

RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS DEL MINISTERIO DE TRABAJO

CUESTIONES RELATIVAS A CONVENIOS COLECTIVOS

Revisión de salarios en 1977 y masa salarial bruta.

Por la Dirección General de Trabajo se declara la plena aplicación, a todos los efectos, de las revisiones de salarios realizadas de conformidad con lo prevenido en convenio colectivo en el año 1977, siempre que hubiese de tener vigencia la revisión antes del 27 de noviembre de dicho año, en cuya fecha se inició la efectividad del real decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre política salarial y de empleo. Por consiguiente, esos salarios revisados integran la masa salarial bruta de 1977, de conformidad con el artículo segundo de la citada normativa. (Resolución de 10 de mayo de 1977.)

Incidencia de la supresión de organismos de la Organización Sindical, según la ley de 17 de febrero de 1971, respecto de los convenios colectivos sindicales de trabajo.

La Dirección General de Trabajo ha declarado que de conformidad con el artículo 6.º de la ley de Convenios Colectivos Sindicales, tal como ha quedado redactado por el art. 27 del real decreto-ley de 4 de marzo de 1977, dado que los convenios tienen fuerza normativa y obligan, por todo el tiempo de su vigencia, con exclusión de cualquier otro, a los empresarios y trabajadores vinculados por el mismo, carece de toda consecuencia, a este respecto, la supresión de organismos de la antigua Organización Sindical, como consecuencia de la ley de 1.º de abril de 1977, sobre libertad sindical. (Resolución de 13 de mayo de 1978.)

Sobre quiénes están legitimados para la denuncia de convenios colectivos.

Se declara por la Dirección General de Trabajo que, habida cuenta que el Ministerio no ha asumido los cometidos que en el régimen de negociación colectiva estaban atribuidos a la Organización Sindical con arreglo a la ley

38/1973, de 19 de diciembre, es claro que la denuncia de un convenio colectivo, a los efectos del real decreto-ley de Relaciones de Trabajo, de 4 de marzo de 1977, puede hacerlo el órgano de la asociación sindical legal, según la ley de 1.º de abril de 1977, que actúe en el ámbito territorial a que se refiera el convenio. (Resolución de 11 de abril de 1978.)

Se plantea la cuestión relativa a la privación de efectos de la cláusula de revisión salarial contenida en un convenio colectivo.

Se declara por la Dirección General de Trabajo que de conformidad con el real decreto-ley 43/77, de 25 de noviembre, quedan sin efecto para 1978 los incrementos salariales previstos en los convenios cuando excedan de lo que determina el artículo primero del reseñado real decreto-ley. (Resolución de 18 de abril de 1978.)

Sobre determinación del importe de la masa salarial bruta.

Se declara por la Dirección General de Trabajo que, dados los términos en que está redactado el artículo segundo del real decreto-ley 43/77, de 25 de noviembre, en la masa salarial bruta se incluyen las remuneraciones de trabajo de todo el personal, incluso del grupo directivo, comprendido en la ordenanza laboral correspondiente, aunque no esté vinculado al convenio colectivo de empresa o de sector. (Resolución de 26 de abril de 1978.)

Se plantea la cuestión del ámbito al que se aplica un laudo de obligado cumplimiento para las empresas de enseñanza.

Se declara por la Dirección General de Trabajo que el Laudo dictado en expediente de conflicto colectivo, al no haber acuerdo en el convenio colectivo, no afecta al grupo de enseñanzas especializadas, habida cuenta de que dicho grupo no estaba incluido en el convenio colectivo negociado sin acuerdo de las partes. (Resolución de 19 de mayo de 1978.)

Sobre si procede incluir en la masa salarial bruta las cantidades que se facilitan a los tripulantes para adquirir los productos de alimentación en la Ordenanza de la Marina Mercante.

La Dirección General de Trabajo declara que la naturaleza del gasto que ha de hacer el armador, de conformidad con el art. 135 de la Ordenanza del sector, para adquirir los alimentos de consumo de la tripulación, cuyos precios de mercado son ajenos en absoluto a su propia determinación, trae como consecuencia que debe entenderse que el gasto en cuestión no debe incluirse en la masa salarial bruta de 1977 ni de 1978, dado que con arreglo al real decreto-ley 43/77, de 25 de noviembre, la comparación de ambas masas, para aplicar los criterios de «referencia» a que alude la normativa, ha de hacerse en condiciones de «homogeneidad». (Resolución de 12 de junio de 1978.)

RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS

Sobre la cuantía de la masa salarial bruta de 1977, en cuyo año fueron revisados los salarios, en cumplimiento de la cláusula correspondiente del convenio colectivo.

