

Jurisprudencia social

RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS

1. SUBSECRETARIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Ejercicio de la opción del artículo 204 de la ley General de la Seguridad Social.— La Delegación Provincial de Trabajo declaró que una Empresa distribuidora de bombonas de gas butano a los consumidores, podía cubrir indistintamente las contingencias de accidentes de trabajo de su personal con la mutualidad Laboral correspondiente o con una Mutua Patronal. La Mutualidad Laboral de Transportes interpuso recurso de alzada, siendo estimada ésta en razón de la naturaleza del servicio prestado por la Empresa, a la que se ordena la cobertura de la contingencia referida con la antedicha Mutua.

Considerando: Que la cuestión a dilucidar se concreta en el hecho de determinar si la Empresa es o no concesionaria de un servicio público.

Considerando: Que el concepto de servicio público está integrado por el fin de que el servicio cumple, la persona que lo atiende, la manera de cómo se presta y, por último, el régimen que lo regula, elementos todos ellos que integran dicho concepto y que inciden de la actividad que es objeto de este recurso, según se analiza a continuación.

Considerando: Que por razón del fin puede entenderse como servicio público, aquél que satisface una necesidad pública, colectiva y general, o sea, el que provee a la satisfacción de intereses generales, elemento que se da en el presente caso, ya que con la distribución y depósito de butano se atiende una necesidad pública y general.

Considerando: Que se denomina servicio público no sólo a aquéllos que son atendidos por los Organos de la Administración del Estado, sino también por los particulares, cuando todos los ciudadanos o una gran masa de ellos se ofrece su uso, calificándose en este sentido de público un servicio, porque es el público a quien se ofrece, aunque sea atendido por un particular. En el presente caso la Administración concede el monopolio de los productos petrolíferos y sus derivados a ..., quien delega a ..., la distribución y suministro a particulares y Organismos Oficiales, lo cual realiza directamente o a través de sus Distribuidores Locales, quienes en todos los casos obran en nombre y representación de la citada Empresa..., en sus relaciones con los usuarios.

Considerando: Que por último, la exigencia de una serie de características cualifi-

JURISPRUDENCIA SOCIAL

cativas, determinan un régimen jurídico especial. Las funciones o actividades de ... y de sus Distribuidores Locales, no son de tipo mercantil libre, sino en virtud de concesión y delegación de funciones de servicio público, con sometimiento de una serie de prescripciones legales.

Considerando: Que como consecuencia de la situación de hecho apreciada y de las normas legales aplicables a las mismas, resulta evidente que la contingencia de accidentes de trabajo de la actividad que realiza la Empresa, debe ser cubierta necesariamente por la Mutuality Laboral correspondiente, por ser concesionaria de un servicio público, a tenor de lo preceptuado en el apartado b) del número 2 del artículo 204 de la ley de la Seguridad Social de 21 de abril de 1966. (Resolución de 6 de febrero de 1976.)

II. DIRECCION GENERAL DE TRABAJO

CONFLICTOS COLECTIVOS

Complemento del puesto de trabajo por toxicidad.—El expediente de conflicto colectivo, y una vez agotados los mecanismos conciliatorios del Decreto-ley 5/1975, de 21 de mayo, pasan las actuaciones a la Delegación Provincial de Trabajo; el tema cuestionado era el siguiente: la fórmula para el pago de la bonificación por toxicidad en la parte correspondiente a la jornada del sábado.

La citada Autoridad Laboral, en defecto de solución en vía sindical, dictó laudo declarando que los trabajadores tienen derecho a percibir el plus de toxicidad del sábado «prorrateándose su abono en proporción de las horas trabajadas durante la semana en concepto de recuperación de la mencionada jornada de trabajo». Frente a dicho acuerdo interpuso recurso de alzada la representación legal de la Empresa alegando que su jornada está distribuida semanalmente, de lunes a viernes, disponiéndose en su Convenio Colectivo que los pluses por los trabajos tóxicos, peligrosos y excesivamente penosos se abonarán a razón de 50 pesetas por jornada completa y 25 por media jornada o inferior, y dado que la bonificación debatida tiene naturaleza de complemento de puesto ha de percibirse por día efectivamente trabajado, sin que se devengue en domingo o festivo ni, por la misma causa, los sábados, al haberse convertido en días de descanso.

