

Jurisprudencia social

RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS

BONIFICACION POR TRABAJOS EN EL PERIODO NOCTURNO

TRABAJO A TURNOS. INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN
(Resolución de 29 de enero de 1977)

Planteada consulta sobre la aplicación del artículo 23,5 de la ley de Relaciones Laborales, en relación con el régimen de trabajo a turnos en la industria de la construcción, en el sentido de dilucidar si durante el trabajo desarrollado en el período nocturno los trabajadores afectados tienen o no derecho a la bonificación legal por tal causa, la Dirección General de Trabajo (Exp. 5722/76) declara que: «... no es de aplicación, a partir del 22 de octubre de 1976, fecha de entrada en vigor de la ley, la excepción comprendida en el apartado c) del artículo 118 de la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica, de 28 de agosto de 1970, según la nueva redacción dada al mismo por la Orden de 27 de julio de 1973, y, por tanto, el personal que trabaje en tres turnos rotatorios percibirá, cuando lo realice de diez de la noche a seis de la mañana, el 20 por 100 sobre su salario ordinario, calculándose el salario-hora a estos efectos sobre el salario-base y sus complementos, incluido, si lo hubiera, el plus de asistencia».

CONFLICTO COLECTIVO

HECHOS NUEVOS
(Resolución de 29 de octubre de 1976)

La Dirección General de Trabajo (Exp. 4722/76) acuerda admitir a trámite el conflicto colectivo planteado por la representación sindical de los trabajadores en relación con el régimen de traslados, por entender que la modificación de la normativa anteriormente existente sobre la materia equivale a hecho nuevo sobrevenido de influencia notoria en los pactos o cláusulas del Convenio Colectivo Sindical o Decisión Arbitral Obligatoria precedente.

CONSIDERANDO: Que es procedente admitir a trámite de resolución el conflicto colectivo planteado por los Vocales del Jurado de Empresa, representantes de los trabajadores de la Sección de Instalaciones y Delegaciones Regionales, por cuanto que el problema objeto del mismo está comprendido dentro del apartado c) del artículo 2.º en relación con el número 2 del artículo 3.º, ambos del Decreto-Ley de 22 de mayo de 1975, toda vez que estando en vigor la Decisión Arbitral Obligatoria dictada por esta Dirección General el 26 de febrero de 1976, han sobrevenido hechos nuevos derivados de la aplicación de una norma estatal, como es el contenido del artículo 22 de la Ley de Relaciones Laborales, la que entró en vigor el día 22 de abril del presente año y la cual es obligado interpretar en dicho punto por referirse a las condiciones y limitaciones con que las empresas pueden determinar los traslados o desplazamientos de los trabajadores por necesidades de la producción o del servicio.

CONVENIOS COLECTIVOS

TABLAS SINDICALES SALARIALES

(Resolución de 7 de febrero de 1977)

Por la Unión de Empresarios del sector de la Construcción se interpuso recurso contra la Decisión Arbitral Obligatoria pronunciada por el delegado provincial de Trabajo, alegando infracción a las normas dictadas por el Gobierno sobre política de salarios y medidas económicas, por considerar que habían sido vulneradas al girar la actualización de retribuciones sobre la tabla elaborada en un pretendido pacto sindical, en vez de aplicarse a la oficialmente establecida por vía del Convenio anterior. La Dirección General de Trabajo (Exp. 470/77) estima el recurso, declarando nulo de pleno derecho el laudo combatido.

CONSIDERANDO: Que la cuestión debatida se centra en si es lícito establecer, por el procedimiento de un Conflicto Colectivo de trabajo, la eficacia de una Tabla Salarial Sindical, cuando existe, como en el caso propuesto, el Convenio Colectivo sindical para la «Construcción y Obras Públicas» de la provincia, de 8 de enero de 1976, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 1977 y revisión salarial, contemplada en su artículo 19, de conformidad con el aumento del índice del coste de vida, para el segundo año de su vigencia, cuestión que necesariamente ha de solventarse en base a la normativa del Decreto-Ley 5/1975, de 22 de mayo, y de conformidad con lo dispuesto en el apartado c) del artículo 47 de la Ley de Procedimiento Administrativo, de 17 de julio

RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS

de 1958, en relación con la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y el Real-Decreto Ley de 8 de octubre de 1976.

