

## RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS

### CALENDARIO LABORAL

#### HORAS DE TRABAJO

(Resolución de 28 de abril de 1977)

Planteadas consulta por una Delegación Provincial de Trabajo sobre la materia del epígrafe, la Dirección General de Trabajo (Exp. 2132/77) declara que: «Habida cuenta la aprobación por el Gobierno del calendario anual de fiestas laborales para el año 1977, por Real Decreto 197/77, de 18 de febrero, y la Orden de 23 de marzo de 1977, que determina para cada provincia las fiestas de carácter local, resultando un total de 14 fiestas no recuperables, todas retribuidas, en cumplimiento de lo que dispone el artículo 25, 2, de la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, es incuestionable que por derecho necesario haya de reducirse el número de días laborables al año y, por consiguiente, el número de horas de trabajo efectivo real en cómputo anual. Ello lleva aparejado el que todas las empresas, estén comprendidas o no en Convenios provinciales, comarcales o propios de empresa, hayan de modificar el número real de horas de trabajo anual para adaptarlo al Calendario general aprobado por el citado Real Decreto y Orden ministerial correspondiente, reduciendo el número de horas anuales adaptándolas a las que resulten de la suma de las 14 fiestas implantadas, con lo que esta Dirección General confirma el criterio expuesto por la citada Delegación en uno de los puntos de su escrito. Con respecto al sector Comercio, la única incidencia es que dicho ramo habrá de guardar y observar estrictamente tanto el Real Decreto como la Orden antedichos, en la forma usual establecida para estos casos, es decir, con el simple cierre del comercio durante dichos días y sin que sea factible ninguna recuperación por haberse suprimido las fiestas de este carácter.»

CONVENIOS COLECTIVOS

CONFLICTOS COLECTIVOS

(Resolución de 22 de abril de 1977)

La empresa cuenta con dos centros de trabajo en otras tantas provincias y habiéndose iniciado negociaciones de convenio colectivo, la representación del personal de uno de los centros formula declaración de conflicto colectivo por considerar insatisfactoria la propuesta patronal, mientras que los trabajadores del otro establecimiento industrial se manifiestan conformes con la oferta de la dirección de la empresa. La Dirección General de Trabajo (Exp. 1867/77), de acuerdo con el procedimiento de conflictos colectivos regulado por el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo, y en base a lo previsto en su artículo 25, dicta laudo de obligado cumplimiento, de aplicación a todos los centros de la empresa, cuya fundamentación y contenido se describe en el considerando que a continuación se reproduce:

CONSIDERANDO: Que con respecto al incremento cuestionado ha de resaltarse que estando afectada la revisión del convenio colectivo sindical por los preceptos contenidos en el Real Decreto-Ley de 4 de marzo de 1977, al haber dado comienzo las deliberaciones el día 18 de marzo de 1977, una vez entrado aquél en vigor, es obvio que no se imponen limitaciones a la voluntad de las partes en orden a convenir las retribuciones salariales de todo tipo, quedando, por lo tanto, las mismas sujetas a los condicionamientos del mercado, a las posibilidades de producción, cartera de pedidos y, en general, a las circunstancias económicas que reiteradamente expusieron los representantes de la empresa cuando afirmaron que en su oferta habían llegado al límite máximo en su cuantía y habiéndose puesto de relieve en el acto de avenencia, al ser contrastadas las posturas de los representantes sociales de Guadalajara con las mantenidas por los vocales del centro de Madrid, que las motivaciones de discrepancia eran más bien cuestiones de reparto por haber quedado el incremento ofertado en dos partes: una porcentual y otra líneal, para repartir a favor de categorías profesionales más bajas y sobre personas en función de sus cargas familiares, incidiendo sobre éstas más el porcentual compensado con la ayuda familiar ofertada al 100 por 100 para dichas categorías; por lo que para dar una mejor solución al conflicto planteado, superando las diversas fórmulas que pudieran aplicarse al caso debatido, se estima que debemos partir del estudio de la oferta empresarial que, en términos generales ofrece un porcentaje del 25 por 100, ligeramente superior al del 20,97 por 100 elaborado por el Instituto Nacional de

Estadística desde febrero de 1976 a enero de 1977, añadiéndole el incremento estimado, por no ser aún conocido, del mes de febrero de 1977, para que juntamente con el incremento del doble de la ayuda familiar que concede la empresa, resolver de manera equitativa el desacuerdo existente entre ambas partes, dando cumplimiento con ello a lo que dispone el artículo 25, b), del Real Decreto-Ley de 4 de marzo de 1977 en relación con el 15 de la Ley de Convenios Colectivos 18/1973, de 19 de diciembre, modificado por lo dispuesto en el artículo 27 del referido Real Decreto-Ley de 4 de marzo de 1977.

