RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS. MINISTERIO DE TRABAJO

CLASIFICACION PROFESIONAL

Modificación de las categorías profesionales previstas en las Ordenanzas laborales

En trámite de consulta la Dirección General de Trabajo señala que a partir de la publicación del Estatuto de los Trabajadores las Ordenanzas de trabajo continúan siendo de aplicación como derecho dispositivo, mientras no sean sustituidas por convenios colectivos, razón por la cual si en un determinado convenio colectivo se estableció un nuevo grupo profesional con entidad independiente a los previstos en la Ordenanza, esta regulación del convenio prima sobre las categorías de la Ordenanza, que deben entenderse derogadas en este punto (Consulta de 28 de noviembre de 1984).

Procedencia del ascenso

La Dirección General de Trabajo señala en vía de consulta que en los supuestos en que se estuviesen desempeñando funciones de superior categoría profesional a la que tuviera reconocida el trabajador y no procediese el ascenso de acuerdo con las normas de aplicación, dicho trabajador tendría derecho a recibir la diferencia retributiva existente entre ambas categorías, si bien deben respetarse en todo caso las normas legales o convencionales que pudieran impedir el mencionado ascenso, con independencia del tiempo que se lleva desempeñando el trabajo, la responsabilidad del mismo, etc. (Consulta de 19 de diciembre de 1984).

CONDICIONES DE TRABAJO

Procedimientos para cambiar los sistemas de trabajo

Se eleva consulta a la Dirección General de Trabajo sobre el procedimiento a seguir para cambiar el sistema de retribución en una fábrica; dicho centro directivo señala que al estar incluidas estas modificaciones en aquellas que el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores considera como sustanciales de las condiciones de trabajo, para su modificación cabe una doble vía, bien el acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, bien en caso de desacuerdo la instrucción del oportuno expediente de modificación por parte de la empresa en términos del referenciado artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, y todo ello sin perjuicio del asesoramiento que puedan prestar los Servicios de Productividad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Consulta de 27 de diciembre de 1984).

Autorización para la modificación de condiciones de trabajo

Se plantea ante la Dirección General de Trabajo la solicitud por una empresa de modificar determinadas condiciones de trabajo como consecuencia de su fusión con otra entidad mercantil. Dichas modificaciones se centran básicamente en el cambio de horarios, para unificar el anterior de las dos empresas, y la supresión parcial del servicio de comedor.

La Dirección General de Trabajo señala que para modificar las condiciones de trabajo son necesarias unas circunstancias sobrevenidas especiales, debiendo valorar la autoridad laboral la existencia de necesidades técnicas, organizativas y productivas y, asimismo, los perjuicios económicos, profesionales o de otro tipo que entrañaría dicha modificación para los trabajadores; respecto a la solicitud de modificación de jornada, entiende la Administración que un elemental principio de organización impide la existencia de horarios diferenciados en una unidad productiva. Por lo que se refiere a la reducción del servicio de comedor la Dirección General de Trabajo valora el quebranto económico que la misma supone para los trabajadores y, aunque la empresa ofrezca a cambio una reducción de jornada, debe buscarse un mayor equilibrio entre los sacrificios que la medida impone a las partes.

En base a todo ello la Dirección General de Trabajo accede a la petición de modificación de horarios, y respecto al disfrute del comedor autoriza su reducción en el mismo porcentaje de su costo que el porcentaje de reducción de jornada ofrecido por la empresa (Resolución de 28 de diciembre de 1984).

CONVENIOS COLECTIVOS

Adhesión

Se tramita ante la Dirección General de Trabajo la solicitud de adhesión de los trabajadores pertenecientes a un centro de trabajo de una empresa respecto de un convenio colectivo de ámbito interprovincial. La Dirección General de Trabajo señala que, aunque el ámbito de la empresa sea interprovincial, al no producir efectos fuera de una provincia la adhesión pretendida, la competencia a los efectos del artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores corresponde a la autoridad laboral de la provincia donde radica el centro que acuerda la adhesión (Oficio de 19 de noviembre de 1984).

