

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

INTERPRETACION DE LEYES Y REGLAMENTOS LABORALES

1) LEGISLACION

TRAMITACIÓN EN LOS EXPEDIENTES DE CRISIS

Uno de los procedimientos ideados para reafirmar la estabilidad en el empleo de los trabajadores consiste en la serie de trabas y dificultades que se establecen con objeto de que los empresarios vean coartadas sus facultades en cuanto al despido o suspensión de personal en aquellos casos en que, debido a crisis económica, pretenden cerrar sus industrias o prescindir, temporal o definitivamente, de parte de los elementos integrantes de su plantilla. (Puede consultarse con fruto, acerca de este tema, el estudio de Héctor Maravall publicado en este SUPLEMENTO con el título «El despido por crisis en el Derecho español».)

Las medidas, acordadas por disposiciones legales a partir del año 1935, fueron reforzadas por el Nuevo Estado hasta culminar en el Decreto de 26 de enero de 1944 en que, aparte de exigirse la tramitación de expediente previo en los supuestos de crisis, y de preconizar la implantación de turnos de trabajo o de reducción de jornada antes de ser autorizada la suspensión de personal y el cierre del establecimiento, se concede derecho a recurrir contra el acuerdo adoptado en esta esfera por los Organismos laborales, tanto a los empresarios como a los trabajadores afectados por la medida que se dicte y que se consideren lesionados.

Sin embargo, este recurso es pocas veces deducido por los trabajadores, a causa de falta de orientación, de consejo adecuado y del corto plazo concedido para su interposición, por lo cual, y a fin de subsanar en lo posible tales inconvenientes, la Circular núm. 111 de la Dirección general de Trabajo, de 3 de septiembre de 1948, ha dispuesto que de las Resoluciones dictadas por las Delegaciones de Trabajo en expedientes de crisis, siempre y cuando que en ellas se acuerde el cese o cierre definitivo de una Empresa,

JURISPRUDENCIA

se habrá de dar traslado al Sindicato provincial correspondiente, a fin de que por la misión tutelar que le corresponde y ejerce pueda evitar la indefensión derivada de la pasividad de los trabajadores.

2) REGLAMENTOS

AMBITO FUNCIONAL DEL REGLAMENTO LABORAL DE MINAS DE FOSFATOS

Aprobado por Orden ministerial de 30 de junio de 1948 el texto que, con carácter nacional, ha de regir las relaciones laborales de las Empresas mineras de Fosfatos, Azufre, Potasa, Talco y otras exploraciones mineras, se plantearon diversas dudas acerca de si sus preceptos obligaban a determinadas labores o actividades no mencionadas *nominatim*.

Como consecuencia de tal planteamiento, la Resolución de la Dirección general de Trabajo, que lleva fecha 4 de agosto de 1948, ha declarado que la «molturación y tamizado de piedras» son labores que han de entenderse comprendidas en el artículo 1.º, en el epígrafe «Otras explotaciones mineras no expresadas en la Reglamentación».

Y, por otra parte, la Resolución de 17 de septiembre de 1948, pronunciada por el mismo Centro directivo, ha considerado que las actividades relacionadas con las explotaciones de «Magnesita» sólo pueden hallarse sometidas a cuanto previene el expresado texto de trabajo.

AMBITO PERSONAL DEL REGLAMENTO DE HOSTELERÍA

Al clasificar a su personal el vigente texto laboral para la industria de Hostelería, Cafés, Bares y similares (30 de mayo de 1944), incluye, en uno de sus grupos, a los empleados administrativos que prestan sus servicios en dichos establecimientos, fijando al efecto diversas categorías profesionales. Pero se plantea en fecha reciente, preferentemente con motivo de vacilaciones surgidas sobre afiliación al correspondiente Montepío laboral, el caso de un personal que, por su función, es, sin lugar a dudas, administrativo, que actúa a las órdenes de una empresa dedicada tan sólo a la industria de hostelería, siendo propietaria de numerosos hoteles en diversas capitales españolas, y que no trabaja en ningún hotel, sino en las Oficinas centrales de que dispone la Sociedad propietaria.

Este personal fué acoplado a las categorías profesionales que para el personal administrativo señalan las normas de aplicación, y contra sus respectivas calificaciones no se formuló reclamación alguna; pero el Montepío.

fundándose en que el Reglamento de Trabajo no prevé la existencia de administrativos fuera de los Establecimientos expresamente incluidos en las Ordenanzas laborales (que no menciona para nada las Oficinas centrales), denegó la afiliación.