CONSIDERANDO: Que son dos los supuestos contemplados en los apartados a) y b) del número 2.º del artículo 15 del Decreto-Ley de 22 de mayo de 1975, en cuanto a la manera en que debe proceder el Delegado de Trabajo ante los Conflictos Colectivos, cuando en los mismos no haya habido ni conciliación sindical ni avenencia ante la propia Delegación de Trabajo y ninguno de ellos autoriza a declarar la obligatoriedad de una Tabla Salarial, no homologada, concertados por las partes para el período de su vigencia, han de respetarse íntegramente de conformidad con lo preceptuado en el artículo 11 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, dado que ni se trata de un Conflicto derivado de discrepancias relativas a la interpretación o aplicación de una norma preexistente estatal o convenida colectivamente, ni tampoco de establecer o modificar un Convenio Colectivo, de modo que la decisión adoptada en el Laudo significa un desconocimiento patente de la legislación aplicable.

INCENTIVOS

REDUCCIÓN DE JORNADA

(Resolución de 20 de diciembre de 1976)

Ante la falta de acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio sobre si las primas habían de calcularse sobre una base en la que el divisor sería cuatrocientos sesenta minutos, o jornada real de trabajo diaria, o los cuatrocientos ochenta minutos que aplica la Empresa, englobando así los veinte minutos de descanso, la Delegación Provincial de Trabajo resolvió la liquidación de los incentivos sobre el tiempo efectivamente trabajado, argumentando que el pacto colectivo, al referirse a esta materia, utilizaba la expresión «tal como se viene regulando actualmente», y este régimen no podía ser otro que el ratificado por una sentencia de la Audiencia Territorial de Sevilla pronunciándose sobre este tema en relación con el artículo 23,6 de la Ley de Relaciones Laborales. Frente al acto interpretativo interpuso recurso de alzada la Empresa alegando, sustancialmente, que la sentencia invocada no constituía normativa legal, además de interponerse apelación contra ella, la cual fue admitida por la Sala IV del Tribunal Supremo. La Dirección General de Trabajo (Exp. 5278/76) estima el recurso, señalando que la base de liquidación debe continuar sobre cuatrocientos ochenta minutos, en tanto no resuelva lo contrario el Tribunal Supremo.

CONSIDERANDO: Que la firma del nuevo Convenio Colectivo tuvo lugar el 16 de junio de 1976, conforme así consta en el primer resultado del acuerdo de homologación de la Autoridad Laboral de Córdoba de 25 del mismo mes y año y se conviene por las partes, sin que

exista por ninguna de ellas y menos por la representación social reserva o condición expresa acerca del contenido literal del artículo 11 del texto del acuerdo, por lo que ha de reputarse que la voluntad de las partes, con plenitud de consentimiento, dieron su conformidad al texto íntegro del citado precepto en que, a mayor abundamiento, cabe destacar dos notas de singular relieve, insertas en los párrafos quinto y sexto, que han de ser puestas en íntima conexión, ya que en el párrafo quinto se recoge el horario que ha de regir que no es otro que el «actualmente vigente, consistente en una jornada semanal de cuarenta y cuatro horas con un descanso de veinte minutos en las jornadas de ocho horas», «sin perjuicio de las modificaciones de carácter legal o jurisdiccional que puedan efectuarse durante la vigencia del presente Convenio», con lo que *ad cautelam* las partes conocen sobradamente cuál pueda ser el efecto que cause el futuro fallo del Tribunal Supremo del que pende apelación contra la referida Sentencia, de 12 de marzo de 1976 de la Territorial de Sevilla, como así se desprende, igualmente de las alegaciones formuladas por los representantes sociales de la Comisión Paritaria contra el recurso de alzada interpuesto y que se ventila en este expediente, por lo que no estando en vigor la normativa impuesta por dicha Sentencia en el momento de firmarse el Convenio, ha de entenderse que la regulación del descanso de veinte minutos, como parte integrante de la jornada de trabajo, era la que de hecho se venía aplicando con anterioridad al momento de la firma del Convenio, como así consta literalmente en el párrafo sexto del citado artículo 11.

JORNADA DE TRABAJO

DESCANSO DIARIO

(Resolución de 21 de diciembre de 1976)

La Empresa recurre contra el cuadro horario establecido por la Delegación de Trabajo, por entender que el régimen de jornada que en ella se venía aplicando cumplía todas las normas legales relativas al régimen máximo de tiempos de trabajo y descansos, tanto en cómputo diario como semanal, habida cuenta de que si sus trabajadores realizaban cuarenta y dos horas de trabajo efectivo a la semana y siete al día, no cabe que exijan ningún intervalo de descanso al amparo del artículo 23 de la Ley de Relaciones Laborales, en relación con el Real Decreto 1622/76, de 18 de junio. La Dirección General de Trabajo (Exp. 5387/76) estima el recurso y falla en el sentido instado por la Empresa.

