda., 28030 - Madrid), comunicación de que se ha aplicado la cláusula anterior junto con la notificación a los representantes de los trabajadores, si los hubiera, y el listado oficial de alumnos matriculados por unidad, utilizando el procedimiento que se ha establecido en el Anexo V de este Convenio.

Comentario. En relación con la modificación de esta Disposición, ver el comentario que figura al final del artículo 81. Por otra parte, la regulación del Primer Ciclo de la Educación Infantil se hace desde ahora por tramos de edad.

Sexta (NUEVA). Inaplicación de convenio. Cuando en un centro concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en los términos establecidos en el artículo 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio que afecten a las materias, en los términos y de acuerdo con los procedimientos que se determinen por la normativa vigente en el momento en que dichas causas concurran.

Comentario. Es una adaptación del Convenio, con reconocimiento expreso por los firmantes, a uno de los artículos más denostados de la nueva Reforma Laboral del Gobierno y que CCOO considera uno de los elementos más negativos del VI Convenio. Puede implicar modificaciones de jornada o salariales, entre otras cuestiones, mediante el procedimiento de modificación sustancial de condiciones laborales de carácter colectivo prevista el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, lo que le da un **papel esencial a los representantes laborales y deja sin apenas defensa al personal de aquellos centros en los que no se realicen elecciones sindicales.**

Las causas económicas, **por insuficiencia de los módulos del concierto,** y en particular en el **apartado de "Otros gastos"**, que es el dinero real que llega al centro (legalmente los centros concertados no tienen otras fuentes de financiación), serían motivo suficiente para acudir a esta vía de inaplicación del convenio, o presentación de E.R.E.s y E.R.T.E.s: hay ya precedentes de ello sin la facilidad de su inclusión en el propio Convenio.

No deja de ser paradójico que los firmantes del VI Convenio, q**ue conocen perfectamente esta situación,** casi generalizada en este momento, (el convenio no tiene Tablas Salariales para el personal en Pago Delegado por ejemplo lo que muestra los problemas económicos), incluyan esta Disposición por causas económicas en el mismo conociendo su alcance. Parece que, pese a su responsabilidad como organizaciones mayoritarias del sector **han renunciado al cumplimiento de**

la Disposición Adicional 29ª de la LOE, que mandaba –para junio de 2011– el estudio de la cuantía y la adecuación de los módulos de conciertos educativos que valore el coste total de la impartición de las enseñanzas en condiciones de gratuidad. Desde aquí denunciamos que quienes se reclaman "defensores del sector" **estén dejando pasar los años sin que ni siquiera se convoque la Mesa Técnica** creada a este efecto, en la que por parte sindical están presentes FSIE y USO, pero no el resto de sindicatos representativos del sector como CCOO.

Por otra parte, el Proyecto de LOMCE introduce numerosos cambios en el Sistema Educativo, en las materias a impartir en sus distintos niveles y en la consideración de las distintas asignaturas (troncales, específicas y de libre configuración autonómica) que pueden ser causas "Organizativas" o "Técnicas" con repercusiones negativas sobre el empleo o facilitadoras de esta inaplicación del Convenio, que queda reforzada por la nueva redacción del artículo 117.6 de la LOE salida del Congreso, que le da carácter de ley educativa. No es solamente la opinión de CCOO, es un motivo central de los motivos aducidos por los sindicatos firmantes en su convocatoria de Huelga del 24O, pero, sin embargo, no han puesto objeciones a este texto. ¿Es que les ha pasado desapercibida la gravedad del mismo?

Este texto y sus posibles repercusiones, dada la situación económica general actual y en lo prematuro y confuso del mismo ante la futura LOMCE, que ahora se refuerza ante este nuevo texto, era una de nuestras argumentaciones esenciales para pedir que el ámbito del Convenio finalizase en 2015.

Esperamos que la Comisión para el estudio de las ***"novedades que se pudieran fijar en las leyes educativas",*** **prevista en la Disp. Transitoria 6ª como concesión patronal parcial a CCOO** cuando hemos planteado estas cuestiones –y en la que no podremos participar por no ser firmantes del Convenio– aminore el peligro potencial de esta Disposición.

Séptima (NUEVA) (desaparece la 7ª anterior sobre P.G.S.). Reconocimiento de derechos para el personal que presta sus servicios en el Primer Ciclo de Educación Infantil. Los trabajadores que a la entrada en vigor de este convenio colectivo estén prestando sus servicios en la etapa de Educación Infantil Primer Ciclo conservarán las condiciones laborales establecidas para esta etapa educativa en el V Convenio Colectivo mientras presten sus servicios en esta etapa.

Comentario. Ver comentario general a las modificaciones sobre el Primer Ciclo de Infantil que afecta a los artículo 26, 27 (nuevo), 33 y 34 (nuevo). No obstante CCOO valora positivamente que, tras nuestra petición expresa sobre esta cuestión, las organizaciones patronales reconozcan los derechos adquiridos del personal que ya trabaja en este Ciclo mediante esta Disposición.

Octava. En virtud de lo establecido en al artículo 1 del presente Convenio, en las Comunidades y Ciudades Autónomas se podrán alcanzar Acuerdos sobre las siguientes materias:

1) Complementos retributivos para todo el personal afectado por este Convenio. El abono de estos complementos, para los profesores incluidos en la nómina de pago delegado, estará condicionado a que sea hecho efectivo por la Administración educativa correspondiente. Las empresas no abonarán directamente cantidad alguna por estos conceptos y en consecuencia no estarán obligadas a ello.
2) Configuración de las funciones directivas temporales y su correspondiente financiación.
3) Paga extraordinaria por antigüedad en la empresa:
   a) Procedimiento y calendario de abono de la Paga Extraordinaria por Antigüedad en la empresa.

      Los posibles calendarios de abono que se pacten en los ámbitos autonómicos con las respectivas administraciones educativas respecto al personal en pago delegado, podrán superar el ámbito temporal fijado para este convenio, previo acuerdo entre las organizaciones empresariales y sindicales que alcancen la mayoría de su representatividad. En estos acuerdos podrá hacerse coincidir el devengo de los derechos con los calendarios de abono que se pacten.

   b) En el supuesto de aplazamiento de los efectos de la paga contemplada en el artículo 62 bis de este Convenio Colectivo, se habilita a la Comisión Paritaria para proceder conforme a la legislación vigente a dicho aplazamiento, a la mayor brevedad y previa comunicación de alguna de las organizaciones firmantes de este Convenio Colectivo legitimadas en el ámbito autonómico, así como al seguimiento y estudio de los acuerdos que se pudieran alcanzar en las CCAA.

      En este caso en las CCAA las organizaciones patronales y sindicales más representativas del sector deberán firmar acuerdos sobre la Paga Extraordinaria por Antigüedad en la Empresa con las Administraciones Educativas. Dichos acuerdos establecerán los términos en los que se adaptará la aplicación del artículo 62 en el ámbito autonómico para que la Administración Educativa haga efectivo este abono.

      Estos acuerdos serán remitidos a la Comisión Paritaria.

      El abono de esta paga, para los profesores incluidos en la nómina de pago delegado, estará condicionado a que sea hecho efectivo por la Administración Educativa correspondiente. Las empresas no abonarán directamente cantidad alguna por estos conceptos y en consecuencia no estarán obligadas a ello.

Ver comentario conjunto a este apartado y a los artículos 62, 62 bis, Disp. Adicional 11ª, Disp. Transitoria 2ª y Disp. Transitoria 8ª, que figura tras el artículo 62 bis.

4) Acuerdos de Mantenimiento del empleo para centros que extinguen unidades por la no renovación de conciertos educativos.
5) Acuerdos sobre Equipos Educativos.
6) Acumulación de horas por lactancia.
7) Medidas que favorezcan la jubilación, tanto parcial como total, de los trabajadores.
8) Las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo, consideran un signo de calidad la reducción progresiva de la carga lectiva del profesorado, por ello, en el marco de lo establecido en esta Disposición, también podrán alcanzarse Acuerdos sobre jornada, sin que en ningún caso, se rebasen los máximos previstos en el artículo 26 27 de este Convenio. En aquellos territorios en los que no exista acuerdo sobre esta materia, será de aplicación el artículo 26 de este Convenio.

Estos Acuerdos que formarán parte de este Convenio, para su efectividad deberán ser tomados por las organizaciones empresariales y sindicales por mayoría de su respectiva representatividad y deberán contar con el Acuerdo previo o conformidad de la Administración Educativa competente.

Dichos Acuerdos deberán ser enviados a la Comisión Paritaria del Convenio, para que proceda a depositarlos ante el organismo competente y su posterior publicación en el BOE.

Comentario general al resto de esta Disposición. La Disp. Adicional 8ª supuso una gran satisfacción para CCOO al atenderse sus demandas sobre la fijación de un marco apropiado y suficiente para la negociación en las Comunidades Autónomas, en el V Convenio. **Representa la adecuación de la Enseñanza Concertada a la realidad de las competencias educativas en las Comunidades Autónomas** que reclamábamos desde el año 2000.

Su desarrollo ha permitido alcanzar numerosos Acuerdos territoriales con las Consejerías de Educación y Patronales Autonómicas **que conforman gran parte de los avances que se habían producido en los últimos tiempos,** como los Acuerdos de Reducción de Jornada Lectiva de muchas Comunidades, o la extensión de los económicos de equiparación.

El enorme ámbito temporal de este Convenio hace que esta Disposición tenga más importancia, si cabe, que en los últimos años **porque es en el marco autonómico donde únicamente se pueden producir avances hasta al menos el año 2020.**

La Federación de Enseñanza de CCOO potenciará la aplicación de esta Disposición, entre otras cuestiones por estar produciéndose significativas novedades incluidas en este texto y en la LOE que son reclamables, como la percepción de los sexenios por el profesorado interino. Asimismo nos tendremos que plantear, en función de la aplicación del convenio y con las posibilidades del artículo 1 y de la legislación sobre convenios, la demanda de nuevos Convenios de ámbito autonómico.

~~D. A. Novena del V Convenio **(desaparece).**– Las partes negociadoras manifiestan su voluntad de fijar el contenido de las revisiones salariales para los años 2007 y 2008 tan pronto sea posible, una vez sea publicada la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año siguiente–~~

Comentario. La desaparición de este texto es una simple muestra más del auténtico desconcierto en que se ha convertido el tema salarial en la Enseñanza Concertada y la necesidad de que la nueva legislación educativa resuelva cuestiones que, de no ser así, van a perdurar en el tiempo.

Novena (NUEVA). A efectos de clarificación en los procesos de elecciones sindicales, se entenderá que el Grupo 3, del Personal de Servicios Generales, corresponde al colegio de especialistas y no cualificados perteneciendo el resto de grupos al colegio de técnicos y administrativos.

Décima (NUEVA). La posibilidad de que la utilización de modos de expresión no sexista, garantes de la presencia de la mujer en plano de igualdad, pudiera representar una dificultad añadida a la lectura y comprensión del presente Convenio, mueve a manifestar a los firmantes de este texto, que toda expresión que defina una actividad o condición, como los de trabajador, empresario, delegado, afiliado, etc. es utilizada en el sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, salvo en aquellos casos que por imperativo legal correspondan a la mujer.

Decimoprimera (NUEVA). Las partes entienden que hasta la publicación en el BOE de este Convenio Colectivo, el artículo 61 del V Convenio Colectivo ha permanecido prorrogado a todos los efectos.

Ver comentario conjunto a esta Disposición y a los artículos 62, 62 bis, Disp. Adicional 8ª apartado 3, Disp. Transitoria 2ª y Disp. Transitoria 8ª, que figura tras el artículo 62 bis, si bien es necesario indicar aquí que la fecha de publicación en el BOE, que puede suponer un antes y un después en el cobro de la "Paga Extra" fue el 17 de agosto de 2013.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Retribuciones del personal docente en pago delegado (NUEVA).

La aplicación del "RDL 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público"; el "RDL 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad"; y los Presupuestos Generales del Estado para los años 2011, 2012 y 2013, han generado una variedad de situaciones en las Comunidades Autónomas y en el territorio MECD que imposibilitan, para estos años, la confección de unas tablas salariales homogéneas para el conjunto del Estado.

En estos años, las distintas Administraciones Educativas han venido revisando las nóminas del personal docente en pago delegado, bien por vía normativa o por la vía de acuerdos autonómicos, sin tener en cuenta la negociación colectiva, lo que ha provocado diferencias en las cuantías de los conceptos salariales que se regulan en las tablas de este convenio colectivo.

El compromiso de las organizaciones firmantes es que en el año 2015 las cuantías y conceptos salariales básicos del personal en pago delegado (salario base, trienio, complementos por función y plus de residencia) del personal en pago delegado, se ajusten a las tablas salariales que se publicarán en función de lo aprobado en los Presupuestos Generales del Estado para ese año.

En consecuencia, los salarios del personal docente en pago delegado para los años 2011, 2012, 2013 y 2014, se regularán de la siguiente forma:

Periodo transitorio años 2011-2014: Se establece un periodo transitorio entre los años 2011 y 2014 en el que las organizaciones patronales y sindicales negociadoras de este convenio en el ámbito autonómico mediante acuerdo con la Administración Educativa competente, con carácter excepcional y solo durante la vigencia de este periodo transitorio, certificarán las retribuciones percibidas en el año 2011 y 2012 y adoptarán las medidas que conduzcan a que en los años 2013 y 2014 se adecuen las cantidades asignadas a los conceptos salariales básicos con el objetivo de poder aplicar nuevamente en enero de 2015 las tablas salariales que se publicarán a nivel estatal, conforme a lo establecido en los Presupuestos Generales del Estado en los módulos de conciertos educativos.

Las cantidades que fuera necesario adecuar en los conceptos salariales básicos, se compensarán en los complementos retributivos autonómicos de forma que, en ningún caso, habrá reducción en los salarios brutos abonados en este periodo transitorio por la Administración Educativa competente.

Las retribuciones de los años 2011, 2012 y 2013, bien mediante certificado de la Administración bien mediante acuerdo de las organizaciones patronales y sin-

dicales con la Administración competente, serán remitidas a la Comisión Paritaria antes de finalizar el año 2013, para un control y seguimiento de lo dispuesto en esta Disposición Transitoria y para su incorporación al Convenio.

Ver comentario conjunto a esta Disposición, al artículo 53, a la Disposición adicional 2ª y a la Disposición final y a las Disposiciones Adicionales de las tablas salariales del 2009 al 2012.

Segunda (antes era la Primera). Los docentes en pago delegado que generaron el derecho en el IV Convenio Colectivo estarán a lo establecido en el Acuerdo de abono de esta paga alcanzado o que se alcance con la Administración Educativa en cada Comunidad Autónoma.

Asimismo, en el marco de los Acuerdos autonómicos que se suscriban respecto al VI Convenio Colectivo o de las instrucciones sobre pago delegado o resoluciones administrativas dictadas al efecto, los trabajadores que a la entrada en vigor del mismo tengan cumplidos 56 o más años y que a lo largo de su vigencia alcanzarán, al menos 15 años de antigüedad en la empresa y menos de 25, tendrán derecho a percibir una paga extraordinaria por antigüedad en la empresa, siempre que no la hayan percibido anteriormente según lo dispuesto en el artículo 62 61 de este Convenio, por importe de una mensualidad extraordinaria por cada quinquenio cumplido. En todo caso, a partir del 31 de diciembre de 2015 no se generará el derecho a la paga por antigüedad en la empresa recogido en esta Disposición Transitoria para quienes cumplan 56 años o más y no alcancen los 25 años de antigüedad en la empresa.

En el caso de que dichos Acuerdos o instrucciones contemplen lo dispuesto en el párrafo anterior, con carácter excepcional y transitorio, el personal no incluido en régimen de pago delegado que reúna los anteriores requisitos, tendrá derecho a una paga en los mismos términos a cargo de la empresa, que dispondrá del ámbito temporal del presente Convenio para hacerla efectiva, no existiendo tal derecho en caso contrario.

Los trabajadores docentes recolocados al amparo de los Acuerdos de Centros Afectados por la no renovación del concierto educativo y/o mantenimiento del empleo y que actualmente están prestando sus servicios en un centro concertado, y a quienes la Administración educativa correspondiente les haya reconocido, exclusivamente a efectos económicos, la antigüedad generada con anterioridad al centro actual, adquirirán el derecho del párrafo anterior o, en su caso, del artículo 62 ~~61~~ de este Convenio. Esto no supone el reconocimiento de una antigüedad mayor en la empresa que la que corresponda con el efectivo alta en la misma, según su vigente relación contractual.

En cualquier caso, los supuestos recogidos en los párrafos anteriores y que afecten al personal en pago delegado serán abonados por la administración educativa competente, debiendo estar incluidos en los Acuerdos autonómicos que se suscriban al efecto o en las instrucciones o resoluciones administrativas dictadas al efecto. Las empresas, por tanto, no abonarán cantidad alguna por este concepto.

En el supuesto de que el trabajador extinga su contrato de trabajo por cualquiera de las causas previstas legalmente, durante la vigencia de este Convenio o del correspondiente Acuerdo autonómico sobre esta materia, se le liquidará dicha paga extraordinaria en ese momento, si reúne los requisitos de esta disposición y así haya sido recogido en el mencionado Acuerdo o instrucción administrativa.

Ver comentario conjunto a esta Disposición y a los artículos 62, 62 bis, Disp. Adicional 8ª apartado 3, Disp. Adicional 11ª y Disp. Transitoria 8ª, que figura tras el artículo 62 bis.

Tercera. Las denominaciones de los distintos niveles o etapas educativas se adaptarán a las que las leyes educativas determinen en cada momento, quedando facultada la Comisión Paritaria para proceder en caso de que fuera necesario.

Comentario. Aunque es una prevención general desde hace tiempo en el convenio adquiera importancia en el contexto actual de publicación de la LOMCE.

Cuarta (antes era la Sexta). El personal con clasificación profesional de "personal no cualificado", conforme al V ~~IV~~ Convenio Colectivo, pasará a encuadrarse dentro de su grupo profesional en la categoría correspondiente, en función de la actividad que desarrolle actualmente. La Comisión Paritaria está facultada para dilucidar cualquier controversia al respecto a petición de los interesados.

La categoría de Jefe de Negociado se considera a extinguir desde la entrada en vigor de este convenio, respecto a las nuevas contrataciones.

Las categorías, contempladas en el IV Convenio, de sereno y conductor 1ª/2ª desde la entrada en vigor de este convenio, serán equivalentes a las de guarda/vigilante y conductor, respectivamente.

Comentario. Debería de haber quedado resuelto en el período anterior.

Quinta (NUEVA). Los firmantes de este Convenio se comprometen a constituir durante el año 2014 una comisión para el estudio de la adecuación y, en su caso modificación, de la jornada laboral del personal docente. Las conclusiones de trasladarán a la comisión negociadora para su posterior aprobación.