La Dirección general de Trabajo, mediante Resolución de 26 de octubre de 1948, ha declarado que el referido personal administrativo ha de regirse por el texto reglamentario de Hostelería, puesto que la Empresa de que depende se dedica únicamente a dicha rama industrial, y el cometido que aquél realiza, de centralización de operaciones contables de los distintos hoteles de la Empresa, se halla estrechamente vinculado a su desenvolvimiento mercantil. Asimismo reconoce que, a los trabajadores afectados, por ser de Hostelería, les corresponde quedar afiliados al Montepío que regula el Estatuto de 13 de agosto de 1947.

TAQUÍGRAFO EN IDIOMA EXTRANJERO

Si en un Reglamento de Trabajo, y a fines fundamentalmente de calificación profesional y subsiguiente retribución, se otorga determinada categoría al empleado que ejerza funciones de taquígrafo en idioma extranjero, es conveniente, o incluso necesario, discriminar la forma en que debe realizarse dicho cometido.

Con esta finalidad, y con referencia al apartado d) del artículo 12 del Reglamento Nacional de Trabajo, aprobado por Orden de 17 de julio de 1947 para la Compañía Arrendataria de Fósforos, la Resolución de 30 de octubre de 1948 declara que, para ostentar derecho a la categoría de Oficial primero (que es la que en tales Ordenanzas corresponde al taquígrafo en idioma extranjero), no es suficiente que el interesado recoja el texto dictado en idioma extranjero, mediante signos taquigráficos pertenecientes a la dicción española para luego traducirlos al idioma en que se dictara, sino que es necesario que el empleado tome de viva voz los escritos que se le dicten en la lengua origen de su especialidad.

PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES: CLASIFICACIÓN

Es bien sabido que una de las características fundamentales de los modernos Reglamentos de Trabajo consiste en aplicar sus preceptos, siempre que resulte factible, a todo el personal que actúa en la actividad objeto de normación laboral, sin distinción entre los trabajadores técnicos, titulados, administrativos, subalternos, obreros, etc. Consiguientemente, uno de los problemas que en materia de reglamentación se presentan, y que han de mere-

cer mayor atención por su trascendencia, estriba en proceder a una perfecta clasificación del personal en grupos profesionales, a fin de aplicar el Reglamento respectivo con el criterio de «unidad de empresa».

No cabe duda de que, con esta tesis, que viene manteniéndose casi sin excepciones, quedan regidos por un texto determinado no sólo los trabajadores que se hallan adscritos al proceso propiamente productivo, sino también cuantos intervienen con su esfuerzo, su inteligencia o sus conocimientos técnicos o prácticos en el proceso total de la industria de que se trate, lo que origina diversas cuestiones, llenas de interés, sobre todo cuando se trata de personal que, por su especialización o la clase de funciones que realiza, puede, indistintamente, trabajar en ramas diferentes de la producción, con preferencia cuando teniendo una regulación laboral de su actividad, se encuentra adscrito, sin embargo, a otra industria distinta en concepto de trabajador «auxiliar» de la misma. Ejemplos de ello nos lo pueden proporcionar, especialmente, los empleados administrativos y muchos trabajadores que, a pesar de ser, *verbi gratia*, siderometalúrgicos, carpinteros, transportistas, etc., si bien actúan como tales, lo hacen en empresas que no son de Siderometalurgia, Madera ni Transportes.

En lo que afecta, concretamente, al llamado personal de «Servicios Auxiliares», lo normal consiste en establecer para las distintas categorías que en cada caso integran el grupo, las definiciones que para las mismas figuran en su privativo Reglamento laboral, procurando, por lo demás, asignarles semejantes retribuciones mínimas a las marcadas para su especialidad. Pero, en ocasiones, ante el silencio de algunas Ordenanzas laborales, se hace imprescindible acudir, en problemas de calificación, a las reglas de origen o a sistemas de adaptación, interpretación analógica y acoplamiento.

Surgida reclamación por supuesta calificación indebida de unos llamados «Ayudantes de conductor» y «Mozos auxiliares de Transporte», que prestaban sus servicios en una Empresa regida por el Reglamento para el Sector Fibras diversas de la Industria Textil (II de abril de 1947), la Resolución fecha 26 de noviembre de 1948 ha declarado: que la categoría de Ayudante de conductor no puede atribuirse al auxiliar que interviene en las operaciones de carga y descarga de mercancías en los vehículos, puesto que la calificación profesional reclamada sólo corresponde a quienes colaboran con el titular en todas las operaciones características de conducción y reparaciones que han de efectuarse sobre el material, bien en ruta o en garaje. Y en cuanto al «Mozo auxiliar», a quien únicamente se exige la aportación de su esfuerzo físico, la categoría aplicable es la de Peón.

