

colectiva reconocida en el propio Convenio y situada dentro de las posibilidades que al mismo le confiere el art. 82 del Estatuto de los Trabajadores. En definitiva, consideramos que por lo mismo que el reconocimiento de aquella condición colectiva tuvo su origen en la autonomía colectiva, también se hallaba dentro de las posibilidades de negociación la regulación o modalización de ese derecho dentro de las transitorias, que por lo tanto consideramos válidamente introducidas.

De esta forma se entiende y se respeta una interpretación armónica de todo el contenido del Convenio, ajustada a lo que sus negociadores realmente quisieron pactar pues en la negociación no cabe duda que introdujeron el reconocimiento de aquella condición, pero también los condicionantes del mismo.

Tercero.—Por todo ello sostenemos que los apartados anulados de dicha Disposición debían haberse respetado como parte del contenido de una negociación que estimamos acomodada a derecho también en relación con dicho particular. Por ello propusimos la estimación del recurso sobre este particular y la revocación de la declaración de nulidad hecha por la Sala de instancia en relación con tales dos apartados de la Transitoria de referencia.

En todo lo demás estamos de acuerdo con lo resuelto por la Sala.

Cuarto.—Como punto final a este voto particular estimamos conveniente exponer algunas consideraciones sobre el vigor, extensión y alcance de la negociación colectiva. Y en tal sentido cabe afirmar que la misma no sólo merece la consideración de fuente del Derecho del Trabajo, sino que se configura como fuente principal, tanto cuantitativa como cualitativamente, para regular las relaciones de trabajo. Así la sentencia del Tribunal Constitucional 20811993, de 28 de junio, declaró que el convenio colectivo es «instrumento esencial para la ordenación de las condiciones de trabajo». Es cierto que todo convenio colectivo está obligado a respetar, so pena de nulidad, las normas de derecho necesario establecidas por la Ley, prevaleciendo estas normas imperativas sobre lo dispuesto en aquél, como se desprende de lo ordenado en el art. 85-1 del Estatuto de los Trabajadores. También es cierto que los convenios colectivos no pueden modificar ni extinguir derechos de naturaleza específicamente individual, nacidos como consecuencia de pactos concertados por el empresario con alguno o algunos trabajadores aislados, a los que lícitamente se les reconoció ciertos beneficios o ventajas que no se aplican a la generalidad de los empleados de la empresa de que se trate. Tal limitación del espacio sobre el que puede realizar su actuación la negociación colectiva se debe a que los referidos derechos de carácter individual, específico y estricto, precisamente por esa condición, quedan fuera del campo de acción propio de la autonomía colectiva, al tratarse de derechos adquiridos a título individual por uno o unos pocos trabajadores. Pero la determinación de los supuestos que deban ser calificados como derechos individuales a los efectos de quedar excluidos del área propia de la negociación colectiva, tiene que hacerse con extrema restricción y rigor. Téngase en cuenta, que la negociación colectiva es, como destacamos poco más arriba, fuente de derecho principal del ordenamiento laboral español e instrumento esencial para la ordenación de las condiciones de trabajo, lo que en principio acredita de forma indubitada la plena competencia y facultades de tal negociación para regular como considere conveniente toda clase de condiciones de trabajo, cualquiera que sea su tipo, origen o configuración, siempre que se respeten, como se ha dicho, las disposiciones legales de derecho necesario; y los referidos derechos individuales son condiciones de trabajo, aunque sean de carácter particular. La exclusión de estos derechos del campo de acción de la negociación colectiva es una excepción a aquella regla general, y es sabido que toda excepción ha de ser interpretada restrictivamente; restricción que en el tema que tratamos, ha de ser especialmente vigorosa e intensa, dado que esta regla general que resulta excepcionada es consecuencia de la propia naturaleza jurídica del convenio colectivo. Por ello, el concepto de derecho específicamente individual o condición más beneficiosa que permita la exclusión de la negociación colectiva, es un concepto de márgenes muy estrechos y reducidos, pues no basta para poder afirmar su existencia que haya sido establecido por virtud de un contrato o pacto individual o por decisión unilateral individualizada del empresario, sino que se necesita la concurrencia de otras notas o características que delimiten con claridad el carácter esencialmente individual del mismo. Y quizá la regla delimitadora entre el carácter genuinamente individual y el carácter colectivo de los derechos de los trabajadores se encuentre en que los derechos de naturaleza individual nacen fundamentalmente por causa de la situación personal o las peculiares condiciones o méritos de un trabajador concreto, la cual situación, condiciones o méritos se configuran como la razón esencial del nacimiento de ese derecho; mientras que en la creación o constitución de los restantes derechos de los trabajadores no son de carácter fundamental y decisivo las condiciones específicamente personales de los mismos, teniéndose más bien en cuenta, para su establecimiento, las reglas y criterios de carácter

