

## RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS. MINISTERIO DE TRABAJO

### CONFLICTO COLECTIVO

#### *Reclamación previa en vía administrativa*

Presentada ante la Dirección General de Trabajo demanda de conflicto colectivo por un Comité del personal laboral de un Ministerio, dicho centro directivo señala que con anterioridad al intento de conciliación ante el IMAC y posterior mediación de la Dirección General de Trabajo debe cumplimentarse lo previsto en el artículo 49 de la Ley de Procedimiento Administrativo, relativo a la presentación de reclamación previa en vía administrativa (Oficio de 18 de enero de 1984).

#### *Legitimación para iniciar el procedimiento de conflicto colectivo*

La Dirección General de Trabajo dicta resolución por la que se declara la nulidad de las actuaciones llevadas a cabo en un procedimiento de conflicto colectivo, al apreciar falta de legitimación activa de los promotores. A tal conclusión se llega al observarse que, tratándose de una empresa con pluralidad de centros de trabajo y comités, la demanda de conflicto fue planteada por solamente uno de estos órganos representativos; entiende además la Dirección General de Trabajo que este defecto inicial no puede entenderse subsanado por la aportación, una vez el procedimiento en curso, de escritos de otros comités, habida cuenta la necesidad legal de que todos los actos procedimentales (conciliación, etc.) tengan lugar entre sujetos con plena legitimación (Resolución de 22 de marzo de 1984).

MODIFICACION DE CONDICIONES DE TRABAJO

*Requisitos para proceder a la modificación de condiciones de trabajo en los términos del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores*

La Dirección General de Trabajo desestima las alegaciones empresariales, formuladas en un procedimiento de impugnación de sanciones, relativas a que las modificaciones de condiciones de trabajo producidas en una empresa supongan infracción a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto. La Dirección General de Trabajo señala que, aún valorándose como correctas las razones consignadas por la empresa en la fase de impugnación del acta de infracción, no es éste el momento procesal adecuado para su valoración, sino que, al no existir constancia escrita de la aceptación por los representantes de los trabajadores de tales modificaciones (no bastando una presunta aceptación tácita) deberá procederse a recabar autorización administrativa en los términos y por los procedimientos consignados en el artículo 41 del Estatuto (Resolución de 9 de marzo de 1984).

*Ambito de la competencia de la Administración Laboral para resolver en un procedimiento del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores*

Incoado expediente ante la Dirección General de Trabajo para la modificación de determinados artículos de un Reglamento de Régimen Interior, se formulan alegaciones por los representantes de los trabajadores sobre la improcedencia de la vía procedimental administrativa a estos efectos.

Para justificar su competencia la Dirección General de Trabajo señala en primer lugar que, en lo que se refiere a las causas que pueden motivar la modificación por la vía del artículo 41, la alusión en dicho artículo a razones técnicas, organizativas o productivas no puede suponer la exclusión con carácter absoluto de motivaciones económicas, pues ello supondría entender que tales motivaciones sólo pueden justificar la adopción de las medidas previstas en el artículo 51 del Estatuto (suspensión o extinción del contrato de trabajo), siendo el criterio de la Administración que los artículos 41 y 51 del Estatuto se presentan como medidas de uso gradual o alternativo, en función de la trascendencia de las causas que las motivan. En segundo lugar, la Dirección General de Trabajo señala que las condiciones de la relación laboral que pueden ser objeto de modificación por vía del artículo 41 son aquellas que se refieren a las prestaciones derivadas de la relación laboral, con el importante límite de que la actuación administrativa debe respetar en su resolución el ordenamiento estatal o pactada que configura normas de derecho necesario, por lo que sólo aquellas

condiciones laborales que no tengan el carácter de derecho necesario, como es el caso del Reglamento de Régimen Interior que se examina, serían aceptables de modificación en procedimiento administrativo (Resolución de 8 de febrero de 1984).