CONCEPTO DE SALARIO-BASE

Planteada en diversas ocasiones la cuestión, en extremo interesante, de lo que debe entenderse por salario-base, se ha venido manteniendo, con rei-

teración, que dicho concepto ha de considerarse integrado por dos elementos o factores: el salario mínimo marcado para cada categoría profesional en la pertinente Tabla retributiva, y las cantidades que, en caso de ostentarse derecho a aumentos periódicos por servicios, tenga reconocidas el trabajador afectado. Es decir, que con esta tesis, y en una Empresa donde únicamente se abonaran salarios mínimos legales, podría darse el caso de que, trabajadores de idéntica categoría profesional y que ejerciesen, por tanto, las mismas funciones, tuvieran salarios-base diferentes, ya que, en cada caso, según los aumentos periódicos conseguidos y acumulados, se obtendría una suma distinta. Aparte del beneficio económico que la medida entraña, con este criterio se logra la mayor vinculación del personal con la Empresa respectiva y se elimina el evidente malestar que entre los trabajadores produce el ser medidos con el mismo rasero cuantos constituyen una categoría profesional, sin distinguir la mayor o menor antigüedad en la prestación de sus servicios. En la vida práctica del trabajo nada existe que más descorazone que la nivelación total de condiciones con olvido del tiempo en que la actuación laboral se viene llevando a cabo.

La tesis apuntada ya la sostuvieron la Resolución de 29 de noviembre de 1946, con referencia a la Industria Textil Algodonera, y la de 4 de diciembre de 1946, relativa a la Industria Siderometalúrgica, apareciendo, por otra parte, de manera implícita, al tratarse de plus por carestía de vida en los Reglamentos nacionales de Trabajo para los sectores de Fibras Diversas de la Industria Textil (11 de abril de 1947), Industria Manual del Esparto (aprobado en 19 de diciembre siguiente), Elaboración de Pelo de conejo y Fabricación de Filtros y Sombreros (12 de febrero de 1948) y Obtención de Fibra de Algodón (que lleva fecha 30 de abril de 1948).

Y en época más reciente aún, aparece ratificada por la Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de noviembre de 1948, pronunciada con relación al Reglamento nacional de Trabajo aprobado por Orden ministerial de 23 de febrero de 1944 (conjugada con la de 30 de septiembre siguiente y preceptos complementarios), para las Industrias de Artes Gráficas y Manipulación de Cartón, a cuyo efecto se invoca asimismo el artículo 2.º de la Orden de 31 de enero de 1948.

CONCEPTO DE «RESIDENCIA DEL TRABAJADOR».

DIETAS

Clasificado en muchas Ordenanzas laborales el territorio nacional en diversas «zonas» a efectos de retribución, entraña importancia indudable el concepto de residencia del trabajador, pues según se entienda éste en uno u otro sentido, puede variar el sueldo-base aplicable. En esta esfera podrían manifestarse diversas tendencias, desde la que señalara como lugar de resi-

dencia el domicilio legal de la Empresa, hasta las que propugnaran la tesis de que dicha residencia habría de ser la del lugar de trabajo, la del contrato o la del domicilio del trabajador, distinguiendo en esta última hipótesis según que dicho domicilio viniera impuesto o fuera libremente elegido por el asalariado. El problema se complica cuando se asignan beneficios económicos a los trabajadores que han de desplazarse para el ejercicio de su función, bien en forma de dietas, bien en la de pluses de distancia u otras modalidades semejantes.

Numerosos Reglamentos de trabajo especifican de modo taxativo y terminante en su articulado, al marcar las diferencias de salario aplicables por razón de zona, que a estos fines se entenderá por residencia la del lugar en que la industria esté enclavada y se presten, por tanto, los servicios, sin que entren en juego para nada el lugar en que la Empresa tenga fijado su domicilio legal ni el sitio en que el trabajador habite por su mayor comodidad o conveniencia. (Cfr., *ad ex.*, el art. 41 de las Normas para Géneros de Punto y, en general, todas las Ordenanzas para los diferentes Sectores de la Industria Textil.)

