

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

1) LEGISLACION

CRISIS DE TRABAJO

Antigüedad en cuanto al orden para realización de despidos.—Interpuesto recurso de alzada por una trabajadora alegando su mayor antigüedad respecto a otras que no fueron incluidas en el expediente de crisis incoado, es estimado por el siguiente fundamento:

Que no obstante la ambigüedad de los motivos que expone la Empresa relacionados con la inaplicación del orden de preferencia establecido en el Decreto de 13 de agosto de 1966, y que han inducido a incluir a la recurrente en la relación de personal afectado por el expediente de crisis, se desprende, ya que fueron ponderadas otras circunstancias ajenas de las derivadas del propio expediente, que se ha prescindido en absoluto del único factor determinante de la continuación o cese de la interesada en el centro de trabajo, cual es el de la antigüedad, y como, por otra parte, el informe emitido por la Inspección de Trabajo acredita que la actora tiene una antigüedad superior a la de dos trabajadoras que cita, resulta incuestionable en debida y estricta aplicación del Decreto indicado la procedencia de estimar la impugnación promovida. (Resolución dictada por la Dirección General de Empleo con fecha 22 de noviembre de 1967.)

A virtud de la reorganización del Departamento de Trabajo, ha sido suprimido el Centro directivo de referencia, pasando sus funciones en esta materia a la Dirección General de Trabajo, a la que pertenecieron con anterioridad.

Preferencia de trabajadores que ostenten cargo sindical.—Un trabajador, mediante alegación de tener derecho preferente para continuar en la Empresa por su condición de cargo sindical, interpone recurso de alzada ante la Dirección General correspondiente, el cual es estimado por los siguientes motivos:

a) Que de lo actuado en el expediente, las alegaciones contenidas en los recursos formulados e informe de la Delegación de Trabajo se desprende concluyentemente que en el escrito iniciador del expediente se solicitaba autorización para extinguir el contrato de trabajo con el obrero..., invocando la Empresa su condición de más moderno en la plantilla que el otro operario recurrente..., pero sin hacer constar que éste desempeña cargos clectivos de origen sindical, ni tampoco que fueran sus servicios fundamentales en la Empresa y secundarios los del otro trabajador, quien, además, se-

gún se afirma en las actuaciones, es de edad superior a los cuarenta y cinco años, por lo que el juzgador hubo de atenerse a los elementos de juicio que en el expediente obraban y alterar la propuesta formulada por el grupo sindical, y en lugar de autorizar la rescisión del contrato de..., pronunciarse por la extinción del de..., aplicando entonces adecuadamente el orden preferencial establecido en el Decreto de 13 de agosto de 1966 para la continuación en el trabajo de los obreros con edad superior a la antes citada; y

b) Que en el actual momento procesal aparecen probados los hechos en que se fundamentan los recursos y que no fueron alegados en el Organismo de instancia, cuales son los referentes a que el trabajador recurrente prueba, mediante certificado extendido por la Secretaría Comarcal de Sindicatos de..., que ejerce cargos directivos de origen sindical, y por otra parte, se deduce que la pluralidad y características muy especiales de sus servicios le hacen imprescindible en el grupo, por lo que es obligado declarar, en el primer caso, la procedencia de acceder a su petición de continuar en el servicio activo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo noveno del Decreto de 2 de junio de 1966, y en el segundo, de reconocer asimismo su derecho preferente al efecto indicado, de conformidad con la única excepción prevista en el Decreto de 13 de agosto de 1966 para alterar el orden preferente de trabajadores de edad superior a los cuarenta y cinco años. (Resolución de la Dirección General de Empleo de 25 de noviembre de 1967.)

Hoy la competencia para conocer de esta materia correspondería a la Dirección General de Trabajo, según antes queda indicado.