Ver comentario al final del artículo 26. Como indicamos tras el artículo 26, manifestamos nuestra discrepancia porque se manden ahora a esta Comisión, en la que no estamos presentes, los complejos problemas que existen en relación con la jornada, que ha habido tiempo suficiente para resolver en estos años. A los actuales se pueden sumar las derivaciones de la LOMCE. Nos parece insuficiente, desde el punto de vista legal, la alusión a que después se trasladarán a la comisión negociadora cuestiones que son materia propia de la negociación colectiva.

No se trata de que se vaya a mejorar nuestra jornada lectiva –como alguna organización está intentando "vender"–, sino de una adaptación a la realidad que ya se tendría que haber realizado.

Sexta (NUEVA). Los firmantes del convenio se comprometen a constituir una comisión para la adaptación de la clasificación profesional a las exigencias establecidas por la legislación vigente, así como, a las adaptaciones necesarias de este Convenio a planes de igualdad y novedades que se pudieran fijar en las leyes educativas.

Comentario. Como dijimos en el comentario al artículo 10, con el que se relaciona parcialmente esta Disposición y donde se hizo un comentario general que la incluye, CCOO considera que ha habido tiempo suficiente para adaptar la actual clasificación profesional a los nuevos requerimientos legales (como se ha hecho en la gran mayoría de convenios de enseñanza y sectores socioeducativos) y tiene dudas sobre la capacidad de la Comisión –donde no está CCOO por no ser firmante del VI Convenio– para tratar esta cuestión que entendemos que es materia propia de la negociación colectiva.

Más importancia aún tiene la creación de la Comisión de estudio de las ***"novedades que se pudieran fijar en las leyes educativas",*** que, como hemos dicho en el comentario a la Disp. Adicional 6ª, es una respuesta parcial a demandas de CCOO, **que debe tratar la adecuación del Convenio a la LOMCE, sin nuestra presencia por no ser firmantes del VI Convenio, una capacidad sobre la cual tenemos reservas legales y que podríamos impugnar.**

También es importante la previsión sobre adecuación en cuestiones de Igualdad, donde se han producido numerosos cambios normativos positivos y se esperan otros nuevos (como la extensión del permiso de paternidad por ejemplo).

Séptima (NUEVA). La modificación en las cuantías de las pólizas por responsabilidad civil que figura en el artículo ~~81.1~~ 84.1 de este Convenio, entrará en vigor desde la primera renovación de las pólizas que actualmente tienen suscritas los centros.

Comentada tras el artículo 84. Matizar también que la alusión al artículo 81.1 es un error, que aparece en el BOE y debe corregirse porque se trata del artículo 84.

Octava (NUEVA). Cuando una Comunidad Autónoma justifique la insuficiencia de dotación presupuestaria anual para el abono de esta paga por antigüedad en la empresa, los efectos que se regula en el artículo 62 de este Convenio Colectivo quedarán inmediatamente aplazados hasta que la Comunidad Autónoma disponga de una nueva dotación presupuestaria anual y emita las resoluciones o instrucciones de abono correspondientes o hasta que las organizaciones empresariales y sindicales por mayoría de su representatividad en el ámbito autonómico, y previa conformidad de la Administración Educativa competente, alcancen un acuerdo al respecto, conforme a lo establecido en la Disposición Adicional 8ª del presente convenio.

Ver comentario conjunto a esta Disposición y a los artículos 62, 62 bis, Disp. Adicional 8ª apartado 3, Disp. Adicional 11ª y Disp. Transitoria 2ª, que figura tras el artículo 62 bis.

DISPOSICIÓN FINAL

D. Final del VI Convenio	D. Final del V Convenio
Única.– Las condiciones de este Convenio forman un todo indivisible. Las mejoras económicas pactadas podrán ser absorbidas por las que en el presente año puedan establecerse por disposición legal y por las que, con carácter voluntario, vengan abonando las empresas a la entrada en vigor de este Convenio.	**Única.**– Las condiciones de este Convenio forman un todo indivisible. Las mejoras económicas pactadas podrán ser absorbidas por las que en el presente año puedan establecerse por disposición legal y por las que, con carácter voluntario, vengan abonando las empresas a la entrada en vigor de este Convenio. ~~La retribución total que a la entrada en vigor de este Convenio venga recibiendo el personal afectado por el mismo, no podrá ser reducida en ningún caso, por la aplicación de las normas que en el mismo se establece. En todo caso, serán respetadas aquellas situaciones que vinieran disfrutando los trabajadores, individual o colectivamente, y que en su conjunto resulten más beneficiosas que las establecidas en este Convenio.~~

Comentario (ver también el conjunto al art. 53, Disp. Adic 2ª y Disp. Trans. 1ª y Disposiciones Adicionales de las tablas salariales del 2009 al 2012).

El texto de la Disp. Final del Convenio, **sobre "condiciones más beneficiosas"**, había permanecido **inalterado** al menos desde la redacción del I Convenio del sector, hace casi 20 años y, a su vez, era heredero de los convenios generales de enseñanza privada que incluían a la generalidad del sector. **En concreto, la primera de las frases eliminadas ya cerraba el texto del *I Convenio Colectivo Nacional de la Enseñanza de 1976.***

Más allá de los datos históricos, se trata de un retroceso grave, porque esta eliminación supone la desaparición de cláusulas básicas de mantenimiento de los derechos adquiridos, que evitaba retrocesos –en especial en materia salarial pero también en la globalidad del articulado donde por ejemplo la jornada juega un papel esencial–. Podía ser utilizada como defensa de nuestra percepción salarial en el debate y situación actual, que ha llevado a la no publicación de tablas salariales y a las inconcreciones que hemos visto al comentar el resto de artículos de materia salarial. Pero se ha optado por suprimirlas para no tener posibles reclamaciones jurídicas, anulando, de paso, una argumentación importante para el futuro.

Es coherente lo que se ha hecho, pero es difícil creer a los firmantes cuando afirman que no se van a producir retrocesos **si han eliminado las cláusulas de salvaguarda**. No obstante, creemos que debe reclamarse judicialmente cualquier modificación de pactos previos individuales o colectivos que existan en los centros.

ANEXO I

Definiciones de categorías de los grupos y subgrupos profesionales y equivalencias

A) Definiciones

Grupo 1: Personal docente

Profesor o Profesor Titular.- Es el que, reuniendo las condiciones y títulos académicos exigidos por la normativa vigente, ejerce su actividad educativa, (en la que se incluye la tutoría y la orientación de los alumnos), para el adecuado desarrollo del currículo, dentro del marco organizativo, pedagógico y didáctico establecido por la empresa educativa, con respeto a su carácter propio y de acuerdo con la legislación vigente.

Educador Infantil/Técnico.- Es quien, reuniendo las condiciones y títulos académicos exigidos por la normativa en vigor, ejerce su actividad educativa, para el adecuado desarrollo del currículo de la Educación Infantil, incluyendo las actividades relacionadas con la salud, higiene y alimentación de los alumnos, dentro del marco organizativo, pedagógico y didáctico establecido por la empresa educativa, con respeto a su carácter propio y de acuerdo con la legislación vigente.

Orientador educativo.- Es quien, con la titulación requerida por la normativa en vigor, realiza sus funciones propias de acuerdo con la legislación vigente, dentro del marco organizativo, pedagógico y didáctico establecido por la empresa educativa, con respeto a su carácter propio.

Profesor Adjunto o Agregado o Auxiliar.- Es quien, con la titulación académica correspondiente, imparte las clases teórico-prácticas en la Enseñanza Secundaria o de Formación Profesional. Asimismo, colabora con el profesor titular en el desarrollo del currículo bajo sus directrices.

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

Instructor o Monitor.- Es quien, con los conocimientos suficientes, desarrolla actividades docentes o educativas que no son evaluables a efectos académicos, con uno o varios grupos de alumnos.

También podrá ser el ayudante del profesor de educación física o del profesor de actividades educativas extracurriculares.

Educador.- Es quien, con la preparación adecuada, colabora en la formación integral de los alumnos y cuida del orden en los tiempos de trabajo personal.

Director.- Es quien, en posesión de la titulación adecuada, es designado 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.

Subdirector.- Es quien, en posesión de la titulación adecuada, es designado por el empresario, auxilia al Director y lo sustituye, en caso necesario.

Jefe de Estudios.- Es quien, en posesión de la titulación adecuada, es designado por el empresario, responde del desarrollo del cuadro pedagógico de la empresa educativa y de aquellas otras funciones que le sean encomendadas.

Jefe de Departamento.- Es el Profesor designado por el empresario, que dirige y coordina la investigación, programación y enseñanza de las disciplinas que correspondan a su Departamento.

Grupo 2: Personal de Administración y Servicios

2.1. Subgrupo Personal Administrativo

Jefe de Administración o Secretaría.- Es quien tiene a su cargo la dirección administrativa y/o la Secretaría de la empresa educativa.

Jefe de Negociado.- Es quien, 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.

Oficial. Contable.- Es quien ejerce funciones burocráticas o contables que exijan iniciativa y responsabilidad.

Recepcionista. Telefonista.- Es quien, 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.

Auxiliar.- Comprende esta categoría al empleado que realiza funciones administrativas burocráticas o de biblioteca, bajo la dirección de su inmediato superior, que podrá ser directamente el empresario o un representante suyo.

~~**En formación.-** Es el trabajador que ha suscrito contrato para la formación, que realiza las funciones que se le encomienden dentro del área de Administración o Secretaría.~~

2.2. Subgrupo Personal Auxiliar

Cuidador.- Es quien ayuda a los alumnos atendiendo a sus necesidades propias: higiene, aseo, alimentación, movilidad, etc.

Grupo 3: Personal de Servicios Generales

3.1. Subgrupo Personal de portería y vigilancia

Conserje.- Es quien atiende las necesidades del centro de trabajo, en cuanto a la conservación de sus 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. Atiende a los alumnos para que éstos no deterioren las instalaciones.

Portero.- Atiende a la vigilancia de las puertas de las dependencias empresariales, cuidando su puntual apertura y cierre y evitando el acceso a las mismas a las personas no autorizadas; ha de hacerse cargo de los avisos y entregas de paquetes,

cartas, mercancías, recados, encargos, etc. en colaboración con el conserje y el recepcionista si los hubiera; enciende y apaga las luces en los elementos comunes; cuida del normal funciona-miento de contadores, calefacción, y otros equipos equivalentes; limpia y conserva la zona que se le encomiende. En colaboración con el profesorado, tiene a su cargo el orden y compostura de los alumnos para el mejor trato y conservación de las instalaciones durante su estancia en el centro educativo fuera de las clases.

Guarda, Vigilante.- Es quien, 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 autorizadas. Tendrá como función hacer guardar el orden y compostura a los residentes durante la noche.

3.2. Subgrupo Personal de limpieza

Gobernante.- Es quien 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.

Empleado del servicio de limpieza de costura, lavado y plancha.- Es quien atiende a alguna o todas estas funciones bajo la dirección del gobernante o directamente del empresario o persona designada directamente por él mismo.

3.3. Subgrupo Personal de cocina y comedor

Jefe de cocina.- Es quien 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 la normativa sobre comedores escolares y sobre manipulación de alimentos.

Cocinero.- Es el encargado 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.

Ayudante de Cocina.– Es quien, a las órdenes del Jefe de Cocina o Cocinero, o directamente del empresario o persona designada por el mismo, le ayuda en sus funciones. Puede simultanear sus funciones con las de empleado del servicio de limpieza, costura, lavado, plancha y comedor.

Empleado del servicio de comedor.- Es quien 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 empleado del servicio de costura, lavado, plancha, cocina y limpieza.

3.4 Subgrupo de Personal de mantenimiento y servicios generales

Oficial de 1ª de Oficios.- Es quien poseyendo la práctica en los oficios correspondientes, los ejerce con gran perfección, realizando trabajos generales e, incluso, los que suponen especial empeño o delicadeza.

Oficial de 2ª de Oficios.- Es quien, sin llegar a la especialización requerida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

Empleado de mantenimiento, jardinería y oficios varios.- Es quien, teniendo la suficiente práctica, se dedica al cuidado, reparación y conservación integral de los edificios y jardines.

Conductores. Son los trabajadores provistos del permiso de conducir, a los que se les encomienda la conducción de vehículos y el mantenimiento de su normal funcionamiento y limpieza.

Grupo 4: Personal Complementario Titulado

Titulados Superiores

Es el 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 contratado en consideración al título alcanzado, ejerciendo con plena responsabilidad las funciones propias de su profesión.

Titulados Medios

Es el que, con 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 contratado por la misma en consideración al título alcanzado, ejerciendo con plena responsabilidad las funciones propias de su profesión.

Comentario. Posiblemente este Anexo I sea provisional, como decimos en el comentario desarrollado al final del artículo 10, por la previsión de la Disp. Transitoria 6ª, que crea una Comisión específica de los firmantes del VI Convenio para estudiar la actual clasificación profesional. Ver también el comentario a los arts. 54 y 55 sobre movilidad funcional.

TABLAS SALARIALES: DISP. ADICIONALES COMUNES DE LOS AÑOS 2009 A 2012

AÑO 2009

Disposición adicional primera. *Complemento salarial específico de equiparación para licenciados de 1.º y 2.º de ESO con los que imparten 3.º y 4.º de la ESO.*

Siempre y cuando se encuentren en posesión del título de licenciado, y este le habilite para dar la materia correspondiente, a los licenciados que imparten 1.º y 2.º de la ESO en niveles concertados, y con el fin de lograr la progresiva equiparación salarial con los que imparten 3.º y 4.º de la ESO en niveles concertados, se les aplicará el complemento correspondiente para el salario y el trienio establecido en las tablas salariales.

Disposición adicional segunda. *Complemento salarial específico de equiparación para Maestros de 1.º y 2.º de ESO con los de la enseñanza pública.*

A tenor de lo establecido en el anexo IV de la Ley de Presupuestos Generales del Estado 2009, a los Maestros que imparten 1.º y 2.º de la Educación Secundaria Obligatoria y con el fin de lograr la progresiva equiparación con los maestros de la enseñanza pública de los mismos cursos, las Administraciones educativas abonarán en 2009, como mínimo, un 75 % del complemento que para esta finalidad se les abona a los maestros de la enseñanza pública.

Con este fin, se negociarán los respectivos acuerdos autonómicos entre las organizaciones sociales representativas del sector y las Administraciones educativas competentes.

En todo caso, esta obligación queda condicionada a que la Administración educativa responsable del pago delegado se haga cargo de ella, sin que los centros concertados deban abonar cantidad alguna por este concepto.

Disposición adicional tercera.

En años sucesivos, el porcentaje de incremento salarial del PAS podrá ser distinto al porcentaje de la partida de «Otros gastos» del módulo de conciertos, por exceso o por defecto, en función de los factores concurrentes en cada ejercicio y como consecuencia de la aplicación de la disposición adicional 29 de la LOE.

Disposición adicional cuarta.

Las diferencias que las empresas adeuden a sus trabajadores como consecuencia de la aplicación retroactiva desde el 1 de enero de 2009 de las tablas salariales, deberán quedar totalmente saldadas a 31 de diciembre de 2013.

AÑO 2010

Disposición adicional primera. *Complemento salarial específico de equiparación para licenciados de 1.º y 2.º de ESO con los que imparten 3.º y 4.º de la ESO:*

Siempre y cuando se encuentren en posesión del título de licenciado, y este le habilite para dar la materia correspondiente, a los licenciados que imparten 1.º y 2.º de la ESO en niveles concertados, y con el fin de lograr la equiparación salarial con los que imparten 3.º y 4.º de la ESO en niveles concertados, se les aplicará el complemento correspondiente para el salario y el trienio establecido en las tablas salariales.

Disposición adicional segunda. *Complemento salarial específico de equiparación para Maestros de 1.º y 2.º de ESO con los de la enseñanza pública:*

A tenor de lo establecido en el anexo IV de la Ley de Presupuestos Generales del Estado 2010, a los Maestros que imparten 1.º y 2.º de Educación Secundaria Obligatoria y con el fin de lograr la equiparación con los maestros de la enseñanza pública de los mismos cursos, las Administraciones Educativas abonarán en 2010 el 100 % del complemento que para esta finalidad se les abona a los maestros de la enseñanza pública.

Con este fin, se negociarán los respectivos Acuerdos autonómicos entre las organizaciones sociales representativas del sector y las Administraciones educativas competentes.

En todo caso, esta obligación queda condicionada a que la Administración Educativa responsable del pago delegado se haga cargo de ella, sin que los Centros Concertados deban abonar cantidad alguna por este concepto.

Disposición adicional tercera.

En años sucesivos, el porcentaje de incremento salarial del PAS podrá ser distinto al porcentaje de la partida de «Otros Gastos» del módulo de conciertos, por exceso o por defecto, en función de los factores concurrentes en cada ejercicio y como consecuencia de la aplicación de la disposición adicional 29 de la LOE.

Disposición adicional cuarta.

Las diferencias que las empresas adeuden a sus trabajadores como consecuencia de la aplicación retroactiva desde el 1 de enero de 2010 de las tablas salariales, deberán quedar totalmente saldadas a 31 de diciembre de 2013.

AÑO 2011

Disposición adicional primera.

En años sucesivos, el porcentaje de incremento salarial del PAS podrá ser distinto al porcentaje de la partida de «Otros Gastos» del módulo de conciertos, por exceso o por defecto, en función de los factores concurrentes en cada ejercicio y como consecuencia de la aplicación de la Disposición Adicional 29 de la LOE.

Disposición adicional segunda.

Las diferencias que las empresas adeuden a sus trabajadores como consecuencia de la aplicación retroactiva desde el 1 de enero de 2011 de las tablas salariales, deberán quedar totalmente saldadas a 31 de diciembre de 2013.

AÑO 2012

Disposición adicional primera.

En años sucesivos, el porcentaje de incremento salarial del PAS podrá ser distinto al porcentaje de la partida de «Otros Gastos» del módulo de conciertos, por exceso o por defecto, en función de los factores concurrentes en cada ejercicio y como consecuencia de la aplicación de la disposición adicional 29 de la LOE.

Disposición adicional segunda.

Las diferencias que las empresas adeuden a sus trabajadores como consecuencia de la aplicación retroactiva desde el 1 de enero de 2012 de las tablas salariales, deberán quedar totalmente saldadas a 31 de diciembre de 2013.

Comentario común a las Disposiciones Adicionales previas a las Tablas Salariales (ver también el comentario al conjunto del art. 53, Disp. Adic 2ª, Disp. Trans. 1ª y Disp. Final). Hay que advertir que en esta publicación las Tablas Salariales de los distintos Anexos figuran unidas: Generales (Anexo II), Centros Residenciales (Anexo III) y Plus de Residencia e Insularidad (Anexo VI), mientras

que en el BOE aparecen mezcladas las de cada año. Creemos que esto dificulta su lectura y el seguimiento de su evolución en el tiempo, que es esencial en cuestiones salariales.

