

Índice incentivo global	Todos los grupos salariales Valores en euros/mes
111	28,80
112	33,60
113	38,40
114	43,20
115	48,69
116	54,18
117	59,67
118	65,16
119	70,65
120	76,14

Nota.—La percepción del Incentivo Global Complementario se inicia a partir de valores de índice de Incentivo Global superior a IIG = 105.

Los valores de los índices de Incentivo Global superiores a IIG = 120, se liquidarán como si se hubiera obtenido este valor, es decir, a IIG = 120.

Cuarto.—La Comisión Paritaria del Convenio queda compuesta por los siguientes miembros:

En representación de los trabajadores:

Don Juan Carlos Moreno Sedano, CC.OO.
Don Delfín Cedena Ronda, CC.OO.
Don Ricardo Burguete Herranz, CC.OO.
Don Rafael Saldaña Crespo, UGT.
Don Luis Ortiz Figuero, UGT.
Don José de la Fuente Moreno, UGT.

En representación de la empresa:

Don José Luis Esteban Alonso.
Don Ángel Arroyo Romera.
Don Francisco de la Cal Arce.
Don Eugenio Gastaca Guevara.
Don Lorenzo Largacha Redondo.
Don Jesús Sánchez Alonso.

La Secretaría de la Comisión Paritaria del Convenio está compuesta por:

En representación de los Trabajadores:

Don Juan Carlos Moreno Sedano, CC.OO.
Don Rafael Saldaña Crespo, UGT.

En representación de la empresa:

Don José Luis Esteban Alonso.

Quinto.—Delegar en la Dirección de la empresa, para efectuar la remisión a la autoridad laboral para su registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

En prueba de conformidad con todo lo que consta en Acta, se firma el presente por todos los miembros de la Comisión Negociadora, en el lugar y fecha indicados al principio de la misma.

10877 *RESOLUCIÓN de 17 de mayo de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del contenido del Laudo Arbitral de fecha 21 de marzo de 2002 dictado por don Jaime Montalvo Correa en el procedimiento de arbitraje seguido en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje con relación a la percepción del premio de jubilación establecido en el VIII Convenio de Enseñanza Privada.*

Visto el contenido del Laudo Arbitral de fecha 21 de marzo de 2002 dictado por don Jaime Montalvo Correa en el procedimiento de arbitraje seguido en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje con relación a la percepción del premio de jubilación establecido en el VIII Convenio de Enseñanza Privada por los trabajadores procedentes del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 91 en relación con el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 11.7 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de

Conflictos Laborales y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Laudo Arbitral en el correspondiente Registro de este Centro Directivo.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 17 de mayo de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

LAUDO ARBITRAL DICTADO EN EL CONFLICTO PROMOVIDO POR EL SINDICATO USO, EN EL MARCO DEL SERVICIO INTERCONFEDERAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE CON RELACIÓN A LA PERCEPCIÓN DEL PREMIO DE JUBILACIÓN ESTABLECIDO EN EL VIII CONVENIO DE ENSEÑANZA PRIVADA POR LOS TRABAJADORES PROCEDENTES DEL MISMO

En Madrid, a 21 de marzo de 2002, Jaime Montalvo Correa, Catedrático de Derecho del Trabajo y Presidente del Consejo Económico y Social, actuando como Árbitro designado a propuesta de las partes afectadas por el conflicto promovido por el sindicato USO con relación a la percepción del Premio de Jubilación establecido en el VIII Convenio de Enseñanza Privada por los trabajadores procedentes del mismo, ha dictado el siguiente

LAUDO ARBITRAL

Promovido por el sindicato USO conflicto colectivo referente al derecho a la percepción del Premio de Jubilación establecido en el VIII Convenio de Enseñanza Privada por los trabajadores procedentes del mismo, se planteó por dicho sindicato la correspondiente demanda de Mediación ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje -SIMA-. Dicha demanda se dirigía contra las organizaciones empresariales ACADE y Confederación Española de los Centros de Enseñanza -CECE-, y contra la Federación Estatal de Trabajadores de Enseñanza -FETE-UGT-, citándose, asimismo, como partes interesadas en la Mediación, a la Federación de Sindicatos Independientes de la Enseñanza -FSIE- y a la CIG-.

Celebrado el pertinente Acto de Mediación en el SIMA, con asistencia de las partes citadas, y actuando como mediadores don Bernardo García Rodríguez y don José Ignacio Olalla Amor, las partes llegaron al Acuerdo de convertir estas actuaciones en la asunción de un Compromiso Arbitral. A tal efecto, «las partes promotoras de este procedimiento de arbitraje manifiestan que:

Se reconocen mutuamente la representación en la que actúan y su capacidad de obligarse.