Reducción de plantilla.—Interpuesto recurso de alzada por una Empresa solicitando ampliación en la autorización de cese de actividades que tenía concedida es desestimado en atención a los siguientes fundamentos:

Considerando que siendo fundamentalmente dos los argumentos propuestos por la Empresa en su escrito de alzada, si, de un lado, el temor de que el Jurado respectivo presentara oposición a la medida autorizada por lo Delegación de Trabajo de dejar en suspenso temporalmente la aplicación del artículo 80 del Convenio Colectivo Sindical de 27 de octubre de 1961, no ha sido confirmado, ya que tal Jurado no ha presentado impugnación en tal sentido, y de otro..., se limita a fundamentar su petición inicial, en base a lo ya alegado y probado durante la tramitación del expediente en su fase de primera instancia. sin formular nuevos hechos ni proponer prueba alguna que pudiera justificar la súplica hecha en el recurso, se está en el caso de, previa desestimación del recurso interpuesto, confirmar en su totalidad el fallo impugnado, supuesto naturalmente que el acuerdo dictado por el órgano competente al efecto lo fue con pleno conocimiento de la cuestión planteada, por cuanto su elaboración estuvo rodeada de un detallado y completo estudio de la situación a través de los oportunos informes facilitados a tal fin por el Jurado de Empresa, Organización Sindical, Inspección de Trabajo y Jefatura de Minas, coincidentes todos ellos en la procedencia de permitir la reducción de la plantilla en la medida autorizada. (Resolución de la Dirección General de Empleo dictada en 27 de noviembre de 1967.)

Situación de trabajador accidentado al servicio de la Empresa.—Interpuesto recurso de alzada por un trabajador que prestando servicio a la Empresa sufrió un accidente que le produjo disminución de su capacidad laboral, es estimado en virtud de los siguientes fundamentos:

Considerando que dadas las circunstancias especiales que concurren en el recurrente, ya que padece sordera profesional y posteriormente ha sufrido dos accidentes de trabajo al servicio de la Empresa, como consecuencia de los cuales se encuentra en la situación personal laboral de capacidad disminuída, hechos que prueba plenamente mediante documentación que acompaña a su escrito de recurso, procede declarar subsistente el contrato laboral que le vincula con la Empresa. (Resolución pronunciada por la Dirección General de Empleo en 27 de noviembre de 1967.)

Crisis económica y falta de pruebas en el recurso.—Interpuesto recurso de alzada por varios empleados de un cinematógrafo, que solicitó la reducción del número de días de trabajo para no dar diariamente espectáculo, es desestimado en atención a los siguientes fundamentos:

Considerando que de lo actuado en el expediente o informe de la Delegación de Trabajo se demuestra la aguda situación de crisis económica que atraviesa la Empresa, no desvirtuada por las razones que invocan los recurrentes, que no dejan de ser meras apreciaciones personales sin base probatoria alguna, todo lo cual justifica la procedencia de confirmar el acuerdo impugnado, que implica, sin duda, medida de experiencia para conseguir reactivar la Empresa, pues de otro modo no sería posible su continuidad y concede para tal medida un plazo de seis meses, a cuyo término será el momento oportuno de adoptar la definitiva solución al problema planteado. (Resolución de la Dirección General de Empleo de 29 de noviembre de 1967.)

2) REGLAMENTOS LABORALES

SIDEROMETALURGIA

Retribución del trabajo. Primas a la producción.—Varios trabajadores al servicio de una Empresa siderúrgica solicitaron de la Delegación Provincial de Trabajo competente dictase resolución declarando su derecho a ser retribuídos por el mismo sistema de incentivo implantado para otros productores, por estimar que su actividad influye directamente sobre el rendimiento alcanzado por éstos. La autoridad laboral de instancia estimó su petición y les extendió la fórmula de incentivos aplicada por la Empresa a aquellos trabajadores sobre cuya producción afirmaban influir los reclamantes, afectada por un coeficiente reductor, a fin de que obtenga el 75 por 100 de las percepciones de estos profesionales. Frente a dicho acuerdo recurrió en alzada la Empresa, alegando sustancialmente que los reclamantes prestan servicios en la «reparación de moldes», labor totalmente diferente de los trabajos en máquinas, de forma que técnicamente, y partiendo de los principios que informan cualquier régimen de productividad, no cabe admitir se aplique a trabajos diferentes un mismo incentivo; que, en realidad, la resolución impugnada significa una elevación salarial directa, ya

que no aplica a los interesados un sistema de incentivo propio, sino que se limita a concederles el 75 por 100 de las percepciones alcanzadas por los maquinistas; que en el fallo impugnado se desconoce que a tenor del artículo 45 de la Reglamentación Nacional de Siderometalurgia la implantación de incentivos está reservada a la libre iniciativa empresarial, y que puesto que no concurre la causa de interés nacional prevista en el párrafo segundo del artículo citado, no cabe su implantación obligatoria por la Delegación Provincial de Trabajo.

