

# *Jurisprudencia social*

## RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS

### CLASIFICACION PROFESIONAL

(Resolución de 21 de septiembre de 1977)

Se desestima un recurso en que se pide el reconocimiento de la categoría de Jefe Superior de Administración, con arreglo a la normativa laboral de Televisión Española, confirmando el acuerdo de la Delegación de Trabajo que atribuyó al recurrente la de Jefe de Administración de primera, en base a que la responsabilidad máxima en la Unidad Administrativa compete al Interventor General, con el que el reclamante despacha y del que recibe órdenes.

(Resolución de 9 de agosto de 1977)

Se confirma la Resolución de la Delegación de Trabajo que clasificó al reclamante como Jefe de Equipo de la Ordenanza Laboral de Artes Gráficas de 29 de mayo de 1973, habida cuenta que no debatiéndose la cuestión de las funciones que ejerce, sino el hecho de que el puesto es de libre nombramiento de la empresa, está plenamente justificada la Resolución que impugna la empresa, por la circunstancia de que habitualmente encomienda al interesado cometidos de categoría superior a la de Oficial de 1.<sup>a</sup>, sin que dicha designación perjudique a otros trabajadores al no contradecir las normas de ascenso.

(Resolución de 8 de julio de 1977)

Se estima el recurso de la empresa manteniendo al reclamante en la categoría de Encargado de la Ordenanza Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970, revocando el acuerdo de la Delegación Provincial que le había atribuido la categoría de Contramaestre, habida cuenta que el trabajador desempeña los cometidos específicos de supervisor en una sección de la factoría, sin que tenga responsabilidad en otras secciones y dado que la circunstancia de que en el turno

de la noche no esté a las órdenes de ningún mando inmediato permita mantener la clasificación de Contraamaestre, que puede no existir en algún turno, dentro de la organización de la empresa.

### CONFLICTOS COLECTIVOS

(Resolución de 28 de julio de 1977)

Se desestima el recurso de reposición contra Resolución de la Dirección de Trabajo que había dejado sin efecto un laudo de obligado cumplimiento que había incrementado ciertas retribuciones durante la vigencia de un convenio colectivo provincial de transportes por carretera, dado que si es cierto que con arreglo al Decreto-Ley 5/1975, de 22 de mayo, de conflictos colectivos, en su artículo 2.º, *d*), cabe variar los términos de un convenio por el procedimiento de sustanciación de conflicto colectivo, si hubiesen sobrevenido hechos nuevos que racionalmente no hubieran podido preverse al tiempo de su formalización, no es menos exacto que dichos hechos no constan y que, por otra parte, por exigencias de la seguridad jurídica la interpretación del aludido precepto ha de efectuarse con la máxima cautela.

### COMPETENCIA DE LA JURISDICCION LABORAL EN LAS RECLAMACIONES CONTRA LOS ACUERDOS DE RENFE EN LOS CONCURSOS DE PROVISION DE PLAZAS

(Resolución de 28 de julio de 1977)

Se declara que con arreglo a la Orden del Ministerio de Trabajo de 23 de julio de 1976 (...) fue suprimida la competencia que tenía conferida la Dirección General de Trabajo para conocer de las reclamaciones contra los Acuerdos de RENFE en los concursos de provisión de plazas, que está atribuida a la jurisdicción laboral con arreglo al procedimiento regulado en los artículos 137 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral de 17 de agosto de 1973.

### CONTRATO DE APRENDIZAJE

(Resolución de 20 de julio de 1977)

Se establece, confirmando lo acordado por la Delegación de Trabajo, que el plazo de duración del contrato de aprendizaje en relación con el asunto planteado es el de cuatro años, que señala el art.º 127 del libro II de la Ley de Contrato de Trabajo, texto aprobado por Decreto de 31 de marzo de 1944, dado que nada determina en contrario la Ordenanza Laboral en las Tintorerías ni el

## RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS

convenio colectivo provincial del sector, no habiéndose modificado tampoco esta norma en la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976.

### CONVENIOS COLECTIVOS

(Resolución de 22 de julio de 1977)

Se planteó recurso contra una Resolución interpretativa de una decisión arbitral obligatoria provincial de Hostelería que no modificó la norma sobre porcentaje de servicio de los trabajadores, contenida en la Ordenanza Laboral de Hostelería de 28 de febrero de 1974.

El recurso fue desestimado por la Dirección General de Trabajo, habida cuenta que si efectivamente el porcentaje de servicio tiene carácter salarial, que se calcula sobre el importe de las facturas satisfechas por los clientes, tal como establece el art.º 52 de la Ordenanza Laboral, es por su propia naturaleza una percepción económica movable en función de los precios de los servicios de los establecimientos de hostelería, y es perfectamente correcto, por tanto, que la normativa no haya sido alterada en la decisión arbitral obligatoria combatida por los recurrentes.