Someten expresa y voluntariamente a arbitraje el conflicto especificado en este documento.

La resolución arbitral, tendrá para ellas, carácter vinculante.

Fijan el plazo para dictar el laudo en un máximo de treinta días.

El arbitraje que se solicita es en derecho.

El órgano arbitral elegido para dirimir la cuestión estará compuesto por don Jaime Montalvo Correa.

Aceptada por el Árbitro que suscribe la solicitud planteada, se emite el presente Laudo para cuya Resolución procede partir de los siguientes:

Antecedentes

Primero.—En el VIII Convenio de la Enseñanza Privada, aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 2 de julio de 1990 («Boletín Oficial del Estado» del 13), vigente los años 1990 y 1991, y en su artículo 71, se establecía lo siguiente con respecto al Premio de Jubilación:

«Se mantendrán en los Centros de Enseñanza un Premio de Jubilación para los trabajadores que al jubilarse tuvieran al menos, quince años de antigüedad en la empresa. Percibirán el importe correspondiente a tres mensualidades extraordinarias y una mensualidad más por cada cinco años que excedan de los quince primeros.»

Segundo.—Por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 30 de septiembre de 1994 («Boletín Oficial del Estado» de 17 de octubre), se aprueba el IV Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, al cual se incorporaron los Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado procedentes del VIII Convenio de la Enseñanza Privada, que ha quedado en desuso.

Tercero.—En dicho IV Convenio —al igual que en los tres anteriores correspondientes a la misma unidad de negociación— se respetaban los derechos adquiridos de los trabajadores que procedían del VIII Convenio de la Enseñanza privada mencionado en el hecho anterior, a través de la Disposición Final Primera, la cual recogía textualmente lo siguiente:

«Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo indivisible.

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

La remuneración total que, a la entrada en vigor de este Convenio, venga percibiendo el personal afectado por el mismo no podrá en ningún caso ser reducida por la aplicación de las normas que en el mismo se establecen, salvo las derivadas por la desaparición de complemento de COU, en el momento en el que se produzca la reforma educativa y consiguiente desaparición de este nivel educativo.

Con respecto a las demás situaciones, en cómputo anual y en su conjunto serán respetadas las más beneficiosas que viniesen disfrutando los trabajadores individual y colectivamente.»

Dicha disposición se ha venido reflejando en los sucesivos Convenios de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, hasta el actual VI Convenio en su disposición final segunda.

Cuarto.—A la vista de este tenor convencional, el sindicato promotor del conflicto que aquí se sustancia, entendiéndolo que a los trabajadores afectados por el mismo les correspondía en derecho el mencionado Premio de Jubilación, presentó la correspondiente reclamación previa a la Comisión Paritaria del VI Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, con objeto de analizar esta cuestión.

Quinto.—No habiendo obtenido satisfacción a su pretensión en el marco de dicha Comisión, el Sindicato actuante presentó demanda de mediación ante el SIMA. Demanda que, resuelta, sin avenencia sobre el fondo, da lugar al compromiso arbitral que está en el fundamento de este Laudo, como anteriormente tuvimos ocasión de señalar.

Sexto.—Asumido por el Árbitro que suscribe la emisión del correspondiente Laudo, se convocó a las partes en el marco del SIMA, para la formalización de la aceptación y para atender a las consideraciones que las partes quisieran formular.

Objeto del laudo

De acuerdo con el compromiso arbitral suscrito por las partes interesadas en este conflicto, el mismo tiene por objeto la declaración y reconocimiento, si procediera, del derecho al Premio de Jubilación establecido en el artículo 71 del VIII Convenio Colectivo de la Enseñanza Privada por parte de los trabajadores que, estando actualmente bajo la aplicación de los sucesivos Convenios de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, estuvieron en su día afectados por el VIII Convenio de referencia.

Fundamentos procesales

I. El artículo 3.3 del II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), suscrito el día 2 de febrero de 2001 determina que «la aplicabilidad del Acuerdo en cada uno de los sectores o empresas afectadas por el mismo se producirá en el momento en que los representantes de los trabajadores y de los empresarios o de sus organizaciones representativas, con legitimación suficiente para obligar en el correspondiente ámbito, suscriban el instrumento de ratificación o adhesión de conformidad con lo previsto en el Reglamento de Aplicación».