general imperantes en la empresa. De ahí que, lo más normal es que los derechos genuinamente individuales alcancen sólo a uno o a unos pocos trabajadores, pues responden a situaciones singularizadas exclusivas de éstos; no parece posible que un mismo derecho individual (en el sentido del término que venimos utilizando, es decir, en cuanto a su exclusión del ámbito de la negociación colectiva) alcance a muchos trabajadores o a una parte de cierta consideración de la plantilla de la empresa, pues tal supuesto resulta contrario a la propia naturaleza y condición de tales derechos. Por ello, un dato claramente orientativo a los efectos de calificar como individual, a los efectos de que aquí tratamos, a un derecho de los trabajadores es tener en cuenta el número de los que resultan afectados por él, pues si dicho número comprende a un conjunto de algún relieve o consistencia dentro de la empresa, difícilmente se podrá tratar de un derecho de carácter individual; si son bastantes los que gozan de tal derecho, no es posible que el reconocimiento de ese derecho se debiese a la personal y exclusiva situación y condiciones de cada uno de esos trabajadores. Además, desde el momento en que ese derecho se otorgó a un grupo de empleados de cierta generalización, es obvio que el mismo tiene una dimensión colectiva, no individual.

No se trata, por tanto, de indagar en el origen del derecho discutido, averiguando si se reconoció en contrato o pacto individual (o decisión unilateral individualizada del empresario), o si tal reconocimiento se hizo en convenio colectivo; lo importante no es ese origen, sino las condiciones y pautas que se acaban de expresar. Es cierto que el art. 41-2 del Estatuto de los Trabajadores «considera de carácter colectivo la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos», pero esta norma se refiere única y exclusivamente a los supuestos estrictos previstos en dicho artículo, sin que sea posible ni lógico generalizar tales supuestos y aplicarlos para determinar el espacio de actuación de los convenios colectivos que se regula en los arts. 82 y siguientes de dicho Estatuto.

Las consideraciones expuestas en los párrafos anteriores conducen a la conclusión de que son válidos y conformes a ley los números 3 y 4 de la Disposición Transitoria primera del convenio impugnado, pues no vulneraron ningún derecho adquirido de carácter individual; con lo que se confirma y refuerza la solución a que se llegó en los fundamentos de derecho precedentes.

10849

RESOLUCIÓN de 20 de mayo de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la revisión salarial para el año 2004, de la Empresa Cíal. Alimentaria Dhul, S. L.

Visto el texto de la Revisión Salarial para el año 2004 de la Empresa Cíal. Alimentaria Dhul, S.L. (Código de Convenio n.º 9014172), que fue suscrito con fecha 20 de febrero de 2004 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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 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 de la citada Revisión Salarial en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 20 de mayo de 2004.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

ANEXO I

Tabla salarial año 2004

Categoría	Salario base	Plus Resp.	Total anual
Almacenero de primera	819,8694	93,495	13.419,9810
Almacenero de segunda	759,8215	45,336	11.941,3552
Asistente Exportación	995,4193	0	14.931,2895
Asistente Marketing	1.092,9320	269,274	19.625,2673
Aux. Admtvo. Mayor	724,3398	111,471	12.202,7486
Aux. Admtvo. primera	683,2272	82,218	11.235,0238