*Aplicación de la regla sobre movilidad geográfica en empresas con centros de trabajo móviles*

En vía de recurso de alzada la Dirección General de Trabajo examina la situación planteada en una empresa en la que coexisten actividades que se desarrollan en un centro de trabajo estable y otras tareas de montaje que se desempeñan por otros trabajadores en centros de trabajo móviles, siendo la pretensión empresarial la adscripción con carácter definitivo al centro de trabajo fijo.

Ante los informes negativos de la Inspección de Trabajo respecto a la demostración de razones técnicas, organizativas o productivas que justifiquen la medida propuesta, la Dirección General de Trabajo deniega el traslado, si bien señala la resolución que de las facultades del *ius variandi* puede resultar que se produzcan desplazamientos de carácter temporal de los trabajadores de montaje al centro de trabajo fijo, en los mismos términos y circunstancias que se hubiese venido efectuando hasta el momento (Resolución de 8 de marzo de 1984).

## CONVENIOS COLECTIVOS

*Legitimación para negociar de comisión negociadora y ámbito de la misma; inexistencia de lesión grave de derecho de terceros y de infracción de norma legal*

Presentado ante la Dirección General de Trabajo un Convenio Colectivo a los efectos del artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, es combatido por determinada organización profesional y trabajadores individualmente. Solicitan se haga uso de la facultad del artículo 90.5 de dicho texto legal.

La Dirección General de Trabajo no accede a su petición en base al siguiente criterio: En los Convenios Colectivos de empresa, salvo que expresamente así se declare en el texto convenido, la Comisión negociadora lo hace en representación de todos los trabajadores de la empresa; la legitimación para negociar y, por tanto, para formar parte de la misma tienen los miembros del Comité, Delegados de Personal y, en su caso, las secciones sindicales; el Convenio Colectivo tiene rango jerárquico superior como fuente de regulación de condiciones de trabajo para determinados grupos o colectividades de trabajadores y empre-

sarios, superior a la Ordenanza Laboral y con preferencia sobre ésta en cuanto a la aplicación; si un colectivo, aun siendo su relación laboral, está excluido de Ordenanza Laboral y Convenio Colectivo anterior, su inclusión en el nuevo no supone lesión de sus derechos si se le concede opción a continuar excluido de él; no supone tampoco lesión si la empresa conviene y cede determinadas facultades propias de su *ius variandi* (Resolución de 23 de marzo de 1984).

#### *Sujetos legitimados para practicar la denuncia de un Convenio*

La Dirección General de Trabajo deniega el registro de un escrito de denuncia de un Convenio Colectivo, basándose para ello, tanto por no acreditarse haber cumplido los plazos y requisitos para la denuncia consignados en un determinado Convenio, como por no constar que el sindicato que ahora practica la denuncia hubiese sido parte en la negociación del Convenio denunciado (Resolución de 5 de enero de 1984).

#### *Presentación del Convenio ante la Autoridad Laboral*

La Dirección General de Trabajo no inicia la tramitación de un Convenio Colectivo que fue presentado a tales efectos exclusivamente por la representación empresarial; para ello se basa en el artículo 6.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos, que exige que el Convenio venga presentado por la Comisión negociadora, entendida como representación de ambas partes negociadoras, y no sólo de una de ellas (Resolución de 5 de enero de 1984).

#### *Denuncia*

Se plantea ante la Dirección General de Trabajo por un Comité de una empresa con varios centros de trabajo y varios Comités la denuncia de uno de los Convenios Colectivos en vigor en dicha empresa, así como la voluntad de denuncia de los demás Convenios para proceder a la posterior negociación de un solo Convenio. La Dirección General de Trabajo señala en primer lugar la incompetencia de un Comité de un centro de trabajo para la denuncia de un Convenio de ámbito superior a dicho centro; por lo que se refiere al propósito de denuncia del conjunto de Convenios para una posterior negociación de Convenio único la Autoridad Laboral señala que sólo cabría aceptar esta denuncia condicionada a la futura presentación de denuncias de cada uno de los Convenios que tendría que practicarse en el momento de terminar los efectos de cada uno de ellos, ya que hasta tal fecha seguirían vigentes (Resolución de 12 de enero de 1984).