CONSIDERANDO: Que la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976, en su artículo 23, apartado 1.º, dispone que la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo es de cuarenta y cuatro horas

RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS

semanales efectivas y, en su apartado 6.º, señala que cuando la jornada normal de trabajo se realice de forma continuada se establecerá un período de descanso de, al menos, quince minutos; apartado éste desarrollado por Real Decreto 1622/1976, de 18 de junio, disponiéndose en su artículo 2.º que dicho período de descanso de, al menos, quince minutos será exigible, formando parte de la jornada de trabajo, a todos los efectos, en las jornadas continuadas de una duración superior a cinco horas, sin perjuicio de lo que se establece en el artículo 6.º de dicho Real Decreto, en el que asimismo se establece que no será exigible que el citado período de descanso forme parte de la jornada de trabajo en aquellas Empresas en que el número de horas de trabajo real a la semana, con carácter normal, sea de cuarenta y dos horas y media o inferior; por lo que realizándose, conforme a la propuesta formulada por la Empresa recurrente en su escrito inicial que dio origen al presente expediente, por el personal del turno de noche de talleres y limpieza de coches una jornada diaria de siete horas de trabajo efectivo, suponiendo ésta un número real de horas de trabajo a la semana inferior, de un lado, a la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo dispuesta en el apartado 1.º del artículo 23 de la citada Ley de Relaciones Laborales, y, de otro, al número de cuarenta y dos horas y media de trabajo real a la semana con carácter normal, dispuesto en el citado artículo 6.º del Real Decreto de 18 de junio de 1976, procede estimar el recurso interpuesto por la Empresa por cuanto que su propuesta lo es conforme a tales preceptos legales, de ineludible e inexcusable observancia. No obstante, ello sin perjuicio de que los interesados, en el supuesto de considerar la concurrencia de condición más beneficiosa, acudan a la vía jurisdiccional en el orden laboral, dado el carácter de conflicto individual y contencioso de dicha cuestión, conforme a lo dispuesto en el artículo 1.º del Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral de 17 de agosto de 1973.

DESCANSOS DIARIOS. PORTEROS Y VIGILANTES JURADOS (Resolución de 28 de diciembre de 1976)

En expediente de conflicto colectivo se cuestionaba, entre otros puntos, el régimen de jornada y descansos diarios de los vigilantes jurados de una empresa de transportes, dictando laudó la Delegación Provincial de Trabajo en el sentido de que habrían de realizar una jornada de siete horas y veinte minutos, sin derecho a descanso, si bien abonándoseles como indemnización la retribución a prorrata correspondiente al tiempo no descansado. La Dirección General de Trabajo (Exp. 5728/1976) confirma, en trámite de alzada, el acuerdo combatido por la representación sindical de los trabajadores afectados.

CONSIDERANDO: Que en relación a las alegaciones formuladas por ... y 172 trabajadores más, la cuestión debatida consiste exclusivamente en determinar si en el supuesto de los porteros y vigilantes jurados de la citada empresa procede o no disfrutarse el descanso dispuesto en el artículo 23, apartado 6.º, de la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, y Real Decreto 1622/1976, de 18 de junio, para cuando se realice una jornada normal de trabajo, de forma continuada de una duración superior a cinco horas, tiempo de duración de tal descanso, y, en caso afirmativo, forma de retribución del mismo; y que, de conformidad con lo dispuesto en el citado artículo 23, apartado 6.º, de la Ley de Relaciones Laborales, cuando la jornada normal de trabajo se realice de forma continuada se establecerá un período de descanso de, al menos, quince minutos; período de descanso asimismo establecido en los artículos 1.º y 2.º del Real Decreto 1622/1976, de 18 de junio, en las jornadas continuadas de una duración superior a cinco horas; disponiéndose en el artículo 5.º del citado Real Decreto, que podría trabajarse los citados quince minutos fijados como período de descanso en aquellos supuestos en que la índole del trabajo, y previa calificación de la autoridad laboral, no sea necesario el descanso a efectos de la reparación de fuerzas, en cuyo caso, se abonará como indemnización la retribución a prorrata, correspondiente al tiempo no descansado; por lo que resultando acreditado de lo actuado en el presente expediente, de forma clara e insoslayable, que, dadas las circunstancias concurrentes en la realización de los trabajos encomendados a los porteros y vigilantes jurados de la citada empresa, no es necesario respecto de éstos el mencionado descanso de quince minutos a efectos de la reparación de fuerzas, aquéllos podrán trabajar durante dicho descanso; si bien se les abonará, conforme al citado precepto legal, como indemnización la retribución a prorrata, correspondiente al tiempo no descansado. Todo lo cual justifica suficientemente el acuerdo recurrido, el cual se halla debidamente motivado. Por ello, procede confirmar en sus propios términos la Resolución recurrida.

