

RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS. MINISTERIO DE TRABAJO

REGLAMENTOS DE REGIMEN INTERIOR

Vigencia tras el Estatuto de los Trabajadores

En trámite de consulta la Dirección General de Trabajo señala que tras la publicación del Estatuto de los Trabajadores no existe posibilidad de elaboración administrativa de nuevos reglamentos de régimen interior, y por lo que respecta a los vigentes al tiempo de promulgarse el Estatuto, su tratamiento será similar al de las Ordenanzas Laborales, es decir, se mantendrán en tanto no se opongan a disposiciones legales o sean sustituidos por convenios colectivos, debiendo aplicarse en los casos de conflicto del reglamento con otras normas los criterios de derecho necesario y norma más favorable que se recogen en el artículo 3.º 3 del Estatuto (Consulta de 7 de noviembre de 1984).

JORNADA DE TRABAJO

Instauración de nuevos horarios como consecuencia de contrataciones

En trámite de consulta la Dirección General de Trabajo entiende que si durante la vigencia de un convenio se producen nuevas contrataciones como consecuencia de la supresión de horas extraordinarias por ejemplo, ello se trataría de una situación de hecho nueva y no contemplada en el convenio, por lo que cabría instaurar unos horarios diferenciados para el personal de nueva contratación, que deberá someterse al visado de la Autoridad Laboral, sin perjuicio de comunicar este hecho a la Comisión Paritaria del Convenio (Consulta de 7 de noviembre de 1984).

Horas de exceso en el transporte

La Dirección General de Trabajo acuerda la imposición de sanción por superación de los límites de las horas extraordinarias a una empresa de transportes ferroviarios; a tal conclusión se llega por no estimarse las pretensiones de la empresa de que las horas realizadas por encima de la jornada semanal de cuarenta horas tenían la consideración de tiempo de presencia, por entender la Dirección General de Trabajo que para que tales horas de exceso no entren dentro del cómputo del artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores es preciso que se acredite de manera fehaciente que se trata de horas de presencia y no de trabajo efectivo. Asimismo la Administración Laboral desestima la posibilidad de que por tratarse de horas estructurales no se tengan en cuenta a efectos de límites de horas extraordinarias, ya que el concepto de hora estructural produce efectos exclusivamente en el terreno de la cotización a la Seguridad Social (Resolución de 8 de noviembre de 1984).

Normativa aplicable a los vigilantes sin casa-habitación

Se plantea consulta ante la Dirección General de Trabajo sobre el régimen jurídico aplicable a la jornada de trabajo de los vigilantes sin casa-habitación. A este respecto se manifiesta que el Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, derogó la Ley de Jornada Máxima, que contemplaba un tratamiento específico de este tema, razón por la cual será válido aplicar las precauciones al respecto que pudieran contenerse en la Ordenanza Laboral, si bien adaptadas a la Ley 4/1983, de 29 de junio y al citado Real Decreto 2001/1983, de forma que la proporción que se establecía en la Ordenanza entre las cuarenta y cuatro horas semanales máximas ordinarias en dicho momento y las setenta y dos de posible realización por los vigilantes sin casa-habitación, se establezca en la actualidad a partir de cuarenta horas semanales (Consulta de 21 de septiembre de 1984).

Horas extraordinarias estructurales

En vía de recurso la Dirección General de Trabajo señala que en los supuestos en los que hubiese disconformidad por parte de la representación de los trabajadores respecto a qué horas extraordinarias tengan el carácter de estructural, corresponde a la dirección de la empresa el probar ante la Dirección Provincial de Trabajo que dichas horas tengan el carácter de estructural, y no habiéndose producido tal prueba en ninguna de las dos instancias procede confirmar la resolución de la Dirección Provincial que denegó el sellado de dichas horas (Resolución de 21 de septiembre de 1984).

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Competencias en materia de horas extraordinarias

La Dirección General de Trabajo señala, por vía de consulta, que el deber de información a los representantes de los trabajadores sobre las horas extraordinarias realizadas mensualmente, derivado del artículo 41 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, está orientado a que tanto la Autoridad Laboral como los representantes de los trabajadores puedan comprobar el cumplimiento de la normativa sobre límite de las horas extraordinarias. Por esta razón debe procederse al adecuado desglose por días y trabajadores, y no a suministrar información globalizada por centros de trabajo (Consulta de 3 de septiembre de 1984).