Convenios extraestatutarios

Se solicita de la Dirección General de Trabajo un pronunciamiento sobre el alcance y contenido de un determinado convenio; la Dirección General de Trabajo señala que dicho convenio fue presentado en su día ante ella para su inscripción en el Registro de Convenios, habiéndose acordado la improcedencia de su inscripción, ya que no reunía las características de los convenios colectivos regulados por el Estatuto de los Trabajadores, procediéndose al mismo tiempo a remitir una copia del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

En consecuencia, la Dirección General de Trabajo señala que, al obligar únicamente este convenio a sus firmantes debe ser a ellos a quienes se dirijan los interesados en solicitud de información (Oficio de 13 de diciembre de 1984).

Tramitación de impugnaciones a su registro

Se solicita de la Dirección General de Trabajo por un Sindicato que un determinado convenio colectivo sea remitido a la jurisdicción laboral en la vía procedimental del artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores. La Dirección General de Trabajo señala que la opción entre proceder al registro de un convenio colectivo o su remisión a la jurisdicción laboral es una facultad que la ley otorga de forma exclusiva a la Autoridad laboral, siendo así que en el caso debatido, ante la impugnación del convenio presentado a registro la Dirección General de Trabajo dio traslado de dicho escrito a la comisión negociadora, señalándole expresamente la posibilidad de que un determinado artículo del convenio lesionase la normativa vigente.

La comisión negociadora adoptó el acuerdo de dar nueva redacción al referenciado artículo del convenio, nueva redacción esta que la Dirección General

de Trabajo estimó ajustada de derecho, procediéndose a continuación al registro del convenio.

La autoridad laboral señala por último que, una vez procedido al registro del convenio, los interesados podrían ejercer las acciones oportunas de acuerdo con la Ley de Procedimiento Laboral, sin proceder por tanto nuevas actuaciones administrativas (Consulta de 14 de diciembre de 1984).

Composición de la comisión negociadora

Se plantea en vía de consulta a la Dirección General de Trabajo si resulta procedente ampliar el número máximo de miembros de las comisiones negociadoras de los convenios colectivos de empresa, pasando a trece miembros, tal y como ocurre con el número máximo de miembros del comité intercentros. La Dirección General de Trabajo señala que las normas relativas al comité intercentros y a la comisión negociadora de los convenios responden a distintas finalidades, pudiendo formarse dicha comisión negociadora tanto por los comités como por los representantes sindicales, razón por la cual debe entenderse vigente la limitación a doce miembros en la representación de los trabajadores en la comisión negociadora de los convenios colectivos de empresa (Consulta de 15 de enero de 1985).

DESCANSOS

Apertura de establecimientos en domingo

Una Corporación Local se dirige al Ministerio de Trabajo solicitando le sea aprobada la propuesta acordada por dicha Corporación consistente en la apertura de los establecimientos comerciales sitos en dicho Municipio los domingos.

La Dirección General de Trabajo señala que, al haber sido derogada la Ley de Descanso Dominical por Real Decreto 2.001/1983, de 28 de julio, no se precisa la autorización del Ministerio de Trabajo para poner en práctica lo acordado, sin perjuicio de que sean respetados los derechos de los trabajadores al descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido en las condiciones establecidas en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 44.1 del citado Real Decreto (Oficio de 3 de diciembre de 1984).

INFRACCIONES LABORALES

Existencia de relación laboral

La Inspección de Trabajo practica acta de obstrucción ante la falta de aportación por una empresa de los recibos de salarios de un trabajador, requeridos en el Libro de Visitas. La empresa aporta prueba documental, consistente en un contrato de arrendamiento de servicios con el presunto trabajador, de lo que se deduce, según criterio de la Dirección General de Trabajo, la inexistencia de los datos básicos de la relación laboral, por lo que no procede estimar obstrucción a la labor inspectora al no poder presentarse recibos de salarios de quien no tiene relación laboral (Resolución de 19 de diciembre de 1984).