La Dirección General de Trabajo (Expte. 3.347/76), estima el recurso y anula el acto impugnado, en base a las motivaciones siguientes:

«Considerando: Que el problema planteado en el recurso debe contemplarse bajo el punto de vista de lo establecido en el Convenio Colectivo Sindical aplicable en la Empresa recurrente y a este efecto es incuestionable que ... se señala una forma de compensación o bonificación a los trabajos penosos, tóxicos y peligrosos totalmente diferente a como lo establece el artículo 77 de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970, pues mientras que en el citado Convenio se estipula una cantidad fija, concreta y determinada según sea por jornada completa o media jornada, en la Ordenanza la bonificación consiste en un porcentaje sobre el salario base, variable, que va del 20 al 30 por 100 si concurren una o tres clases de excepcionalidad y que se percibe entero o por la mitad si se trata de jornada o media

jornada; razones por las cuales el motivo alegado por la Empresa recurrente ha de ser aceptado por cuanto que la normativa establecida en el Convenio Colectivo, tiene fuerza de Ley entre las partes y obliga durante el tiempo de su vigencia y no puede ser modificada por disposiciones administrativas, conforme a lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley 38, de 19 de diciembre de 1975 y al no haberlo entendido así la Delegación de Trabajo de Barcelona, estableciendo el prorrateo del plus de toxicidad en proporción a las horas trabajadas, ha interpretado erróneamente lo dispuesto en aquel Convenio Colectivo.» (Resolución de 21 de septiembre de 1976.)

Traslados temporales de residencia. Interpretación del artículo 22 de la ley de Relaciones laborales.—Por la representación sindical de los trabajadores de la Empresa fue formulada declaración de conflicto colectivo ante el Sindicato nacional del sector; no habiéndose producido solución en la vía sindical, se remitieron las actuaciones a la Dirección General de Trabajo, competente por razón del ámbito interprovincial del conflicto, la cual, una vez intentada la avenencia y no conseguida ésta, de conformidad a lo dispuesto en el Decreto-ley 5/1975, de 22 de mayo, dicta laudo de obligado cumplimiento.

El caso cuestionado era, en síntesis, el siguiente: los vocales de los diferentes Jurados de la Empresa reclamaban que ésta se ajustase a lo previsto en el artículo 22, 2 de la ley de Relaciones laborales, entendiéndolo que en los supuestos de desplazamiento de los trabajadores por tiempo superior a tres meses tendrán derecho a cuatro días de descanso en su domicilio de origen, durante los cuales no puede exigírseles que presten sus servicios en el Centro de trabajo de la Empresa, sito en el lugar de residencia del trabajador. Por el contrario, la Entidad patronal argumentaba que al no contener el artículo 22 precisión alguna en cuanto al carácter que debe atribuirse a los mencionados cuatro días, es lógico interpretar que el regreso del trabajador a su domicilio de origen no excluye la obligación de trabajar; razonaba, además, en el sentido de que no aparece recogido ese pretendido descanso ni en el artículo 25 ni en el artículo 27 de la ley de Relaciones laborales.

La Dirección General de Trabajo, en la resolución del epígrafe, dicta laudo de obligado cumplimiento por el que resuelve: «Reconocer al personal integrado en la citada Empresa, la aplicación de lo dispuesto en el apartado segundo del artículo 22 de la ley de Relaciones laborales de 8 de abril de 1976, en lo que se refiere a disfrutar de un mínimo de cuatro días de estancia en el respectivo domicilio de origen de cada trabajador por cada tres meses de desplazamiento, quedando a disposición de la Empresa, la cual, siempre que la organización del trabajo lo permita, les destinará al Centro de trabajo que exista en el domicilio de origen de los mismos.»

La resolución que se comenta (recaída en el expediente 4.722/76), se funda en las consideraciones siguientes:

«Considerando ... la inaplicabilidad del artículo 22 a los servicios de instalaciones y montaje de centrales telefónicas a que se dedicaba la Empresa consultante, porque dicha actividad supone de antemano una organización

de trabajo específica por la existencia de Centros móviles, provisionales o transitorios...