Con referencia al art. 113 del Reglamento de Trabajo para los Ferrocarriles de uso público (10 de octubre de 1946), la Resolución dictada en 6 de noviembre de 1948 ha reiterado el criterio de que habrá de entenderse por residencia del trabajador la correspondiente al lugar en que se presten los servicios. Y, por lo que respecta a las dietas que tiene derecho a percibir el personal encargado de la vía, beneficio que naturalmente deriva del lugar en que se estime que dicho personal tiene su residencia, la propia Resolución interpreta el art. 105 en relación con el 106, en el sentido de que no puede aceptarse como residencia de los Agentes un sector en la línea, sino el lugar en que la tengan fijada por razón de trabajo; en consecuencia, se reconoce a los interesados el derecho a percibir dieta entera o parcial, según que puedan o no regresar a su domicilio para las horas normales de comer y dormir.

CÓMPUTO DE SERVICIOS A EFECTOS DE VACACIÓN

Una Resolución dictada por la Dirección General de Trabajo con fecha 7 de junio de 1946 declaró que el tiempo durante el cual permanezca enfermo un trabajador ha de serle computado a efectos de vacación anual retribuida, para lo cual partía del criterio que afirmaba seguirse en la esfera de accidentes del trabajo.

Pero esta tesis, evidentemente generosa, tropezó en la práctica con el problema que se derivaba de aquellos casos en que la enfermedad padecida,

por su larga duración, por tratarse de dolencia crónica o prolongada terapéutica, extendía el aludido derecho de forma desmesurada.

Planteado el problema en fecha reciente, en relación con el art. 83 del Reglamento Nacional de Trabajo para la Compañía Telefónica Nacional de España, aprobado en 20 de junio de 1947, una nueva Resolución de la propia Dirección General (3 de noviembre de 1948), ha reducido el alcance del primitivo Acuerdo, estableciendo que el límite de enfermedad computable para el disfrute de vacaciones remuneradas alcanzará únicamente el período máximo de tiempo durante el cual el trabajador enfermo perciba indemnización económica por dicha causa, a tenor del art. 123 de las Ordenanzas laborales de aplicación y del Estatuto de 15 de junio de 1944, o precepto que le sustituya, de la Institución Telefónica de Previsión Social.

TRABAJO A DOMICILIO: DURACIÓN

Materia muy compleja en su regulación, no sólo en España, sino en el Extranjero, es la que hace referencia al Trabajo a Domicilio, por la serie de dificultades que entraña su fiscalización para evitar abusos y desleal concurrencia, y por la protección que se debe al personal que actúa en esta modalidad de trabajo.

En nuestra Patria, naturalmente preocupada por estos problemas, la ley de Contrato de Trabajo ya se ocupa de los mismos con carácter general, para prevenirlos y con objeto de garantizar al máximo los derechos del trabajador a domicilio, pero más concretamente viene dedicando su atención a salvaguardar a los interesados diversos Reglamentos de Trabajo aplicables a industrias y actividades en que, por tradición o naturaleza de aquéllas, es muy elevado el censo de personal que no trabaje en los locales propios de la empresa respectiva.

Pueden servir de ejemplo, para corroborar la afirmación que antecede, las Ordenanzas laborales aprobadas para el Sector Géneros de Punto de la Industria Textil (4 de octubre de 1946), para la Industria del Calzado (27 de abril del mismo año) y para la de Guantes de Piel (22 de enero de 1947), en que, de forma sistemática y con minuciosa pormenorización, se dictan normas ampliamente protectoras y beneficiosas para los trabajadores a domicilio afectados por sus preceptos.

Establecido en estas dos últimas Ordenanzas laborales, como uno de los requisitos esenciales del contrato, la fijación de la tarea o labores que el trabajador a domicilio se compromete a realizar durante un período de tiempo que no puede exceder de tres meses (apartado f) del art. 58 en Calzado, e idéntico inciso del 55 en Guantes de Piel), y suscitada la cuestión de si dicho plazo máximo puede entenderse en el sentido de que transcurrido el mismo queda extinguida la relación contractual, dos Resoluciones fechadas

JURISPRUDENCIA

el 28 de octubre de 1948 han declarado que el mencionado lapso de tiempo supone tan sólo límite máximo para la fijación de tareas o clases de labores, precisamente por la variabilidad que imponen la temporada o la moda; pero en modo alguno puede conceptuarse como una de las causas preceptuadas en el art. 76 de la ley de Contratos de Trabajo y que son susceptibles de producir la disolución del vínculo que liga a empresario y trabajador.

JOSÉ PÉREZ SERRANO

RECENSIONES