Aunque, contra nuestra opinión y como sería natural, **en esta descripción no figuran los incrementos salariales de forma expresa,** hay que indicar que estos son **un 3% en todos los conceptos salariales de todas las categorías profesionales para 2009 y un 0,3% para el 2010 igualmente en todos los conceptos** (sueldo, trienios, complementos de función directiva, complemento de bachillerato y pluses de residencia e insularidad). Las Tablas Salariales de los años 2011 y 2012 congelan los salarios del 2010, pero no hay tablas para el Personal Docente de centros concertados.

El plazo fijado para el abono de los atrasos en las disposiciones de todos estos años y en el artículo 4, que existen cuando no se han percibido incrementos "a cuenta" es el 31 de diciembre de 2013, aunque hay que llamar la atención sobre la **contradicción existente entre dicho marco temporal, que figura con carácter general,** y el que aparece para el personal en "pago delegado" en el apartado 1 del art. 53 (31 de diciembre de 2014).

Las cantidades adeudadas son en todos los casos altas, al haberse acumulado, en este momento, un total de 67 pagas de retrasos, casi siempre del orden de miles de euros en especial si en alguna Comunidad está por aplicar la modificación del complemento de los licenciados que imparten docencia en 1º/2º de la ESO.

Al final de las Tablas Salariales Generales (Anexo II), presentamos modelos de cálculos de atrasos para las categorías más frecuentes que se presentan por el desempeño de jornadas completas y, en algunos casos, se plantea también por hora lectiva trabajada. En el caso del profesorado en "Pago Delegado" los posibles atrasos se refieren en exclusiva a los años 2009 y 2010, que son los que tienen tablas salariales, en caso de que en ellos **no se cobraran cantidades "a cuenta". Para el resto del personal se refieren a todo el período 2009 a octubre de 2013.**

Advertimos que existen contradicciones entre la actual clasificación profesional de grupos/subgrupos que figura en el artículo 10 y el Anexo I del VI Convenio, con la que figura en las Tablas Salariales, que responden a la clasificación del V Convenio, un claro producto de las prisas de los firmantes, que comunicaremos a la Comisión Paritaria para su subsanación.

Manifestamos nuestra perplejidad porque los firmantes aludan, en el caso de las revisiones futuras para el P.A.S, que se reiteran para los 4 años a ***"la aplicación de la disposición adicional 29 de la LOE",*** que está pendiente de desarrollo desde 2006, cuyo incumplimiento denunciamos reiteradamente en este texto y donde la gran mayoría de los firmantes están en la Comisión Técnica de Estudios, que no se ha reunido desde hace varios años, sin que conozcamos siquiera que hayan solicitado su convocatoria al actual Gobierno.

Las Tablas Salariales que a continuación se exponen no siguen, como ya hemos dicho, la lógica de la publicación del BOE, **sino que desarrollan cada tipología diferente:** Tablas Generales (Anexo II), Centros Residenciales (Anexo III) y Plus de Residencia e Insularidad (Anexo VI) y tienen las características siguientes:

- En los anexos II y VI **se desarrollan, a continuación, las tablas salariales del 2010 del personal docente en "pago delegado", que solamente son válidas para ese año. Ya no hay más tablas salariales para este personal y, como ya hemos comentado, el compromiso del convenio es que no vuelvan a aparecer hasta 2015.**
- **Por último aparecen las tablas del 2010, 2011 y 2012 –son la misma porque los salarios permanecen congelados en las mismas cantidades del 2010–** para el profesorado que no está en "Pago delegado", personal de administración, personal de servicios y personal titulado complementario.

Por último, como previsión para el 2013 y 2014 no esperamos ninguna novedad:

- Respecto del 2013, a instancias de la S. Social se ha incorporado al art. 4 un párrafo final con el texto siguiente: *"Las empresas están obligadas a actualizar, provisionalmente, las correspondientes al año 2013 con los salarios fijados para 2012 sin perjuicio de la regulación que proceda, en su caso, con la revisión salarial que se acuerde para el año 2013. Para llevar a cabo esta actualización las empresas disponen hasta el 31 de diciembre de 2013 para hacerlo efectivo".* No tenemos conocimiento de que esté previsto proceder a ningún tipo de revisión salarial inmediata.
- Para 2014, el Proyecto de Presupuestos Generales del Estado para el 2014 congela la cuantía de todas las partidas de los módulos de conciertos de todos los niveles educativos. **Por lo que lo que procede esperar es una nueva congelación salarial que, en realidad, implica una nueva pérdida de poder adquisitivo.**

Hay que llamar la atención, de forma expresa, a las cláusulas sobre el ***Complemento salarial especifico de equiparación para Maestros de 1° y 2° de ESO con los de la enseñanza pública*** conforme al Acuerdo para el desarrollo de la L.O.E. en la Enseñanza Concertada alcanzado con el Gobierno anterior. Supone que **en 2009 debería ascender al 75%** del llamado Complemento Compensatorio o equivalente establecido para los Maestros que imparten el 1° y 2° cursos de la ESO en los Centros Públicos, **y el 100% en 2010.**

La cantidad que corresponda a ese complemento varía de unas Comunidades a otras y debería de haberse negociado, en su momento, con la correspondiente Consejería de Educación, que es responsable de su abono.

Anexo II

AÑO 2009

CONFECCIONADAS PARA 14 PAGAS

PARA TODO EL PERSONAL DOCENTE Y NO DOCENTE

Están confeccionadas con un incremento del 3% en todos los conceptos respecto de las tablas del año 2008. Este es el porcentaje en que se modificaron ese año los módulos de conciertos educativos en los Presupuestos Generales del Estado.

El abono de los atrasos derivados del convenio (cuando no se han entregado cantidades "a cuenta") y deben saldarse antes del 31 de diciembre del año 2013 para el personal NO Docente y profesorado que no está en pago delegado. Para el profesorado en pago delegado existen disposiciones contradictorias y en otros textos se amplia hasta finales del año 2014.

Las cuantías de atrasos pueden ser importantes. Al final de las tablas correspondientes al año 2010 se desarrollan algunos ejemplos de cálculo de atrasos.

La clasificación en grupos no se corresponde con la que figura en el artículo 10 y en el Anexo I.

TABLAS SALARIALES AÑO 2010
Personal Docente en PAGO DELEGADO
Confeccionadas para 14 pagas

Para el personal docente en pago delgado existen tablas salariales para el año 2010, pero no hay tablas salariales del año 2011 y sucesivos, ni las habrá hasta el año 2015.

La regulación de estos años intermedios se hace de forma muy confusa en el aparatado 2º del artículo 53 (periodo transitorio años 2011-2014) y en la disposición transitoria 1ª.

La subida respecto a las tablas anteriores, del año 2009, es del 0,3% que es la subida que tuvieron entonces los Presupuestos Generales del Estado. Los presupuestos del año 2013 son inferiores a los del 2010, y el Proyecto para el 2014 congela los módulos de conciertos educativos en sus valores actuales.

GRUPO I: Personal Docente

1.1. De 1er. CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL (INTEGRADO)		
Código	Categoría	Salario
1.1.1.	PROFESOR / MAESTRO	1.386,89
1.1.2.	TÉCNICO	955,97

Esta tabla es de aplicación para el personal contratado desde la entrada en vigor de este convenio.

1.1. De 1er. CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL (INTEGRADO)			
Código	Categoría	Salario	Trienio
1.1.1.	PROFESOR / MAESTRO	1.556,31	37,23
1.1.2.	TÉCNICO	1.188,29	32,24

Esta tabla es de aplicación para el personal que esté contratado antes de la entrada en vigor de este convenio.

1.2. De 2° CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL (INTEGRADO)			
En régimen de concierto, subvención...			
Código	Categoría	Salario	Trienio
1.2.1.	PROFESOR / MAESTRO	1.565,39	37,45

En régimen de concierto, subvención...			
Código	Categoría	Salario	Trienio
1.2.1.	PROFESOR / MAESTRO	1.556,31	37,23

1.3. De EDUCACIÓN PRIMARIA			
Código	Categoría	Salario	Trienio
1.3.1.	DIRECTOR a)	1.565,39	37,45
1.11.1.	DIRECTOR b)	345,10	12,88
1.3.1.	SUBDIRECTOR a)	1.565,39	37,45
1.11.2.	SUBDIRECTOR b)	248,34	11,44
1.3.1.	JEFE DE ESTUDIOS a)	1.565,39	37,45
1.11.3.	JEFE DE ESTUDIOS b)	223,45	10,73
1.3.1.	JEFE DE DEPARTAMENTO a)	1.565,39	37,45
1.11.4.	JEFE DE DEPARTAMENTO b)	198,73	9,55
1.3.1.	PROFESOR	1.565,39	37,45
1.3.2.	ORIENTADOR EDUCATIVO	1.565,39	37,45

1.4. De EDUCACIÓN SECUNDARIA OBLIGATORIA (EN RÉGIMEN DE CONCIERTO) 1.4.A. De 1er. y 2º CURSO DE ESO			
Código	Categoría	Salario	Trienio
1.4.A.1.	DIRECTOR a)	1.565,39	37,45
1.11.1.	DIRECTOR b)	345,10	12,88
1.4.A.1.	SUBDIRECTOR a)	1.565,39	37,45
1.11.2.	SUBDIRECTOR b)	248,34	11,44
1.4.A.1.	JEFE DE ESTUDIOS a)	1.565,39	37,45
1.11.3.	JEFE DE ESTUDIOS b)	223,45	10,73
1.4.A.1.	JEFE DE DEPARTAMENTO a)	1.565,39	37,45
1.11.4.	JEFE DE DEPARTAMENTO b)	198,73	9,55
1.4.A.1.	PROFESOR	1.565,39	37,45
1.4.A.2.	ORIENTADOR EDUCATIVO	1.565,39	37,45

COMPLEMENTO EQUIPARACIÓN LICENCIADOS: Complemento al salario de 204,66 euros y al trienio de 7,33 euros, en cada una de las 14 pagas para el profesor de jornada completa, en las condiciones previstas en la disposición adicional segunda de las Tablas Salariales 2009.

1.4.B. De 3er. y 4º CURSO DE ESO			
Código	Categoría	Salario	Trienio
1.4.B.1.	DIRECTOR a)	1.838,27	47,22
1.11.1.	DIRECTOR b)	392,72	18,89
1.4.B.1.	SUBDIRECTOR a)	1.838,27	47,22
1.11.2.	SUBDIRECTOR b)	345,10	16,58
1.4.B.1.	JEFE DE ESTUDIOS a)	1.838,27	47,22
1.11.3.	JEFE DE ESTUDIOS b)	345,10	16,58
1.4.B.1.	JEFE DE DEPARTAMENTO a)	1.838,27	47,22
1.11.4.	JEFE DE DEPARTAMENTO b)	280,27	13,46
1.4.B.1.	PROFESOR	1.838,27	47,22
1.4.B.2.	ORIENTADOR EDUCATIVO	1.838,27	47,22

1.5. De BACHILLERATO EN RÉGIMEN DE CONCIERTO			
Código	Categoría	Salario	Trienio
1.5.1.	DIRECTOR a)	1.838,27	47,22
1.11.1.	DIRECTOR b)	392,72	18,89
1.5.1.	SUBDIRECTOR a)	1.838,27	47,22
1.11.2.	SUBDIRECTOR b)	345,10	16,58
1.5.1.	JEFE DE ESTUDIOS a)	1.838,27	47,22
1.11.3.	JEFE DE ESTUDIOS b)	345,10	16,58
1.5.1.	JEFE DE DEPARTAMENTO a)	1.838,27	47,22
1.11.4.	JEFE DE DEPARTAMENTO b)	280,27	13,46
1.5.1.	PROFESOR	1.838,27	47,22
1.5.2.	ORIENTADOR EDUCATIVO	1.838,27	47,22

COMPLEMENTO BACHILLERATO: Complemento de 76,99 euros, en cada una de las 14 pagas para el profesor de jornada completa, en las condiciones previstas en el artículo 67.

EN RÉGIMEN SIN CONCIERTO			
Código	Categoría	Salario	Trienio
1.5.1.	DIRECTOR a)	1.798,02	46,94
1.11.1.	DIRECTOR b)	382,78	18,79
1.5.1.	SUBDIRECTOR a)	1.798,02	46,94
1.11.2.	SUBDIRECTOR b)	336,38	16,49
1.5.1.	JEFE DE ESTUDIOS a)	1.798,02	46,94
1.11.3.	JEFE DE ESTUDIOS b)	336,38	16,49
1.5.1.	JEFE DE DEPARTAMENTO a)	1.798,02	46,94
1.11.4.	JEFE DE DEPARTAMENTO b)	273,19	13,39
1.5.1.	PROFESOR	1.798,02	46,94
1.5.2.	ORIENTADOR EDUCATIVO	1.798,02	46,94

COMPLEMENTO BACHILLERATO: Complemento de 87,35 euros, en cada una de las 14 pagas para el profesor de jornada completa, en las condiciones previstas en el artículo 67.

1.6. De FP DE GRADOS MEDIO Y SUPERIOR EN RÉGIMEN DE CONCIERTO			
Código	Categoría	Salario	Trienio
1.6.1.	DIRECTOR a)	1.838,27	47,22
1.11.1.	DIRECTOR b)	382,19	18,39
1.6.1.	SUBDIRECTOR a)	1.838,27	47,22
1.11.2.	SUBDIRECTOR b)	335,83	16,13
1.6.1.	JEFE DE ESTUDIOS a)	1.838,27	47,22
1.11.3.	JEFE DE ESTUDIOS b)	321,03	15,59
1.6.1.	JEFE DE DEPARTAMENTO a)	1.838,27	47,22
1.11.4.	JEFE DE DEPARTAMENTO b)	273,40	13,12
1.6.1.	PROFESOR TITULAR	1.838,27	47,22
1.6.2.	PROFESOR ADJUNTO, AGREGADO O AUXILIAR	1.663,65	47,22
1.6.3.	ORIENTADOR EDUCATIVO	1.838,27	47,22

EN RÉGIMEN SIN CONCIERTO			
Código	Categoría	Salario	Trienio
1.6.1.	DIRECTOR a)	1.719,30	46,94
1.11.1.	DIRECTOR b)	379,98	18,28
1.6.1.	SUBDIRECTOR a)	1.719,30	46,94
1.11.2.	SUBDIRECTOR b)	333,88	16,04
1.6.1.	JEFE DE ESTUDIOS a)	1.719,30	46,94
1.11.3.	JEFE DE ESTUDIOS b)	319,18	15,50
1.6.1.	JEFE DE DEPARTAMENTO a)	1.719,30	46,94
1.11.4.	JEFE DE DEPARTAMENTO b)	271,82	13,05
1.6.1.	PROFESOR TITULAR	1.719,30	46,94
1.6.2.	PROFESOR ADJUNTO, AGREGADO O AUXILIAR	1.613,69	46,94
1.6.3.	ORIENTADOR EDUCATIVO	1.719,30	46,94

1.7. De PROGRAMAS DE GARANTÍA SOCIAL O DE CUALIFICACIÓN PROFESIONAL INICIAL EN RÉGIMEN DE CONCIERTO			
Código	Categoría	Salario	Trienio
1.7.1.	DIRECTOR a)	1.838,27	47,22
1.11.1.	DIRECTOR b)	327,47	15,25
1.7.1.	SUBDIRECTOR a)	1.838,27	47,22
1.11.2.	SUBDIRECTOR b)	303,70	14,14
1.7.1.	JEFE DE ESTUDIOS a)	1.838,27	47,22
1.11.3.	JEFE DE ESTUDIOS b)	280,24	13,09
1.7.1.	JEFE DE DEPARTAMENTO a)	1.838,27	47,22
1.11.4.	JEFE DE DEPARTAMENTO b)	256,72	12,01
1.7.1.	PROFESOR TITULAR	1.838,27	47,22
1.7.2.	PROFESOR ADJUNTO, AGREGADO O AUXILIAR	1.663,65	47,22

1.8. De EDUCACIÓN ESPECIAL (INTEGRADO)			
Código	Categoría	Salario	Trienio
1.8.1.	DIRECTOR a)	1.565,39	37,45
1.11.1.	DIRECTOR b)	345,10	12,88
1.8.1.	SUBDIRECTOR a)	1.565,39	37,45
1.11.2.	SUBDIRECTOR b)	248,34	11,44
1.8.1.	JEFE DE ESTUDIOS a)	1.565,39	37,45
1.11.3.	JEFE DE ESTUDIOS b)	223,45	10,73
1.8.1.	JEFE DE DEPARTAMENTO a)	1.565,39	37,45
1.11.4.	JEFE DE DEPARTAMENTO b)	198,73	9,55
1.8.1.	PROFESOR	1.565,39	37,45

1.9. De EDUCACIÓN PERMANENTE DE ADULTOS			
Código	Categoría	Salario	Trienio
1.9.1.	DIRECTOR a)	1.556,31	37,23
1.11.1.	DIRECTOR b)	343,10	12,81
1.9.1.	SUBDIRECTOR a)	1.556,31	37,23
1.11.2.	SUBDIRECTOR b)	246,91	11,37
1.9.1.	JEFE DE ESTUDIOS a)	1.556,31	37,23
1.11.3.	JEFE DE ESTUDIOS b)	222,15	10,66
1.9.1.	JEFE DE DEPARTAMENTO a)	1.556,31	37,23
1.11.4.	JEFE DE DEPARTAMENTO b)	197,58	9,50
1.9.1.	PROFESOR	1.556,31	37,23
1.9.2.	PROFESOR ADJUNTO, AGREGADO	942,58	31,31

1.10. OTRO PERSONAL			
Código	Categoría	Salario	Trienio
1.10.1.	PROFESOR DE ACTIVIDADES EDUCATIVAS EXTRACURRICULARES	1.320,33	33,83
1.10.2.	INSTRUCTOR O MONITOR	1.188,29	32,24
1.10.3.	EDUCADOR	1.188,29	32,24

3er. y 4º CURSO DE E.S.O. (EN RÉGIMEN SIN CONCIERTO)			
Código	Categoría	Salario	Trienio
	DIRECTOR a)	1.719,30	46,94
1.11.1.	DIRECTOR b)	390,44	18,79
	SUBDIRECTOR a)	1.719,30	46,94
1.11.2.	SUBDIRECTOR b)	343,10	16,49
	JEFE DE ESTUDIOS a)	1.719,30	46,94
1.11.3.	JEFE DE ESTUDIOS b)	343,10	16,49
	JEFE DE DEPARTAMENTO a)	1.719,30	46,94
1.11.4.	JEFE DE DEPARTAMENTO b)	278,66	13,39
	PROFESOR	1.719,30	46,94
	PROFESOR ADJUNTO, AGREGADO	1.613,69	46,94
	ORIENTADOR EDUCATIVO	1.719,30	46,94