Fue planteada la petición de adherirse a un laudo de obligado cumplimiento interprovincial por trabajadores del mismo sector vinculados por convenio provincial.

La petición fue desestimada en base, de una parte, a la nueva redacción del artículo 6.º de la Ley de Convenios Colectivos 38/1973, de 19 de diciembre, en virtud del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, conforme a cuya norma los convenios colectivos tienen fuerza normativa y obligan por todo el tiempo de su vigencia, y con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de los empresarios y de los trabajadores representados comprendidos dentro de su ámbito de aplicación, y, de otra, porque el laudo sólo se extendía a las actividades del sector en cuestión, que no tenían convenio colectivo, circunstancia que no se daba en el caso de referencia.

### DESCANSO INTERMEDIO EN JORNADA CONTINUADA

(Resolución de 30 de septiembre de 1977)

Se declara que de conformidad con el art.º 23, 6, de la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales y el Real Decreto de 15 de julio de 1976:

1. Forma parte de la jornada continuada, cuando tenga una duración superior a cinco horas, el período de descanso intermedio de quince minutos, sin

perjuicio de lo que a este respecto pueda estar establecido en las Ordenanzas o convenios colectivos.

2. No será exigible que el aludido período de quince minutos forme parte de la jornada cuando el número de horas de trabajo real a la semana sea de cuarenta y dos y media o inferior.

## JORNADA Y TURNOS DE TRABAJO

(Resolución de 13 de agosto de 1977)

Se estima un recurso contra Resolución de una Delegación Provincial de Trabajo que había denegado la aprobación de un horario en régimen de turnos, en base a que dichos horarios comportaban una jornada de trabajo efectiva diaria de siete horas veinte minutos, que totalizan a la semana cuarenta y cuatro horas de trabajo, turnos, por consiguiente, perfectamente correctos, y asimismo en cuanto al descanso entre jornadas, en base a lo que determinan los artículos 23 y 25 de la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, si bien en la jornada continuada superior a cinco horas han de formar parte de la misma a todos los efectos, los quince minutos de descanso intermedio en dicha jornada continuada de trabajo.

(Resolución de 1 de septiembre de 1977)

Se declara, confirmando la Resolución de la Delegación Provincial de Trabajo, que no ha lugar a la petición deducida por una trabajadora que pretende reducir su horario de trabajo por tener a su cuidado un minusválido, fundamentándose la desestimación en que la reducción del horario pretendida es menor al tercio de la duración de la jornada normal, habida cuenta que el art.º 25, 6, de la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales exige para que proceda en las circunstancias señaladas la reducción de la jornada con la disminución proporcional del salario correspondiente, que dicha reducción sea al menos de un tercio de duración de la jornada.

(Resolución de 4 de julio de 1977)

En base a lo que establece el art. 2.º, 3.º, de la Ley de Jornada Máxima, de 9 de septiembre de 1931, se declara que no es aplicable a los empleados de fincas urbanas el régimen de jornada de trabajo que prescribe el artículo 23 de la Ley de Relaciones Laborales, de 8 de abril de 1976, sin perjuicio que a efectos de tiempo de servicio de los mencionados empleados haya de estarse a lo que determina su Ordenanza Laboral y los convenios colectivos sindicales.

(Resolución de 20 de julio de 1977)

Se planteó recurso contra Resolución del Delegado Provincial sobre la jornada de Ensayadores del Establecimiento Minero de Almadén.

El recurso interpuesto por la empresa fue estimado, de conformidad con el artículo 68 de la Reglamentación de dicho Establecimiento, y se dejó sin efecto el régimen de jornada especial, en base a que dicha jornada especial afectaba a los ensayadores mientras prestaban servicio en el «cerco de destilación», pero no cuando, como ahora, no lo prestan en dicho lugar.

### ORDENANZA LABORAL DE APLICACION

(Resolución de 30 de julio de 1977)

Se plantea recurso por una Cooperativa de Floricultores contra la Resolución de una Delegación Provincial de Trabajo que declaró aplicable al personal obrero, de oficinas y de almacén, la Ordenanza de Trabajo en el Comercio.

Fue desestimado el recurso por la Dirección General de Trabajo, en base, principalmente, a lo que establece el art. 3.º de la Ordenanza Laboral en el comercio, que expresamente incluye en el ámbito normativo de dicho sector a los despachos y almacenes de las Cooperativas, sin que obste para ello la finalidad de evitar el lucro mercantil en el cooperativismo a que se refiere la Ley General de Cooperación de 19 de diciembre de 1974, máxime cuando la cuestión no está planteada en el marco del Derecho mercantil, sino en el de la relación jurídico-laboral.

