

RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS. MINISTERIO DE TRABAJO

CONTRATOS DE TRABAJO

*Suspensión con reserva del puesto de trabajo
en los supuestos de maternidad:
aplicación en los supuestos de adopción*

Se plantea ante la Dirección General de Trabajo en vía de consulta la posibilidad de que una mujer que adopte a un niño recién nacido se acoja a la suspensión del contrato de trabajo prevista en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

La Dirección General de Trabajo señala que en determinados preceptos del Estatuto de los Trabajadores, como son los apartados 4 y 5 del art. 37 y el apartado 3 del art. 46, el objeto de la protección arbitrada por el Ordenamiento es el niño, razón por la cual serían equiparables las situaciones de maternidad natural y adoptiva; por el contrario, en el art. 48.4 predomina la finalidad protectora de la situación individual de la mujer dimanante del embarazo y el parto, valoración ésta que se potencia en el sistema de prestaciones de la Seguridad Social, razones por las cuales no sería extensible este derecho a la mujer que adopta. Sin embargo, la Dirección General de Trabajo recuerda que el art. 37.5 del Estatuto sanciona el derecho del trabajador, con independencia de cual sea su sexo, a reducir su jornada de trabajo entre un tercio y la mitad de su duración a quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado un menor de seis años, norma ésta que en los supuestos en que la jornada esté establecida por un módulo superior al semanal produce unos efectos de incluso superior intensidad a los del permiso por maternidad del art. 48.4 (Consulta de 29 de junio de 1984).

Carácter retribuido de las ausencias por enfermedad de duración inferior al período de iniciación de las prestaciones de I. L. T.

Se plantea a la Dirección General de Trabajo en trámite de consulta la posibilidad de deducir las retribuciones correspondientes a los períodos de enfermedad inferiores a cuatro días. La Dirección General de Trabajo recuerda el criterio jurisprudencial de entender vigente la Ley de Contrato de Trabajo, y más concretamente su artículo 68 en aquellas materias no reguladas por el Estatuto de los Trabajadores, razón por la cual la empresa tendrá que abonar, siempre que se justifique la razón para la falta al trabajo, el 50 por 100 de los salarios correspondientes hasta cuatro días en el conjunto de un año (Consulta de 30 de julio de 1984).

JORNADA Y DESCANSOS

Visado de calendarios laborales

En recurso de alzada ante la Dirección General de Trabajo se plantea la interpretación de que no es procedente en los términos del artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores que la autoridad laboral deniegue el visado de un calendario laboral.

La Dirección General de Trabajo desestima el recurso al entender que no puede llegarse a la conclusión de que el visado sea un acto independiente de las circunstancias y condiciones que figuran en el calendario, ya que es misión de la autoridad laboral el vigilar y comprobar que los horarios se ajustan a derecho (Resolución de 4 de junio de 1984).

*Jornadas especiales,
aplicación a las empresas de tráfico interior de puertos*

En vía de consulta la Dirección General de Trabajo señala cómo el Real Decreto 2001/83, dedica el capítulo primero de su título III a las ampliaciones de jornada, conteniéndose en la sección primera del mismo, y dentro de ella en su artículo 9.º, las reglas genéricas para el trabajo en el mar y los transportes; dicho artículo 9.º distingue entre el tiempo efectivo de trabajo y las horas de presencia, entendiéndolo la Dirección General de Trabajo que este artículo regula con carácter general la actividad del transporte, incluido en el marítimo, lo que a los efectos de este artículo incluiría a las embarcaciones de tráfico interior de puertos. Por tanto, en la jornada de estas embarcaciones cabría distinguir entre

el trabajo efectivo (que no puede ser superior a la jornada máxima) y el tiempo de presencia, que no puede exceder las veinte horas semanales permitidas en la generalidad de las empresas dedicadas al transporte; en el mismo sentido, se señala cómo cuando la jornada prestada por el tripulante sea igual o inferior a la máxima todas las horas se entenderán de trabajo efectivo, mientras que cuando la jornada exceda de la máxima, estas horas de exceso tendrán la consideración de extraordinarias o de presencia, según se trate de tiempo de trabajo efectivo o de presencia, entendiéndose por tiempo de presencia aquel en el que el tripulante es libre de permanecer a bordo o en tierra a la expectativa de recibir órdenes (Consulta de 22 de junio de 1984).