GRUPO II: Personal de Administración y Servicios

2.1. PERSONAL ADMINISTRATIVO			
Código	Categoría	Salario	Trienio
2.1.1.	JEFE DE ADMINISTRACIÓN O SECRETARÍA	1.219,78	37,65
2.1.2.	JEFE DE NEGOCIADO	1.027,25	32,16
2.1.3.	OFICIAL CONTABLE	980,06	31,79
2.1.4.	RECEPCIONISTA, TELEFONISTA	857,80	31,79
2.1.5.	AUXILIAR	857,80	31,79

2.2. PERSONAL AUXILIAR			
Código	Categoría	Salario	Trienio
2.2.1.	CUIDADOR	895,96	31,79

2.3. PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES 2.3.A. PERSONAL DE PORTERÍA Y VIGILANCIA			
Código	Categoría	Salario	Trienio
2.3.A.1.	CONSERJE	1.027,07	31,79
2.3.A.2.	PORTERO	895,96	31,79
2.3.A.3.	GUARDA, VIGILANTE	857,80	31,79

2.3.B. PERSONAL DE LIMPIEZA			
Código	Categoría	Salario	Trienio
2.3.B.1.	GOBERNANTE	1.027,07	31,79
2.3.B.2.	EMPLEADO DE SERVICIO DE DE LIMPIEZA, DE COSTURA, LAVADO Y PLANCHA	857,80	31,79

2.3.C. PERSONAL DE COCINA Y COMEDOR			
Código	Categoría	Salario	Trienio
2.3.C.1.	JEFE DE COCINA	980,06	31,79
2.3.C.2.	COCINERO	934,16	31,79
2.3.C.3.	AYUDANTE DE COCINA	895,96	31,79
2.3.C.4.	EMPLEADO DEL SERVICIO DE COMEDOR	857,80	31,79

2.3.D. PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y OFICIOS GENERALES			
Código	Categoría	Salario	Trienio
2.3.D.1.	OFICIAL DE 1ª DE OFICIOS	980,06	31,79
2.3.D.2.	OFICIAL DE 2ª DE OFICIOS	895,96	31,79
2.3.D.3.	EMPLEADO DE MANTENIMIENTO, JARDINERÍA Y OFICIOS VARIOS	857,80	31,79

2.3.E. CONDUCTORES			
Código	Categoría	Salario	Trienio
2.3.E.1.	CONDUCTORES	980,06	31,79

GRUPO III: Personal Complementario Titulado

3. PERSONAL COMPLEMENTARIO TITULADO	
3.1. Titulados superiores	El salario de este personal se equiparará al del profesor titular del nivel de enseñanza donde desarrolle su trabajo. Si simultaneara varios niveles, se abonará en proporción a las horas que desarrolle en cada nivel.
3.2. Titulados medios	

TABLAS SALARIALES AÑO 2010

CONFECCIONADAS PARA 14 PAGAS

PERSONAL DOCENTE EN PAGO DELEGADO

Para el personal docente en pago delgado existen tablas salariales para el año 2010, pero no hay tablas salariales del año 2011 y sucesivos, ni las habrá hasta el año 2015.

La regulación de estos años intermedios se hace de forma muy confusa en el aparatado 2º del artículo 53 (periodo transitorio años 2011-2014) y en la disposición transitoria 1ª.

La subida respecto a las tablas anteriores, del año 2009, es del 0,3% que es la subida que tuvieron entonces los Presupuestos Generales del Estado. Los presupuestos del año 2013 son inferiores a los del 2010, y el Proyecto para el 2014 congela los módulos de conciertos educativos en sus valores actuales.

1.2. De 2° CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL (INTEGRADO) En régimen de concierto, subvención...			
Código	Categoría	Salario	Trienio
1.2.1.	PROFESOR / MAESTRO	1.570,09	37,56

1.3. De EDUCACIÓN PRIMARIA			
Código	Categoría	Salario	Trienio
1.3.1.	DIRECTOR a)	1.570,09	37,56
1.11.1.	DIRECTOR b)	346,14	12,92
1.3.1.	SUBDIRECTOR a)	1.570,09	37,56
1.11.2.	SUBDIRECTOR b)	249,09	11,47
1.3.1.	JEFE DE ESTUDIOS a)	1.570,09	37,56
1.11.3.	JEFE DE ESTUDIOS b)	224,12	10,76
1.3.1.	JEFE DE DEPARTAMENTO a)	1.570,09	37,56
1.11.4.	JEFE DE DEPARTAMENTO b)	199,33	9,58
1.3.1.	PROFESOR	1.570,09	37,56
1.3.2.	ORIENTADOR EDUCATIVO	1.570,09	37,56

1.4. De EDUCACIÓN SECUNDARIA OBLIGATORIA (EN RÉGIMEN DE CONCIERTO)			
1.4.A. De 1er. y 2º CURSO DE ESO			
Código	Categoría	Salario	Trienio
1.4.A.1.	DIRECTOR a)	1.570,09	37,26
1.11.1.	DIRECTOR b)	346,14	12,92
1.4.A.1.	SUBDIRECTOR a)	1.570,09	37,56
1.11.2.	SUBDIRECTOR b)	249,09	11,47
1.4.A.1.	JEFE DE ESTUDIOS a)	1.570,09	37,56
1.11.3.	JEFE DE ESTUDIOS b)	224,12	10,76
1.4.A.1.	JEFE DE DEPARTAMENTO a)	1.570,09	37,56
1.11.4.	JEFE DE DEPARTAMENTO b)	199,33	9,58
1.4.A.1.	PROFESOR	1.570,09	37,56
1.4.A.2.	ORIENTADOR EDUCATIVO	1.570,09	37,56

COMPLEMENTO EQUIPARACIÓN LICENCIADOS: Complemento al salario de 273,70 euros y al trienio de 9,80 euros, en cada una de las 14 pagas para el profesor de jornada completa, en las condiciones previstas en la disposición adicional segunda de las Tablas Salariales 2009.

1.4.B. De 3er. y 4º CURSO DE ESO			
Código	Categoría	Salario	Trienio
1.4.B.1.	DIRECTOR a)	1.843,78	47,36
1.11.1.	DIRECTOR b)	393,90	18,95
1.4.B.1.	SUBDIRECTOR a)	1.843,78	47,36
1.11.2.	SUBDIRECTOR b)	346,14	16,63
1.4.B.1.	JEFE DE ESTUDIOS a)	1.843,78	47,36
1.11.3.	JEFE DE ESTUDIOS b)	346,14	16,63
1.4.B.1.	JEFE DE DEPARTAMENTO a)	1.843,78	47,36
1.11.4.	JEFE DE DEPARTAMENTO b)	289,54	13,50
1.4.B.1.	PROFESOR	1.843,78	47,36
1.4.B.2.	ORIENTADOR EDUCATIVO	1.843,78	47,36

1.5. De BACHILLERATO EN RÉGIMEN DE CONCIERTO			
Código	Categoría	Salario	Trienio
1.5.1.	DIRECTOR a)	1.843,78	47,36
1.11.1.	DIRECTOR b)	393,90	18,95
1.5.1.	SUBDIRECTOR a)	1.843,78	47,36
1.11.2.	SUBDIRECTOR b)	346,14	16,63
1.5.1.	JEFE DE ESTUDIOS a)	1.843,78	47,36
1.11.3.	JEFE DE ESTUDIOS b)	346,14	16,63
1.5.1.	JEFE DE DEPARTAMENTO a)	1.843,78	47,36
1.11.4.	JEFE DE DEPARTAMENTO b)	281,11	13,50
1.5.1.	PROFESOR	1.843,78	47,36
1.5.2.	ORIENTADOR EDUCATIVO	1.843,78	47,36

COMPLEMENTO BACHILLERATO: Complemento de 77,22 euros, en cada una de las 14 pagas para el profesor de jornada completa, en las condiciones previstas en el artículo 67.

1.6. De FP DE GRADOS MEDIO Y SUPERIOR EN RÉGIMEN DE CONCIERTO			
Código	Categoría	Salario	Trienio
1.6.1.	DIRECTOR a)	1.843,78	47,36
1.11.1.	DIRECTOR b)	383,34	18,45
1.6.1.	SUBDIRECTOR a)	1.843,78	47,36
1.11.2.	SUBDIRECTOR b)	336,84	16,18
1.6.1.	JEFE DE ESTUDIOS a)	1.843,78	47,36
1.11.3.	JEFE DE ESTUDIOS b)	321,99	15,64
1.6.1.	JEFE DE DEPARTAMENTO a)	1.843,78	47,36
1.11.4.	JEFE DE DEPARTAMENTO b)	274,22	13,16
1.6.1.	PROFESOR TITULAR	1.843,78	47,36
1.6.2.	PROFESOR ADJUNTO, AGREGADO O AUXILIAR	1.668,64	47,36
1.6.3.	ORIENTADOR EDUCATIVO	1.843,78	47,36

1.7. De PROGRAMAS DE GARANTÍA SOCIAL O DE CUALIFICACIÓN PROFESIONAL INICIAL EN RÉGIMEN DE CONCIERTO			
Código	Categoría	Salario	Trienio
1.7.1.	DIRECTOR a)	1.843,78	47,36
1.11.1.	DIRECTOR b)	328,45	15,30
1.7.1.	SUBDIRECTOR a)	1.843,78	47,36
1.11.2.	SUBDIRECTOR b)	304,61	14,18
1.7.1.	JEFE DE ESTUDIOS a)	1.843,78	47,36
1.11.3.	JEFE DE ESTUDIOS b)	281,08	13,13
1.7.1.	JEFE DE DEPARTAMENTO a)	1.843,78	47,36
1.11.4.	JEFE DE DEPARTAMENTO b)	257,49	12,05
1.7.1.	PROFESOR TITULAR	1.843,78	47,36
1.7.2.	PROFESOR ADJUNTO, AGREGADO O AUXILIAR	1.668,64	47,36

Se mantiene la denominación de programa de garantía social que ha desaparecido en el resto de convenio y no aparecen las enseñanzas sustitutivas de los PCPI, que es lo que figura en el texto firmado.

1.8. De EDUCACIÓN ESPECIAL (INTEGRADO)			
Código	Categoría	Salario	Trienio
1.8.1.	DIRECTOR a)	1.570,09	37,56
1.11.1.	DIRECTOR b)	346,14	12,92
1.8.1.	SUBDIRECTOR a)	1.570,09	37,56
1.11.2.	SUBDIRECTOR b)	249,09	11,47
1.8.1.	JEFE DE ESTUDIOS a)	1.570,09	37,56
1.11.3.	JEFE DE ESTUDIOS b)	224,12	10,76
1.8.1.	JEFE DE DEPARTAMENTO a)	1.570,09	37,56
1.11.4.	JEFE DE DEPARTAMENTO b)	199,33	9,58
1.8.1.	PROFESOR	1.570,09	37,56

TABLAS SALARIALES DE LOS AÑOS 2010, 2011, 2012 Y PREVISIÓN DE 2013

CONFECCIONADAS PARA 14 PAGAS

PERSONAL NO DOCENTE Y PROFESORADO QUE NO ESTÁ EN PAGO DELEGADO

Para el personal NO Docente y Profesorado que NO está en pago delegado sí hay tablas salariales de los años 2011 y 2012, que aparecen dispersas en la publicación oficial en el BOE del 17 de agosto de 2013. Las cuantías de todas ellas es la misma, por lo que en esta publicación optamos por publicar una tabla única para los tres años.

Creemos que estas mismas tablas serán también de aplicación en 2013. De no producirse una nueva congelación salarial, iniciativa que celebraríamos, difundiremos un folleto específico con las nuevas cantidades.

GRUPO I: Personal Docente

1.1. De 1er. CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL (INTEGRADO)

Código	Categoría	Salario
1.1.1.	PROFESOR / MAESTRO	1.391,05
1.1.2.	TÉCNICO	1.008,83

Esta tabla es de aplicación para el personal contratado desde la entrada en vigor de este convenio.

Código	Categoría	Salario	Trienio
1.1.1.	PROFESOR / MAESTRO	1.560,98	37,34
1.1.2.	TÉCNICO	1.191,85	32,34

Esta tabla es de aplicación para el personal que esté contratado antes de la entrada en vigor de este convenio.

1.2. De 2° CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL (INTEGRADO)
En régimen de concierto, subvención…

Código	Categoría	Salario	Trienio
1.2.1.	PROFESOR / MAESTRO	1.560,98	37,34

1.5. De BACHILLERATO EN RÉGIMEN SIN CONCIERTO			
Código	Categoría	Salario	Trienio
1.5.1.	DIRECTOR a)	1.803,41	47,08
1.11.1.	DIRECTOR b)	383,93	18,85
1.5.1.	SUBDIRECTOR a)	1.803,41	47,08
1.11.2.	SUBDIRECTOR b)	337,39	16,54
1.5.1.	JEFE DE ESTUDIOS a)	1.803,41	47,08
1.11.3.	JEFE DE ESTUDIOS b)	337,39	16,54
1.5.1.	JEFE DE DEPARTAMENTO a)	1.803,41	47,08
1.11.4.	JEFE DE DEPARTAMENTO b)	274,01	13,43
1.5.1.	PROFESOR	1.803,41	47,08
1.5.2.	ORIENTADOR EDUCATIVO	1.803,41	47,08

COMPLEMENTO BACHILLERATO: Complemento de 87,62 euros, en cada una de las 14 pagas para el profesor de jornada completa, en las condiciones previstas en el artículo 67.

1.6. De FP DE GRADOS MEDIO Y SUPERIOR EN RÉGIMEN SIN CONCIERTO			
Código	Categoría	Salario	Trienio
1.6.1.	DIRECTOR a)	1.724,46	47,08
1.11.1.	DIRECTOR b)	381,12	18,33
1.6.1.	SUBDIRECTOR a)	1.724,45	47,08
1.11.2.	SUBDIRECTOR b)	334,88	16,09
1.6.1.	JEFE DE ESTUDIOS a)	1.724,46	47,08
1.11.3.	JEFE DE ESTUDIOS b)	320,14	15,55
1.6.1.	JEFE DE DEPARTAMENTO a)	1.724,46	47,08
1.11.4.	JEFE DE DEPARTAMENTO b)	272,64	13,09
1.6.1.	PROFESOR TITULAR	1.724,46	47,08
1.6.2.	PROFESOR ADJUNTO, AGREGADO O AUXILIAR	1.618,53	47,08
1.6.3.	ORIENTADOR EDUCATIVO	1.724,46	47,08

1.9. De EDUCACIÓN PERMANENTE DE ADULTOS			
Código	Categoría	Salario	Trienio
1.9.1.	DIRECTOR a)	1.560,98	37,34
1.11.1.	DIRECTOR b)	344,13	12,85
1.9.1.	SUBDIRECTOR a)	1.560,98	37,34
1.11.2.	SUBDIRECTOR b)	247,65	11,40
1.9.1.	JEFE DE ESTUDIOS a)	1.560,98	37,34
1.11.3.	JEFE DE ESTUDIOS b)	222,82	10,69
1.9.1.	JEFE DE DEPARTAMENTO a)	1.560,98	37,34
1.11.4.	JEFE DE DEPARTAMENTO b)	198,17	9,53
1.9.1.	PROFESOR	1.560,98	37,34
1.9.2.	PROFESOR ADJUNTO, AGREGADO	945,41	31,40

1.10. OTRO PERSONAL			
Código	Categoría	Salario	Trienio
1.10.1.	PROFESOR DE ACTIVIDADES EDUCATIVAS EXTRACURRICULARES	1.324,29	33,93
1.10.2.	INSTRUCTOR O MONITOR	1.191,85	32,34
1.10.3.	EDUCADOR	1.191,85	32,34

3er. y 4° CURSO DE E.S.O. (EN RÉGIMEN SIN CONCIERTO)			
Código	Categoría	Salario	Trienio
	DIRECTOR a)	1.724,46	47,08
1.11.1.	DIRECTOR b)	391,61	18,85
	SUBDIRECTOR a)	1.724,46	47,08
1.11.2.	SUBDIRECTOR b)	344,13	16,54
	JEFE DE ESTUDIOS a)	1.724,46	47,08
1.11.3.	JEFE DE ESTUDIOS b)	344,13	16,54
	JEFE DE DEPARTAMENTO a)	1.724,46	47,08
1.11.4.	JEFE DE DEPARTAMENTO b)	279,50	13,43
	PROFESOR	1.724,46	47,08
	PROFESOR ADJUNTO, AGREGADO	1.618,53	47,08
	ORIENTADOR EDUCATIVO	1.724,46	47,08

GRUPO II: Personal de Administración y Servicios

2.1. PERSONAL ADMINISTRATIVO			
Código	Categoría	Salario	Trienio
2.1.1.	JEFE DE ADMINISTRACIÓN O SECRETARÍA	1.223,44	37,76
2.1.2.	JEFE DE NEGOCIADO	1.030,33	32,26
2.1.3.	OFICIAL CONTABLE	983,00	31,89
2.1.4.	RECEPCIONISTA, TELEFONISTA	860,37	31,89
2.1.5.	AUXILIAR	860,37	31,89

2.2. PERSONAL AUXILIAR			
Código	Categoría	Salario	Trienio
2.2.1.	CUIDADOR	898,65	31,89

2.3. PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES 2.3.A. PERSONAL DE PORTERÍA Y VIGILANCIA			
Código	Categoría	Salario	Trienio
2.3.A.1.	CONSERJE	1.030,15	31,89
2.3.A.2.	PORTERO	898,65	31,89
2.3.A.3.	GUARDA, VIGILANTE	860,37	31,89

2.3.B. PERSONAL DE LIMPIEZA			
Código	Categoría	Salario	Trienio
2.3.B.1.	GOBERNANTE	1.030,15	31,89
2.3.B.2.	EMPLEADO DE SERVICIO DE DE LIMPIEZA, DE COSTURA, LAVADO Y PLANCHA	860,37	31,89

2.3.C. PERSONAL DE COCINA Y COMEDOR			
Código	Categoría	Salario	Trienio
2.3.C.1.	JEFE DE COCINA	983,00	31,89
2.3.C.2.	COCINERO	936,96	31,89
2.3.C.3.	AYUDANTE DE COCINA	898,65	31,89
2.3.C.4.	EMPLEADO DEL SERVICIO DE COMEDOR	860,37	31,89

2.3.D. PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y OFICIOS GENERALES			
Código	Categoría	Salario	Trienio
2.3.D.1.	OFICIAL DE 1ª DE OFICIOS	983,00	31,89
2.3.D.2.	OFICIAL DE 2ª DE OFICIOS	898,65	31,89
2.3.D.3.	EMPLEADO DE MANTENIMIENTO, JARDINERÍA Y OFICIOS VARIOS	860,37	31,89

2.3.E. CONDUCTORES			
Código	Categoría	Salario	Trienio
2.3.E.1.	CONDUCTORES	983,00	31,89

GRUPO III: Personal Complementario Titulado

3. PERSONAL COMPLEMENTARIO TITULADO	
3.1. Titulados superiores	El salario de este personal se equiparará al del profesor titular del nivel de enseñanza donde desarrolle su trabajo. Si simultaneara varios niveles, se abonará en proporción a las horas que desarrolle en cada nivel.

