



14/IIA/2013

## **RESPUESTA PATRONAL CONJUNTA A LA PROPUESTA PRESENTADA POR LOS SINDICATOS FSIE, USO y FETE-UGT EL DÍA 25 DE FEBRERO DE 2013.**

### **1.- INTRODUCCIÓN**

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

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

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

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

### **2.- SALARIOS**

#### **2.1- CONCEPTO SALARIAL**

El Título IV del Convenio Colectivo ya regula todos los conceptos retributivos de naturaleza salarial, tal y como establece el propio Tribunal Supremo en su



jurisprudencia. En consecuencia, todos estos conceptos tienen que ser asumidos por la administración educativa competente para el personal en régimen de pago delegado.

Dicho lo anterior, tenemos que tener en cuenta que según establece el artículo 117 de la LOE, junto con el 13 del vigente Reglamento de Conciertos Educativos, la Administración no asumirá alteraciones salariales puestas en convenio colectivo que superen el porcentaje de incremento global que se establezca en la LPGE para los módulos correspondientes a salarios del personal en pago delegado.

En consecuencia, no consideramos necesario modificar el Título IV del Convenio Colectivo.

## 2.2. TABLAS SALARIALES 2009-2012

### PERSONAL DOCENTE EN PAGO DELEGADO

El banco patronal está luchado en todo momento para que la firma del Convenio Colectivo no suponga a los trabajadores en pago delegado rebajas adicionales a los recortes ya impuestos por parte de las administraciones educativas.

De esta manera, el Convenio Colectivo deberá reflejar de forma explícita que la Administración educativa competente es responsable del pago, en los niveles concertados, de todos los conceptos salariales a los que tienen derecho el personal en pago delegado, con cargo y a cuenta de las cantidades destinadas para el sostenimiento de los centros concertados, no asumiendo las empresas, respecto del citado personal, cantidades superiores a las que resulten de la aplicación de las mismas. Este principio, no es general como lo marcan los sindicatos en su propuesta, pues aparece claramente limitado en la normativa educativa aplicable, LOE y Reglamento de Conciertos.

En este sentido, desde la patronal se apuesta por que en el texto del convenio aparezcan para los años 2009 y 2010 —como ha ocurrido en las tablas firmadas hasta el año 2008— unas tablas salariales en las que se recoja el salario de convenio y la antigüedad en cómputo mensual, con unos incrementos porcentuales iguales a los que para esos años experimentó el módulo en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, es decir, un incremento del 3% para el año 2009 y 0,3% para el año 2010.

Para los años 2011 y 2012 la situación se complica ya que fueron en esos años cuando se produjeron recortes en la nómina de los docentes. Por ello, para evitar cualquier tipo de perjuicio tanto para las empresas como para los trabajadores la patronal propone que se establezcan para esos años en el convenio colectivo las

cuantías en cómputo anual. Y adicionalmente, para que los trabajadores **no puedan sufrir ningún doble recorte**, se establece una **garantía salarial** de tal forma que ningún trabajador pueda recibir por el total de su nómina una cuantía inferior a la que correspondía como salario convenio en el año 2010.

Esto no supondría adicionalmente un incremento de los módulos del concierto abonados por las administraciones en función de las respectivas Leyes de presupuestos durante estos años.

Por el contrario, la propuesta sindical del día 25 de febrero, supondría introducir en el Convenio Colectivo, alteraciones en el salario del personal docente en pago delegado que superan el porcentaje de incremento global de las cantidades correspondientes a salarios de los años 2011 y 2012, según quedó establecido en las leyes de presupuestos correspondientes a esos años.

Ello es debido a que, según su propuesta, las tablas salariales para los años 2011 y 2012 mantendrían los salarios correspondientes al año 2010, cuando la realidad fue que en el año 2011 se redujo un 5% y en el año 2012 se redujo un 4'5% el módulo correspondiente.