Este Centro directivo acordó estimar el recurso y revocar la reducción impugnada de conformidad con los siguientes razonamientos:

Considerando que la resolución impugnada implica la extensión a un grupo de trabajadores del sistema retributivo establecido para otros productores a quienes se remunera a incentivo, fijando incluso la fórmula para su liquidación (igual incentivo que para los maquinistas, con un coeficiente reductor del 0,75), anulando, en consecuencia, la retribución que venía abonando la Empresa a los reclamantes y extendiéndoles la que ésta tenía implantada para otros.

Considerando que el establecimiento de un sistema de incentivos se deriva de la libre iniciativa empresarial, salvo que sea impuesto por la autoridad laboral cuando así convenga en orden a la economía nacional, a tenor de lo previsto en el artículo 45 de la Reglamentación Nacional de Siderometalurgia, es claro que oponiéndose el fallo impugnado a la primera causa de su implantación y no fundándose en la segunda, procede su anulación. A análoga conclusión se llegaría si el fundamento de la resolución fuese el párrafo tercero del artículo 45 de la citada Reglamentación, cuyo tenor literal es el siguiente: «En labores realizadas por equipos sometidos a estas modalidades de trabajo estarán comprendidos todos los productores cuya intervención afecta a la producción, pudiendo quedar exceptuados aquéllos que por la naturaleza de la función a realizar no influyan en el rendimiento del equipo.» Es decir, el supuesto contemplado en este precepto es el de «equipo» o unidad productiva constituida por la Empresa dentro de su organización industrial con un trabajo específico y una retribución a incentivos propios; en este caso es de directa aplicación el régimen reglamentario reproducido, que no puede ser extendido a cualquier tipo de influencia en el rendimiento. ya que, evidentemente, de una manera más o menos inmediata existirá siempre entre todos los productores de una Empresa. Ahora bien: en el presente caso, y a tenor del informe de la Inspección de Trabajo, existen dos grupos perfectamente diferenciados y con distintos sistemas retributivos: a) Maquinistas cuya labor consiste en coger las cajas moldes, ponerlas en la máquina y «atacarlas» en la misma, depositándolas posteriormente en la «bancada», ejecutando un trabajo duro y pesado, sujeto a vibraciones molestas. b) Reclamantes introducen el «macho» o «alma» en las cajas «atacadas», cierran la caja, la grapan y dejan que se deslice por los rodillos; trabajo más especializado en suma, pero más descansado que el de los maquinistas.

Considerando que la resolución impugnada unifica en un solo equipo a los dos grupos de trabajo descritos en el considerando anterior, anulando el régimen de retribuciones establecido por la Empresa para los reclamantes y extendiéndoles un sistema de incentivo al que eran ajenos, sin apoyo legal que funde esta decisión y, por el contrario, desconociéndose las facultades que a la Empresa reconoce el artículo 45, en relación con el artículo 5.º de la Reglamentación Nacional de Siderometalúrgica, es clara la proce-

dencia de acordar su anulación estimando el recurso interpuesto. (Resolución de la Dirección General de Trabajo de 18 de diciembre de 1967.)

Calificación profesional: Conductor de camión.— Un trabajador con categoría de especialista, al servicio de una Empresa siderúrgica, reclamó de la Delegación Provincial de Trabajo competente la categoría de conductor de camión, formulando al efecto las siguientes alegaciones: manejo de una pala cargadora, tipo «Ahimann»; de tractores de tipo «Muir Hill», con motor «Ebro», y una pala cargadora «Salev» y como conductor en diversas ocasiones de camiones de distinto tipo de la propia Sociedad; que con todos los expresados vehículos ha circulado por vías públicas, fuera del recinto de la Empresa; que personalmente efectúa las reparaciones, pinchazos y otras de similar naturaleza, dando parte por escrito de las averías de mayor importancia, y que por resolución de la Dirección General de Ordenación del Trabajo, de 18 de abril de 1959, se concedió la categoría de chófer de camión a un conductor de tractor «Chassside». La autoridad laboral de instancia desestimó su petición por considerar que los vehículos que maneja el reclamante no son camiones ni pueden asimilarse a ellos, no apareciendo acreditado que su condición exija carnet de conducir. Recurrido en alzada dicho acuerdo por el trabajador, reiterando las alegaciones formuladas ante la Delegación Provincial de Trabajo, fue desestimado el recurso y confirmado el fallo combatido en base a los siguientes razonamientos:

Considerando que el examen del recurso de alzada formulado por el trabajador interesado permite apreciar que, en síntesis, tal recurso se basa en sostener la existencia de una similitud o analogía entre las funciones de conductor de camión (artículo 24, apartado e), de la Reglamentación Siderúrgica) y las realmente desempeñadas por el propio recurrente como encargado del manejo de la pala cargadora «Ahimann», del tractor tipo «Muir-Hill» y de la pala cargadora «Salev». Pero lo cierto es que tal similitud o analogía entre una y otra actividad profesional es sólo aparente, ya que existen razones no sólo de orden legal, sino también práctico, que llevan lógicamente a afirmar que son más y de mayor trascendencia los aspectos diferenciadores que los coincidentes entre las funciones examinadas.

Considerando que por lo que se refiere a los motivos legales no cabe olvidar que la Reglamentación Siderometalúrgica de 27 de julio de 1946 considera al chófer o conductor de camión, según el artículo 24, como un subalterno (que, por tanto, no es obrero ni administrativo y desempeña funciones intermedias entre unos y otros), cuyo trabajo consiste en conducir camiones de la Empresa, con los necesarios conocimientos de mecánica y poseyendo el correspondiente permiso de conducción. Datos éstos que ciertamente no concurren en la situación laboral del trabajador reclamante, pues aun aceptando la naturaleza de vehículos automóviles para el utillaje que maneja, no cabe duda de que su trabajo corresponde genéricamente al propio de quienes deben pertenecer al grupo profesional obrero del apartado A) del capítulo III de la Reglamentación Siderometalúrgica, pero en ningún caso pueden entenderse como típicos de subalternos. Por otra parte, y en base a la propia definición contenida en el apartado e) del artículo 24, es evidente que el encuadramiento en la categoría de conductores de camión exige la posesión de unos conocimientos de mecánica que no se ha acreditado hayan sido exigidos, o los posea y ejerza, el trabajador a que se refiere el expediente. Por

todo lo cual debe concluirse señalando que al no darse en su actividad las circunstancias exigidas para el conductor, tampoco puede atribuírsele al recurrente la categoría postulada, sin que a estos efectos, y confirmando lo estimado por la Delegación de Trabajo ... pueda otorgarse relevancia al hecho de que el recurrente esté en posesión del permiso de conducir, pues aparte de no estar acreditada tal circunstancia como requisito legal imprescindible para la conducción dentro del recinto de la factoría ... de los vehículos que maneja el recurrente, aun en el supuesto caso de que ello fuese exigencia legal, nunca podría interpretarse como condición exclusiva determinante del encuadramiento legal laboral instado, sino que es un dato más a tener en cuenta al examinar el conjunto de la función realmente desempeñada.

Considerando que si bien es cierto que en determinados casos esta Dirección General ha reconocido la categoría de conductor de camión a trabajadores que conducen vehículos distintos de los genéricamente considerados como «camiones», ello ha estado siempre condicionado al desempeño de una función real y prácticamente igual a la de conducción de camiones, es decir, a la prestación de servicios de transporte habitual y necesariamente realizados fuera de los centros de trabajo por trabajadores con habilitación legal y conocimientos profesionales idénticos a los conductores de camión.

Considerando que es asimismo irrelevante el hecho de que el citado trabajador haya manejado en algunas ocasiones camiones de diversos tipos de la propia Sociedad, ya que solamente ha sido ocasionalmente y de modo transitorio, no dándose, por tanto, las notas de continuidad y permanencia en el ejercicio de la citada función, que en caso de concurrir llevaría aparejada la consolidación de diferencias salariales por el ejercicio de trabajos de categoría superior; en consecuencia, esta actuación esporádica, recogida por la Inspección de Trabajo en su informe, sólo provocará diferencias económicas a favor del interesado en los casos en que efectivamente se realice. (Resolución de la Dirección General de Trabajo de 19 de diciembre de 1967.)