EJEMPLOS DE CÁLCULO DE ATRASOS

INTRODUCCIÓN GENERAL

No hay atrasos generalizados que correspondan al VI Convenio. En muchas Comunidades se percibió un 3% "a cuenta" del Convenio y un 0,3% en 2010 y desde entonces se han mantenido esos salarios. Lo mismo ocurre en numerosos centros con el personal de administración y servicios, titulado complementario y profesorado de niveles no concertados. **Por consiguiente, estos ejemplos de atrasos solamente tienen sentido para el personal que no percibió esas cantidades "a cuenta".**

Por tanto no son de aplicación general, pero consideramos de interés presentarlos, porque cuando se adeudan se trata de cantidades considerables.

Los cálculos se hacen desde enero de 2009 a agosto de 2013. Esto supone que estos ejemplos se calculan multiplicando las diferencias entre las tablas salariales del año 2009 del año y 2008 por 14 pagas; y las diferencias entre 2010 y 2008 por 51 pagas (14 x 3 años + 8 meses de 2013 + una extra de 2013), salvo en el caso del profesorado en "pago delegado".

Como ejemplo que es, las cifras resultantes no son válidas para todas las circunstancias. Para empezar parten del supuesto de que los salarios se han actualizado en el pasado mes de septiembre (el convenio se publicó el 17 de agosto) y que afectan a personal que ya trabajaba al inicio de su ámbito de aplicación, en enero de 2009. También varían con el número de trienios –estos cálculos se hacen para una antigüedad media de 6 trienios–, y con otras circunstancias personales, como el desempeño de puestos de función directiva en los centros, o que impartan docencia en bachillerato –nivel educativo en el que existe un complemento específico–. Pero son fácilmente adaptables sustituyendo la antigüedad por la real y el número de pagas por las transcurridas desde la fecha real de ingreso si esta fue posterior a enero de 2009.

PROFESORADO EN "PAGO DELEGADO"

Para el profesorado en "Pago Delegado" cuyas Administraciones Educativas no dieron cantidades "a cuenta" en 2009 y 2010, **se adeuda el incremento que corresponde a ambos años. Esa es la única cantidad claramente reclamable.**

Al no existir Tablas Salariales a partir del año 2011, se produce una nebulosa en lo referente a esta cuestión, que puede tener **soluciones diferentes en cada Comunidad Autónoma concreta.**

Existe una excepción a esta cuestión, que es la deuda con el profesorado de 1º y 2º de la ESO, tanto maestros como licenciados, porque desde 2010 tenían que estar percibiendo el 100% de los incrementos ya previstos en el Anexo IV de los Presupuestos Generales del Estado para su equiparación con los maestros equivalentes de la Enseñanza Pública de cada Comunidad, en el caso de los maestros y los salarios de 3º y 4º en el de los licenciados, aunque el texto del convenio no hace alusión a esta cuestión después del 2010, en aplicación del Acuerdo firmado con el Gobierno anterior para el desarrollo de la L.O.E. Hay Comunidades donde el complemento que se percibe sigue siendo el del año 2008, y, como vamos a ver, la deuda acumulada es considerable en estos casos.

Como hemos comentado en varios lugares, existe la duda de si el plazo de abono es hasta finales de 2014 (art. 53.1), o los plazos generales del art. 4 y las disposiciones de cada año concreto, donde no existen excepciones y dice que el plazo es hasta finales de 2013.

El cálculo de atrasos que se presenta se hace por jornadas completas y 6 trienios de media de antigüedad, pero también se indica el atraso proporcional por cada hora lectiva trabajada en el caso del profesorado y personal titulado complementario.

Ej. 1.- PROFESORADO DE EDUCACIÓN INFANTIL, EDUCACIÓN PRIMERIA, EDUCACIÓN ESPECIAL Y 1º Y 2º DE LA ESO

Atrasos año 2009. (1.563,39 euros/paga – 1.519,80 euros/paga) x 14 pagas + (37,45 euros/trienio – 36,36 euros/trienio) x 14 pagas x 6 trienios = **45,59 euros/paga** x 14 pagas + **1,09 euros/trienio** x 14 pagas x 6 trienios = **638,26 euros en sueldo + 91,56 euros en antigüedad = 729,82 euros.**

Atrasos año 2010. (1.570,09 euros/paga – 1.519,80 euros/paga) x 14 pagas + (37,56 euros/trienio – 36,36 euros/trienio) x 14 pagas x 6 trienios = **50,29 euros/paga** x 14 pagas + **1,20 euros/trienio** x 14 pagas x 6 trienios = **704,06 euros en sueldo + 100,80 euros en antigüedad = 804.86 euros.**

Atraso Total = 729,82 euros del 2009 + 804.86 euros del 2010 = **1.534,68 euros**

Jornadas parciales = 1.534,68 euros/25 horas lectivas = **61,39 euros/hora lectiva**

Por otra parte, en el año 2009, **los maestros que imparten docencia en 1° y 2° de la ESO** tenían derecho a percibir el 75% del Complemento Compensatorio establecido para los Maestros que imparten el 1º y 2º cursos de la ESO en los Centros Públicos de cada Comunidad Autónoma; y el 100% en 2010. Y debió quedar consolidado desde ese momento. Todos los P.G. del Estado, desde entonces tienen una cláusula específica que dice que *"a los maestros que imparten 1º y 2º curso de Educación Secundaria Obligatoria las Administraciones Educativas abonarán en 2014 la misma cuantía del complemento que para esta finalidad se les abona a los maestros de la enseñanza pública"*. Debería de haberse negociado, en su momento, con la correspondiente Consejería de Educación, que es responsable de su abono y en la mayoría de Comunidades se percibe.

La cuantía de ese complemento **varía de unas Comunidades a otras** y por eso no podemos desarrollar ningún ejemplo concreto. En la enseñanza pública ese nivel perciben el complemento de destino y el componente básico del complemento específico del resto de la Secundaria. El primero de ellos es común en toda España (menos el País Vasco) pero el segundo varía de una Comunidad a otra (equivaldría a nuestro complemento autonómico), aunque predominan las Comunidades es las que es muy similar. La diferencia en complemento de destino es de 109,60 euros y, por ejemplo, en Andalucía la de complemento específico es de solo de 2,28 euros, lo que representa unos 112 euros en total. Si partiésemos de esos datos en una Comunidad donde no se haya abonado, y en una cuantía similar, **los atrasos acumulados aproximados serían de unos 28 euros por paga en 2009 y de unos 56 euros por paga desde enero de 2010.**

Esto supondría unos atrasos (hasta el pasado mes de agosto) de 28 euros/paga x 14 pagas en 2009 y de 56 euros/paga x 51 pagas desde enero de 2010, **lo que daría un total aproximado de 3.248 euros.**

Ej. 2.- PROFESORADO DE 3° y 4° de la ESO, CICLOS DE GRADO MEDIO Y SUPERIOR, BACHILLERATO, P.C.P.I.s, y ORIENTADORES

Atrasos año 2009. (**1.838,27 euros/paga** – 1.784,73 euros/paga) x 14 pagas + (**47,22** euros/trienio – 45,84 euros/trienio) x 14 pagas x 6 trienios = **53,54 euros/paga** x 14 pagas + **1,38 euros/trienio** x 14 pagas x 6 trienios = **749,56 euros en sueldo + 115,92 euros en antigüedad = 865.48 euros.**

Atrasos año 2010. (**1.843,78 euros/paga** – 1.784,73 euros/paga) x 14 pagas + (**47,36 euros/trienio** – 45,84 euros/trienio) x 14 pagas x 6 trienios = **59,05 euros/paga** x 14 pagas + **1,52 euros/trienio** x 14 pagas x 6 trienios = **826,70 euros en sueldo + 127,68 euros en antigüedad = 954,38 euros totales.**

Atraso Total = 865,48 euros del 2009 + 954,38 euros del 2010 = **1.819,86 euros**

Jornadas parciales = 1.819,86 euros/25 horas lectivas = **72,79 euros/hora lectiva**

En el año 2009, **los Licenciados que imparten docencia en 1° y 2° de la ESO** tenían derecho a percibir un **"complemento de equiparación" equivalente al 75% de la diferencia con las percepciones de 3° y 4° de la ESO** (204,66 euros y 7,33 por trienio), **que en 2010 alcanzó el 100% de esa misma diferencia** (273,70 euros y 9,80 por trienio), por los Acuerdos para la aplicación de la LOE alcanzados con el Gobierno anterior, como ya se ha dicho.

El VI Convenio **no dice nada sobre el complemento de equiparación de los años posteriores al 2010,** ni tampoco se ha integrado ese profesorado en las tablas de 3° y 4° de ese año al alcanzarse ya la equiparación total (además 3° ya conforma un ciclo común con los anteriores). Los firmantes han optado por mantener en 2010 un complemento de equiparación que equivale a la diferencia real de salarios entre ambos niveles y no comentar nada para años sucesivos. **Esto deja, en principio, una situación confusa, que no puede serlo por lo dispuesto en los P. G. del Estado.**

El Anexo IV de todos los Presupuestos sucesivos **ha seguido disponiendo la misma cantidad para salarios y cargas sociales** en la partida de 1°/2° de la ESO de licenciados que en la de 3°/4° (la diferencia si se observan ambas partidas es solo aparente, porque las "ratios profesor unidad" aplicables son distintas). **Esto implica, aunque el convenio no lo diga, que "el 100% de la equiparación tiene que mantenerse desde el 2010, que atrasos hasta la actualidad y se debería de haber actualizado ya la nómina en las Comunidades donde no se percibieron cantidades "a cuenta".** La cantidad adeudada (también con 6 trienios) asciende a:

Atrasos año 2009. (**204,66 euros/paga** – 132,47 euros/paga) x 14 pagas + **7,33** euros/trienio x 14 pagas x 6 trienios = **72,19 euros/paga** x 14 pagas + **7,33 euros/trienio** x 84 trienios = **1.010,66 euros en complemento + 615,72 euros en antigüedad = 1.626,38 euros.**

Atrasos desde enero de 2010 a agosto 2013. (**273,70 euros/paga** – 132,47 euros/paga) x 14 pagas + **9,80** euros/trienio x 51 pagas x 6 trienios = **141,23 euros/paga** x 51 pagas + **9,80 euros/trienio** x 305 trienios = **7.202,73 euros en complemento + 2.989 euros en antigüedad = 10.191,73 euros.**

Atraso Total = 1.626,38 euros del 2009 + 10.191,73 euros desde el 2010 = **11.818,11 euros**

Jornadas parciales = 11.818,11 euros/25 horas lectivas = **472,72 euros por cada hora lectiva** (si se tienen 6 trienios).

PROFESORADO SIN "PAGO DELEGADO", PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN, SERVICIOS Y COMPLEMENTARIO

Al haber quedado congeladas las tablas salariales desde 2010, y también por lo dispuesto en el párrafo final del artículo 4 (a instancias de la Tesorería General de la Seguridad Social), la deuda afecta a las 14 pagas del 2009 y a 51 pagas desde enero de 2010 a agosto de 2013.

Para **la mayoría del Personal Administrativo y de Servicios** el valor de los trienios es el mismo (32,24 euros desde 2010, 31,79 en 2009 y 30,86 en 2008). Por consiguiente los atrasos son los mismos 13,02 euros por cada trienio en 2009 y 53,04 por cada trienio desde enero de 2010 a agosto de 2013.

En el ejemplo 5, para oficial administrativo, oficial de 1ª....., se desarrolla el ejemplo habitual computando 6 trienios, pero en los ejemplos siguientes, para el resto del personal, se indica directamente la misma cuantía que en ese ejemplo 5.

El Personal Complementario Titulado percibe, **al menos,** la misma cantidad en sueldo y trienios que el profesor titular del nivel de enseñanza donde desarrolle su trabajo, pero en este caso los atrasos abarcan desde comienzos de 2009 a agosto de 2013. Los ejemplos parten de la base de que todo el trabajo se desempeña en un nivel salarialmente equivalente, **pero si se simultanean varios niveles se debe percibir en proporción a las horas que trabaja en cada nivel.**

La expresión "al menos" se debe a que el Anexo IV de los P.G. del Estado indica que *"las Comunidades Autónomas podrán adecuar los módulos de Personal Complementario de Educación Especial a las exigencias derivadas de la normativa aplicable en cada una de ellas",* y, en consecuencia, en algunas Comunidades se perciben complementos específicos.

Ej. 3.- PROFESORADO DE BACHILLERATO SIN CONCIERTO

Atrasos año 2009. (**1.798,02 euros/paga** – 1.745,65 euros/paga) x 14 pagas + (**46,94** euros/trienio – 45,57 euros/trienio) x 14 pagas x 6 trienios + (87,35 eur. de complto. de bachill. – 84,81 eur) = **52,37 euros/paga** x 14 pagas + **1,37 euros/trienio** x 14 pagas x 6 trienios + 2,54 eur x 14 de complemento = **733,18 euros en sueldo + 115,08 euros en antigüedad + 35,56 de complemento = 873,82 euros.**

Atrasos desde enero de 2010 a agosto de 2013. (1.**803,41 euros/paga** – 1.745,65 euros/paga) x 51 pagas + (**47,08** euros/trienio – 45,57 euros/trienio) x 51 pagas x 6 trienios + (87,62 eur. de complemento – 84,81 eur) = **57,76 euros/paga** x 51 pagas + **1,51 euros/trienio** x 51 pagas x 6 trienios + 2,81 eur x 51 de complemento = **2.945,76 euros en sueldo + 462,06 euros en antigüedad + 143,31 euros de complemento = 3.551,13 euros.**

Atraso Total = 873,82 euros del 2009 + 3.551,13 euros desde enero de 2010 = **4.424,95 euros**

Jornadas parciales = 4.424,95 euros/25 horas lectivas = **177,00 euros por cada hora lectiva trabajada** (ésta es la situación más frecuente).

Ej. 4.- TÉCNICO DE EDUCACIÓN INFANTIL, INSTRUCTOR O MONITOR Y EDUCADOR

Atrasos año 2009. (**1.188,29 euros/paga** – 1.153,68 euros/paga) x 14 pagas + (**32,24** eur/trienio – 31,30 eur/trienio) x 14 pagas x 6 trienios = **34,61 euros/paga** x 14 pagas + **0,94 euros/trienio** x 14 pagas x 6 trienios = **484,54 euros en sueldo + 78,96 euros en antigüedad = 563,50 euros.**

Atrasos desde enero de 2010 a agosto de 2013. (**1.191,85 euros/paga** – 1.153,68 euros/paga) x 51 pagas + (**32,34** eur/trienio – 31,30 eur/trienio) x 51 pagas x 6 trienios = **38,17 euros/paga** x 51 pagas + 1,04 eur/trienio x 51 pagas x 6 trienios = **1.946,67 euros en sueldo + 318,24 euros en antigüedad = 2.264,91 euros.**

Atraso Total = 563,50 euros del 2009 + 2.264,91 euros desde enero de 2010 = **2.828,41 euros.**

Ej. 5.- OFICIAL ADMINISTRATIVO, OFICIAL DE 1ª, JEFE DE COCINA Y CONDUCTOR

Atrasos año 2009. (**980,06 euros/paga** – 951,51 euros/paga) x 14 pagas + (**31,79** eur/trienio – 30,86 eur/trienio) x 14 pagas x 6 trienios = **28,55 euros/paga** x 14 pagas + **0,93 euros/trienio** x 14 pagas x 6 trienios = **399,70 euros en sueldo + 78,12 euros en antigüedad = 477,82 euros.**

Atrasos desde enero de 2010 a agosto de 2013. (**983,00 euros/paga** – 951,51 euros/paga) x 51 pagas + (**31,89** eur/trienio – 30,86 eur/trienio) x 51 pagas x 6 trienios = **31,49 euros/paga** x 14 pagas + **1,03 euros/trienio** x 51 pagas x 6 trienios = **1.605,99 euros en sueldo + 315,18 euros en antigüedad = 1.921,17 euros.**

Atraso Total = 477,82 euros del 2009 + 1.921,17 euros desde enero de 2010 = **2.398,99 euros.**

Ej. 6.– CUIDADOR, PORTERO, AYUDANTE DE COCINA Y OFICIAL DE 2ª.