*Trámites para la adhesión posterior  
a la suscripción de un Convenio Colectivo*

Un sindicato, que manifiesta contar con legitimación para negociar en los términos del Estatuto de los Trabajadores, se dirige a la Dirección General de Trabajo, que registró en su día un determinado Convenio, manifestándole su propósito de suscripción del mismo. La Dirección General de Trabajo señala que la competencia para adoptar el acuerdo mediante el que se integre como sujeto suscriptor del Convenio un nuevo sindicato corresponde a la Comisión negociadora, o en su caso, a la Comisión Paritaria, procediéndose por ello por la Autoridad Laboral a la remisión de tal escrito.

*Concepto de sindicato más representativo a efectos de negociación  
de acuerdos interprofesionales o acuerdos marco*

Se solicita aclaración a la Dirección General de Trabajo sobre los criterios mantenidos para proceder al registro de un Acuerdo Marco. A este respecto, la Autoridad Laboral señala que el concepto de organización sindical más representativa utilizado en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores no supone que tal sujeto sindical ostente la mayoría de la representación en un ámbito concreto, sino que tal sujeto sindical cuenta con un grado de representatividad suficiente, medido por el criterio de audiencia, esto es, tomando como referencia los resultados de las elecciones para órganos de representación directa; señala en segundo lugar la Dirección General de Trabajo que este concepto de sindicato más representativo del artículo 83.2 debe ponerse en relación con conceptos homólogos utilizados en otros preceptos del Estatuto, como son los relativos a la legitimación para negociar Convenios o para ser consultados por la Administración a efectos de determinar el salario mínimo interprofesional, limitar o ampliar la jornada máxima o derogar normas sectoriales estatales.

*Vigilancia de la aplicación del Convenio Colectivo*

En trámite de consulta se plantea ante la Dirección General de Trabajo la posibilidad de actuación administrativa, vigilando la aplicación de cláusulas de Convenios Colectivos, en los supuestos de que éstas hagan referencia a empresas que no ocupan trabajadores por cuenta ajena. El criterio administrativo es negativo, al entenderse que el ámbito de actuación de la Inspección de Trabajo en materia de infracción en normas laborales se circunscribe al efecto de éstas sobre los trabajadores por cuenta ajena y, por tanto, la actuación se ceñirá a las empresas que ocupan a estos últimos (Resolución de 8 de marzo de 1984).

*Registro de pactos suscritos por la empresa directamente con sus trabajadores*

En vía de recurso de alzada la Dirección General de Trabajo confirma el criterio de una Dirección Provincial que denegó la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de un denominado Convenio, suscrito por la representación de una empresa directamente con sus trabajadores. La Dirección General de Trabajo entiende en primer lugar que el supuesto planteado no versa sobre un juicio sobre la legalidad o ilegalidad de lo pactado, que corresponde a la jurisdicción laboral, sino sobre la calificación o no como Convenio de un instrumento elaborado al margen de las prescripciones del título III del Estatuto de los Trabajadores; como quiera que en el caso que se examina, y sin necesidad de otras valoraciones jurídicas, es evidente que el pacto que se presentó a Registro no fue suscrito por los representantes de los trabajadores, tal y como exige el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, la Autoridad Laboral no se halla ante un Convenio Colectivo estatutario, y, por tanto, tal pacto no puede tener acceso al Registro de Convenios Colectivos, que se reserva, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1040/1980, de 22 de mayo, a los instrumentos jurídicos comprendidos y regulados por el título III del Estatuto de los Trabajadores y enumerados en el artículo 2.º de dicho Real Decreto (Resolución de 13 de abril de 1984).