TRABAJOS TOXICOS, PELIGROSOS Y EXCEPCIONALMENTE PENOSOS

COMPETENCIA DE LA ADMINISTRACIÓN
(Resolución de 26 de enero de 1977)

La Dirección General de Trabajo (Expte. 5635/76) confirma la calificación de penosidad acordada por la Delegación Provincial, si bien anula el acto impugnado en cuanto formula una declaración de retroactividad de la bonificación por tal causa.

RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS

CONSIDERANDO: Que en primer término debe señalarse, con independencia de los términos en que viene fundamentado el recurso, en los cuales no se alega infracción a norma de derecho existente en la resolución impugnada, limitándose a consignar su disconformidad expresamente en cuanto al problema de la retroactividad de los derechos económicos que en la misma se determinan, que en la parte dispositiva del acuerdo de la Delegación de Trabajo se invade la competencia de la Jurisdicción laboral, excediéndose de las facultades que la administración tiene reconocidas y ello porque hace expresa declaración de abono de aumentos salariales que solamente, en virtud del artículo 1.º del Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Decreto de 17 de agosto de 1973, está reservado a la Magistratura de Trabajo; lo que, en defensa del interés público procesal, obliga a que tal declaración sea subsanada debidamente por medio del presente acto revisorio al amparo de lo dispuesto en el artículo 55, 2, de la Ley de Procedimiento Administrativo, como consecuencia de la nulidad establecida en el apartado a) del artículo 47 de la misma Ley.

TRASLADO DE CENTRO DE TRABAJO

CONFLICTO COLECTIVO

(Resolución de 23 de septiembre de 1976)

La Dirección General de Trabajo (Expte. 1134/76) anula el laudo de la Delegación Provincial de Trabajo —que en expediente de conflicto colectivo había fijado indemnizaciones por el mayor tiempo invertido en el desplazamiento al nuevo Centro—, por no ser la materia debatida propia de un conflicto colectivo.

CONSIDERANDO: Que es preciso examinar, en primer término, si los hechos en que se basa el escrito de declaración de conflicto, formulado por los representantes sindicales de los trabajadores de la Empresa ..., responden, efectivamente, a los supuestos establecidos en el artículo 2.º del Decreto-ley de 22 de mayo de 1975 y, en este aspecto, habremos de declarar que los mismos responden a cuestiones de interpretación de los respectivos contratos de trabajo, individualmente considerados, y no pueden caracterizarse por una absoluta igualdad de hechos y circunstancias y tal interpretación tiene su cauce legal ante la Magistratura de Trabajo, mediante el ejercicio de las acciones pertinentes conforme a lo dispuesto en el artículo 1.º del Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral de 17 de agosto de 1973, porque es evidente que la suma de los conflictos individuales no presupone, en ningún caso, su conversión en conflicto colectivo, puesto que éstos

JURISPRUDENCIA SOCIAL

tienen su origen en cuestiones derivadas de la contratación colectiva, y así ha sido establecido en la definición de los mismos y conforme al mencionado artículo 2.º de aquel texto legal e interpretado por esta Dirección General en numerosas resoluciones; y toda vez, a mayor abundamiento, que las discrepancias causantes o motivadoras del conflicto planteado, no lo han sido por cuestiones de interpretación o aplicación de las normas contenidas en el convenio colectivo de Cornellá, aplicable al centro de trabajo de San Juan Despí, mientras que la verdadera motivación es derivada del traslado de los centros de trabajo que la empresa tiene dentro de la ciudad de Barcelona a uno nuevo creado en dicha localidad, lo que pudo significar y significó la novación parcial de los contratos individuales para determinados trabajadores y no para la totalidad de los mismos.

ALEJANDRO MULAS GARCÍA