Atrasos año 2009. (**895,96 euros/paga** – 869,86 euros/paga) x 14 pagas = **26,10 euros/paga** x 14 pagas = **365,40 euros**; 365,40 euros + **78,12 euros de antigüedad = 443,52 euros.**

Atrasos desde enero de 2010 a agosto de 2013. (**898,65 euros/paga** – 869,86 euros/paga) x 51 pagas = **28,79 euros/paga** x 51 pagas = **1.468,29 euros;** 1.468,29 euros + **315,18 euros de antigüedad = 1.783,47 euros.**

Atraso Total = 443,52 euros del 2009 + 1.783,47 euros desde enero de 2010 = **2.226,99 euros.**

Ej. 7.- AUXILIAR ADMINISTRATIVO, RECEPCIONISTA–TELEFONISTA, GUARDA, EMPLEADO DE LIMPIEZA, DE SERVICIO DE COMEDOR Y DE MANTENIMIENTO

Atrasos año 2009. (**857,80 euros/paga** – 832,82 euros/paga) x 14 pagas = **24,98 euros/paga** x 14 pagas = **349,72 euros**; 349,72 euros + **78,12 euros de antigüedad = 427,84 euros.**

Atrasos desde enero de 2010 a agosto de 2013. (**860,37 euros/paga** – 832,82 euros/paga) x 51 pagas = **27,55 euros/paga** x 51 pagas = **1.405,05 euros**; 1.405,05 euros + **315,18 euros de antigüedad = 1.720,63 euros.**

Atraso Total = 427,84 euros del 2009 + 1.720,63 euros desde enero de 2010 = **2.148,47 euros.**

Ej. 8.– PERSONAL COMPLEMENTARIO: TITULADOS MEDIOS –que se asimilan en general al grupo de Primaria– (Logopedas, Fisioterapeutas…)

Atrasos año 2009. (1.563,39 euros/paga – 1.519,80 euros/paga) x 14 pagas + (37,45 eur/trienio – 36,36 eur/trienio) x 14 pagas x 6 trienios = **45,59 euros/paga** x 14 pagas + **1,09 euros/trienio** x 14 pagas x 6 trienios = **638,26 euros en sueldo + 91,56 euros en antigüedad = 729,82 euros.**

Atrasos año 2010 a agosto 2013. (1.570,09 eur./paga – 1.519,80 eur./paga) x 51 pagas + (37,56 euros/trienio – 36,36 euros/trienio) x 51 pagas x 6 trienios = **50,29 euros/paga** x 51 pagas + **1,20 euros/trienio** x 51 pagas x 6 trienios = **2.564,79 euros en sueldo + 367,20 euros en antigüedad = 2.931,99 euros.**

Atraso Total = 729,82 euros del 2009 + 2.931,99 euros del 2010 = **3.661,81 euros.**

Jornadas parciales = 3.661,81 euros/34 horas semanales = 1**07,70 euros por cada hora semanal trabajada.**

Ej. 9.– PERSONAL COMPLEMENTARIO: TITULADOS SUPERIORES –que se asimilan en general al grupo de Secundaria– (Psicólogos, Pedagogos…)

Atrasos año 2009. (**1.838,27 euros/paga** – 1.784,73 euros/paga) x 14 pagas + (**47,22 eur/trienio** – 45,84 eur/trienio) x 14 pagas x 6 trienios = **53,54 euros/paga** x 14 pagas + **1,38 euros/trienio** x 14 pagas x 6 trienios = 7**49,56 euros en sueldo + 115,92 euros en antigüedad = 865.48 euros.**

Atrasos año 2010 a agosto 2013. (**1.843,78 eur./paga** – 1.784,73 eur/paga) x 51 pagas + (**47,36 eur./trienio** – 45,84 eur/trienio) x 51 pagas x 6 trienios = **59,05 euros/paga** x 51 pagas + **1,52 euros/trienio** x 51 pagas x 6 trienios = **3.011,55 euros en sueldo + 465,12 euros en antigüedad = 3.476,67 euros totales.**

Atraso Total = 865,48 euros del 2009 + 3.476,67 euros del 2010 = **4.342,15 euros.**

Jornadas parciales = 4.342,15 euros/34 horas semanales = **127,71 euros por cada hora semanal trabajada.**

Hay que recordar que estas cantidades no son ninguna ventaja derivada del Convenio, sino una deuda pendiente, que hubiese sido mejor no acumular y percibir en su momento, puesto que quienes tienen derecho a estas cantidades han visto sus salarios congelados durante más de 4 años y medio.

ANEXO III

CENTROS RESIDENCIALES (COLEGIOS MENORES, RESIDENCIAS DE ESTUDIANTES Y ESCUELAS HOGAR)

Clasificación ~~del personal~~ de grupos profesionales

El personal que preste sus servicios en estas empresas, se clasificará en los siguientes grupos:

- Grupo 1. Personal docente.
- Grupo 2. Personal de Administración y Servicios
- Grupo 3. Personal de Servicios Generales.
- Grupo 4. Personal Complementario Titulado

Grupo 1: Personal docente

a) ~~1.1.~~ Director.
b) ~~1.2.~~ Subdirector.
c) ~~1.3.~~ Jefe de Estudios o Tutor.
d) ~~1.4.~~ Educador, Capellán, Médico y Psicólogo.
e) ~~1.5.~~ Educador de Escuela–Hogar.

Grupo 2: Personal de Administración y Servicios.

2.1. Subgrupo personal administrativo.

a. Personal administrativo.
b. Personal auxiliar.

2.2. Subgrupo personal auxiliar

a. Cuidador

Grupo 3. Personal de servicios generales.

El personal del Grupo 2 y 3 se clasificará conforme a lo establecido en el artículo 10 de este Convenio y sus funciones serán las que aparecen definidas en el Anexo I.

Definiciones de categorías grupos y subgrupos profesionales y equivalencias ~~profesionales:~~

Director: Es quien, encargado por el titular de la empresa, orienta y supervisa las actividades en todos sus aspectos y realiza otras actividades que le sean encomendadas.

Subdirector: Es quien auxilia y, en caso necesario, sustituye al Director en sus funciones.

Jefe de Estudios o Tutor: Es quien responde del desarrollo del conjunto de actividades educativas y/o formativas del centro.

Educador: Es el personal que con la titulación adecuada colabora en la actividad formativa del centro residencial.

Educador Escuela-Hogar: Es el personal que con la titulación adecuada colabora en la actividad formativa de la Escuela-Hogar.

Jornada del personal docente

El personal interno que ostente la categoría de Director, Subdirector y Jefe de Estudios o Tutor, incrementará su jornada en 2 horas semanales.

Jornada del personal no docente

Este personal no variará su jornada durante los meses de julio y agosto, salvo pacto entre las partes.

Sobre lo establecido en el resto de materias no reguladas en el presente Anexo, regirá lo dispuesto en el articulado general del Convenio.

TABLAS SALARIALES CENTROS RESIDENCIALES AÑO 2009

Las tablas salariales del año 2009 tienen un incremento del 3% sobre las del 2008 en todos los conceptos, y las del 2010 del 0,3 sobre las del 2009. Desde entonces permanecen congeladas. El plazo de abono de los atrasos que puedan existir deberá quedar saldado antes del 31 de diciembre de 2013.

Salarios del personal docente			
Código	Categoría	Salario	Trienio
1.1.	DIRECTOR	1.722,90	46,94
1.2.	SUBDIRECTOR	1.675,62	46,94
1.3.	JEFE DE ESTUDIOS / TUTOR	1.621,19	45,04
1.4.	EDUCADOR, CAPELLÁN, MÉDICO Y PSICÓLOGO	1.559,07	37,11
1.5.	EDUCADOR DE ESCUELA-HOGAR	1.511,32	31,30

Salarios del personal no docente			
Código	Categoría	Salario	Trienio
2.1.	PERSONAL TITULADO NO DOCENTE	El que corresponda en el anexo II, Grupo 2, Subgrupo 2.1	El que corresponda en el anexo II, Grupo 2, Subgrupo 2.1
2.2.	PERSONAL ADMINISTRATIVO	El que corresponda en el anexo II, Grupo 2, Subgrupo 2.2	El que corresponda en el anexo II, Grupo 2, Subgrupo 2.2
2.3.1.	CUIDADOR DE ESCUELA-HOGAR	1.154,03	31,30
2.4.	PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES	El que corresponda en el anexo II, Grupo 2, Subgrupo 2.4	El que corresponda en el anexo II, Grupo 2, Subgrupo 2.4

TABLAS SALARIALES CENTROS RESIDENCIALES AÑOS 2010, 2011, 2012 Y PREVISIÓN DE 2013

Creemos que estas mismas tablas serán también de aplicación en 2013. De no producirse una nueva congelación salarial, iniciativa que celebraríamos, difundiremos un folleto específico con las nuevas cantidades.

Salarios del personal docente			
Código	Categoría	Salario	Trienio
1.1.	DIRECTOR	1.728,07	47,08
1.2.	SUBDIRECTOR	1.680,65	47,08
1.3.	JEFE DE ESTUDIOS / TUTOR	1.626,05	45,18
1.4.	EDUCADOR, CAPELLÁN, MÉDICO Y PSICÓLOGO	1.563,75	37,22
1.5.	EDUCADOR DE ESCUELA–HOGAR	1.515,85	31,39

Salarios del personal no docente			
Código	Categoría	Salario	Trienio
2.1.	PERSONAL TITULADO NO DOCENTE	El que corresponda en el anexo II, Grupo 2, Subgrupo 2.1	El que corresponda en el anexo II, Grupo 2, Subgrupo 2.1
2.2.	PERSONAL ADMINISTRATIVO	El que corresponda en el anexo II, Grupo 2, Subgrupo 2.2	El que corresponda en el anexo II, Grupo 2, Subgrupo 2.2
2.3.1.	CUIDADOR DE ESCUELA-HOGAR	1.157,49	31,39
2.4.	PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES	El que corresponda en el anexo II, Grupo 2, Subgrupo 2.4	El que corresponda en el anexo II, Grupo 2, Subgrupo 2.4

ANEXO IV

PROCEDIMIENTO DE CONCESIÓN DE PLAZAS ESCOLARES GRATUITAS

En cumplimiento del artículo 81 ~~79~~ para la concesión de plazas escolares gratuitas a los hijos de los trabajadores afectados por este Convenio, se establece el siguiente procedimiento:

1º. En la primera semana del mes de mayo se constituirá en cada provincia, una Comisión Mixta integrada por las organizaciones empresariales y los sindicatos que formen parte de la Mesa Negociadora del Convenio.
Dicha Comisión aprobará y publicará:
- el modelo de solicitud.
- el plazo y lugar de presentación.
- los criterios de preferencia en la adjudicación, caso de haber más solicitudes que plazas disponibles.

2º. En la primera semana del mes de junio, la Comisión procederá a:
- Adjudicar las plazas.
- Comunicar a las empresas y trabajadores su resolución.
- Hacer constar a los trabajadores que reúnan los requisitos necesarios para solicitar las ayudas al estudio que oferten las Administraciones Públicas, la obligación que tienen de solicitarlas.

3º. En el plazo de una semana, contada a partir de la recepción de la comunicación, las empresas y los trabajadores que consideren lesionados sus derechos pueden recurrir ante la Comisión Mixta.

4º. Antes del 15 de julio la Comisión Mixta resolverá definitivamente. Su fallo será vinculante.

Comentario. Este procedimiento de concesión de plazas escolares gratuitas, que desarrolla lo dispuesto en el articulo 81 del Convenio, debe ser conocidos por quienes, docentes o no docentes, tengan hijas/os en edad escolar y, de forma especial, por los representantes sindicales, que deben recibir o reclamar en mayo el modelo de solicitud y resto de normas de cada convocatoria anual.

ANEXO V

INSTRUCCIONES Y MODELOS PARA ACOGERSE A LA CLÁUSULA DE DESCUELGUE PREVISTA EN LA DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA ~~SEXTA~~

INSTRUCCIONES

1ª. El empresario comunicará a los representantes de los trabajadores (o en su defecto a los titulares del aula afectada) su intención de acogerse a la cláusula de descuelgue, utilizando el Modelo 2, adjuntándoles los listados del alumnado (Modelo 3) y los TC 3/2 (en caso de Bachillerato) para recabar su visto bueno.

2ª. La documentación que figura en el punto 1, se remitirá junto con el Modelo 1 a la Comisión Paritaria antes de 30 días desde la publicación en el BOE del Convenio o de las revisiones salariales de cada año.

3ª. La Comisión Paritaria se reunirá en los 30 días siguientes desde la conclusión del plazo para enviar la documentación fijada en el punto anterior, para resolver los casos presentados.

4ª. Si la documentación aportada es la prevista en estas instrucciones constando el Visto Bueno de los representantes de los trabajadores (o titulares de las aulas en su caso), la Comisión Paritaria aceptará el descuelgue.

Si es remitida otro tipo de documentación, que acredite, asimismo, el cumplimiento de los requisitos previstos en la Disposición Adicional Quinta ~~Sexta~~, la Comisión Paritaria o bien concederá el descuelgue o bien solicitará al peticionario la documentación que considere de interés.

MODELO 1

COMUNICACIÓN A LA COMISIÓN PARITARIA

Sr. Presidente
Comisión Paritaria
C/ Hacienda de Pavones, 5 - 1º ~~2º izq.~~
28030 Madrid

En _____, a de de 20____.

D. _____,
con D.N.I. _____ titular del Centro _____
_____, comunica que procede a aplicar la cláusula de descuelgue prevista en la Disposición Adicional Quinta ~~Sexta~~ del VI Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos, firmado con fecha _____ y publicado en el BOE del _____.

En cumplimiento de lo previsto en dicha disposición adicional, les acompaño copia de la comunicación remitida a los representantes de los trabajadores y del listado oficial de los alumnos matriculados en la unidad del nivel ____ TC 3/2 correspondiente (en caso de BACHILLERATO), con fecha 1 de enero de 20____.

Attmte.

Colegio:

MODELO 2

NOTIFICACIÓN A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Al Representante/s de los Trabajadores del Colegio: _____

En _____, a de de 20____.

D. _____,
con D.N.I. _____ titular del Centro _____
_____, comunica que procede a aplicar la cláusula de descuelgue prevista en la Disposición Adicional Quinta ~~Sexta~~ del VI Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos, firmado con _____ y publicado en el BOE del _____.

En virtud de lo dispuesto en la citada adicional, le adjunto los listados oficiales correspondientes a los niveles , y TC 3/2 correspondiente (si se trata de BACHILLERATO), para que aporte su conformidad a los mismos, con el fin de remitirla a la Comisión Paritaria del V Convenio.

Recibí: El Titular
Representante de los trabajadores
(o en su defecto el Titular del aula)

Fdo.:
D.N.I.

MODELO 3

LISTA DEL ALUMNADO

A efectos de aplicación de la cláusula de descuelgue prevista en la Disposición Adicional Quinta ~~Sexta~~ del VI Convenio, el listado del alumnado con fecha 1 de enero de 20___, del grupo del nivel es:

1.–
2.–
3.–
4.–
5.–
6.–
7.–
8.–
9.–
10.–
11.–
12.–
13.–
14.–
15.–
16.–
17.–
18.–
19.–
20.–
21.–
22.–
23.–
24.–
25.–
26.–
27.–
28.–
29.–
30.–
31.–
32.–

Vº Bº El Titular Sello colegio

Representante Trabajadores
(o en su defecto el titular del aula)

(Adjuntar un listado por cada aula del nivel para el que se pide el descuelgue)

ANEXO VI

COMPLEMENTOS DE RESIDENCIA E INSULARIDAD

TABLAS SALARIALES AÑO 2009

CONFECCIONADAS PARA 12 PAGAS

PARA TODO EL PERSONAL DOCENTE Y NO DOCENTE

Están confeccionadas con un incremento del 3% en todos los conceptos. Este es el porcentaje en que se modificaron ese año los módulos de conciertos educativos en los Presupuestos Generales del Estado.

El abono de los atrasos derivados del convenio (cuando no se han entregado cantidades "a cuenta"), deben saldarse antes del 31 de diciembre del año 2013 para el personal NO Docente y profesorado que no está en pago delegado. Para el profesorado en pago delegado existen disposiciones contradictorias y en otros textos se amplia hasta finales del año 2014.

A) CEUTA Y MELILLA

GRUPO I: Personal docente

1.1. De 1er. CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL (INTEGRADO)
1.2. De 2° CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL (INTEGRADO)

En régimen de concierto, subvención, ...

Código	Categoría	Plus	Trienio
1.1.1.			
1.2.1.	PROFESOR	476,02	29,36
1.1.2.	TÉCNICO SUPERIOR	329,90	23,32

En régimen sin concierto, subvención, ...

Código	Categoría	Plus	Trienio
1.1.1.			
1.2.1.	PROFESOR	370,26	25,07
1.1.2.	TÉCNICO SUPERIOR	281,56	19,90

1.3. De EDUCACIÓN PRIMARIA
1.4.A. De 1er y 2° CURSO DE E.S.O.
1.8. De EDUCACIÓN ESPECIAL (INTEGRADO
1.9.De EDUCACIÓN PERMANENTE DE ADULTOS

En régimen de concierto, subvención, ...

Código	Categoría	Plus	Trienio
1.1.3.1.	PROFESOR DE PRIMARIA, 1er y 2º		
1.3.2.	CURSO E.S.O., EDUCACIÓN ESPECIAL		
1.4.A.1.	(INTEGRADO), PROFESOR TITULAR		
1.4.A.2.	EDUCACIÓN PERMANENTE DE ADULTOS		
1.8.1.	Y ORIENTADOR EDUCATIVO PRIMARIA		
1.9.1.	Y 1er y 2º CURSO DE E.S.O.	476,02	29,36
1.9.2.	PROF. ADJUNTO, AGREG. EDUC. PERMANENTE ADUL	280,38	17,30

En régimen sin concierto, subvención...

Código	Categoría	Plus	Trienio
1.3.1.	PROFESOR DE PRIMARIA, 1er y 2º		
1.3.2.	CURSO E.S.O., EDUCACIÓN ESPECIAL		
1.4.A.1.	(INTEGRADO), PROFESOR TITULAR		
1.4.A.2.	EDUCACIÓN PERMANENTE DE ADULTOS		
1.8.1.	Y ORIENTADOR EDUCATIVO PRIMARIA		
1.9.1.	Y 1er y 2º CURSO DE E.S.O.	370,26	25,07
1.9.2.	PROF. ADJUNTO, AGREG. EDUC. PERMANENTE ADUL	218,10	14,76

1.4.B. De 3er y 4º CURSO DE E.S.O.
1.5. De BACHILLERATO
1.6. De FP DE GRADOS MEDIO Y SUPERIOR
1.7. De PGS O DE PCPI EN RÉGIMEN DE CONCIERTO

En régimen de concierto, subvención, ...

Código	Categoría	Plus	Trienio
1.4.B.1.	PROFESOR 3er y 4º CURSO E.S.O.,		
1.4.B.2.	PROFESORES TITULARES DE		
1.5.1.	BACHILLERATO, FP DE GRADOS MEDIO		
1.5.2.	Y SUPERIOR Y PGS/PCPI Y ORIENTADORES		
1.6.1.	EDUCATIVOS DE 3er Y 4º CURSO DE E.S.O.,		
1.6.3.	BACHILLERATO, FP DE GRADOS		
1.7.1.	MEDIO Y SUPERIOR	661,14	38,84
	PROFESORES ADJUNTOS, AGREGADOS		
1.6.2.	O AUXILIARES DE FP DE GRADOS		
1.7.2.	MEDIO Y SUPERIOR Y PGS/PCPI	476,02	38,84

En régimen sin concierto, subvención, ...

Código	Categoría	Plus	Trienio
1.4.B.1.	PROFESOR 3er y 4º CURSO E.S.O.,		
1.4.B.2.	PROFESORES TITULARES DE BACHILLERATO,		
1.5.1.	FP DE GRADOS MEDIO Y SUPERIOR Y		
1.5.2.	PGS/PCPI Y ORIENTADORES EDUCATIVOS		
1.6.1.	DE 3er Y 4º CURSO DE E.S.O., BACHILLERATO,		
1.6.3.	FP DE GRADOS MEDIO Y SUPERIOR	496,86	33,15
1.6.2.	PROFESORES ADJUNTOS, AGREGADOS		
	O AUXILIARES DE FP DE GRADOS MEDIO		
	Y SUPERIOR	357,74	33,15

1.10. OTRO PERSONAL

Código	Categoría	Plus	Trienio
1.10.1.			
1.10.2.	OTRO PERSONAL	281,56	19,90
1.10.3.			