*Registro de escritos de iniciativa de negociación*

La Dirección General de Trabajo señala su criterio negativo respecto al registro de un escrito de iniciativa de negociaciones de Convenio Colectivo; para ello se basa en no haberse acreditado el cumplimiento de las prescripciones del artículo 89.1 del Estatuto de los Trabajadores relativas a la comunicación a la representación de la otra parte sujeto de la negociación del escrito correspondiente, que debe efectuarse con carácter previo a la presentación de copia para registro ante la Autoridad Laboral (Resolución de 12 de marzo de 1984).

## CONTRATO DE TRABAJO

*Empleados de notarías: Incompetencia de la Autoridad Laboral para derogar parcialmente, ratificando su vigencia adaptada al Estatuto de los Trabajadores, del Reglamento de Organización y Régimen de Trabajo de los Empleados de Notarías, de 21 de agosto de 1956*

Dos asociaciones de empleados de notarías deducen, ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, petición de derogación parcial del Decreto de 21 de agosto de 1956, aprobatorio del citado Reglamento. La Dirección General de Trabajo desestima sus peticiones de acuerdo con el siguiente criterio: la relación que une al empleado de notarías con el notario es relación laboral estatutaria si bien, en algunos aspectos de tal relación sujeta a normativa específica y propia cual es el Reglamento antes citado, susceptible de regulación, al margen del mismo, por medio de Convenio Colectivo de trabajo y, mientras esto no sea así, sujetas a las circunstancias de todo tipo (incluido el jurisdiccional) en él previstos; si bien el mencionado Reglamento tiene el contexto de un Reglamento de Trabajo, por regular condiciones de trabajo, no reúne el carácter formal de Ordenanza Laboral, Reglamentación de Trabajo o Reglamento de Régimen Interior, ya que no ha sido producido por los trámites de la Ley de Reglamentaciones de Trabajo y sancionado mediante Orden Ministerial de este Departamento de Trabajo, sino que ha emanado de autoridad distinta a la laboral, resultando incompetente el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para acceder a la petición ante él deducida, por los empleados de notarías (Resolución de 28 de marzo de 1984).

*Vigencia de los preceptos de las Ordenanzas Laborales contrarios al artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores*

Se solicita la modificación de determinados preceptos de una Ordenanza de Trabajo, que contenían preferencias para la provisión de vacantes basadas en la relación de parentesco. La Dirección General de Trabajo contesta que, por entender que la derogación de tales preceptos fue automática como consecuencia de la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores, y por oponerse al artículo 17.1 de la misma norma, no es precisa la adopción de acuerdo derogatorio expreso (Consulta de 5 de enero de 1984).

## JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS

*Estaciones de servicio: La autorización para trabajo en domingo, concedida por la Autoridad Laboral, no conculca norma legal ni supone ignorancia de situación más favorable y condición más beneficiosa que haya que respetar*

En recurso de alzada promovido por los trabajadores, la Dirección General de Trabajo confirma la Resolución de instancia autorizando abrir los domingos y festivos a determinada empresa, siempre que se respete la jornada de cuarenta horas semanales y, además y entre otros condicionamientos, el trabajador no preste servicio más de dos domingos consecutivos. El criterio sustentado por la Dirección General es el de que se trata de un supuesto de modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y la enumeración de supuestos, que éste hace, es *ad exemplum* ya que cabe otras distintas de las allí expuestas y no toda modificación, que aún afectando a alguna de las allí listadas puede constituir, propiamente, tal modificación; el artículo 41 recoge y reconoce el *ius variandi* al empresario al atribuirle la iniciativa para introducir modificaciones sustanciales de trabajo y el que, el trabajador, con anterioridad no trabaje en domingo no supone condición más beneficiosa o derecho adquirido que no pueda ser modificado por la vía del artículo 41, del Estatuto de los Trabajadores; que no se conculca norma legal alguna, máxime, si se tiene en cuenta que el artículo 19 del Convenio Colectivo del sector condiciona su efectividad, en cuanto a su entrada en vigor, a la actuación de organismos ministeriales que no se ha producido (Resolución de 13 de abril de 1984).