II. El artículo 4.2.a) del Reglamento de Aplicación del ASEC-II, suscrito el día 2 de febrero de 2001, establece que la adhesión o ratificación habrá de ser incondicionada y a la totalidad del Acuerdo, incluyendo como uno de los instrumentos de ratificación o adhesión al mismo el «Acuerdo sobre materias concretas, al amparo del artículo 83.3 del ET, suscrito por las organizaciones empresariales y sindicales representativas en el ámbito sectorial o subsectorial correspondiente. El Acuerdo podrá incluir el texto del ASEC-II o remitirse expresamente a él».

III. El artículo 10 del VI Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado establece que las partes negociadoras del presente Convenio acuerdan adherirse al vigente Acuerdo de Solución extrajudicial de conflictos (ASEC), así como a su Reglamento de aplicación.

IV. El artículo 8 del ASEC-II y el mismo precepto de su Reglamento de Aplicación indican que, en los conflictos derivados de la interpretación

y aplicación de un Convenio Colectivo, será preceptiva la intervención previa de la Comisión Paritaria del mismo.

V. Los artículos 4.1.a) del ASEC-II y 5.1.a) de su Reglamento de Aplicación determinan que son susceptibles de someterse a los procedimientos de mediación los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

VI. El carácter preceptivo de la Mediación como requisito preprocesal para la interposición de demandas de conflicto colectivo ante la Jurisdicción Laboral por cualquiera de las partes viene establecido en los artículos 10.3. del ASEC y 12.2. de su Reglamento de Aplicación.

VII. El artículo 13.1. del Reglamento de Aplicación del ASEC-II indica que, en los conflictos a que se refieren los apartados a) y c) del número 1 del artículo 4 del ASEC-II y 5 del Reglamento, estarán legitimados todos los sujetos que, de acuerdo con la legalidad estén capacitados para promover una demanda de conflicto colectivo en la vía jurisdiccional o para convocar una huelga.

VIII. Los artículos 12 al 17 del Reglamento de Aplicación del ASEC-II establecen los trámites por los que ha de seguirse el procedimiento de mediación.

IX. El artículo 11 del ASEC-II y los artículos 18 y siguientes de su Reglamento, relativos a los procedimientos Arbitrales dictados en el marco del SIMA.

Fundamentos de Derecho

La cuestión objeto de esta Resolución Arbitral se concreta en la determinación del eventual derecho de los trabajadores que, en su día, estuvieron afectados por el VIII Convenio Colectivo de la Enseñanza Privada y que actualmente forman parte de una nueva y diferente unidad de negociación, al Premio de Jubilación que reconocía el artículo 71 de dicho Convenio.

En este precepto convencional se decía, recordémoslo, que «se mantendrán en los Centros de Enseñanza un Premio de Jubilación para los trabajadores que al jubilarse tuvieran, al menos, quince años de antigüedad en la Empresa». Concretándose, a continuación, la cuantía del mismo en razón a la antigüedad acreditada por cada trabajador.

Con posterioridad, se produce una modificación de la unidad de negociación, creándose un marco específico para la Enseñanza Privada en Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, y en su IV Convenio, publicaron el 17 de octubre, así como en los sucesivos del mismo ámbito, se establece una disposición final segunda en la que se afirma —en términos equivalentes a los reconocidos en numerosos convenios colectivos de diferentes ámbitos territoriales y funcionales—, además de que «las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo indivisible», y de algunas previsiones referentes al régimen retributivo, que «con respecto a las demás situaciones, en cómputo anual y en su conjunto serán respetadas las más beneficiosas que viniesen disfrutando los trabajadores individual y colectivamente».

Esta cláusula, convertida casi en una cláusula de estilo en la generalidad de los convenios, parece afirmar el respeto a la llamada «condición más beneficiosa» que, desde siempre, ha venido a formar parte de los principios inspiradores de la ordenación del sistema de fuentes en nuestro ordenamiento laboral. Principio que se concreta en el derecho que eventualmente tienen los trabajadores a que la sucesión de órdenes normativas, particularmente por la vía de los convenios colectivos, no puede afectar, reduciendo o eliminando, determinadas condiciones o derechos adquiridos incorporados previamente a su relación laboral.

En el conflicto que aquí nos ocupa, se trata, por tanto, de determinar si el Premio de Jubilación puede calificarse de situación —o condición— más beneficiosa, pues de dicha calificación se desprendería necesariamente el reconocimiento o no del derecho al mismo por parte de los trabajadores afectados por este conflicto.