Considerando ... estando, por tanto, dirigida tal normativa a los supuestos típicos de instalaciones fabriles localizadas en puntos determinados o que supongan Centros de trabajo fijos y permanentes, para lo cual se establecen medidas compensatorias encaminadas a humanizar el desarraigo que los desplazamientos prolongados pueden ocasionar a los trabajadores...

Considerando: Que no obstante lo dicho, debe examinarse, por ser de gran trascendencia, la otra vertiente del problema que se refiere a la naturaleza de los días de estancia del domicilio de origen del trabajador... y situando el problema dentro del contexto de la sección VII de la ley de Relaciones laborales, parece incuestionable que la finalidad que se pretende asignar a los cuatro días de estancia en el domicilio de origen del trabajador es permitir al mismo, por razones humanas, el contacto con su familia sin perjuicio de la continuidad de la prestación del servicio que es el contenido primordial del contrato de trabajo y que justifica la contraprestación del salario y, por tanto, habrá de ser entendida la estancia del trabajador para continuar prestando el trabajo que disponga la Empresa sin que tales días hayan de entenderse como de descanso, pues de haber sido así la propia ley lo hubiese determinado dándole adecuado tratamiento, bien en el marco del artículo 25 cuando trata de los descansos o bien dentro del contenido del artículo 27...» (Resolución de la Dirección General de Trabajo de 29 de octubre de 1976.)

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y VALORACIÓN DE TAREAS

Delimitación de conceptos y procedimientos.—La Delegación Provincial de Trabajo competente desestimó la reclamación de un trabajador que, clasificado como oficial de segunda de oficio, solicitaba la categoría de oficial de primera, por entender la referida autoridad laboral que no podía otorgarse la titulación demandada sin vulnerar las normas sobre ascenso de la Reglamentación del sector.

Frente a dicho acuerdo recurre en alzada el trabajador, reproduciendo su pretensión y argumentando que su trabajo coincide con la definición reglamentaria de la categoría que reclama.

La Dirección General de Trabajo (expediente 2.382/76) anula la resolución impugnada, ordenando la devolución del expediente a la Delegación Provincial de Trabajo, para que la reclamación deducida se tramite por el procedimiento legalmente establecido y con la información preceptiva que en él corresponde practicar, conforme seguidamente se razosa:

Considerando: Que ante la discrepancia de los informes existentes en el expediente, fundamentalmente entre los términos del informe de la Empresa, de la Inspección de Trabajo, tan escueto, del que no puede deducirse nin-

JURISPRUDENCIA SOCIAL

una consecuencia que pueda estar en relación con la descripción de funciones que realiza el trabajador y es de fecha 3 de enero de 1975, del Jurado que literalmente viene a decir que comprobada la similitud de las funciones del reclamante con los reparadores se determinó pasar la reclamación al Comité de Valoración para reconsiderar la descripción y puntuación otorgada al puesto de trabajo del reclamante; con lo cual en el expediente aparecen dos cuestiones totalmente diferentes y que no pueden tener el mismo tratamiento jurídico, dentro de la debida congruencia en que debe resolverse una u otra, según se trate de clasificación profesional o de reclamación contra la valoración de un puesto de trabajo efectuado conforme al Manual de Valoración que rija en cada Empresa, ya que la clasificación profesional ha de ser atendida siguiendo los preceptos contenidos en la Orden de 29 de diciembre de 1945, mientras que los problemas de Valoración, por estar contemplados en el artículo 14 de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, en relación con la normativa pactada en el convenio de Empresa, ha de tener otro tratamiento. (Resolución de 5 de julio de 1976.)

TRABAJO NOCTURNO

Aplicación del artículo 23, punto 5, de la ley de Relaciones laborales.—La Delegación Provincial de Trabajo acordó declarar trabajo nocturno, ordenando el abono del recargo legalmente previsto en el artículo 23 de la ley de Relaciones laborales al personal de una Empresa de transportes, por la prestación de servicios comprendidos entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

La Dirección General de Trabajo (expediente 4.545/76) desestima la alzada formulada por la Empresa, dando una interpretación restrictiva a la expresión «que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza», utilizada en el referido precepto de la ley.