Categoría	Salario base	Plus Resp.	Total anual
Aux. Admtvo. segunda	664,8239	72,768	10.845,5750
Aux. Admtvo. segunda T. parc.	342,6271	72,768	6.012,6228
Aux. Laboratorio primera	688,8241	87,255	11.379,4214
Aux. Laboratorio segunda	659,6786	57,348	10.583,3550
Ayudante de Almacén	678,3327	45,246	10.717,9431
Ayudante de Cocina	659,6786	57,348	10.583,3550
Ayudante de Fabricación	659,6786	57,348	10.583,3550
Ayudante de Laboratorio	770,9654	84,069	12.573,3087
Ayudante de Mecánico	664,5061	39,99	10.447,4718
Ayudante de Sector	625,1601	0	9.377,4021
Chófer	770,8595	60,48	12.288,6520
Conserje	731,4277	67,191	11.777,7078
Contramaestre	847,5922	116,265	14.109,0624
Delegado de primera	1.144,1822	252,852	20.196,9566
Delegado de Zona	1.064,7015	188,655	18.234,3830
Delegado de segunda	1.064,7015	188,655	18.234,3830
Diplomado en Enfermería	581,7554	0	8.726,3316
Electricista de primera	817,7948	92,187	13.373,1659
Electricista de segunda	777,5494	59,643	12.378,9577
Encargado de Equipo	844,9646	452,7	18.106,8693
Encargado de Sección	847,5922	116,265	14.109,0624
Inspector de Ventas Especialista ...	1.017,4813	253,584	18.305,2274
Inspector de Ventas primera	965,6005	206,61	16.963,3282
Inspector de Ventas segunda	935,3881	182,208	16.217,3170
J. Admtvo. 2/Analista	973,8019	167,559	16.617,7363
Jefe Administración primera	1.013,6265	199,728	17.601,1338
Limpiadora	657,5331	52,998	10.498,9719
Mecánico de primera	817,7948	92,187	13.373,1659
Mecánico de segunda	777,5494	59,643	12.378,9577
Médico Empresa	446,0488	0	6.690,7315
Oficial Admtvo. primera	872,9310	136,911	14.736,8970
Oficial Admtvo. segunda	809,6867	85,686	13.173,5318
Oficial Prim. Laboratorio	893,0131	177,576	15.526,1088
Oficial primera Fábrica	689,0934	98,412	11.517,3448
Oficial segunda Laboratorio	814,7670	113,403	13.582,3406
Operador segunda Fabricación	667,5715	75,141	10.915,2638
Operador Especialista primera	772,7756	112,659	12.943,5416
Operador Especialista segunda	751,3305	91,695	12.370,2968
Peón de Carga	717,4393	57,105	11.446,8490
Peón Especialista	732,8658	73,467	11.874,5910
Portero	723,0264	49,467	11.438,9999
Promotor	865,7415	159,825	14.904,0220
Repartidor	658,9596	0	9.884,3939
Supervisor de Ventas	965,6005	206,61	16.963,3282
Telefonista	684,5494	84,891	11.286,9329
Vendedor de primera	770,2401	93,324	12.673,4902
Vendedor de segunda	726,5929	57,966	11.594,4858
Vendedor especialista	727,7837	0	10.916,7555

Trabajadores 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 Acuerdo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 20 de mayo de 2004.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

ACUERDO DE 17 DE MARZO DE 2004, ENTRE LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y LAS ORGANIZACIONES PATRONALES Y SINDICALES MÁS REPRESENTATIVAS, RELATIVO A LA GESTIÓN DE LA PAGA EXTRAORDINARIA POR ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA ESTABLECIDA EN EL ARTÍCULO 61 DEL IV CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE ENSEÑANZA PRIVADA SOSTENIDAS TOTAL O PARCIALMENTE CON FONDOS PÚBLICOS

Reunidas de una parte la Consejería de Educación y por otra las Organizaciones Patronales Educación y Gestión de Castilla y León, la Confederación Española de Centros de Enseñanza de Castilla y León y las Organizaciones Sindicales Federación de Sindicatos Independientes de Enseñanza de Castilla y León y Unión Sindical Obrera de Castilla y León, más representativas de la Enseñanza Privada Sostenida Total o Parcialmente con Fondos Públicos.