La definición y alcance de este principio resulta, ciertamente, uno de los temas más delicados que se ha planteado nuestra Jurisprudencia y Doctrina desde hace ya unos cuantos años.

La propia rúbrica del principio vino creando no pocas dificultades de comprensión del mismo, con frecuencia confundido con otros principios aplicativos del sistema de fuentes laboral, particularmente con el llamado principio de norma más favorable (y el propio tenor de la disposición final que comentamos confirma esa confusión).

La cuestión, sin embargo, creo que hoy está plenamente resuelta por doctrina (en la que cabe destacar el trabajo decisivo de L.M. CAMPS) y, desde luego, Jurisprudencia, de forma que hoy no cabe discutir ni la definición ni los claros perfiles y alcance de este principio.

Así, de forma inequívoca, sólo merece la consideración de condición más beneficiosa aquella que se adquiere individual y personalmente por

cada trabajador como resultado de la autonomía contractual individual de trabajador y empresario, aunque pueda afectar a un trabajador aislado o una pluralidad de ellos. De este modo, esta condición más beneficiosa se incorpora a cada contrato por la vía de la autonomía individual.

Y es esta fundamentación individual la que permite su protección frente a marcos reguladores establecidos en el ámbito colectivo, como es la negociación colectiva, no legitimado para afectar derechos individuales (sin perjuicio del eventual alcance de las cláusulas de absorción y compensación).

Por este motivo, ha señalado de manera firme y reiterada el Tribunal Supremo y con anterioridad, también, no pocas Sentencias del suprimido Tribunal Central de Trabajo- «no cabe sostener que el Convenio Colectivo sea fuente de condición más beneficiosa» (por todas, SSTTS -IV- 26 de febrero de 1996 o 18 de diciembre de 1997) o como han señalado las SSTTS -IV de 10 de febrero de 1995 o 26 de febrero de 1996: «no cabe aceptar la conservación de condiciones más beneficiosas de origen normativo», añadiendo como «la condición más beneficiosa no tiene su origen en una norma jurídica, concretamente en convenio colectivo, pues incluso caben convenios colectivos regresivos, sin que quepa sostener», insisten las sentencias «que el convenio colectivo sea fuente de condición más beneficiosa».

Es evidente, por ello, que un convenio colectivo, es decir, una norma por más que de origen convencional, pueda disponer sobre lo establecido en otra norma (convenio) anterior. En este punto, podría decirse que el tenor de la Disposición Final citada viene a afirmar la voluntad del nuevo Convenio de «rescatar» el Premio de Jubilación establecido en el artículo 71 del VIII Convenio Colectivo de la Enseñanza Privada, pero tal tesis resulta fuera de todo fundamento, bastando con recordar su tenor genérico a «situaciones más beneficiosas» y su vinculación al pasado, lo que nada parece tener que ver con la «rehabilitación» del citado Premio.

Y no se diga que de no aceptarse el mantenimiento de derechos más concretamente expectativas, la situación generada en su conjunto, por el nuevo marco convencional aplicable resultaría regresivo para los trabajadores que se incorporen al mismo, pues incluso -sin poder realizar una valoración de este orden en la cuestión que nos ocupa- de poderse afirmar esta regresividad, ésta sería legalmente aceptable en el modelo de negociación el que se valoran diversos intereses de naturaleza colectiva que solamente han de «respetar» las condiciones individualmente establecidas.

Como ha señalado, con toda claridad la STS -IV- de 2 de diciembre de 1998, al abordar una modificación de condiciones en la sucesión de convenios, en estos casos «por imperativo del artículo 84 ET, sigue el principio de modernidad sin que, como pusieron de relieve las Sentencias de esta Sala de 16 de diciembre de 1994, 10 de febrero de 1995 y 26 de febrero de 1996, sea de aplicación el principio de irreversibilidad del sistema normativo anterior a la Constitución; en consecuencia, cabe que el nuevo Convenio Colectivo o Pacto sea más regresivo que el anterior, lo que significa que, no sólo que el convenio colectivo más moderno puede introducir una regulación menos favorable a los trabajadores sino que éstos no pueden invocar frente a esa regulación el mantenimiento «ad personam» de las condiciones de trabajo establecidas de la norma convencional anterior más favorable, pero ya derogada, ya que como decía la Sentencia de 22 de septiembre de 1995, si bien la doctrina jurisprudencial sobre la condición más beneficiosa prohíbe la suspensión o reducción por actos unilaterales del empresario de ventajas o beneficios incorporados al contenido del contrato de trabajo no impide, que por la vía del convenio colectivo la modificación de las condiciones de trabajo colectivo como son las de autos. Como esta Sala declaró en sus Sentencias de 16 de junio y 28 de octubre de 1998, es totalmente lícito y conforme a la ley que un Convenio Colectivo modifique o altere las normas reguladoras de materias que se contenían en un Convenio anterior; otra cosa será la aplicación de dichas normas o situaciones particulares nacidas al amparo del Convenio anterior, en aquellos casos en que tales normas así lo establezcan de forma nítida y clara».