GRUPO II: Personal de Administración y Servicios

2.1. PERSONAL ADMINISTRATIVO			
Código	Categoría	Plus	Trienio
2.1.1.	JEFE DE ADMINISTRACIÓN		
	O SECRETARÍA	358,09	21,40
2.1.2.	JEFE DE NEGOCIADO	219,09	
2.1.3.	OFICIAL CONTABLE	209,02	
2.1.4.	RECEPCIONISTA, TELEFONISTA	182,94	
2.1.5.	AUXILIAR	182,94	

2.2. PERSONAL AUXILIAR		
Código	Categoría	Plus
2.2.1.	CUIDADOR	191,09

2.3. PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES 2.3.A. PERSONAL DE PORTERÍA Y VIGILANCIA		
Código	Categoría	Plus
2.3.A.1.	CONSERJE	219,05
2.3.A.2.	PORTERO	191,09
2.3.A.3.	GUARDA, VIGILANTE	182,94

2.3.B. PERSONAL DE LIMPIEZA		
Código	Categoría	Plus
2.3.B.1.	GOBERNANTE	219,05
2.3.B.2.	EMPLEADO DE SERVICIO DE LIMPIEZA, DECOSTURA, LAVADO Y PLANCHA	182,94

2.3.C. PERSONAL DE COCINA Y COMEDOR		
Código	Categoría	Plus
2.3.C.1.	JEFE DE COCINA	209,02
2.3.C.2.	COCINERO	199,23
2.3.C.3.	AYUDANTE DE COCINA	191,09
2.3.C.4.	EMPLEADO DEL SERVICIO DE COMEDOR	182,94

2.3.D. PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y OFICIOS GENERALES		
Código	Categoría	Plus
2.3.D.1.	OFICIAL DE 1ª DE OFICIOS	209,02
2.3.D.2.	OFICIAL DE 2ª DE OFICIOS	191,09
2.3.D.3.	EMPLEADO DE MANTENIMIENTO, JARDINERÍA YOFICIOS VARIOS	182,94

2.3.E. CONDUCTORES		
Código	Categoría	Plus
2.3.E.1.	CONDUCTORES	209,02

GRUPO III: Personal Complementario Titulado

3. PERSONAL COMPLEMENTARIO TITULADO	
3.1. Titulados superiores	El plus de este personal se equiparará al del profesor titular del nivel de enseñanza donde desarrolle su trabajo. Si simultaneara varios niveles, se abonará en proporción a las horas que desarrolle en cada nivel.
3.2. Titulados medios	

B) ISLAS CANARIAS

GRUPO I: Personal docente

1.1. De 1er. CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL (INTEGRADO) 1.2. De 2° CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL (INTEGRADO)		
En régimen de concierto		
Código	Categoría	Plus
1.1.1.	PROFESOR	
1.2.1.	Islas mayores	118,05
	Islas menores	374,66
1.1.2.	TÉCNICO SUPERIOR	72,39
En régimen sin concierto		
Código	Categoría	Plus
1.1.1.	PROFESOR	
1.2.1.	Islas mayores	91,81
	Islas menores	291,43
1.1.2.	TÉCNICO SUPERIOR	61,79

1.3. De EDUCACIÓN PRIMARIA
1.4.A. De 1er y 2° CURSO DE E.S.O.
1.9. De EDUCACIÓN PERMANENTE DE ADULTOS

En régimen de concierto

Código	Categoría	Plus
1.3.1.	PROFESOR DE PRIMARIA, 1er y 2º CURSO E.S.O.,	
1.3.2.	PROFESOR TITULAR EDUCACIÓN PERMANENTE	
1.4.A.1.	DE ADULTOS Y ORIENTADOR EDUCATIVO PRIMARIA	
1.4.A.2.	Y 1er y 2º CURSO DE E.S.O.	
1.9.1.	Islas mayores	118,05
	Islas menores	374,66
1.9.2.	PROF. ADJUNTO, AGREG. EDUC. PERMANENTE ADULTOS	
	Islas mayores	62,05
	Islas menores	187,32

En régimen sin concierto

Código	Categoría	Plus
1.3.1.	PROFESOR DE PRIMARIA, 1er y 2º CURSO E.S.O.,	
1.3.2.	PROFESOR TITULAR EDUCACIÓN PERMANENTE	
1.4.A.1.	DE ADULTOS Y ORIENTADOR EDUCATIVO PRIMARIA	
1.4.A.2.	Y 1er y 2º CURSO DE E.S.O.	
1.9.1.	Islas mayores	91,81
	Islas menores	291,43
1.9.2.	PROF. ADJUNTO, AGREG. EDUC. PERMANENTE ADULTOS	
	Islas mayores	48,26
	Islas menores	145,69
1.1.2.	TÉCNICO SUPERIOR	61,79

1.4.B. De 3er y 4º CURSO DE E.S.O. 1.5. De BACHILLERATO		
En régimen de concierto		
Código	Categoría	Plus
1.1.4.B.1. 1.4.B.2. 1.5.1. 1.5.2.	PROFESOR 3er y 4º CURSO E.S.O., PROFESOR TITULAR DE BACHILLERATO Y ORIENTADORES EDUCATIVOS DE 3er Y 4º CURSO DE E.S.O. y BACHILLERATO	
	Islas mayores	128,10
	Islas menores	418,45
En régimen sin concierto		
Código	Categoría	Plus
1.4.B.1. 1.4.B.2. 1.5.1. 1.5.2.	PROFESOR 3er y 4º CURSO E.S.O., PROFESORES TITULARES DE BACHILLERATO Y ORIENTADORES EDUCATIVOS DE 3er Y 4º CURSO DE E.S.O. Y BACHILLERATO	
	Islas mayores	88,58
	Islas menores	288,84

1.6. De FP DE GRADOS MEDIO Y SUPERIOR 1.7. De PROGRAMAS DE GARANTÍA SOCIAL Y CUALIFICACIÓN PROFESIONAL INICIAL EN RÉGIMEN DE CONCIERTO		
En régimen de concierto		
Código	Categoría	Plus
1.6.1. 1.6.3. 1.7.1.	PROFESORES TITULARES DE FP DE GRADOS MEDIO Y SUPERIOR Y PGS/PCPI Y ORIENTADORES EDUCATIVOS DE FP DE GRADOS MEDIO Y SUPERIOR	128,10
1.6.2. 1.7.2.	PROFESORES ADJUNTOS, AGREGADOS DE FP DE GRADOS MEDIO Y SUPERIOR Y PGS/PCPI	121,64
En régimen sin concierto		
Código	Categoría	Plus
1.6.1. 1.6.3.	PROFESORES TITULARES DE FP DE GRADOS MEDIO Y SUPERIOR Y ORIENTADORES EDUCATIVOS DE FP DE GRADOS MEDIO Y SUPERIOR	86,91
1.6.2.	PROFESORES ADJUNTOS, AGREGADOS DE FP DE GRADOS MEDIO Y SUPERIOR	81,83

1.8. De EDUCACIÓN ESPECIAL (INTEGRADO)		
En régimen de concierto, subvención		
Código	Categoría	Plus
1.8.1.	PROFESOR	123,78
En régimen sin concierto, subvención…		
Código	Categoría	Plus
1.8.1.	PROFESOR	99,64

1.10. OTRO PERSONAL		
Código	Categoría	Plus
1.10.1.	PROFESOR DE ACTIVIDADES EDUCATIVAS	
	EXTRACURRICULARES	66,55
1.10.2.	INSTRUCTOR O MONITOR	
1.10.3.	EDUCADOR	61,79

GRUPO II: Personal de Administración y Servicios

2.1. PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Código	Categoría	Plus
2.1.1.	JEFE DE ADMINISTRACIÓN O SECRETARÍA	80,29
2.1.2.	JEFE DE NEGOCIADO	67,62
2.1.3.	OFICIAL CONTABLE	64,50
2.1.4.	RECEPCIONISTA, TELEFONISTA	56,44
2.1.5.	AUXILIAR	56,44

2.2. PERSONAL AUXILIAR		
Código	Categoría	Plus
2.2.1.	CUIDADOR	58,98

2.3. PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES 2.3.A. PERSONAL DE PORTERÍA Y VIGILANCIA		
Código	Categoría	Plus
2.3.A.1.	CONSERJE	67,61
2.3.A.2.	PORTERO	58,98
2.3.A.3.	GUARDA, VIGILANTE	56,44

2.3.B. PERSONAL DE LIMPIEZA		
Código	Categoría	Plus
2.3.B.1.	GOBERNANTE	67,61
2.3.B.2.	EMPLEADO DE SERVICIO DE LIMPIEZA, DE COSTURA, LAVADO Y PLANCHA	56,44

2.3.C. PERSONAL DE COCINA Y COMEDOR		
Código	Categoría	Plus
2.3.C.1.	JEFE DE COCINA	64,50
2.3.C.2.	COCINERO	61,49
2.3.C.3.	AYUDANTE DE COCINA	58,98
2.3.C.4.	EMPLEADO DEL SERVICIO DE COMEDOR	56,44

2.3.D. PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y OFICIOS GENERALES		
Código	Categoría	Plus
2.3.D.1.	OFICIAL DE 1ª DE OFICIOS	64,50
2.3.D.2.	OFICIAL DE 2ª DE OFICIOS	58,98
2.3.D.3.	EMPLEADO DE MANTENIMIENTO, JARDINERÍA Y OFICIOS VARIOS	56,44

2.3.E. CONDUCTORES		
Código	Categoría	Plus
2.3.E.1.	CONDUCTORES	64,50

GRUPO III: Personal Complementario Titulado

3. PERSONAL COMPLEMENTARIO TITULADO	
3.1. Titulados superiores	El plus de este personal se equiparará al del profesor titular del nivel de enseñanza donde desarrolle su trabajo. Si simultaneara varios niveles, se abonará en proporción a las horas que desarrolle en cada nivel.
3.2. Titulados medios	

C) ISLAS BALEARES

GRUPO I: Personal docente

1.1. De 1er. CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL (INTEGRADO)
1.2. De 2° CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL (INTEGRADO)

En régimen de concierto, subvención, ...

Código	Categoría	Plus
1.1.1.		
1.2.1.	PROFESOR	56,22
1.1.2.	TÉCNICO SUPERIOR	38,09

En régimen sin concierto, subvención, ...

Código	Categoría	Plus
1.1.1.		
1.2.1.	PROFESOR	43,73
1.1.2.	TÉCNICO SUPERIOR	32,51

1.3. De EDUCACIÓN PRIMARIA
1.4.A. De 1er y 2° CURSO DE E.S.O.
1.8. De EDUCACIÓN ESPECIAL (INTEGRADO
1.9.De EDUCACIÓN PERMANENTE DE ADULTOS

En régimen de concierto, subvención, ...

Código	Categoría	Plus
1.1.3.1.	PROFESOR DE PRIMARIA, 1er y 2º CURSO E.S.O.,	
1.3.2.	EDUCACIÓN ESPECIAL (INTEGRADO), PROFESOR	
1.4.A.1.	TITULAR EDUCACIÓN PERMANENTE DE ADULTOS	
1.4.A.2.	Y ORIENTADOR EDUCATIVO PRIMARIA Y 1er y 2º	
1.8.1.	CURSO DE E.S.O.	
1.9.1.		56,22
1.9.2.	PROF. ADJUNTO, AGREG. EDUC	
	PERMANENTE ADULTOS	33,11

En régimen sin concierto, subvención...		
Código	Categoría	Plus
1.1.3.1.	PROFESOR DE PRIMARIA, 1er y 2º CURSO E.S.O.,	
1.3.2.	EDUCACIÓN ESPECIAL (INTEGRADO), PROFESOR	
1.4.A.1.	TITULAR EDUCACIÓN PERMANENTE DE ADULTOS	
1.4.A.2.	Y ORIENTADOR EDUCATIVO PRIMARIA Y 1er y 2º	
1.8.1.	CURSO DE E.S.O.	
1.9.1.		43,73
1.9.2.	PROF. ADJUNTO, AGREG. EDUC	
	PERMANENTE ADULTOS	25,76

1.4.B. De 3er y 4° CURSO DE E.S.O.
1.5. De BACHILLERATO
1.6. De FP DE GRADOS MEDIO Y SUPERIOR
1.7. De PGS O DE PCPI EN RÉGIMEN DE CONCIERTO

En régimen de concierto, subvención, ...		
Código	Categoría	Plus
1.4.B.1.		
1.4.B.2.		
1.5.1.	PROFESOR 3er y 4º CURSO E.S.O., PROFESORES	
1.5.2.	TITULARES DE BACHILLERATO, FP DE GRADOS	
1.6.1.	MEDIO Y SUPERIOR Y PGS/PCPI Y ORIENTADORES	
1.6.3.	EDUCATIVOS DE 3er Y 4º CURSO DE E.S.O.,	
1.7.1.	BACHILLERATO, FP DE GRADOS MEDIO Y SUPERIOR	78,06
1.6.2.	PROFESORES ADJUNTOS, AGREGADOS O AUXILIARES	
1.7.2.	DE FP DE GRADOS MEDIO Y SUPERIOR Y PGS/PCPI	56,22
1.9.2.	PROF. ADJUNTO, AGREG. EDUC	
	PERMANENTE ADULTOS	33,11

En régimen sin concierto, subvención...		
Código	Categoría	Plus
1.4.B.1.		
1.4.B.2.	PROFESOR 3er y 4º CURSO E.S.O., PROFESORES	
1.5.1.	TITULARES DE BACHILLERATO, FP DE GRADOS	
1.5.2.	MEDIO Y SUPERIOR Y ORIENTADORES EDUCATIVOS	
1.6.1.	DE 3er Y 4º CURSO DE E.S.O., BACHILLERATO,	
1.6.3.	FP DE GRADOS MEDIO Y SUPERIOR	58,66
1.6.2.	PROFESORES ADJUNTOS, AGREGADOS O	
	AUXILIARES DE FP DE GRADOS MEDIO Y SUPERIOR	42,25

1.10. OTRO PERSONAL		
Código	Categoría	Plus
1.10.1.	PROFESOR DE ACTIVIDADES EDUCATIVAS EXTRACURRICULARES	36,11
1.10.2.		
1.10.3.	INSTRUCTOR O MONITOR EDUCADOR	32,51

GRUPO II: Personal de Administración y Servicios

2.1. PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Código	Categoría	Plus
2.1.1.		
2.1.2.		
2.1.3.	PERSONAL ADMINISTRATIVO	50,48
2.1.4.		
2.1.5.		

2.2. PERSONAL AUXILIAR		
Código	Categoría	Plus
2.2.1.	CUIDADOR	38,69

GRUPO III: Personal Complementario Titulado

3. PERSONAL COMPLEMENTARIO TITULADO	
3.1. Titulados superiores	El plus de este personal se equiparará al del profesor titular del nivel de enseñanza donde desarrolle su trabajo. Si simultaneara varios niveles, se abonará en proporción a las horas que desarrolle en cada nivel.
3.2. Titulados medios	

TABLAS SALARIALES AÑO 2010

CONFECCIONADAS PARA 12 PAGAS

PERSONAL DOCENTE EN PAGO DELEGADO

Para el personal docente en pago delgado existen tablas salariales para el año 2010, pero no hay tablas salariales del año 2011 y sucesivos, ni las habrá hasta el año 2015.

A) CEUTA Y MELILLA

GRUPO I: Personal docente

1.1. De 1er. CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL (INTEGRADO)
1.2. De 2° CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL (INTEGRADO)

En régimen de concierto, subvención, ...

Código	Categoría	Plus	Trienio
1.1.1.			
1.2.1.	PROFESOR	477,45	29,45
1.1.2.	TÉCNICO SUPERIOR	330,89	23,39

1.3. De EDUCACIÓN PRIMARIA
1.4.A. De 1er y 2° CURSO DE E.S.O.
1.8. De EDUCACIÓN ESPECIAL (INTEGRADO
1.9.De EDUCACIÓN PERMANENTE DE ADULTOS

En régimen de concierto, subvención, ...

Código	Categoría	Plus	Trienio
1.1.3.1.	PROFESOR DE PRIMARIA, 1er y 2°		
1.3.2.	CURSO E.S.O., EDUCACIÓN ESPECIAL		
1.4.A.1.	(INTEGRADO), PROFESOR TITULAR		
1.4.A.2.	EDUCACIÓN PERMANENTE DE ADULTOS		
1.8.1.	Y ORIENTADOR EDUCATIVO PRIMARIA		
1.9.1.	Y 1er y 2° CURSO DE E.S.O.	477,45	29,45
1.9.2.	PROF. ADJUNTO, AGREG. EDUC.		
	PERMANENTE ADUL	281,22	17,35

1.4.B. De 3er y 4° CURSO DE E.S.O. 1.5. De BACHILLERATO 1.6. De FP DE GRADOS MEDIO Y SUPERIOR 1.7. De PGS O DE PCPI EN RÉGIMEN DE CONCIERTO			
En régimen de concierto, subvención, ...			
Código	Categoría	Plus	Trienio
1.4.B.1.	PROFESOR 3er y 4º CURSO E.S.O.,		
1.4.B.2.	PROFESORES TITULARES DE		
1.5.1.	BACHILLERATO, FP DE GRADOS MEDIO		
1.5.2.	Y SUPERIOR Y PGS/PCPI Y ORIENTADORES		
1.6.1.	EDUCATIVOS DE 3er Y 4º CURSO DE E.S.O.,		
1.6.3.	BACHILLERATO, FP DE GRADOS		
1.7.1.	MEDIO Y SUPERIOR	663,12	38,96
	PROFESORES ADJUNTOS, AGREGADOS		
1.6.2.	O AUXILIARES DE FP DE GRADOS		
1.7.2.	MEDIO Y SUPERIOR Y PGS/PCPI	477,45	38,96

B) ISLAS CANARIAS

GRUPO I: Personal docente

1.1. De 1er. CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL (INTEGRADO) 1.2. De 2° CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL (INTEGRADO)		
En régimen de concierto		
Código	Categoría	Plus
1.1.1.	PROFESOR	
1.2.1.	Islas mayores	118,40
	Islas menores	375,78
1.1.2.	TÉCNICO SUPERIOR	72,61

1.3. De EDUCACIÓN PRIMARIA
1.4.A. De 1er y 2° CURSO DE E.S.O.
1.9. De EDUCACIÓN PERMANENTE DE ADULTOS

En régimen de concierto

Código	Categoría	Plus
1.3.1.	PROFESOR DE PRIMARIA, 1er y 2º CURSO E.S.O.,	
1.3.2.	PROFESOR TITULAR EDUCACIÓN PERMANENTE	
1.4.A.1.	DE ADULTOS Y ORIENTADOR EDUCATIVO PRIMARIA	
1.4.A.2.	Y 1er y 2º CURSO DE E.S.O.	
1.9.1.	Islas mayores	118,40
	Islas menores	375,78
1.9.2.	PROF. ADJUNTO, AGREG. EDUC. PERMANENTE ADULTOS	
	Islas mayores	62,24
	Islas menores	187,88