Se declara por la Dirección General de Trabajo que, de conformidad con el artículo primero del real decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre Política Salarial y de Empleo, la masa salarial de 1977 está constituida, en primer término, por las remuneraciones de trabajo del conjunto del año de 1977 y, por tanto, se integra en la aludida masa salarial el incremento habido en el repetido año por la revisión de retribuciones operada por la aplicación del convenio colectivo correspondiente. (Resolución de 30 de junio de 1978.)

Homogeneidad de las masas salariales de 1977 y de 1978 a efectos de la aplicación del real decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

La Dirección General de Trabajo resuelve que para el cálculo del incremento salarial de 1978, en aplicación del real decreto-ley 43/1977, en condiciones de homogeneidad, tal como exige el art. 2.º, 3, de la citada normativa, ha de partirse de la existencia de la misma duración de las jornadas, en cómputo anual, en dichas dos anualidades, efectuando las correcciones pertinentes a dicho objeto, si el número de horas trabajadas en los años 1977 y el que haya de regir en 1978 fuese distinto. (Resolución de 30 de junio de 1978.)

PROCEDIMIENTO DE CONFLICTO COLECTIVO Y HUELGA

Suspensión de procedimiento de conflicto colectivo por haberse ejercitado el derecho de huelga en el curso de la negociación de un convenio colectivo.

La Dirección General de Trabajo acordó la suspensión del procedimiento de conflicto colectivo seguido en una provincia, en base a no haberse producido acuerdo en convenio colectivo; procedimiento que había instado la empresa, fundamentándose la suspensión en lo prevenido en el art. 18, 2, del real decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, en cuyo precepto se dispone que cuando el procedimiento de conflicto colectivo se inicie a instancia de los empresarios y los trabajadores ejerciten el derecho de huelga —cuyo es el caso—, se suspenderá el procedimiento de conflicto archivándose las actuaciones. (Resolución de 7 de junio de 1978.)

ELECCION DE REPRESENTANTES SINDICALES EN LAS EMPRESAS

Se plantea la cuestión de la subsistencia de representantes sindicales en el seno de la empresa anteriores al real decreto 3.149/1977, de 6 de diciembre.

La Dirección General de Trabajo acuerda que de conformidad con el ar-

título 9.º del real decreto 3.149/77, la convocatoria de elecciones de representantes de los trabajadores en el seno de la empresa corresponde a la misma de acuerdo con los sindicatos más representativos o a petición escrita de la mayoría de los trabajadores, y que lo decidido por el delegado de Trabajo en el proceso electoral tiene carácter de decisión arbitral, no recurrible, en base al art. 9.º, 3, de la mencionada normativa. (Resolución de 26 de abril de 1978.)

NORMATIVA LABORAL APLICABLE

Normativa laboral aplicable al personal que presta sus servicios en las salas de bingo.

Se acuerda que, en principio, les es aplicable la Reglamentación de Trabajo en locales de espectáculos y deportes, salvo que la sala esté ubicada en un establecimiento regido por la Ordenanza Laboral de Hostelería, en cuyo supuesto regiría la Ordenanza Laboral de este sector, de 28 de febrero de 1974. (Resolución de 30 de junio de 1978.)

Sobre la aplicación de la normativa laboral a una empresa que realiza, mediante contrata, el servicio de limpieza en otra sola empresa.

Se revoca por la Dirección General de Trabajo lo acordado por la Delegación Provincial, que al amparo del decreto de 3 de abril de 1971 había declarado aplicable la Ordenanza Laboral de Empresas de Limpieza Pública, en base a que sus operaciones las realizaba en instalaciones industriales y en amplios espacios libres de la misma empresa; y establece el centro directivo que la actividad de la empresa en cuestión es ajena a la actividad específica de la otra empresa en la que actúa, y que, por otra parte, no es de limpieza pública, sino propia de dicho servicio de limpieza en edificios y locales, siendo, por tanto, de aplicación la Ordenanza de trabajo de dicho sector de limpieza de edificios y locales, aprobada por orden de 15 de febrero de 1975, sin perjuicio de las condiciones más favorables que afecten a determinados trabajadores. (Resolución de 19 de mayo de 1978.)

Normativa aplicable a una empresa que monta, acaba y embala juguetes de plástico.

Se confirma por la Dirección General de Trabajo lo acordado por la Delegación provincial, al amparo del decreto de 3 de abril de 1971, en el sentido de serle aplicable la Ordenanza laboral de la industria química, y el convenio de la agrupación provincial de la industria transformadora de plásticos, en vez de las normas de actividades no reglamentadas, de 31 de diciembre de 1945. (Resolución de 7 de junio de 1978.)

RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS

Régimen de condiciones de trabajo del personal que presta servicio en plataformas petrolíferas.

Dado que las plataformas petrolíferas están en el mar, es de aplicación, a los efectos de la determinación de la normativa laboral, la legislación del lugar de la ejecución del contrato, si bien en el caso de que, tal como se plantea, los trabajadores hayan sido contratados en España por empresario español que estuviese asociado con el empresario extranjero titular de la plataforma, sería aplicable la normativa española. (Resolución de 30 de junio de 1978.)