«Considerando: Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 23, apartado 5, de la ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones laborales, las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un veinte por ciento sobre el salario ordinario; por lo que, en definitiva, habrá de estarse, a efecto de aplicación de tal incremento del veinte por ciento sobre el salario ordinario, a si los trabajos a que se refiere el supuesto que nos ocupa es nocturno por su propia naturaleza, resultando de lo actuado en el presente expediente que los mismos no se hallan incluidos en la citada excepción contenida en el artículo 23, apartado 5, de la mencionada ley de Relaciones laborales, por cuanto que los citados trabajos no son por su propia naturaleza nocturnos, ya que los mismos se realizan también durante el período diurno y el propio personal efectúa indistintamente aquéllos en cual-

quier período, sin que a ello obste en ningún momento el que con dichos trabajos se preste un servicio público que por su propio carácter de tal obliga a prestarlo en parte en el período nocturno a que el citado precepto legal se refiere. Por todo ello, no cabe admitir las alegaciones formuladas por los recurrentes y, en consecuencia, no procede estimar el presente recurso. (Resolución de 15 de noviembre de 1976.)

TRANSPORTE

Horas extraordinarias. Descanso de quince minutos.—Los trabajadores de una Empresa de transportes plantearon expediente de cómputo de jornada ante la Delegación de Trabajo, manifestando que siendo su jornada semanal real de cuarenta y cinco horas, no sólo se producía el exceso de una hora sobre el límite de las cuarenta y cuatro que establece la ley de Relaciones laborales sino que, además, no se respeta el descanso de quince minutos que dispone el artículo 23, punto 6 de dicha ley. La Delegación Provincial de Trabajo falla en el sentido de reconducir la jornada anterior a cuarenta y dos horas y media —es decir, hecha exclusión de los quince minutos de descanso—, y ordena el pago como horas extraordinarias del exceso hasta las cuarenta y cinco. Interpuesto recurso de alzada por la Empresa afectada, y otras ochenta y cinco más de la misma provincia, alegaron que se produjo un error de cálculo en los siguientes términos: reducir la jornada de cuarenta y cuatro horas semanales a cuarenta y dos y media por no disfrutar los trabajadores del descanso de quince minutos que establece el precitado artículo para el supuesto de jornada continuada, y al mismo tiempo aumentar dichos quince minutos a las cuarenta y cinco horas realmente trabajadas, de donde resulta la incongruencia de que este intervalo de descanso sea computado dos veces.

La Dirección General de Trabajo (expediente 3.548/76), estima el recurso y anula la resolución impugnada entendiendo que:

Considerando: Que en el artículo 23, apartado 1.º, de la ley de Relaciones laborales, de 8 de abril de 1976, se dispone que la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo es de cuarenta y cuatro horas semanales efectivas, y que en el apartado 6.º del asimismo artículo 23, se dispone que cuando la jornada semanal de trabajo se realice de forma continuada se establecerá un período de descanso de, al menos, quince minutos; y que el personal de las recurrentes ha realizado siete horas y media diarias o cuarenta y cinco horas semanales de trabajo efectivo, en jornada continuada y sin disfrutar del referido período de descanso de quince minutos, es evidente, pues, el reconocimiento a favor de dicho personal de dos horas y media, como extraordinarias, ya que, de un lado, se ha realizado una hora de más sobre la jornada ordinaria de trabajo semanal, a que se refiere el citado precepto legal, y, de otro, al no haberse realizado el mencionado descanso de quince minutos, éste comporta un total de una hora y media, lo que computando este tiempo con aquél, supone un total de dos horas y media, como extraordinarias. Por todo

ello procede estimar las alegaciones formuladas en el referido escrito de recurso de alzada, por cuanto que, de computarse un total de cuatro horas a favor del personal afectado supondría abonar dos veces la hora y media que transcurre desde las cuarenta y dos horas y media a las cuarenta y cuatro horas semanales, que ya han sido retribuidas en su totalidad. (Resolución de 30 de septiembre de 1976.)