Concepto de horas extraordinarias estructurales

Se eleva consulta a la Dirección General de Trabajo respecto a si las horas extraordinarias prestadas como consecuencia del servicio obligatorio de urgencia o guardia de las oficinas de farmacia deben entenderse como estructurales; la Dirección General de Trabajo entiende que tales horas no tienen el carácter de estructurales habida cuenta que según el artículo primero de la Orden de 1 de marzo de 1983, tales horas son las que se deben a causa extraordinaria o imprevistos, lo que no se da con las guardias o urgencias de las farmacias; por otra parte, no cabe olvidar que el concepto de hora estructural debe ser pactado en convenio colectivo, y tal pacto no se había producido en el convenio de aplicación en el supuesto comentado (Consulta de 18 de junio de 1984).

Visado de calendarios laborales

Se plantea recurso de alzada ante la Dirección General de Trabajo por un comité de empresa, al entender que el calendario que fue objeto de visado por una autoridad laboral provincial suponía modificación sustancial de las condiciones de trabajo. La Dirección General de Trabajo desestima las pretensiones de los recurrentes al valorar que las modificaciones introducidas por el nuevo calendario son consecuencia de la acomodación a la Ley 4/83, sobre jornada máxima de trabajo, no configurándose por ello como la modificación de calendario que sí podría tener acogida en el procedimiento del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores (Resolución de 4 de junio de 1984).

Posibilidad de superar la jornada semanal de cuarenta horas mediante la utilización del módulo anual

En vía de consulta la Dirección General de Trabajo señala que del artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores y del artículo 40.2 del Real Decreto

2001/83, se deduce que cuando en convenio colectivo se hubiese pactado jornada anual, ésta podrá distribuirse en jornadas semanales superiores o inferiores a las cuarenta horas, debidamente compensadas para alcanzar la anual fijada en convenio. Si por el contrario, en el convenio no se hubiese pactado específicamente el tema de jornada o sólo se hubiese pactado la jornada diaria o semanal, ésta última no podrá rebasar en ningún caso las cuarenta horas de trabajo efectivo, debiendo ser abonadas las que excedan como extraordinarias (Consulta de 18 de junio de 1984).

Relación entre horarios mercantiles y jornada y horarios de trabajo

En vía de consulta se plantea ante la Dirección General de Trabajo cuáles puedan ser los criterios para solventar los conflictos derivados de la regulación contradictoria de los temas de horario y descansos en convenios colectivos y pactos a nivel de empresa, así como la incidencia de lo pactado en convenios sobre la regulación mercantil de estos temas.

La Dirección General de Trabajo señala que en los supuestos en que un convenio colectivo hubiese regulado con carácter de derecho necesario el régimen de descanso semanal o los horarios de trabajo, la naturaleza normativa y la eficacia general de los convenios estatutarios, junto con las reglas limitadoras de la concurrencia de convenios, impedirán el que mediante contratos individuales o pactos colectivos a niveles inferiores a los de tales convenios se establezca un régimen jurídico diferente del establecido en el convenio; en el mismo sentido, los posibles vacíos normativos en niveles inferiores de negociación podrán suplirse mediante el mecanismo habitualmente denominado de negociación articulada, que origina que lo pactado en ámbitos superiores proyecte sus efectos en los ámbitos inferiores.

Por lo que se refiere a los horarios mercantiles y los horarios y jornadas laborales, el que unos y otros puedan tener un tratamiento jurídico distinto en su correspondiente esfera, no supone un obstáculo para que pueda buscarse su coordinación, siendo válido a tal fin el que en la norma reguladora con carácter general y desde el punto de vista mercantil de los horarios se admitiese la posibilidad de que lo que en los convenios colectivos, y respecto de su ámbito de aplicación se pactase en materia de horarios, surtiese efectos en los correspondientes términos mercantiles (Consulta de 30 de julio de 1984).