1.4.B. De 3er y 4° CURSO DE E.S.O.
1.5. De BACHILLERATO

En régimen de concierto

Código	Categoría	Plus
1.1.4.B.1.	PROFESOR 3er y 4º CURSO E.S.O., PROFESOR	
1.4.B.2.	TITULAR DE BACHILLERATO Y ORIENTADORES	
1.5.1.	EDUCATIVOS DE 3er Y 4º CURSO DE E.S.O.	
1.5.2.	y BACHILLERATO	
	Islas mayores	128,48
	Islas menores	419,71

1.6. De FP DE GRADOS MEDIO Y SUPERIOR
1.7. De PROGRAMAS DE GARANTÍA SOCIAL Y CUALIFICACIÓN PROFESIONAL INICIAL EN RÉGIMEN DE CONCIERTO

En régimen de concierto

Código	Categoría	Plus
1.6.1.	PROFESORES TITULARES DE FP DE GRADOS	
1.6.3.	MEDIO Y SUPERIOR Y PGS/PCPI Y ORIENTADORES	
1.7.1.	EDUCATIVOS DE FP DE GRADOS MEDIO Y SUPERIOR	128,48
1.6.2.	PROFESORES ADJUNTOS, AGREGADOS DE FP	
1.7.2.	DE GRADOS MEDIO Y SUPERIOR Y PGS/PCPI	122,00

1.8. De EDUCACIÓN ESPECIAL (INTEGRADO)		
En régimen de concierto, subvención		
Código	Categoría	Plus
1.8.1.	PROFESOR	124,15

C) ISLAS BALEARES

GRUPO I: Personal docente

1.1. De 1er. CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL (INTEGRADO) 1.2. De 2° CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL (INTEGRADO)		
En régimen de concierto, subvención, ...		
Código	Categoría	Plus
1.1.1. 1.2.1.	PROFESOR	56,39
1.1.2.	TÉCNICO SUPERIOR	38,20

1.3. De EDUCACIÓN PRIMARIA 1.4.A. De 1er y 2° CURSO DE E.S.O. 1.8. De EDUCACIÓN ESPECIAL (INTEGRADO 1.9.De EDUCACIÓN PERMANENTE DE ADULTOS		
En régimen de concierto, subvención, ...		
Código	Categoría	Plus
1.1.3.1. 1.3.2. 1.4.A.1. 1.4.A.2. 1.8.1.	PROFESOR DE PRIMARIA, 1er y 2º CURSO E.S.O., EDUCACIÓN ESPECIAL (INTEGRADO), PROFESOR TITULAR EDUCACIÓN PERMANENTE DE ADULTOS Y ORIENTADOR EDUCATIVO PRIMARIA Y 1er y 2º CURSO DE E.S.O.	
1.9.1.		56,39
1.9.2.	PROF. ADJUNTO, AGREG. EDUC PERMANENTE ADULTOS	33,21

1.4.B. De 3er y 4º CURSO DE E.S.O.
1.5. De BACHILLERATO
1.6. De FP DE GRADOS MEDIO Y SUPERIOR
1.7. De PGS O DE PCPI EN RÉGIMEN DE CONCIERTO

En régimen de concierto, subvención, ...

Código	Categoría	Plus
1.4.B.1.		
1.4.B.2.		
1.5.1.	PROFESOR 3er y 4º CURSO E.S.O., PROFESORES	
1.5.2.	TITULARES DE BACHILLERATO, FP DE GRADOS	
1.6.1.	MEDIO Y SUPERIOR Y PGS/PCPI Y ORIENTADORES	
1.6.3.	EDUCATIVOS DE 3er Y 4º CURSO DE E.S.O.,	
1.7.1.	BACHILLERATO, FP DE GRADOS MEDIO Y SUPERIOR	78,29
1.6.2.	PROFESORES ADJUNTOS, AGREGADOS O AUXILIARES	
1.7.2.	DE FP DE GRADOS MEDIO Y SUPERIOR Y PGS/PCPI	56,39

TABLAS SALARIALES DE LOS AÑOS 2010, 2011, 2012 Y PREVISIÓN DE 2013

CONFECCIONADAS PARA 12 PAGAS

PERSONAL NO DOCENTE Y PROFESORADO QUE NO ESTÁ EN PAGO DELEGADO

Para el personal NO Docente y Profesorado que NO está en pago delegado sí hay tablas salariales de los años 2011 y 2012 que aparecen dispersas en la publicación oficial en el BOE del 17 de agosto de 2013. Las cuantías de todas ellas es la misma, por lo que en esta publicación optamos por publicar una tabla única para los tres años.

Creemos que estas mismas tablas serán también de aplicación en 2013. De no producirse una nueva congelación salarial, iniciativa que celebraríamos, difundiremos un folleto específico con las nuevas cantidades.

A) CEUTA Y MELILLA

GRUPO I: Personal docente

1.1. De 1er. CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL (INTEGRADO)
1.2. De 2° CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL (INTEGRADO)

En régimen de concierto, subvención, ...

Código	Categoría	Plus	Trienio
1.1.1. 1.2.1.	PROFESOR	371,37	25,15
1.1.2.	TÉCNICO SUPERIOR	282,40	19,96

1.3. De EDUCACIÓN PRIMARIA
1.4.A. De 1er y 2° CURSO DE E.S.O.
1.8. De EDUCACIÓN ESPECIAL (INTEGRADO
1.9.De EDUCACIÓN PERMANENTE DE ADULTOS

En régimen sin concierto, subvención, ...

Código	Categoría	Plus	Trienio
1.1.3.1.	PROFESOR DE PRIMARIA, 1er y 2º		
1.3.2.	CURSO E.S.O., EDUCACIÓN ESPECIAL		
1.4.A.1.	(INTEGRADO), PROFESOR TITULAR		
1.4.A.2.	EDUCACIÓN PERMANENTE DE ADULTOS		
1.8.1.	Y ORIENTADOR EDUCATIVO PRIMARIA		
1.9.1.	Y 1er y 2º CURSO DE E.S.O.	371,37	25,15
1.9.2.	PROF. ADJUNTO, AGREG. EDUC.		
	PERMANENTE ADULTOS	218,75	14,80

1.4.B. De 3 y 4° CURSO DE E.S.O.
1.5. De BACHILLERATO
1.6. De FP DE GRADOS MEDIO Y SUPERIOR
1.7. De PGS O DE PCPI EN RÉGIMEN DE CONCIERTO

En régimen de concierto, subvención, ...

Código	Categoría	Plus	Trienio
1.4.B.1.	PROFESOR 3er y 4º CURSO E.S.O.,		
1.4.B.2.	PROFESORES TITULARES DE		
1.5.1.	BACHILLERATO, FP DE GRADOS MEDIO		
1.5.2.	Y SUPERIOR Y PGS/PCPI Y ORIENTADORES		
1.6.1.	EDUCATIVOS DE 3er Y 4º CURSO DE E.S.O.,		
1.6.3.	BACHILLERATO, FP DE GRADOS		
1.7.1.	MEDIO Y SUPERIOR	498,35	33,25
	PROFESORES ADJUNTOS, AGREGADOS		
1.6.2.	O AUXILIARES DE FP DE GRADOS		
1.7.2.	MEDIO Y SUPERIOR Y PGS/PCPI	358,81	33,25

1.10. OTRO PERSONAL

Código	Categoría	Plus	Trienio
1.10.1.			
1.10.2.	OTRO PERSONAL	282,40	19,96
1.10.3.			

GRUPO II: Personal de Administración y Servicios

2.1. PERSONAL ADMINISTRATIVO			
Código	Categoría	Plus	Trienio
2.1.1.	JEFE DE ADMINISTRACIÓN O SECRETARÍA	359,16	21,46*
2.1.2.	JEFE DE NEGOCIADO	219,75	
2.1.3.	OFICIAL CONTABLE	209,65	
2.1.4.	RECEPCIONISTA, TELEFONISTA	183,49	
2.1.5.	AUXILIAR	183,49	

* Entendemos que este valor de trienio afecta a todo el Personal de Administración y Servicios.

2.2. PERSONAL AUXILIAR		
Código	Categoría	Plus
2.2.1.	CUIDADOR	191,66

2.3. PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES 2.3.A. PERSONAL DE PORTERÍA Y VIGILANCIA		
Código	Categoría	Plus
2.3.A.1.	CONSERJE	219,71
2.3.A.2.	PORTERO	191,66
2.3.A.3.	GUARDA, VIGILANTE	183,49

2.3.B. PERSONAL DE LIMPIEZA		
Código	Categoría	Plus
2.3.B.1.	GOBERNANTE	219,71
2.3.B.2.	EMPLEADO DE SERVICIO DE LIMPIEZA, DE COSTURA, LAVADO Y PLANCHA	183,49

2.3.C. PERSONAL DE COCINA Y COMEDOR		
Código	Categoría	Plus
2.3.C.1.	JEFE DE COCINA	209,65
2.3.C.2.	COCINERO	199,83
2.3.C.3.	AYUDANTE DE COCINA	191,66
2.3.C.4.	EMPLEADO DEL SERVICIO DE COMEDOR	183,49

2.3.D. PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y OFICIOS GENERALES		
Código	Categoría	Plus
2.3.D.1.	OFICIAL DE 1ª DE OFICIOS	209,65
2.3.D.2.	OFICIAL DE 2ª DE OFICIOS	191,66
2.3.D.3.	EMPLEADO DE MANTENIMIENTO, JARDINERÍA Y OFICIOS VARIOS	183,49

2.3.E. CONDUCTORES		
Código	Categoría	Plus
2.3.E.1.	CONDUCTORES	209,65

GRUPO III: Personal Complementario Titulado

3. PERSONAL COMPLEMENTARIO TITULADO	
3.1. Titulados superiores	El plus de este personal se equiparará al del profesor titular del nivel de enseñanza donde desarrolle su trabajo. Si simultaneara varios niveles, se abonará en proporción a las horas que desarrolle en cada nivel.
3.2. Titulados medios	

B) ISLAS CANARIAS

GRUPO I: Personal docente

1.1. De 1er. CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL (INTEGRADO)
1.2. De 2° CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL (INTEGRADO)

En régimen sin concierto

Código	Categoría	Plus
1.1.1.	PROFESOR	
1.2.1.	Islas mayores	92,09
	Islas menores	292,30
1.1.2.	TÉCNICO SUPERIOR	61,98

1.3. De EDUCACIÓN PRIMARIA
1.4.A. De 1er y 2° CURSO DE E.S.O.
1.9. De EDUCACIÓN PERMANENTE DE ADULTOS

En régimen sin concierto

Código	Categoría	Plus
1.3.1.	PROFESOR DE PRIMARIA, 1er y 2º CURSO E.S.O.,	
1.3.2.	PROFESOR TITULAR EDUCACIÓN PERMANENTE	
1.4.A.1.	DE ADULTOS Y ORIENTADOR EDUCATIVO PRIMARIA	
1.4.A.2.	Y 1er y 2º CURSO DE E.S.O.	
1.9.1.	Islas mayores	92,09
	Islas menores	292,30
1.9.2.	PROF. ADJUNTO, AGREG. EDUC. PERMANENTE ADULTOS	
	Islas mayores	48,40
	Islas menores	146,13

1.4.B. De 3er y 4° CURSO DE E.S.O.
1.5. De BACHILLERATO

En régimen sin concierto

Código	Categoría	Plus
1.1.4.B.1.	PROFESOR 3er y 4º CURSO E.S.O., PROFESOR	
1.4.B.2.	TITULAR DE BACHILLERATO Y ORIENTADORES	
1.5.1.	EDUCATIVOS DE 3er Y 4º CURSO DE E.S.O.	
1.5.2.	y BACHILLERATO	
	Islas mayores	88,85
	Islas menores	289,71

1.6. De FP DE GRADOS MEDIO Y SUPERIOR 1.7. De PROGRAMAS DE GARANTÍA SOCIAL Y CUALIFICACIÓN PROFESIONAL INICIAL EN RÉGIMEN DE CONCIERTO		
En régimen sin concierto		
Código	Categoría	Plus
1.6.1. 1.6.3. 1.7.1.	PROFESORES TITULARES DE FP DE GRADOS MEDIO Y SUPERIOR Y PGS/PCPI Y ORIENTADORES EDUCATIVOS DE FP DE GRADOS MEDIO Y SUPERIOR	87,17
1.6.2. 1.7.2.	PROFESORES ADJUNTOS, AGREGADOS DE FP DE GRADOS MEDIO Y SUPERIOR Y PGS/PCPI	82,08

1.8. De EDUCACIÓN ESPECIAL (INTEGRADO)		
En régimen sin concierto, subvención		
Código	Categoría	Plus
1.8.1.	PROFESOR	99,94

1.10. OTRO PERSONAL		
Código	Categoría	Plus
1.10.1.	PROFESOR DE ACTIVIDADES EDUCATIVAS EXTRACURRICULARES	66,75
1.10.2. 1.10.3.	INSTRUCTOR O MONITOR EDUCADOR	61,98

GRUPO II: Personal de Administración y Servicios

2.1. PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Código	Categoría	Plus
2.1.1.	JEFE DE ADMINISTRACIÓN O SECRETARÍA	80,53
2.1.2.	JEFE DE NEGOCIADO	67,82
2.1.3.	OFICIAL CONTABLE	64,69
2.1.4.	RECEPCIONISTA, TELEFONISTA	56,61
2.1.5.	AUXILIAR	56,61

2.2. PERSONAL AUXILIAR		
Código	Categoría	Plus
2.2.1.	CUIDADOR	59,16

2.3. PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES 2.3.A. PERSONAL DE PORTERÍA Y VIGILANCIA		
Código	Categoría	Plus
2.3.A.1.	CONSERJE	67,81
2.3.A.2.	PORTERO	59,16
2.3.A.3.	GUARDA, VIGILANTE	56,61

2.3.B. PERSONAL DE LIMPIEZA		
Código	Categoría	Plus
2.3.B.1.	GOBERNANTE	67,81
2.3.B.2.	EMPLEADO DE SERVICIO DE LIMPIEZA, DE COSTURA, LAVADO Y PLANCHA	56,61

2.3.C. PERSONAL DE COCINA Y COMEDOR		
Código	Categoría	Plus
2.3.C.1.	JEFE DE COCINA	64,69
2.3.C.2.	COCINERO	61,67
2.3.C.3.	AYUDANTE DE COCINA	59,16
2.3.C.4.	EMPLEADO DEL SERVICIO DE COMEDOR	56,61

2.3.D. PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y OFICIOS GENERALES		
Código	Categoría	Plus
2.3.D.1.	OFICIAL DE 1ª DE OFICIOS	64,69
2.3.D.2.	OFICIAL DE 2ª DE OFICIOS	59,16
2.3.D.3.	EMPLEADO DE MANTENIMIENTO, JARDINERÍA Y OFICIOS VARIOS	56,61

2.3.E. CONDUCTORES		
Código	Categoría	Plus
2.3.E.1.	CONDUCTORES	64,69

GRUPO III: Personal Complementario Titulado

3. PERSONAL COMPLEMENTARIO TITULADO	
3.1. Titulados superiores 3.2. Titulados medios	El plus de este personal se equiparará al del profesor titular del nivel de enseñanza donde desarrolle su trabajo. Si simultaneara varios niveles, se abonará en proporción a las horas que desarrolle en cada nivel.

C) ISLAS BALEARES

GRUPO I: Personal docente

1.1. De 1er. CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL (INTEGRADO)
1.2. De 2° CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL (INTEGRADO)

En régimen sin concierto, subvención, ...

Código	Categoría	Plus
1.1.1. 1.2.1.	PROFESOR	43,86
1.1.2.	TÉCNICO SUPERIOR	32,61

1.3. De EDUCACIÓN PRIMARIA
1.4.A. De 1er y 2° CURSO DE E.S.O.
1.8. De EDUCACIÓN ESPECIAL (INTEGRADO
1.9.De EDUCACIÓN PERMANENTE DE ADULTOS

En régimen sin concierto, subvención, ...

Código	Categoría	Plus
1.1.3.1. 1.3.2. 1.4.A.1. 1.4.A.2. 1.8.1. 1.9.1.	PROFESOR DE PRIMARIA, 1er y 2º CURSO E.S.O., EDUCACIÓN ESPECIAL (INTEGRADO), PROFESOR TITULAR EDUCACIÓN PERMANENTE DE ADULTOS Y ORIENTADOR EDUCATIVO PRIMARIA Y 1er y 2º CURSO DE E.S.O.	43,86
1.9.2.	PROF. ADJUNTO, AGREG. EDUC PERMANENTE ADULTOS	25,84

1.4.B. De 3er y 4º CURSO DE E.S.O. 1.5. De BACHILLERATO 1.6. De FP DE GRADOS MEDIO Y SUPERIOR 1.7. De PGS O DE PCPI EN RÉGIMEN DE CONCIERTO		
En régimen sin concierto, subvención, ...		
Código	Categoría	Plus
1.4.B.1.		
1.4.B.2.		
1.5.1.	PROFESOR 3er y 4º CURSO E.S.O., PROFESORES	
1.5.2.	TITULARES DE BACHILLERATO, FP DE GRADOS	
1.6.1.	MEDIO Y SUPERIOR Y PGS/PCPI Y ORIENTADORES	
1.6.3.	EDUCATIVOS DE 3er Y 4º CURSO DE E.S.O.,	
1.7.1.	BACHILLERATO, FP DE GRADOS MEDIO Y SUPERIOR	58,84
1.6.2.	PROFESORES ADJUNTOS, AGREGADOS O AUXILIARES	
1.7.2.	DE FP DE GRADOS MEDIO Y SUPERIOR Y PGS/PCPI	42,38

1.10. OTRO PERSONAL		
Código	Categoría	Plus
1.10.1.	PROFESOR DE ACTIVIDADES EDUCATIVAS EXTRACURRICULARES	36,22
1.10.2.		
1.10.3.	INSTRUCTOR O MONITOR EDUCADOR	32,61

GRUPO II: Personal de Administración y Servicios

2.1. PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Código	Categoría	Plus
2.1.1.		
2.1.2.		
2.1.3.	PERSONAL ADMINISTRATIVO	50,63
2.1.4.		
2.1.5.		

2.2. PERSONAL AUXILIAR		
Código	Categoría	Plus
2.2.1.	CUIDADOR	38,81

GRUPO III: Personal Complementario Titulado

3. PERSONAL COMPLEMENTARIO TITULADO	
3.1. Titulados superiores	El plus de este personal se equiparará al del profesor titular del nivel de enseñanza donde desarrolle su trabajo. Si simultaneara varios niveles, se abonará en proporción a las horas que desarrolle en cada nivel.
3.2. Titulados medios	

NOTAS

VI CONVENIO COLECTIVO

Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas

Total o Parcialmente con Fondos Públicos

TEXTO COMENTADO

Defiende tus derechos

!

CCOO enseñanza

www.fe.ccoo.es