## JORNADA Y DESCANSOS

TIEMPO EFECTIVO DE TRABAJO  
(Resolución de 22 de marzo de 1977)

Los trabajadores de la empresa realizan una jornada de cinco horas y cuarenta y cinco minutos de lunes a viernes con sábados alternos, efectuando un descanso de veinticinco minutos, no retribuido; por la Delegación de Trabajo se dicta resolución calificando la jornada de continuada y ordenando el pago de quince de los referidos veinticinco minutos. Frente a dicho acto recurre en alzada la representación legal de la sociedad, alegando sustancialmente que si bien la jornada es efectivamente continuada el fallo no se ajusta a Derecho, pues la interpretación dada al artículo 6.º del Real Decreto 1622/76 olvida que precisamente es una excepción al apartado 6.º del artículo 23 de la Ley de Relaciones Laborales, con referencia a aquellas empresas que vienen funcionando con un sistema de trabajo continuado y tengan, no obstante, una jornada de trabajo real a la semana inferior a cuarenta y dos horas y media. La Dirección General de Trabajo (Exp. 1058/77) estima el recurso, revocando el acto combatido.

CONSIDERANDO: Que es problema reiteradamente resuelto por esta Dirección General a través de numerosas resoluciones en la que se ha interpretado el artículo 6.º del Real Decreto de 18 de junio de 1976, número 1.622, que desarrolla lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley de Relaciones Laborales y habida cuenta de lo que se acredita en este expediente, del que se deduce que la jornada continuada que se viene realizando en la empresa recurrente, tiene una equivalencia de trabajo efectivo real a la semana sensiblemente inferior a las cuarenta y dos horas y media que señala el citado artículo 6.º, concediéndose, además, por la misma un descanso de veinticinco minutos de duración, ha de estimarse incontestable que la empresa de referencia no viene obligada a que una parte de dicho descanso haya de ser a su cargo, puesto

que siendo la jornada real efectiva, como antes se dijo, inferior a cuarenta y dos horas y media semanales, la empresa ha mejorado por sí misma las condiciones de trabajo impuestas por la expresada Ley de Relaciones Laborales, la cual, en su artículo 23, señala la obligación de otorgar un descanso de quince minutos, computables como de trabajo, para las jornadas continuadas que tengan una efectividad semanal de 44 horas; por tanto, si el tiempo correspondiente a ese descanso de quince minutos se computa como de jornada, resulta que la empresa recurrente, imponiendo a sus trabajadores una jornada continuada de trabajo efectivo real inferior a cuarenta y dos horas y media semanales, vería disminuida todavía su jornada efectiva, lo que sería absurdo y por ello no viene obligada en absoluto a conceder un descanso que sea computable, además, como de jornada y retribuido; y como la condición que otorga sobrepasa los límites mínimos exigidos en beneficio de los trabajadores adelantándose a una deseable política social, tal mejora no debe ser cuestionada ni discutida, por lo que es procedente resolver el recurso interpuesto a favor de la empresa recurrente.

### MODIFICACION DE JORNADA

#### TRASLADOS

(Resolución de 14 de abril de 1977)

Denegada por la Delegación Provincial de Trabajo la solicitud formulada por una empresa a fin de que pasasen cinco de sus trabajadores del régimen de jornada continuada al de jornada partida, que es el sistema de horario normal de la misma, la entidad patronal deduce recurso de alzada invocando sustancialmente que el cambio de centro y consiguiente modificación de jornada constituye una manifestación de su potestad organizativa del trabajo, no siendo, en su consecuencia, de aplicación el artículo 18 de la Ley de Relaciones Laborales, máxime si se tiene en cuenta que en los contratos individuales otorgados con sus trabajadores éstos aceptan de antemano, en una de sus cláusulas, someterse a los horarios que indistintamente rigen en sus dos centros de producción, razón por la cual no cabe hablar de modificación unilateral de las condiciones de empleo. La Dirección General de Trabajo (Exp. 1375/77) estima el recurso de alzada, considerando que no es de aplicación al caso cuestionado el artículo 18 de la Ley de Relaciones Laborales, sin perjuicio de que quede a salvo, en todo caso, la acción de los interesados para formular la pertinente demanda ante la Magistratura de Trabajo, por tratarse de cuestión contenciosa individual.

CONSIDERANDO: Que alegado por la empresa recurrente, mediante la aportación de los contratos de trabajo suscritos con sus trabajadores, la existencia de cláusulas especiales mediante las cuales se acepta de antemano la posibilidad de traslado de un centro de trabajo a otro, según necesidades del servicio, aceptando asimismo los horarios que indistintamente existen en cada uno de dichos centros, habida cuenta de las causas de movilidad del personal contenidas en el artículo 25 de la Ordenanza laboral de la Industria Siderometalúrgica y que las motivadoras del cambio de horario no suponen modificación sustancial de las condiciones de trabajo al modo como lo entiende y está previsto en el artículo 18 de la Ley de Relaciones Laborales, tratándose, por consiguiente, el problema planteado de una interpretación de contrato individual reservada a la Magistratura de Trabajo, es en todo caso incuestionable que las facultades de organización del trabajo en este supuesto caen del lado de la dirección de la empresa, por lo que no parece necesario, en principio, que la misma requiera una previa autorización para pasar de un sistema de horario a otro y, a mayor abundamiento, por cuanto que el horario normal es el régimen de jornada partida y la excepción es el trabajo a turno que no debe ser confundido con el sistema de trabajo en jornada continuada, por lo que *a sensu contrario* necesitándose en estos casos solicitar la autorización en supuestos de disconformidad, resulta obvio que a la inversa no se necesite el previo asentimiento de la autoridad laboral como requisito previo a las facultades de movilidad del personal que la Ordenanza laboral otorga a la dirección de la empresa cuando dicha movilidad no supone un cambio de residencia del trabajador, ya que en este supuesto han de incidir las limitaciones que impone el artículo 22 de la Ley de Relaciones Laborales, y no siendo éste el caso debatido ha de acogerse favorablemente el recurso interpuesto.

## VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO Y CLASIFICACION PROFESIONAL

(Resolución de 5 de marzo de 1977)

El acuerdo de clasificación profesional de la Delegación Provincial de Trabajo fue impugnado en alzada por la representación legal de la empresa alegando sustancialmente que la referida autoridad laboral había confundido en su fallo la revisión de la valoración del puesto de trabajo que desempeñaban los actores con la clasificación profesional de los mismos, pronunciándose en base a un presunto agravio comparativo y desconociendo lo pactado en el convenio colectivo de empresa en el sentido de que sólo a efectos de cotización

se mantendría el sistema de categorías de la Ordenanza, mientras que en materia salarial se estaría exclusivamente al resultado de valoración de los puestos incurriendo, de otra parte, en incompetencia de jurisdicción por razón de la materia, toda vez que la declaración del percibo de diferencias salariales corresponde a la Magistratura de Trabajo. La Dirección General de Trabajo (Exp. 1159/77) estima el recurso interpuesto por la Empresa en base a las consideraciones siguientes:

CONSIDERANDO: Que los problemas derivados de un sistema de valoración de tareas o de los puestos de trabajo comportan un tratamiento distinto de los que se derivan de la clasificación profesional, pues mientras el primero se encuentra desarrollado en los artículos 14 y 15 de la Ordenanza laboral siderometalúrgica, de 29 de julio de 1970, el segundo ha de estar basado en la Orden de 29 de diciembre de 1945, y en esta última se determina que cuando en las Reglamentaciones de Trabajo se establezcan normas de ascenso, el otorgamiento de las categorías profesionales sólo podrá ser realizado con arreglo a las prescripciones que se contengan en el ordenamiento laboral de la actividad de que se trate; y estableciendo en el artículo 24 de la expresada Ordenanza la forma en que ha de procederse al ascenso del personal, la Administración no puede desconocer la existencia de tales normas sin causar perjuicios a terceros; y por otra parte es incuestionable que clasificados los reclamantes como oficiales de 3.ª, reiteradamente este Centro directivo ha venido manifestando su criterio de que los profesionales de oficio han de realizar iguales tareas, siendo el criterio diferenciador para las tres categorías de oficiales de 1.ª, 2.ª y 3.ª el grado de perfección con que se desenvuelven, lo que objetivamente está resuelto en la propia Ordenanza laboral antes citada, cuando en el anexo II se requiere, para conocer el grado de aptitud de los operarios, la realización de las pruebas teórico-prácticas que establezca la empresa; por lo que el sistema de agravio comparativo que ha empleado el inspector de Trabajo en su informe no puede servir de base y fundamento a la Delegación de Trabajo para determinar que los reclamantes realizan funciones de oficiales de 2.ª y sin otra base que la de una revisión de la valoración de los puestos de trabajo que efectúa el propio funcionario, otorgando la misma puntuación que la obtenida por el Comité de Valoración de la empresa, en virtud de aquel sistema de una manera subjetiva, se resuelve que se les debe otorgar la expresada categoría de oficiales de 2.ª, lo que supone una evidente contradicción que hace incidir en nulidad lo actuado.

CONSIDERANDO: Que, por otra parte, acreditado en el expediente que en el convenio colectivo sindical se pactó la valoración de pue-

tos de trabajo para establecer las retribuciones salariales correspondientes, formando dicho sistema de valoración un todo orgánico conforme a las prescripciones contenidas en el artículo 14 de la expresada Ordenanza laboral, no puede la Delegación de Trabajo decretar el abono de retribuciones salariales superiores cuando éstas vienen determinadas por el citado sistema de valoración, ya que sobre crear un problema que desequilibra todo el conjunto valorativo de las tareas establecidas para cada puesto de trabajo que corresponda, invade dicho organismo atribuciones que son propias de la competencia de la jurisdicción de trabajo, conforme a lo establecido en el artículo 1.º del texto refundido del Procedimiento Laboral, aprobado por Decreto de 17 de agosto de 1973, debiendo declararse nula de pleno derecho, por razón de tal incompetencia, la resolución impugnada, a tenor de lo dispuesto en el artículo 47, 1, de la Ley de Procedimiento Administrativo, motivos por los cuales ha de prosperar el recurso interpuesto.

ALEJANDRO MULAS GARCÍA