### *Concepto de horas extraordinarias*

Se plantea consulta ante la Dirección General de Trabajo sobre la posibilidad de rebasar en cómputo semanal la jornada máxima establecida por la Ley 4/1983; a este respecto se señala la posibilidad, de acuerdo con el Real Decreto 2001/1983 (artículo 40.2) de sobrepasar la jornada máxima semanal de cuarenta horas en aquellos supuestos en los que se hubiese pactado una jornada ordinaria anual o de ciclos inferiores; desde este punto de vista serían extraordinarias las horas que excediesen de la jornada establecida sobre los módulos consignados en su distribución semanal, y en todo caso las que superasen las nueve horas diarias (Consulta de 12 de enero de 1984).

### *Excepciones a los límites máximos de horas extraordinarias*

La Dirección General de Trabajo confirma el acta de infracción practicada por la Inspección de Trabajo, por entender que una determinada empresa superó los límites de horas extraordinarias previstos en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores. Ante las alegaciones de contrario la Dirección General de Trabajo sienta el criterio de que las excepciones a efectos de cómputo del número máximo de horas extraordinarias, previstas en el referenciado artículo 35.3 no incluyen los supuestos de trabajos realizados por sustituciones de personal (absentismo) ni las invertidas en reparar averías que se consideren normales en el proceso productivo, ni en general otros trabajos realizados para la cobertura de situaciones que deben estar previstas en la organización del trabajo, sin perjuicio de su consideración como estructurales a efectos de cotización (Resolución de 9 de marzo de 1984).

### *Sistema de disfrute de los descansos en la actividad de Prensa*

La Dirección General de Trabajo, ante consulta formulada, señala sus criterios sobre la aplicación de las normas generales sobre descansos y los especiales de la actividad de Prensa; a este respecto señala en primer lugar que las mismas razones y procedimientos que el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores señalan a efectos de disfrute del descanso semanal en día distinto del domingo pueden ser aplicados para trasladar el disfrute de las fiestas laborales a un día distinto del que se señala en el calendario de fiestas. En el supuesto concreto de la Prensa su Ordenanza Laboral señala expresamente la posibilidad de compensación por descanso en fecha distinta de todas las fiestas laborales, excepto los días 24 y 31 de diciembre y Viernes Santo, para los cuales prevé un sistema específico de disfrute.

En base a todo ello entiende la Dirección General de Trabajo que en la actualidad es posible la modificación del régimen de descansos establecido en la Ordenanza Laboral de Prensa, pero tal modificación debe provenir de alguna de las vías consignadas en el artículo 37.1 del Estatuto (disposición legal, convenio colectivo, contrato de trabajo o permiso expreso de la Autoridad competente).

### *Jornada de los empleados de fincas urbanas*

Elevada consulta a la Dirección General de Trabajo sobre la incidencia del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre la jornada de empleados de fincas urbanas, la Dirección General de Trabajo fija los siguientes criterios:

1.º Porteros con plena dedicación: Al estar su jornada de trabajo comprendida entre los momentos de apertura y cierre del portal, las horas de trabajo que excedan de cuarenta horas semanales se considerarán como horas de exceso, retribuyéndose como mínimo a prorrata del salario ordinario.

2.º Porteros sin plena dedicación: Las horas trabajadas que excedan de su jornada de trabajo contratada se considerarán como horas extraordinarias, retribuyéndose como tales; si dentro de la jornada contratada se excede la jornada de cuarenta horas, las horas de exceso de pagarán a prorrata del salario ordinario.

3.º Conserjes: La jornada máxima es de cuarenta horas semanales, por lo que las horas de trabajo que excedan de tal cifra tendrán el carácter de horas extraordinarias a efectos retributivos (Resolución de 6 de marzo de 1984).