Jornada especial en la minería de acuerdo con el Estatuto del Minero

La Dirección General de Trabajo señala en vía de consulta que las normas de los artículos 4.º y 5.º del Estatuto del Minero relativas a la reducción de jornada como consecuencia de especial penosidad por humedad, temperatura, etc.,

no suponen una novedad en cuanto al régimen anteriormente vigente a partir de la Ley de Jornada Máxima, razón por la cual, al no haberse producido cambio en la normativa legal, no deben tampoco producirse cambios respecto de la aplicación práctica anterior a la publicación del Estatuto del Minero. Por lo que se refiere a la repercusión económica de la reducción de jornada derivada de dicho Estatuto, la Dirección General de Trabajo recuerda el criterio del Tribunal Central de Trabajo en diversas sentencias derivadas de la aplicación de la Ley sobre jornada máxima de trabajo de cuarenta horas, en el sentido de que la reducción por imperativo legal de jornada no tiene por qué incidir en el salario, ya que los salarios establecidos en convenio corresponden tanto a la jornada legal como a la pactada (Consulta de 20 de julio de 1984).

Horas extraordinarias estructurales: procedimiento para su calificación

En vía de recurso de alzada la Dirección General de Trabajo señala que en el supuesto de que los representantes de los trabajadores muestren su disconformidad con la relación de horas estructurales presentada por la empresa ante la autoridad laboral en cumplimiento de la Orden Ministerial de 1 de marzo de 1983, ello no debe suponer la paralización del trámite, sino que la Inspección de Trabajo deberá proceder a informar sobre la cuestión planteada, para que la autoridad laboral resuelva lo que proceda sobre el fondo del asunto (Resolución de 25 de junio de 1984).

CONVENIOS COLECTIVOS

Impugnación del acuerdo de registro de los convenios colectivos

Se plantea recurso de alzada ante la Dirección General de Trabajo contra el acuerdo de registro de un convenio por una Dirección Provincial alegando para ello la falta de legitimación de los sujetos que suscribieron el convenio. En su Resolución la Dirección General de Trabajo señala que cuestiones como las planteadas no pueden examinarse en la vía administrativa, en la que sólo procede examinar la regularidad del procedimiento administrativo, sino que por el contrario, por centrarse la impugnación en la aplicación y efectos del convenio, corresponden a la competencia de la jurisdicción laboral (Resolución de 28 de junio de 1984).

Incidencia de los acuerdos marco en la negociación colectiva

En trámite de consulta la Dirección General de Trabajo señala cómo los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos formalizados al amparo de lo dispuesto en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, cuando son de eficacia general obligan no sólo a los firmantes sino a todos los sujetos comprendidos en sus ámbitos, mientras que cuando son de eficacia relativa obligan sólo los firmantes respecto de los convenios de ámbito inferior en los que ellos participen; cuando no se hallan presentes en tales negociaciones de convenios sujetos representados por los firmantes, tanto en la representación empresarial como en la de los trabajadores, será la parte representada por los firmantes del acuerdo interprofesional la que venga obligada a observar el mandato contenido en el instrumento jurídico de eficacia relativa.

Asimismo, se plantea en la consulta la posibilidad de considerar como derechos adquiridos los acuerdos a que se llegó en convenios anteriores, cuando superen lo establecido en un acuerdo marco posterior; a este respecto, la Dirección General de Trabajo entiende que la modificación de la situación anterior al acuerdo marco es posible, siempre que ello no suponga una actuación contraria a una norma legal (Consulta de 4 de julio de 1984).

Medios para su impugnación

Se solicita a la autoridad laboral que proceda a la remisión a Magistratura de Trabajo, por el trámite del artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, de un convenio colectivo que se entiende infringía la legalidad vigente. La Dirección General de Trabajo señala que la competencia para dirigirse de oficio a la Jurisdicción competente cuando se considere que algún convenio conculca la legalidad vigente es exclusiva y excluyente de la autoridad laboral, y tiene un carácter discrecional, sin que ello suponga que los interesados no puedan impugnar ante la jurisdicción laboral el convenio, una vez publicado en el *Boletín Oficial del Estado* (Consulta de 6 de junio de 1984).

