

RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS. MINISTERIO DE TRABAJO

NEGOCIACION COLECTIVA

Procedimiento de impugnación de los convenios colectivos

Se solicita de la Dirección General de Trabajo que se inicie demanda de oficio ante la Magistratura de Trabajo, por el trámite del artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, en relación a un convenio colectivo ya registrado y publicado en el *BOE*.

La Dirección General de Trabajo señala que la posible iniciación del procedimiento de oficio por parte de la Autoridad laboral, si por la misma se estimase que el convenio colectivo conculca la legalidad vigente, es previa a la aprobación del convenio, no pudiendo, por tanto, ejercitarse con posterioridad al registro, sin perjuicio de las acciones que las partes puedan entablar ante el órgano jurisdiccional laboral (Consulta de 31 de enero de 1985).

Legitimación y composición de la Comisión negociadora

En trámite de consulta la Dirección General de Trabajo señala que una vez cumplido el requisito del artículo 87.1 del Estatuto, en el sentido de que las representaciones sindicales sumen la mayoría de los miembros del Comité, es posible que la negociación colectiva se lleve a cabo por tales representaciones sindicales.

En tales supuestos las representaciones sindicales aparecen ya como sujetos legitimados, no siendo, por tanto, necesario acudir nuevamente al referente del número global de miembros del Comité, que la Ley reserva a los solos efectos de establecer la legitimación, y por ello, para establecer la proporcionalidad en la composición de la Comisión negociadora no debe acudir nuevamente a los

datos de los resultados electorales globales, sino exclusivamente a aquellos referidos a la representatividad de los sindicatos ya legitimados para la negociación (Consulta de 14 de marzo de 1985).

Cláusulas discriminatorias

Se presenta para registro ante la Dirección General de Trabajo un convenio colectivo que regula la dote matrimonial y condiciones especiales de ingreso para los hijos de trabajadores jubilados o fallecidos. La Dirección General de Trabajo advierte a la Comisión negociadora que, a los posibles efectos de aplicación del artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, dicha Comisión negociadora debería reconsiderar el contenido de tales artículos, al poder incurrir los mismos en nulidad por su carácter discriminatorio (Acuerdo de 21 de marzo de 1985).

Canon de negociación

Se recibe en la Dirección General de Trabajo un convenio colectivo que contiene una cláusula regulando el canon de negociación; la Dirección General de Trabajo solicita de la Comisión negociadora aclaración sobre si dicho canon reúne, según lo pactado, los requisitos de voluntariedad de aceptación por parte de los trabajadores que hayan de abonarlo, tal como señaló el Tribunal Central de Trabajo en sentencia de 6 de mayo de 1982, para en tal caso proceder al registro del convenio (Acuerdo de 26 de marzo de 1985).

Módulos para los crecimientos salariales

Se plantea en trámite de consulta a la Dirección General de Trabajo la consideración que deban tener, a efectos de negociación colectiva, las dietas de viaje y los gastos ocasionados por el trabajador como consecuencia de la prolongación de jornada.

La Dirección General de Trabajo recuerda el criterio del Acuerdo Económico y Social de que los incrementos salariales se practicarán sobre todos los conceptos que hayan venido operando a efectos retributivos en los modelos salariales (masas salariales, tablas salariales, salarios reales, etc.) empleados en las distintas unidades de contratación colectiva; por ello si se opta por aplicar el modelo de masa salarial, los conceptos referenciados formarían parte de aquélla, estando afectados por el incremento salarial que se pacte (Consulta de 27 de marzo de 1985).

JORNADA Y HORAS EXTRAORDINARIAS

Sanciones

En el acuerdo de resolución de un expediente sancionador incoado por la Inspección de Trabajo se señala que, sin perjuicio de que la cuantía de la propuesta de sanción pueda estar justificada valorando, entre otras razones, el número de trabajadores que realizaron horas extraordinarias por encima de los límites legales, la forma en que se llegó a determinar la cuantía, multiplicando el importe de una sola infracción por el número de trabajadores, no es correcta. Se entiende que siendo el hecho sancionado la infracción de un precepto de tipo general (aunque necesitado de aplicación singular a cada trabajador), se trata de una infracción genérica y genéricamente cometida por la empresa al no darle aplicación (Resolución de 31 de enero de 1985).

En resolución en procedimiento sancionador incoado por la Inspección de Trabajo, la Dirección General de Trabajo señala que la excepción del límite de horas extraordinarias referida a las que se realicen para prevenir o reparar siniestro es un circunstancia que ha de ser probada por quien la alega. En el mismo sentido se manifiesta que los trabajos hechos en períodos punta de producción, por sustituciones o ausencias no pueden acogerse en principio a esta excepción, ya que se trata de situaciones susceptibles de previsión en la organización del trabajo, siendo, por tanto, estructurales y no equiparables al supuesto de excepción (Resolución de 31 de enero de 1985).

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Garantías

En un procedimiento sancionador incoado por la Inspección de Trabajo, la Dirección General de Trabajo resuelve confirmar las propuestas de sanción. Dichas propuestas consideraban infracción laboral el negar la entrada al centro de trabajo a diversos miembros del Comité de Empresa y de la Comisión negociadora del convenio; con ello entiende la Autoridad administrativa que se vulneran los artículos 61, 63, 64 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, señalándose además que la apertura de expediente sancionador a dichos trabajadores con posterioridad a la fecha de los hechos sancionados no puede valorarse como elemento de moderación de la responsabilidad empresarial (Resolución de 7 de marzo de 1985).