### *Horas extraordinarias estructurales*

Ante la impugnación de determinados aspectos de un Convenio Colectivo la Dirección General de Trabajo señala sus criterios sobre los efectos de la consideración de horas extraordinarias como estructurales, así como las derivadas del pacto de realización de horas extraordinarias, todo ello a efectos de la aplicación de los límites máximos del artículo 35.2 del Estatuto.

Respecto de la primera cuestión se reitera el criterio de otras resoluciones de que la consideración de horas extraordinarias como estructurales no produce el efecto de poder ampliar los límites de horas extras; por lo que se refiere al pacto de realización de horas extraordinarias, en los términos del artículo 35.4 del Estatuto, éste produce el efecto de suprimir el carácter voluntario de la prestación del trabajo en horas extraordinarias, pero para nada incide en una posible superación de los límites de horas extras (Resolución de 9 de abril de 1984).

### *Posibilidad de equiparación en cuanto a descansos por atención de hijos en los supuestos de adopción*

En vía de consulta la Dirección General de Trabajo examina los efectos laborales de la adopción, que el Código Civil asimila en cuanto a efectos a la filiación; desde este punto de vista la Dirección General de Trabajo entiende que en el supuesto del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores (permiso para ausentarse del trabajo para alimentación de hijos de menos de nueve meses), el bien jurídico tutelado es la protección del recién nacido, en base a lo cual se considera que cuando la adopción se produzca respecto de niños de nueve meses cabe el disfrute de los permisos establecidos en el referenciado artículo 37.4 (Resolución de 13 de abril de 1984).

*Posibilidad de superación de los límites de horas extraordinarias diarias y mensuales*

En vía de consulta la Dirección General de Trabajo señala que los límites máximos del número de horas extraordinarias consignadas en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores no pueden ser objeto de excepción, ni tan siquiera por vía de autorización administrativa; la Dirección General de Trabajo recuerda, sin embargo, que mediante el sistema de jornada en cómputo anual previsto en el artículo 34.2 del Estatuto, y de acuerdo con el artículo 40.2 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, cabe el pacto de prolongar la jornada máxima semanal fijada en el propio Estatuto, siempre que con ello no se supere la jornada anual que se hubiese pactado en su distribución semanal (Consulta de 13 de marzo de 1984).

*Horas estructurales: No suponen excepción a los topes máximos de horas extraordinarias*

La Dirección General de Trabajo acepta la propuesta de imposición de sanción formulada en acta de infracción de la Inspección de Trabajo motivada en la superación del número máximo de horas extraordinarias previsto en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

A este respecto, y ante las alegaciones de la empresa, la Dirección General de Trabajo declara que las horas extraordinarias de carácter estructural suponen un concepto con efectos exclusivos en el ámbito de la cotización a la Seguridad Social y, por tanto, las horas extraordinarias de tal carácter que se realicen deben estar comprendidas dentro de los límites máximos previstos en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores, límite éste que sólo admite excepciones en los supuestos de emergencia consignados en el apartado 3 del mismo artículo (Resolución de 22 de marzo de 1984).

*Adaptación de la jornada y horarios a las prescripciones de la Ley 4/1983, de 29 de junio, de fijación de la jornada máxima legal de cuarenta horas semanales*

Por la vía procedimental del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores se plantea ante la Dirección General de Trabajo la aprobación de un nuevo sistema de horarios y turnos. La razón de tal solicitud es la incidencia de la Ley 4/1983 sobre la cláusula de un Convenio Colectivo de empresa en la que se fijaba una jornada semanal de cuarenta y dos horas, con la fórmula alternativa de abonar como horas extraordinarias las que excediesen de cuarenta, o bien compensarlas con descansos adicionales.