CONSTRUCCIÓN

Aumentos por antigüedad.—Por los vocales Jurados de varias Empresas comprendidas en el campo de aplicación de una decisión arbitral obligatoria de ámbito comarcal se solicitó interpretación de un artículo de la referida decisión en orden al cómputo de los aumentos de antigüedad, declarando la Delegación Provincial de Trabajo que los salarios consignados en su acuerdo sustitúan a los determinados en el artículo 100 de la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica, a los efectos de aplicar los dos bienios de 5 por 100 cada uno y quinquenios del 7 por 100, sin limitaciones, que la repetida decisión establece un concepto de premios por antigüedad.

Frente a dicho acto interpretativo dedujeron recurso de alzada varias de las Empresas afectadas invocando, entre otros motivos de impugnación, que el acto combatido deja sin resolver las cuestiones fundamentales de si los bienios y quinquenios devengados hasta la fecha de entrada en vigor de la D. A. O. debían calcularse sobre las nuevas bases que en ella se establecen y si los porcentajes señalados en dicha decisión deben liquidarse sobre la categoría que ostente el trabajador al momento de devengarse el bienio o el quinquenio, expresando los recurrentes su opinión de que la respuesta debe ser en ambos casos negativa: en el primer supuesto porque han de entenderse consolidados en los valores fijados por la Ordenanza los aumentos por antigüedad anteriores a la indicada fecha y, en el segundo punto litigioso, por cuanto los premios por años de servicio han de referirse, asimismo, a la categoría que ostente el trabajador al momento de cumplir el bienio o quinquenio.

La Dirección General de Trabajo (expediente 645/76) estima en parte el recurso de alzada declarando que: «las cantidades devengadas al vencimiento de los bienios o quinquenios de antigüedad en la Empresa, calculadas cada una de ellas a su vencimiento, según la tabla salarial vigente en ese instante, quedarán fijadas y serán acumulables a las que sucesivamente y al vencimiento de otros bienios o quinquenios obtengan y devenguen y, en su consecuencia, únicamente podrán ser calculados dichos bienios y quinquenios sobre las Tablas de la Decisión Arbitral Obligatoria de 7 de junio de 1975 cuando venzan después del 31 de mayo de 1975 y durante la vigencia de dicha Decisión Arbitral Obligatoria, siendo asimismo acumulables a las cantidades que posteriormente sean devengadas sobre las tablas salariales que en cada momento del vencimiento estén vigentes». Funda su acuerdo en las consideraciones siguientes:

«Considerando: Que en materia de premios de antigüedad las únicas modificaciones que establece la Decisión Arbitral Obligatoria para "Cerámica en

JURISPRUDENCIA SOCIAL

General", con respecto a la Ordenanza de Trabajo, consisten en sustituir el cálculo de los bienios o quinquenios que venzan durante su vigencia, que en la Ordenanza laboral giraban sobre los salarios de su artículo 100, por la Tabla Salarial de niveles y categorías de la Decisión Arbitral Obligatoria, y en suprimir la limitación al 50 por 100 de la Ordenanza, disponiendo que los quinquenios del 7 por 100 no tengan limitación alguna; en su consecuencia los bienios y quinquenios vencidos con anterioridad a la entrada en vigor el 1 de junio de 1975 de la tan repetida Decisión Arbitral Obligatoria, de 7 de junio de 1975, y calculados sobre los niveles y categorías profesionales del artículo 100 en el momento de su devengo, o bien según salarios más beneficiosos que pudieran existir en el salario mínimo interprofesional o anteriores convenios colectivos sindicales, tienen carácter acumulable con aquellos otros que se cumplan o puedan cumplirse durante la vigencia de la Decisión Arbitral Obligatoria, que serán calculados según las Tablas de la misma, pero de ninguna manera puede girar el cálculo de bienios o quinquenios vencidos con anterioridad a la vigencia de la Decisión Arbitral, sobre sus propias Tablas, si bien ha quedado eliminado el límite del 50 por 100 establecido en la Ordenanza de Trabajo.» (Resolución de 26 de octubre de 1976.)

ALEJANDRO MULAS