EXPONEN

El artículo 61 del IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos, de fecha 17 de octubre de 2000, reconoce el derecho a la percepción de una paga extraordinaria a los trabajadores con una antigüedad en la empresa de veinticinco años, cuyo importe será el equivalente al de una mensualidad extraordinaria por cada quinquenio cumplido. A su vez, la Disposición Transitoria Tercera del citado Convenio reconoce, igualmente, el derecho a percibir tal compensación económica para quienes su antigüedad, a la fecha de entrada en vigor del Convenio, sea superior a veinticinco años y para quienes a la entrada en vigor del mismo, tuvieren cumplidos cincuenta y seis o más años, y que a lo largo de su vigencia alcanzarán una antigüedad de al menos, quince años e inferior a veinticinco.

Por otra parte, la Resolución de 15 de febrero de 2002, de la Dirección General de Trabajo, recoge el Acta del Acuerdo de la Comisión Negociadora del IV Convenio donde se establece la posibilidad de fijar un plazo posterior al 31 de diciembre de 2003 para el abono de los derechos, previo acuerdo, entre las Organizaciones Empresariales y Sindicales, que alcancen la mayoría de su representatividad con la correspondiente Administración Educativa. En los acuerdos podrá hacerse coincidir el devengo de los derechos con los calendarios de abonos que se pacten.

La necesidad de atender las previsiones recogidas en la Disposición Transitoria Tercera aconseja la fijación de determinados criterios que aseguren el abono de esta paga a todos los profesores que prestan sus servicios en el ámbito de la Enseñanza Concertada en Castilla y León, motivo por el que se hace necesario firmar el presente

ACUERDO

Primero.—Esta Administración abonará una Paga Extraordinaria por Antigüedad establecida en el artículo 61 del IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos, de fecha 17 de octubre de 2000, a los trabajadores cuya antigüedad, a la fecha de entrada en vigor del mismo fuera igual o superior a veinticinco años.

Este Acuerdo no afectará a los trabajadores que han cumplido 25 años de antigüedad en la empresa con fecha posterior a 17 de octubre de 2000 y para los que es de aplicación la Instrucción de 10 de julio de 2002, de la Dirección General de Recursos Humanos, que continuará vigente.

Dicha paga se efectuará en la cuantía y forma legal que a continuación se fija, con los límites que se determinan en el artículo 76 de la Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre de Calidad de la Educación.

Los profesores a que se hace referencia en este punto percibirán una Paga Extraordinaria por Antigüedad en la empresa que equivaldrá a una mensualidad extraordinaria por cada quinquenio cumplido, calculada conforme las tablas salariales vigentes.

Para el cálculo de la antigüedad de cada profesor, se tendrán en cuenta los quinquenios que tenga el trabajador en el año de abono, tal y como

10850 *RESOLUCIÓN de 20 de mayo de 2004, de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo sobre la paga extraordinaria por antigüedad correspondiente a la Comunidad Autónoma de Castilla y León, remitido por la Comisión Paritaria del IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.*

Visto el texto del Acuerdo suscrito el 17 de marzo de 2004 sobre la paga extraordinaria por antigüedad correspondiente a la Comunidad Autónoma de Castilla y León, remitido por la Comisión Paritaria del IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, dando cumplimiento a lo previsto en el artículo 61 y Disposición Transitoria Tercera del citado Convenio (publicado en el BOE. de 17-10-00), (Código de Convenio n.º 9908725), que fue suscrito por E y G, CECE en representación de las empresas del sector, y de otra parte por las Centrales Sindicales USO y FSIE en representación de los trabajadores del sector, y de conformidad con lo dispuesto en 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