Improcedencia del registro de los convenios que no alcanzasen las mayorías exigidas por el Estatuto de los Trabajadores para la toma de acuerdos en las comisiones negociadoras

Presentado ante el Registro Central de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo un convenio de sector de ámbito nacional se plantea al mismo tiempo su impugnación por un sindicato que acredita contar con el 50 por 100 de los representantes de los trabajadores del sector. Ante esta situa-

ción, la Dirección General de Trabajo dicta resolución en la que señala que, comprobada la realidad de las alegaciones formuladas, no es procedente la inclusión en el Registro del acuerdo presentado a tal fin, sino que procede por el contrario su remisión al I. M. A. C. para su depósito, y ello por cuanto no reúne las características del convenio colectivo estatutario (Resolución de 31 de julio de 1984).

Tramitación de los convenios colectivos extraestatutarios

Se solicita de la Dirección General de Trabajo la apertura del procedimiento de oficio previsto en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores respecto de un determinado convenio colectivo; la Dirección General de Trabajo manifiesta la improcedencia de tal vía habida cuenta que al convenio colectivo de referencia no se le dio la tramitación del artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, ya que el mismo se había firmado con carácter de eficacia limitada, y en base al principio de autonomía colectiva, al margen del Estatuto de los Trabajadores, razones por las cuales la Dirección General de Trabajo remitió el texto para su depósito en el I. M. A. C. pero sin inclusión en el Registro Central de Convenios Colectivos.

Vinculación en ámbitos inferiores por lo pactado en convenios

En vía de consulta la Dirección General de Trabajo manifiesta que, existiendo un convenio colectivo estatutario de ámbito provincial, éste obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito y tiene prioridad en la jerarquía legislativa sobre los pactos a los que pudieran llegar empresas y trabajadores, en los cuales no pueden disponerse sobre los derechos reconocidos como indispensables en el referenciado convenio colectivo (Consulta de 4 de mayo de 1984).

Trámite para su impugnación

Se plantea ante la Dirección General de Trabajo la impugnación de un convenio colectivo por entender que en él concurren una serie de defectos formales y procedimentales; la Dirección General de Trabajo señala que al presentarse el convenio para registro, la Dirección General examinó éste y entendió que no conculcaba la legalidad, por lo que se acordó su registro; el que la autoridad laboral estime discrecionalmente si el convenio conculca o no la legalidad, a efectos del artículo 90.5 del Estatuto no priva a los interesados de su derecho a impugnar el convenio (que no la decisión de la autoridad laboral) ante la jurisdicción competente.

INFRACCIONES LABORALES

Uso indebido de las facultades directivas del empresario

La Dirección General de Trabajo estima la propuesta de sanción formulada por la Inspección de Trabajo en un supuesto en el que, a pesar de haberse fijado mediante Auto de la Magistratura las fechas de disfrute de las vacaciones de ciertos trabajadores, la empresa manifestó por escrito a éstos que de no presentarse al servicio se les tendría por ausentes con las consecuencias que de ello pudiera derivarse. La autoridad laboral entiende que tales hechos suponen un uso indebido de las facultades directivas del empresario, al dictarse órdenes contrarias a pronunciamientos jurisdiccionales declarativos de derechos, infringiéndose con ello el artículo 4.2 h) del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 5.º, apartado c) del mismo texto legal (Resolución de 9 de julio de 1984).

Graduación de las sanciones

La Dirección General de Trabajo confirma la propuesta en expediente sancionador por superación de los límites máximos del número de horas extraordinarias formulada por la Inspección de Trabajo, aunque matiza que el procedimiento utilizado por el inspector de multiplicar el importe de una sola infracción por el número de trabajadores para determinar la cuantía de la sanción no es el adecuado, ya que se trata de una infracción genérica y que como tal constituye una única infracción no susceptible de aplicación en relación con cada trabajador; ello no obstante es válido llegar a los mismos resultados en cuanto a la cuantía de la sanción, atendiendo a las circunstancias previstas en el artículo 57 del Estatuto de los Trabajadores, una de las cuales es el número de trabajadores afectados (Resolución de 22 de mayo de 1984).

CONFLICTOS COLECTIVOS

Legitimación y representación

Planteada demanda de conflicto colectivo, y tras celebrarse el acto de avenencia en el I. M. A. C. la Dirección General de Trabajo dicta Resolución por la que se declara la nulidad de actuaciones en el conflicto, reponiéndose el expediente al momento de su admisión.