Duración del mandato

En trámite de consulta la Dirección General de Trabajo señala que el hecho de que en una determinada empresa que cuente con representantes del personal se produzca una reducción de plantilla no supone que haya de considerarse extinguido el mandato electoral, ya que nada prevé al respecto el Estatuto de los Trabajadores, aparte del procedimiento de revocación del mandato contenido en su artículo 67 (Consulta de 21 de marzo de 1985).

CONDICIONES DE TRABAJO

Estibadores portuarios

En trámite de consulta la Dirección General de Trabajo señala que el ámbito de aplicación de la Ordenanza de Trabajo de estibadores portuarios, y en consecuencia el concepto de labores portuarias que deben realizarse por el colectivo portuario, viene definido en base a las labores a desarrollar definidas en la Ordenanza como portuarias, y en el lugar donde se ejecuten, que tenga la consideración de zona portuaria. A este respecto no constituye obstáculo para considerar portuaria una labor el hecho de realizarse en terreno sometido a concesión administrativa, siempre que las actividades estén incursas en la Ordenanza (Consulta de 21 de marzo de 1985).

CONVENIOS COLECTIVOS

Impugnación

Se solicita de la Dirección General de Trabajo la anulación de un determinado precepto de un convenio colectivo ya publicado en el *BOE*.

La Dirección General de Trabajo señala con carácter general la valoración conjunta que debe hacerse de los convenios colectivos, no susceptibles de fraccionamiento entre sus diversos artículos; en el mismo sentido se recuerda la eficacia de los convenios colectivos durante todo su período de vigencia, no siendo posible a la Administración declarar la nulidad de sus cláusulas o la remisión a Magistratura de Trabajo una vez registrado el convenio.

En cuanto a la petición de fondo formulada en relación al contenido de un artículo del convenio, relativo a la jubilación forzosa, la Dirección General de Trabajo recuerda el criterio del Tribunal Constitucional en su sentencia de 2 de

julio de 1981, señalando la posibilidad de pactar jubilaciones con carácter forzoso en la negociación colectiva (Consulta de 21 de febrero de 1985).

Convenios extraestatutarios

Presentado un convenio colectivo que no reúne los requisitos previstos en el título III del Estatuto de los Trabajadores ante la Dirección General de Trabajo, por ésta se procede a su remisión al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación. Tal remisión se produce a efectos de depósito por este Organismo y para que por el mismo se proceda a publicar en la sección de anuncios del *BOE*, tanto el anuncio del depósito, como el texto completo del acuerdo remitido, para conocimiento de los interesados desconocidos o que se ignore su domicilio, según lo previsto en el artículo 80.3 de la Ley de Procedimiento Administrativo (Acuerdo de 25 de marzo de 1985).

Requisitos mínimos

Recibido un convenio para su registro en la Dirección General de Trabajo, dicho Organismo señala a la Comisión negociadora la necesidad de que se dé cumplimiento en el texto del convenio al artículo 85.2 a) del Estatuto de los Trabajadores, haciendo mención a la determinación de las partes que conciertan el convenio; hasta tanto no tenga entrada en la Dirección General tal documentación el plazo previsto para registro y publicación del convenio en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores se entiende suspendido (Acuerdo de 28 de marzo de 1985).

Requisitos para la adopción de acuerdos en la Comisión negociadora

Se solicita de la Dirección General de Trabajo que se proceda por ella a remitir a Magistratura del Trabajo un determinado convenio colectivo, por entender que el mismo fue suscrito sin contar con los votos necesarios al formar la mayoría del 60 por 100 prevista en el artículo 89.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión negociadora de dicho convenio estaba formada por doce miembros, por lo que era imposible obtener el porcentaje máximo del 60 por 100 de votos, ante la imposibilidad de fraccionar el voto individual. Ante la disyuntiva de optar entre un número de votos que representase un porcentaje inferior o superior al 60 por 100, la Dirección General de Trabajo se inclina por la primera postura, admitiendo que siete votos suponen una mayoría suficiente a efectos de cumplimiento del Estatuto de los Trabajadores. Para ello se tiene en cuenta

que el criterio contrario de exigencia de ocho votos supone exigir por exceso un porcentaje superior (66,6) a la separación por defecto (58,3) que con respecto al 60 por 100 suponen siete votos, por lo que la exigencia por la Administración del concurso de más voluntades positivas que aquellas estrictamente exigidas por la norma supondría obstrucción a un derecho, como es el de negociación colectiva, de rango constitucional. Por otra parte, se valoran argumentos analógicos, tomando como referencia otros casos de adopción de acuerdos colegiados regulados en el Estatuto (negociación por representación sindical de convenios de empresa, ejercicio de acciones administrativas o judiciales por el Comité) en los que basta con la mayoría absoluta de los votos, sin otras mayorías cualificadas, para adoptar acuerdos válidos por los representantes del personal (Resolución de 1 de abril de 1985).

FRANCISCO GONZÁLEZ DE LENA