A la vista de las consideraciones anteriores, creo que pueden establecerse las siguientes Conclusiones en las que se concreta esta:

Resolución arbitral

1. El Premio de Jubilación recogido en el artículo 71 del VIII Convenio Colectivo para la Enseñanza Privada no puede conceptuarse como condición más beneficiosa a los efectos de lo establecido en la disposición final primera del IV -y sucesivos- del Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado.

2. La sucesión del marco negociador que incide en los trabajadores afectados por el conflicto objeto de esta Resolución establece una serie

de condiciones, explicitadas en los nuevos convenios colectivos aplicables, que, desde luego, pueden afectar a situaciones o expectativas anteriores.

3. Los trabajadores que, procedentes del ámbito de aplicación del VIII Convenio de la Enseñanza Privada, quedan hoy dentro de la nueva unidad de negociación configurada en el IV Convenio Colectivo de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, carecen del derecho -o de la expectativa al Premio de Jubilación reconocido en el VIII Convenio.

4. No obstante lo anterior y sin perjuicio de las previsiones que a este respecto pudieran recogerse en negociaciones colectivas posteriores, empresarios y trabajadores podrán negociar condiciones específicas en esta materia, en el marco de la autonomía individual que les corresponde.

10878 *ORDEN TAS/1310/2002, de 20 de mayo, por la que se crean, se establecen las bases y se convocan para el año 2002 las Distinciones del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO) a las mejores iniciativas de inserción laboral de trabajadores con discapacidad.*

La no discriminación en el ámbito del empleo y de la ocupación (Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de diciembre) y la igualdad de oportunidades laborales (Resolución del Consejo de 17 de junio de 1999) son dos principios básicos asumidos por la Unión Europea y que tienden a facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad.

La Ley 13/1982 de 7 de abril de integración social de los minusválidos establece en su artículo 37 que será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores con discapacidad su integración en el sistema ordinario de trabajo. No obstante la experiencia demuestra la dificultad que los trabajadores con discapacidad tienen para conseguir trabajo en la empresa ordinaria. Por ello además de las normas que a este respecto dicta el Gobierno y de los Servicios y actuaciones que lleva a cabo parece necesario promover otras medidas que contribuyan a estimular entre los empresarios la inserción laboral de los trabajadores con discapacidad.

De otro lado, el Real Decreto 238/2002, de 1 de marzo, sobre estructura orgánica y funciones del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales atribuye a este Instituto en el artículo 1, apartado 2, párrafo b) las competencias en materia de los servicios complementarios de las prestaciones del sistema de la Seguridad Social para las personas con discapacidad.

En su virtud, y con objeto de fomentar la contratación de trabajadores con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, a propuesta del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales y previo informe de la Abogacía del Estado, dispongo:

Artículo 1. Creación y objeto.

1.1 Se crean las Distinciones IMSERSO a las mejores iniciativas de inserción laboral de trabajadores con discapacidad, en las siguientes modalidades: Distinción Especial a la mejor trayectoria empresarial de contratación de trabajadores con discapacidad, distinción a la mejor iniciativa de inserción laboral de una pequeña y mediana empresa y Distinción a la mejor iniciativa de inserción laboral de trabajadores con discapacidad promovida por Agentes Sociales.

1.2 La finalidad de estas distinciones es recompensar, reconocer y servir de fomento a la contratación y el empleo de trabajadores con discapacidad en el mercado abierto y en igualdad de condiciones al resto de trabajadores.

1.3 A tal efecto se instituye este reconocimiento público a una trayectoria empresarial distinguida y a buenas prácticas de empresas y/o de Agentes Sociales en la generación de empleo o en la contratación de trabajadores con discapacidad.

Artículo 2. Bases.

La concesión de las distinciones se regirán por las bases que figuran como anexo de la presente Orden.

Artículo 3. Convocatorias.

La convocatoria para la presentación de candidaturas se realizará anualmente mediante Resolución del Director general del IMSERSO, que será publicada en el «Boletín Oficial del Estado».