Para ello se fundamenta en que la acreditación del poder de representación inicialmente presentado no reunía los requisitos exigidos por la legislación vigente, no siendo subsanable este defecto por el otorgamiento del poder en el curso del procedimiento, ya que ello carece de eficacia reparadora retroactiva (Resolución de 24 de julio de 1984).

Legitimación

Planteada demanda de conflicto colectivo, la Dirección General de Trabajo resuelve la improcedencia de su tramitación; para ello se fundamenta en que el conflicto colectivo fue planteado para el conjunto del ámbito territorial de una empresa interprovincial por un delegado sindical de un centro de trabajo perteneciente a un Sindicato de ámbito provincial, razón por la cual no se cumple la regla del artículo 18 del Real Decreto Ley 17/77, referida a que la representación de los trabajadores se ostente en el ámbito del conflicto (Resolución de 25 de junio de 1984).

Materias objeto de tratamiento en este procedimiento

Planteado conflicto colectivo ante la Dirección General de Trabajo ésta resuelve sobre la improcedencia de la tramitación del mismo, basándose para ello en que el escrito de planteamiento del conflicto se limita a exponer unas meras declaraciones de incumplimiento de normas, no concretándose las supuestas discrepancias entre las partes en cuanto a las normas a interpretar y su contenido (Resolución de 7 de mayo de 1984).

MODIFICACION DE CONDICIONES DE TRABAJO

Alcance de las competencias administrativas en esta materia

Se recurre la resolución de una Dirección Provincial por entender que en la misma no se respetaban condiciones más beneficiosas anteriores; la Dirección General de Trabajo desestima el recurso declarando que el mantenimiento de unas condiciones de trabajo diferenciadas con carácter subjetivo es materia no comprendida en las competencias administrativas sino en las jurisdiccionales; la autoridad laboral es competente para pronunciarse sobre las modificaciones de horarios, jornadas o turnos u otras condiciones de trabajo de consideración colectiva, pero no procede por su parte un pronunciamiento de forma individualizada que reconozca o declare excepciones como derecho adquirido o condición más beneficiosa (Resolución de 28 de mayo de 1984).

SALARIOS

Retribución de las horas extraordinarias

En trámite de consulta la Dirección General de Trabajo señala que la regulación contenida en el artículo 40.1 del Real Decreto 2001/83, de 29 de julio, sobre jornada de trabajo y jornadas especiales, no afecta al contenido del Decreto de Ordenación del Salario de 1973, en lo que se refiere a la forma de calcular el valor de cada hora extraordinaria y los conceptos que deben integrar el cómputo, especialmente para los supuestos en los que la forma de cálculo no se hubiese establecido por negociación individual o colectiva (Consulta de 23 de julio de 1984).

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Régimen de garantías y facilidades

La Dirección General de Trabajo admite la propuesta de sanción formulada por la Inspección de Trabajo, declarando que la actitud de una empresa de sancionar a representantes de los trabajadores con suspensión de empleo y sueldo, sin instruir el preceptivo expediente, supone una conculcación del artículo 68.a) del Estatuto de los Trabajadores, al privar a éstos de una garantía de defensa de sus derechos, constituida precisamente por la instrucción del expediente. Asimismo, se aprecia vulneración de los artículos 61, 63 y 64 del propio Estatuto, tanto por este hecho como por haber limitado la actuación del comité al impedir a varios de sus miembros la asistencia a las reuniones de negociación del convenio colectivo celebradas en los locales de la empresa (Resolución de 8 de junio de 1984).

SEGURIDAD E HIGIENE

Límites del deber de obediencia

Se plantea ante la Dirección General de Trabajo petición por parte de un Sindicato para que se inste a una empresa naviera a respetar la voluntariedad en el embarque a determinadas zonas con riesgos. La Dirección General de Trabajo se dirige a la empresa señalando que los artículos 4.º, d) y 20.2 del Estatuto de los Trabajadores, por su vinculación al artículo 15 de la Constitución

española, constituyen normas de derecho necesario absoluto que protegen la integridad física del trabajador y la realización de las prestaciones de servicios en adecuadas condiciones de seguridad, razón por la cual, aún cuando en el convenio colectivo de aplicación se hubiera previsto unas reglas específicas para valorar las situaciones de riesgo, las normas del Estatuto deberán ser aplicadas concurrentemente con las de los convenios.

FRANCISCO GONZÁLEZ DE LENA