La Dirección General de Trabajo entiende que tal cláusula no es aplicable, tras la Ley 4/1983, en lo que respecta a la primera alternativa, al generarse de su aplicación una jornada superior a la máxima vigente tras dicha Ley, tanto en jornada ordinaria como en horas extraordinarias; en base a ello estima procedente la petición empresarial en lo que supone de poner en práctica la segunda fórmula alternativa de compensación de horas extras con descansos, al estar prevista dicha fórmula en el artículo 40.3 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, mientras que el resto del esquema de horarios y turnos propuesto por la empresa es rechazado, ya que supone una modificación de un Convenio vigente más allá de los puros efectos derivados de la Ley 4/1983, modificación ésta a la que no puede llegarse por vía de autorización administrativa (Resolución de 23 de febrero de 1984).

## SEGURIDAD E HIGIENE

### *Comprobación personal por la Inspección de Trabajo de las infracciones en materia de seguridad e higiene*

La Dirección General de Trabajo no asume la propuesta de sanción formulada por la Inspección de Trabajo en un supuesto de presunta vulneración de normas de Seguridad e Higiene en un accidente de trabajo. Para adoptar este criterio la Dirección General de Trabajo se basa en la falta de visita girada al correspondiente centro de trabajo por la Inspección, visita ésta que en los supuestos de infracciones de seguridad e higiene es esencial para establecer correctamente la presunción de certeza propia de las actas de infracción; tal presunción no es por otra parte jurídicamente extensible a las actuaciones de otros funcionarios que pudieran colaborar con la Inspección de Trabajo, siempre que la Inspección no procediese a practicar visita de comprobación (Resolución de 21 de marzo de 1984).

### *Estatuto del Minero: Delegado Minero de Seguridad*

Se plantea ante la Dirección General de Trabajo la posibilidad de continuación en el ejercicio de sus funciones de un Delegado Minero de Seguridad elegido con anterioridad a la publicación del Estatuto del Minero (norma ésta que crea esta figura con carácter general), por haberse pactado en un Convenio concreto su creación.

La Dirección General de Trabajo señala que debe procederse a la elección de Delegado Minero de Seguridad ya que los que se eligieron en base al Convenio lo fueron por un procedimiento no coincidente con el que posteriormente estableció el Estatuto del Minero.

*Competencias de la Inspección de Trabajo para actuar en empresas mineras*

La Administración Laboral estima la propuesta de sanción formulada por la Inspección de Trabajo, motivada por infracciones en materia de Seguridad e Higiene en diversas instalaciones de una empresa minera; para adoptar tal criterio la Dirección General de Trabajo entiende que la competencia de la Inspección de Trabajo para desarrollar su labor de vigilancia en materias de Seguridad e Higiene respecto de las empresas mineras viene definida por la aplicación integrada de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y su Reglamento y la Ley de Minas y su Reglamento; desde este punto de vista la Ley de Minas y su Reglamento definen la competencia de los ingenieros de minas en materia de Seguridad, circunscribiéndose a las explotaciones mineras en sentido estricto y a cualesquiera otros trabajos regulados por la Ley de Minas y que exigen la aplicación de técnica minera. En consecuencia, los inspectores de Trabajo, dentro de las empresas mineras tendrán competencia en materia de seguridad respecto de aquellas actividades realizadas en tales empresas mineras y que sean ajenas a la explotación en sentido estricto, no hallándose reguladas por la Ley de Minas, o no exigiendo la aplicación de técnica minera, circunstancias todas éstas que concurren en el supuesto de hecho examinado (Resolución de 1 de enero de 1984).

INFRACCIONES LABORALES

*Aplicación directa del artículo 57 del Estatuto de los Trabajadores en materia de infracciones y sanciones*

La Dirección General de Trabajo desestima las alegaciones empresariales en un procedimiento de imposición de sanciones por infracciones laborales; a este respecto la Autoridad Laboral declara que el artículo 57 del Estatuto de los Trabajadores, al contrario que otras normas anteriores, es de aplicación directa sin necesidad de desarrollo reglamentario, siendo asimismo de aplicación directa los criterios contenidos en dicho precepto respecto de la calificación y graduación de las infracciones (Resolución de 20 de marzo de 1984).