JORNADA DE TRABAJO Y HORAS EXTRAORDINARIAS

Horas extraordinarias estructurales

Se plantea ante la Dirección General de Trabajo la definición de la competencia de la Administración laboral para conocer de las declaraciones de horas extraordinarias estructurales. La Dirección General de Trabajo señala que la distinción entre horas extraordinarias normales y estructurales afecta, de acuerdo con la Orden Ministerial de 1 de marzo de 1983, a la cotización a la Seguridad Social, razón por la cual, y teniendo presente que las competencias relacionadas con el régimen económico de la Seguridad Social son propias del Estado según el artículo 149.1.17 de la Constitución española, debe ser la Dirección Provincial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social quien ejerza las competencias de control de las horas extraordinarias estructurales determinadas en la normativa de referencia (11 de diciembre de 1984).

Límites del número de horas extraordinarias

La Dirección General de Trabajo confirma la propuesta de sanción formulada por la Inspección de Trabajo, que apreció infracción al número máximo de horas extraordinarias de posible realización de acuerdo con el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores. La Dirección General de Trabajo señala que, en contra de los criterios mantenidos por la empresa que impugna el acta, el que las horas extraordinarias que se realizaron fuesen de carácter estructural no supone la posibilidad de que su realización pueda ir más allá de los límites previstos en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores, ya que las excep-

ciones a tales límites son exclusivamente las que se contienen en dicho precepto (Resolución de 13 de diciembre de 1984).

Excepciones a los límites legales

En el escrito de descargos contra un acta de infracción levantada por la Inspección de Trabajo con motivo de haberse superado los topes de horas extraordinarias, la empresa alega que las horas realizadas lo fueron para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes. La Dirección General de Trabajo señala que estas circunstancias deben ser probadas por quien las alega, no teniendo en principio el carácter de excepción a los límites de horas extraordinarias los trabajos hechos en períodos punta de producción o en cualquiera otra situación que pueda estar prevista en el ámbito de la organización del trabajo, ya que a lo sumo se trataría de horas extraordinarias estructurales, pero no por ello dejarían de estar sujetas a los límites numéricos fijados en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores (Resolución de 19 de diciembre de 1984).

Criterios para graduar la sanción por superación de los límites

En una resolución derivada de acta de infracción de la Inspección de Trabajo la Dirección General de Trabajo examina la forma en que se determinó por el inspector la cuantía de la sanción, mediante la técnica de multiplicar el importe de una sola infracción por el número de trabajadores que se consideran afectados.

La Dirección General de Trabajo señala que tal criterio no debe utilizarse en una infracción de este tipo, que debe considerarse en su conjunto, y no en relación con cada trabajador afectado, procediendo, por tanto, considerar la existencia de una única infracción; sin embargo, el artículo 57 del Estatuto de los Trabajadores integra entre los elementos a valorar para la graduación de la sanción el número de trabajadores afectados, por lo que tanto por este factor como por el número de horas extraordinarias realizadas, la filosofía restrictiva existente respecto a la realización de horas extraordinarias y del carácter de derecho necesario del derecho infringido, resulta procedente confirmar la propuesta de sanción (Resolución de 19 de diciembre de 1984).

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Comité intercentros

En vía de consulta se plantea ante la Dirección General de Trabajo si la modificación operada en el Estatuto de los Trabajadores como consecuencia de la Ley 32/1984, en el sentido de aumentar a trece el número máximo de miembros de los Comités intercentros, trae consigo la necesidad de modificar el número de miembros de los Comités existentes en el momento de entrar en vigor la Ley 32/1984. La Dirección General de Trabajo entiende que tanto el anterior número de doce como el actual de trece son números máximos que deben respetarse por la negociación colectiva, siendo por ello admisible tanto la vigencia de los convenios pactados con anterioridad a la reforma del Estatuto que fijase en un número de miembros inferior a trece, como el que con posterioridad a dicha reforma se pacte en un nuevo convenio una composición numérica del Comité por debajo del máximo de trece (Consulta de 7 de enero de 1985).

* * *

En trámite de consulta la Dirección General de Trabajo señala que el criterio de proporcionalidad de los sindicatos que exige el artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores para la composición del Comité intercentro debe entenderse referido al conjunto de delegados y miembros de Comités obtenidos por cada sindicato respecto del conjunto de centros de trabajo de la empresa (Consulta de 21 de enero de 1985).

FRANCISCO GONZÁLEZ DE LENA