Jornada reducida de verano: Personal de Organización Científica del Trabajo.—Varios productores con categorías profesionales encuadradas en el grupo de Organización Científica del Trabajo solicitaron de la Delegación de Trabajo competente les fuera reconocido el beneficio de la jornada reducida de verano previsto en los artículos 67 y 68 de la Reglamentación Nacional de Siderometalurgia de 27 de julio de 1946, invocando el disfrute de la misma en años anteriores sin oposición de la Empresa, por lo que debe respetárseles este derecho de conformidad con lo pactado en su convenio colectivo. La autoridad laboral de instancia dictó resolución desestimando su pretensión; recurrido en alzada su acuerdo ante este Centro directivo, no prosperó el recurso, siendo confirmada la resolución de instancia, si bien con la modificación que se recoge en el tercero de los considerandos que a continuación se reproducen, en el sentido de reconocerles la compensación económica prevista en los artículos 67 y 68 de la citada Ordenanza, en relación con la resolución de 7 de junio de 1961.

Considerando que la Orden de 20 de septiembre de 1957, que incluye al personal de oficinas técnicas de organización del trabajo en todas las Reglamentaciones laborales vigentes, declara que «el horario para los trabajos de este subgrupo será el establecido para los talleres», por lo que es claro que por definición legal aparece incluido en la excepción prevista por el artículo 67 de la Reglamentación Nacional de Siderometal-

lurgia al beneficio de la jornada intensiva de verano que el mismo precepto crea y ordena; por otra parte, y como tiene declarado en reiterados pronunciamientos este Centro directivo, el hecho de que se haya disfrutado en años anteriores de la jornada reducida de verano, no puede convertirse en condición más beneficiosa adquirida por los trabajadores, ya que cada año puede aplicarse dicha jornada únicamente al personal que por razones organizativas de la Empresa pueda disfrutarla, con total independencia de las situaciones producidas en ocasiones precedentes.

Considerando que el artículo 26 del Convenio Colectivo Sindical de ..., aprobado por resolución de la Delegación Provincial de Trabajo ... de 16 de septiembre de 1966, no se opone a cuanto se expresa en el considerando anterior, ya que no expresa en forma taxativa, como indican los recurrentes, que el personal de organización científica del trabajo tenga derecho a la jornada intensiva de verano, sino el personal que, según costumbre, viniere disfrutando de ella, caso en que no se encuentran los reclamantes, a tenor de las actuaciones seguidas en el expediente, y como declaró la Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio al pronunciarse sobre la cuestión suscitada por el Departamento de Métodos y Tiempos, órgano cuyas funciones de interpretación auténtica vienen reconocidas en el artículo 31 del citado convenio y no pueden desconocerse al dictar la presente resolución.

Considerando que si bien el horario del personal del subgrupo de Organización Científica del Trabajo es el establecido para el personal de talleres, conforme se expresa en los anteriores considerandos, debe recordarse que, a tenor de lo preceptuado por el punto 5.º de la Orden de 20 de septiembre de 1957, «se regirá para la regulación de sus relaciones laborales con la Empresa donde presta sus servicios, por las normas de la Reglamentación de Trabajo que sea de aplicación». En consecuencia, procede extender a los trabajadores de este grupo profesional el beneficio de que goza el personal técnico, administrativo y subalterno encuadrado en la Reglamentación Nacional de Siderometalurgia de 27 de julio de 1946 que, en el caso de que no pueda disfrutar de la jornada intensiva de verano, tiene derecho a que durante el período estival se le abonen a porrata de su retribución ordinaria las horas que excedan de seis hasta completar su jornada normal de trabajo, según reiteradas resoluciones de este Centro directivo dictadas en base a los artículos 67 y 68 de la citada Reglamentación, en relación con la de 7 de junio de 1961, publicada en el *Boletín Oficial del Estado* del día 14. (Resolución pronunciada por la Dirección General de Trabajo en 22 de diciembre de 1967.)

3) SEGURIDAD SOCIAL

ACCIDENTES DE TRABAJO

Revisión de incapacidades.—La Dirección General de Previsión desestimó el recurso de alzada interpuesto por la Entidad ... contra acuerdo de la Caja Nacional de Accidentes de Trabajo que estimó la revisión de incapacidad permanente parcial del trabajador ... a consecuencia de accidente del trabajo instada por el mismo, declarando afecto al accidentado de incapacidad permanente total.

JURISPRUDENCIA

Interpuesto recurso ante el Ministerio, éste decide su inadmisión fundándose en que, de conformidad con el artículo 150 del Reglamento de Accidentes de Trabajo de 22 de junio de 1956 son firmes y ejecutivas las resoluciones dictadas por la Dirección General de Previsión en recursos de alzada adoptadas en expedientes de incapacidades. (Resolución pronunciada por el Ministerio en 17 de febrero de 1968.)

JOSÉ PÉREZ SERRANO