Participación en tribunales de selección de personal

Se plantea ante la Dirección General de Trabajo el supuesto de la participación de un comité en la formación de un tribunal de pruebas selectivas, y la posterior disolución del tal comité al pasar a otras unidades la mayoría de sus miembros. Ante tal situación la Dirección General de Trabajo entiende que en los supuestos de que existan otros centros de trabajo dotados de representación será válido que estos representantes participen en los trámites sucesivos de actuación del tribunal en representación del personal, ya que de esta forma se mantiene la garantía que para el trabajador supone la intervención de representantes del personal en los tribunales selectivos (Consulta de 7 de noviembre de 1984).

SALARIO

Distinción entre salario e indemnización

En trámite de consulta se plantea a la Dirección General de Trabajo la consideración o no como salario de las ayudas económicas concedidas en sustitución de un servicio de comedor. La Administración Laboral entiende que los orígenes y finalidades de este concepto retributivo responden a la compensación por gastos a realizar por el trabajador, a consecuencia de su actividad laboral, y por ello no goza del carácter de salario en metálico ni en especie, sino del de indemnización (Consulta de 7 de noviembre de 1984).

TRASLADOS Y DESPLAZAMIENTOS

Garantías de los representantes de los trabajadores

La Dirección General de Trabajo señala que un traslado de centro de trabajo que no exija cambio de residencia es en realidad una modificación de condiciones de trabajo, para la cual no está prevista ningún tipo de garantía específica para los representantes de los trabajadores, y más, en un supuesto como el examinado en el que dicha movilidad se pactó en convenio colectivo (Resolución de 4 de septiembre de 1984).

Permisos durante el desplazamiento

En vía de consulta la Dirección General de Trabajo señala que el derecho a la estancia de cuatro días en el domicilio de origen del trabajador desplazado, responde a la necesidad de convivencia con el medio ambiente familiar, por lo que durante tales días de estancia en el domicilio de origen el trabajador no tiene obligación de incorporarse a su puesto de trabajo habitual (Consulta de 1 de octubre de 1984).

CONFLICTO COLECTIVO

Cuestiones sometidas a este procedimiento

La Dirección General de Trabajo confirma la resolución dictada por una Dirección Provincial, que acordó la improcedencia del trámite de conflicto colectivo en el supuesto de discrepancias en cuanto a la reducción en las primas de un seguro voluntario que podían contratar los trabajadores de una empresa de seguros con la propia empresa.

La Dirección General de Trabajo señala que la cuestión no es materia propia de conflicto colectivo, sino que da lugar a conflictos individuales, ya que lo que se ve afectado es el interés individual de aquel o aquellos trabajadores que decidiesen contratar con la empresa en los términos expuestos (Resolución de 7 de septiembre de 1984).

CONVENIOS COLECTIVOS

Impugnación

Ante la impugnación de un convenio colectivo la Dirección General de Trabajo manifiesta que, en el momento de su presentación, no se apreció respecto de dicho convenio infracción de normas de derecho necesario, por lo que se dispuso su registro y publicación. Ante ello no cabe actuación administrativa ni remisión del convenio a Magistratura, sin perjuicio de las acciones procedentes de los interesados ante la Jurisdicción Laboral (7 de agosto de 1984).

Deber de negociación

Ante la comunicación a la Dirección General de Trabajo de la inobservancia por la parte empresarial de una iniciativa de negociación, dicha unidad administrativa manifiesta que, caso de no concurrir las circunstancias previstas en el párrafo segundo del apartado 1 del artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores, podrán interponerse, caso de no constituirse la Comisión negociadora, las acciones correspondientes, bien directamente ante la Magistratura de Trabajo, bien por vía de conflicto colectivo (7 de agosto de 1984).

Actuación de la Autoridad Laboral en los supuestos de impugnación

Se plantea ante la Dirección General de Trabajo la posible lesión de derechos adquiridos o condiciones más beneficiosas por un determinado convenio colectivo. La Administración Laboral manifiesta que, por no tratarse de una cuestión relativa a la conculcación de normas de derecho necesario, el planteamiento de cuestiones relacionadas con la posible existencia de derechos adquiridos o condiciones más beneficiosas corresponde, no a la Administración Laboral sino, por vía de demandas individuales ante la Magistratura de Trabajo (7 de agosto de 1984).

