

SAN 14/2015, de 5 de febrero

Impugnación de convenios colectivos: legitimación, cobertura de vacantes, distribución de actividades en la empresa, retribuciones, paga por antigüedad, órganos paritarios, regulación de los contratos por obra o servicio y doble escala salarial (acceso al texto de la sentencia)

Se impugnan por parte de un sindicato determinados preceptos del VI Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.

La AN entiende que se ajusta a derecho:

- La **legitimación del sindicato recurrente**, que no firmó el convenio. Incluso en caso de que el sindicato lo hubiera firmado, estaría legitimado para impugnarlo, en virtud del principio de legalidad.
- El **método de cobertura de vacantes atribuido exclusivamente al empresario en los niveles no concertados**. La ley establece claramente en qué casos se necesita, en este ámbito, la intervención del Consejo escolar: tan sólo en los niveles concertados. Al no referirse el precepto a ellos, se reputa válido.
- La **distribución de actividades no lectivas atribuida al empresario en caso de disconformidad con los representantes de los trabajadores**. El tribunal sostiene que **tal distribución no queda al arbitrio del empresario**, puesto que en primer término siempre deberá intentarse el pacto con dichos representantes. Igualmente, **al ser la función del Consejo Escolar más de tipo evaluadora y consultiva que decisoria, el precepto se ajusta a la legalidad**.
- La **exención de responsabilidad en el abono del salario por parte del empresario**. El empleador no puede dejar de pagar lo pactado en convenio aunque disminuya la parte del concierto, **siendo sólo posible acompañar la disminución cuando se haya establecido en convenio colectivo el ajuste a los límites presupuestarios de las administraciones públicas**.
- El **aplazamiento de la paga por antigüedad**. La AN la entiende **legal en atención a que el propio convenio colectivo disponía su abono de modo directo por la administración educativa**.
- La **exclusión de los demandantes del órgano paritario sectorial para la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo**. Argumenta que **siempre que las funciones sean interpretativas, aplicativas o adaptativas será válido**, mientras que no sería legítimo si sus funciones fueran negociadoras.

Por el contrario, considera que incurren en ilegalidad:

- La **regulación del contrato de obra o servicio de docentes ligado a financiación anual y los relativos a asignaturas no obligatorias**. La existencia de una subvención no es decisiva en la calificación del contrato, y del carácter anual de una subvención no puede colegirse la temporalidad de la obra o servicio pues tal concreción temporal afecta a las subvenciones y no a los servicios. Igualmente, **el art. 52.e ET dispone la insuficiencia presupuestaria como causa objetiva de despido, a diferencia de lo que sería un cese por finalización**. Se entienden válidos, no obstante, **los contratos por obra y servicio para impartir docencia en áreas o asignaturas a extinguir o porque la empresa haya**

iniciado el proceso de extinción, en la medida en que las áreas o asignaturas estén identificadas en el momento de formalizarse la contratación.

- La **atribución a la Comisión paritaria de la determinación de los ámbitos en que pueda usarse la contratación temporal**. Al ser una **materia propiamente de negociación colectiva**, el precepto es contrario al ET.
- La **creación de una Comisión de adaptación profesional a las exigencias de la legislación y a los planes de igualdad**. Como en el caso anterior, **se trata de materias propias de la negociación colectiva** cuyas competencias no se pueden atribuir a este tipo de órganos.
- Las **retribuciones en función de la fecha de ingreso en la empresa**. El convenio distingue entre las retribuciones de profesores, maestros y técnicos contratados después de la vigencia del convenio y **aquellos contratados con anterioridad, cuyo salario es mayor**. Sería admisible que quienes ingresaron antes en la empresa pudieran disfrutar de un complemento por la cantidad entonces cobrada como garantía de los derechos adquiridos, pero no lo es que a partir de determinada fecha se generen unos derechos distintos. Tampoco se trata de una condición más beneficiosa. Por ello, **nos hallamos ante una doble escala salarial que quiebra el derecho a la igualdad**.