*Carácter de infracción laboral de la clausura de un centro de trabajo sin autorización administrativa*

La Administración Laboral admite los criterios de la Inspección de Trabajo plasmados en acta de infracción practicada como consecuencia de visita en la

que se comprobó la clausura de un centro de trabajo sin haber recabado la pertinente autorización administrativa. La Administración Laboral señala además que las alegaciones de la empresa relativas a la existencia de despidos disciplinarios por falta de rendimiento no pueden entenderse que eximan de responsabilidad administrativa, máxime cuando tales despidos fueron notificados con posterioridad a la visita en la que se comprobó el cierre del centro (Resolución de 16 de marzo de 1984).

*Actuaciones administrativas por impago de salarios*

La Dirección General de Trabajo confirma la propuesta de sanción contenida en acta de infracción de la Inspección de Trabajo, practicada como consecuencia de apreciar infracción del artículo 4.2 f) del Estatuto de los Trabajadores, al no haberse percibido los salarios de un determinado período de tiempo.

La Dirección General de Trabajo desestima las alegaciones de la empresa relativas al posterior acuerdo de presentación de expediente de regulación de empleo, al ser tal acuerdo posterior a los hechos comprobados y a la propia actuación inspectora.

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

*Competencia de los Comités de Empresa en materia de recepción de información sobre la situación económica de la empresa*

En expediente de imposición de sanciones por infracción de leyes sociales la Dirección General de Trabajo estima la propuesta de sanción contenida en acta de infracción de la Inspección de Trabajo. En dicho acta se apreciaba que la información suministrada al Comité era insuficiente, toda vez que la exigencia legal no se cumple con un mero extracto de los documentos remitidos a los socios, sino que los representantes de los trabajadores deben contar con una información suficiente para poder establecer un diagnóstico sobre la marcha de la sociedad, en los mismos términos de los artículos 102 y 103 de la Ley de Sociedades Anónimas (Resolución de 9 de marzo de 1984).

## CIERRE PATRONAL

### *Incumplimiento del requerimiento de reapertura de un centro de trabajo*

La Administración Laboral confirma la propuesta de sanción contenida en acta de infracción de la Inspección de Trabajo, motivada por incumplimiento del requerimiento de reapertura acordado por la Autoridad Laboral, tras un cierre empresarial con motivo de huelga; a tales efectos la Administración señala que el cierre patronal es admisible en nuestra legislación como reacción sobre huelgas ilícitas, pero que ello no obsta para que la desobediencia a los requerimientos a la reapertura afectados por la Autoridad Laboral constituye un ilícito administrativo, sin que pueda eximir de responsabilidad la alegación de hechos producidos con posterioridad al requerimiento de reapertura que, al margen de estas cuestiones, pudieran justificar en su día un nuevo cierre (Resolución de 16 de enero de 1984).

## HUELGA

### *Determinación de servicios esenciales en los supuestos de huelga*

Una empresa en la que se ha producido una convocatoria de huelga solicita de la Dirección General de Trabajo instrucciones para su funcionamiento, al entender que en ella se atienden servicios esenciales de la comunidad.

La Dirección General de Trabajo señala que en tal supuesto, aún cuando no se haya dictado un Decreto de carácter general regulando el funcionamiento de servicios esenciales para la comunidad, ello no es óbice para que la Autoridad gubernativa competente en niveles inferiores al nacional pueda tomar medidas que garanticen el mantenimiento de servicios esenciales, bien entendido que debe ser la Autoridad gubernativa competente para la ordenación y control de los servicios de que se trate, y no la Autoridad Laboral, la que señale tales medidas (Resolución de 5 de abril de 1984).

FRANCISCO J. GONZÁLEZ DE LENA