Adopción de acuerdos en Comisión negociadora

Se impugna un convenio presentado a Registro ante la Dirección General de Trabajo, basándose en que el acuerdo de suscripción no contó con el voto favorable del 60 por 100 de la representación de los trabajadores. La Dirección General de Trabajo valora el hecho de que, de los doce componentes de la Comisión negociadora por parte de los trabajadores, votaron a favor del convenio

siete de ellos, ante lo cual podría llegarse al supuesto de que, si se estimase insuficiente el voto de los siete vocales, con la implícita exigencia del voto de ocho, se exigiría un 66,66 por 100 de votos favorables, superior al exigido por la Ley. Por esta razón se entiende que debe darse por válido el acuerdo adoptado por siete miembros de la representación de los trabajadores, al tratarse de una fracción más próxima al 60 por 100 que el alejamiento por exceso derivado de la exigencia de ocho votos (Resolución de 9 de agosto de 1984).

Denuncia de los convenios

Presentada la denuncia de un convenio colectivo ante la Dirección General de Trabajo ésta manifiesta que, aunque el texto del convenio se recibió en su día, no se acompañaban los documentos previstos en la normativa vigente. Ante esta situación la Dirección General de Trabajo manifiesta que el plazo previsto en el artículo 90.3 del Estatuto para practicar el registro y disponer la publicación del convenio no puede entenderse incoado mientras la documentación relativa al convenio esté incompleta (26 de septiembre de 1984).

Tramitación de convenios colectivos extraestatutarios

Presentada denuncia de un convenio colectivo extraestatutario ante la Dirección General de Trabajo, este órgano señala que respecto de un convenio colectivo extraestatutario no procede la tramitación establecida en el Estatuto de los Trabajadores, ni, como consecuencia de ello, la anotación en el Registro Central de Convenios Colectivos de tal denuncia (5 de octubre de 1984).

Requisitos para la adhesión

Presentado un acuerdo de adhesión ante la Dirección General de Trabajo, este órgano señala que, dada la naturaleza jurídica del acto de adhesión, este supuesto queda sujeto a las mismas formalidades y requisitos de los convenios colectivos, por lo que deberán cumplimentarse las formalidades previstas en el artículo 6.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, al objeto de poder iniciar los trámites previstos en el artículo 2.º, apartado b) del referenciado Real Decreto (Consulta de 8 de octubre de 1984).

INFRACCIONES LABORALES

Sanción administrativa por incumplimiento de convenios colectivos

La Dirección General de Trabajo confirma la propuesta de sanción efectuada por la Inspección de Trabajo como consecuencia de haberse constatado el incumplimiento de una determinada cláusula de un convenio. A este respecto la Dirección General de Trabajo valora en primer lugar el carácter normativo de los convenios, que habilita a la imposición de sanciones por su incumplimiento de acuerdo con el artículo 57 del Estatuto de los Trabajadores (Resolución de 26 de septiembre de 1984).

Graduación de las sanciones

La Dirección General de Trabajo procede en un expediente sancionador a rebajar la propuesta formulada por la Inspección; dicha propuesta se había efectuado sobre la base de multiplicar el importe de una sola infracción por el número de trabajadores que la cometieron, concretamente realización de horas extraordinarias por encima de los topes legales; a este respecto la Administración Laboral entiende que un supuesto de ese tipo es una infracción genérica y única, que no puede ser interpretada en relación con cada trabajador afectado, lo que no es obstáculo para que, dada la discrecionalidad que permite el artículo 57 del Estatuto de los Trabajadores, se llegase a los mismos resultados sancionadores atendiendo al número de trabajadores afectados, pero no procediendo de forma automática a la multiplicación (Resolución de 7 de noviembre de 1984).

MODIFICACION DE CONDICIONES DE TRABAJO

Posibilidad de sanciones administrativas

La Dirección General de Trabajo impone una sanción por haberse modificado las condiciones de trabajo en una empresa sin acudir al procedimiento del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, por entender que, sin perjuicio de que las razones para la modificación pudieran ser aceptables, constituye una infracción administrativa el haber procedido a tal modificación sin recabar la oportuna autorización (Resolución de 8 de noviembre de 1984).

CONTRATO DE TRABAJO

*Condiciones de trabajo diferenciadas para el personal fijo
y el contratado temporal*

Se plantea a la Dirección General de Trabajo consulta sobre el posible carácter discriminatorio del establecimiento por la dirección de la empresa de un suplemento en las prestaciones de incapacidad laboral transitoria exclusivamente para el personal de carácter fijo; la Administración Laboral señala que, de acuerdo con diversas Sentencias del Tribunal Central de Trabajo es posible el establecimiento de cláusulas que por su propia esencia no sean aplicables más que al personal fijo, al valorarse a este respecto la vinculación con la empresa de carácter individual (Consulta de 8 de noviembre de 1984).

FRANCISCO GONZÁLEZ DE LENA