(Resolución de 26 de septiembre de 1977)

Se declara, confirmando lo acordado por la Delegación Provincial, que el centro psiquiátrico, como establecimiento de finalidad sanitaria, está incluido en la Ordenanza de Trabajo de los establecimientos de hospitalización y no en la normativa que regula las relaciones laborales con el personal dependiente de las instituciones de minusválidos, de significado diverso, esencialmente social asistencial.

(Resolución de 4 de agosto de 1977)

Planteado recurso contra Resolución de una Delegación Provincial que aplicó a los porteros de fincas cedidas en arrendamiento por una Inmobiliaria la Ordenanza Laboral de empleados de fincas urbanas.

Fue desestimado el recurso, y confirmada la Resolución impugnada en base a que el invocado principio de la unidad de empresa para que a los porteros de las fincas dadas en arrendamiento por la Inmobiliaria se les aplicase la Orde-

nanza de la construcción, no se ha interpretado correctamente por los trabajadores recurrentes, dado que lo que a este respecto expresa el art. 5.º de la Ley de Reglamentaciones de Trabajo de 16 de octubre de 1942, se refiere a la unidad de profesión del empresario, y como la inmobiliaria, además de sus actividades de construcción de viviendas, desenvuelve la de propiedad de inmuebles cedidos en arrendamiento a los inquilinos, es claro que los trabajadores que realizan los cometidos de porteros en dichos inmuebles les es de aplicación la Ordenanza específica de los empleados de fincas urbanas.

## SALARIOS

(Resolución de 26 de julio de 1977)

Se declara que a efectos de la aplicación del artículo 23, 4, de la Ley de Relaciones Laborales 16/1967, de 8 de abril, sobre remuneración de horas extraordinarias, que ha de ser calculado sobre el salario de la hora ordinaria, ha de computarse el importe de las gratificaciones de 18 de julio y de Navidad, que tienen conceptualización de salario con arreglo al Decreto de 17 de agosto de 1973 y a la Orden para su desarrollo de 22 de noviembre del propio año.

(Resolución de 14 de septiembre de 1977)

La Resolución de la Dirección General de Trabajo declara que para la aplicación de la normativa legal sobre el salario mínimo interprofesional ha de efectuarse, en cómputo anual, la comparación entre las percepciones que en cada año regulan el salario mínimo, constituidas por el salario inicial y los complementos que la propia disposición determina referidos a la Reglamentación u Ordenanza Laboral aplicable, con los que corresponda percibir según las cláusulas del convenio del sector correspondiente, y sólo cuando la primera suma sea superior procede el abono de diferencias en concepto de salario mínimo interprofesional, y ello aunque el salario base o inicial del Convenio sea inferior a la cifra inicial del Decreto regulador del salario mínimo.

(Resolución de 29 de septiembre de 1977)

Se plantea la cuestión de si en los servicios de hostelería denominados *Caterings* debe aplicarse, a efectos del porcentaje de servicios, el 15 por 100 o el 5 por 100 sobre el importe de la factura.

Se declara que siendo los *Caterings* establecimientos dedicados al suministro de alimentos preparados y bebidas a las compañías de transporte aéreo para ser consumidos a bordo de los aviones, deben considerarse, a efectos del recargo de servicio en el art.º 52, 3, de la Ordenanza Laboral de Hostelería de 1974, por cuanto no intervienen camareros ni personal de sala, y consiguientemente el porcentaje de servicio sobre el importe de las facturas es del 5 por 100.

## VACACIONES

(Resolución de 16 de septiembre de 1977)

Fue planteada la cuestión de si el personal de Autoescuelas debe regirse en cuanto a la duración de las vacaciones anuales retribuidas por el convenio provincial del personal de Autoescuelas o por el convenio nacional de Enseñanza.

La Dirección General de Trabajo declaró que debe aplicarse en cuanto a la duración de las vacaciones anuales el del convenio provincial, pues al no establecerse norma concreta sobre la materia en el anexo relativo al personal de Autoescuelas del convenio nacional de Enseñanza procede con arreglo al art.º 21 del aludido convenio de ámbito nacional estar a lo que establece el convenio provincial que fija mayor duración del período de vacaciones.

## VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO

(Resolución de 12 de agosto 1977)

Se rectifica lo acordado por una Delegación Provincial estimándose el recurso de una empresa del sector químico fundamentado en su Convenio de empresa dado que la valoración ha de realizarse según circunstancias estrictamente objetivas y, por otra parte, el acuerdo que rectifica la valoración es conforme con el dictamen de la comisión técnica de valoración de los puestos de referencia.

VÍCTOR FERNÁNDEZ GONZÁLEZ