Lo anterior es incongruente con el criterio cuarto, defendido por los sindicatos en su propuesta, en el que señala que:

*“Las condiciones económicas referentes a salarios y mejoras sociales pactadas en el presente convenio para los docentes de niveles concertados, **no suponen incremento alguno de los módulos económicos del concierto educativo abonado por las administraciones educativas en función de los PGE y de sus propios presupuestos.** Los conceptos que representan un coste económico son los mismos que ya estaban pactados en el IV y V Convenio.”*

Todo ello, conllevaría que los centros tuvieran que asumir el pago de estos incrementos por no venir amparados en los módulo económicos respectivos, según deja sentada la más reciente jurisprudencia en las Sentencias del TS de fechas de 24 de septiembre de 2012 o 12 de noviembre de 2012, donde se establece que:

*“...el criterio de la sala no es menos unánime al sostener que esa responsabilidad respecto de los derechos retributivos de los profesores de los centros concertados no es absoluta, sino está limitada por la cuantía de la que están dotados los módulos cuyo pago se compromete la administración y aceptan los centros privados que deciden acogerse al régimen de conciertos...”*

*De forma que las posibles alteraciones salariales que se puedan producir mediante pactos colectivos entre empresa y los trabajadores, bien por*

*incrementar los conceptos salariales ya regulados por la norma convencional, bien para crear otros nuevos, sólo podrán ser asumidas por las administraciones en tanto no superen el citado límite legal.” (Fundamento jurídico 2 STS de 12/11/12)*

*“Si los módulos representan el límite máximo normativo de la responsabilidad que incumbe a la Administración, dicho límite no puede ser alterado por una decisión tomada por las partes negociadoras del Convenio Colectivo, que ciertamente podrán pactar las modificaciones retributivas que estimen oportunas, pero sabiendo que tales acuerdos llevarán implícitos, en todo caso, **la obligación de la empresa empleadora de asumir en exclusiva las cantidades que exceden de aquellos módulos legales, al no existir norma que obligue a la administración a ampliar el límite presupuestario establecido.**” (Fundamento jurídico 2 STS de 12/11/12)*

En consecuencia, nuestra propuesta de garantía salarial para los años 2011 y 2012, evita el doble recorte para el personal en pago delegado y protege a los centros de posibles reclamaciones judiciales.

En base a ello, las tablas para 2013 y siguientes, deberán reflejar las variaciones porcentuales que experimente el módulo de los PGE.

## 2.3.- PAGA EXTRAORDINARIA POR ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA (PEA)

### PERSONAL DOCENTE EN PAGO DELEGADO

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

Hay una serie de principios legales que son insalvables:

- En un Convenio Colectivo no se pueden imponer obligaciones a un tercero que no forma parte de la Mesa Negociadora, salvo que haya un régimen superior que lo permita y en los límites de éste (concierto). Es decir, no se pueden imponer a la Administración cargas que excedan el módulo de concertos (habría que acreditar en cada caso este extremo).
- Lo que las partes firmen en un Convenio Colectivo les obliga. Si la patronal firma la paga por antigüedad en la empresa para los docentes en pago

delegado y la administración no se hace cargo de ella, serán los Centros los obligados al pago porque fueron los que firmaron el Convenio. En alguna Comunidad Autónoma se han dado casos de centros que han tenido que cerrar por no poder asumir el coste de la paga por antigüedad cuando la Administración competente no se ha querido hacer cargo de ella.

- No podemos vincular el abono de la paga por antigüedad al módulo de conciertos porque **no existe una partida destinada a este abono**. Los salarios sí se pueden vincular, porque tanto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado como en las Leyes Educativas se habla del compromiso del Estado en el pago de los salarios del profesorado en pago delegado, y hay un módulo habilitado al efecto. Pero no ocurre lo mismo con la PEA.

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

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

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

Sin embargo, con la propuesta sindical, al no existir vinculación de la PEA con ninguna partida de los módulos del concierto, entraría plenamente en aplicación la jurisprudencia del TS, antes citada, *“Las partes negociadoras del Convenio Colectivo, que ciertamente podrán pactar las modificaciones retributivas que estimen oportunas, pero sabiendo que tales acuerdos llevarán implícitos, en todo caso, **la obligación de la empresa empleadora de asumir en exclusiva las cantidades que exceden de aquellos módulos legales, al no existir norma que obligue a la administración a ampliar el límite presupuestario establecido.**”* (Fundamento jurídico 2 STS de 12/11/12).

Consecuencia, carece de sentido la propuesta sindical, cuando dice que se haya agotado o consumido la financiación anual del concierto al no existir vinculación de la PEA con el módulo, en los siguientes términos:

*“En los casos que la Administración competente acredite que **se haya agotado o consumido la financiación anual del concierto educativo**, se negociarán calendarios que puedan derivar el abono de esta paga a años posteriores a su devengo, pudiendo incluso exceder del ámbito temporal del presente convenio.”*

## 2.4.- COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL (IT)

### PERSONAL EN PAGO DELEGADO

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

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

Esto implica que tendrían que abonarle también las cantidades correspondiente a los complementos autonómicos.

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

Madrid, 14 de marzo de 2013.