Se plantea la cuestión referente a la Ordenanza laboral aplicable a una empresa de distribución y venta de yoghourt.

Se declara de aplicación la Ordenanza de Comercio de 24 de julio de 1971 y el convenio colectivo de la provincia para el sector de alimentación. (Resolución de 30 de junio de 1978.)

CLASIFICACION PROFESIONAL DE TRABAJADORES

Clasificación profesional en categoría intermedia de las especificadas para el grupo profesional administrativo en una reglamentación laboral.

La Dirección General de Trabajo dejó sin efecto lo acordado por la Delegación provincial, que había asignado a un empleado categoría intermedia entre la que ostentaba y la de jefe administrativo de segunda, declarando que es precisamente dicha categoría de jefe administrativo de segunda la correcta, con arreglo a lo que previene la orden de 29 de diciembre de 1945, toda vez que no es al empresario a quien corresponde la fijación de estas categorías intermedias, y que ha de estarse, por tanto, a las determinadas en reglamentación, ordenanza laboral o convenio colectivo, o en último término en reglamento de régimen interior. (Resolución de 10 de mayo de 1978.)

Se plantea la cuestión de si es aplicable como categoría profesional la de auxiliar administrativo de dieciocho-veinte años en una empresa siderometalúrgica.

La Dirección General de Trabajo confirma lo acordado por la Delegación provincial sobre el reconocimiento de la categoría de auxiliar administrativo reseñada, respecto de los aspirantes de diecisiete años ingresados en la empresa con anterioridad a marzo de 1977, en base a la norma establecida en expediente de convenio colectivo. (Resolución de 17 de mayo de 1978.)

Clasificación profesional de almacenero en la industria siderometalúrgica.

La Dirección General de Trabajo confirmó el acuerdo de la Delegación provincial asignando la categoría de almacenero, con arreglo a la Ordenanza

laboral de la siderometalurgia de 29 de julio de 1970, en vez de la de especialista, a un trabajador que, si bien realizaba su cometido en la sección de embarque, las funciones de su cargo se correspondían con las que están atribuidas a los almaceneros en la normativa laboral del sector. (Resolución de 6 de junio de 1978.)

Clasificación de trabajadores como «profesionales de la industria» y no de «actividades complementarias» en el sector químico.

La Dirección General de Trabajo, de conformidad con la orden de 29 de diciembre de 1945, confirmó lo acordado por la Delegación provincial, incluyendo a los trabajadores afectados en el grupo de «profesionales de la industria», dentro de la Ordenanza laboral de la industria química, y no en el grupo de «actividades complementarias», habida cuenta que de lo actuado se desprende que las funciones realizadas por los interesados se corresponden a la fase final del proceso de la industria, por su propia índole, y no al de actividades que tengan carácter complementario del proceso industrial. (Resolución de 7 de junio de 1978.)

RESPETO A LAS CONDICIONES MAS FAVORABLES

Sobre condiciones más favorables respecto de las establecidas por la Ordenanza para los centros de asistencia y de atención de deficientes mentales y minusválidos físicos.

Se declara por la Dirección General de Trabajo que habrán de respetarse, a título personal, y por todo el tiempo de su vigencia, las condiciones más favorables para los trabajadores afectados contenidas en el convenio colectivo nacional para los centros de enseñanza, respecto de lo determinado en la Ordenanza laboral de los centros de asistencia de los deficientes mentales, de 18 de junio de 1977. (Resolución de 22 de junio de 1978.)

CONTRATOS DE TRABAJO TEMPORALES

Pase de trabajadores contratados por dos años, en la construcción, a trabajadores fijos de plantilla.

La Dirección General de Trabajo ha declarado que los trabajadores contratados temporalmente, por plazo máximo de dos años, según el art. 4.º del real decreto 2.380/1977, de 9 de diciembre, pasan, transcurrido dicho plazo, en la construcción, a fijos de plantilla, en base al art. 43, e), de la Ordenanza laboral de 28 de agosto de 1970. (Resolución de 12 de mayo de 1978.)

REGIMEN DE ANTIGÜEDAD DE TRABAJADORES FIJOS EN LA AGRICULTURA

Antigüedad de los trabajadores fijos en la agricultura, a efectos económicos.

Se ha declarado que, a efectos económicos, se conceptúan trabajadores fijos en la agricultura, en base a la Ordenanza laboral de 2 de octubre de 1969, que ha sido sustituida por la de 1.º de julio de 1975, los que al publicarse la Ordenanza de 1969, según su art. 19, llevasen más de dos años ininterrumpidos al servicio de la misma empresa, y desde la entrada en vigor de la propia Ordenanza de trabajo de 1969, a medida que cumplan tres años de servicios ininterrumpidos. (Resolución de 16 de mayo de 1978.)

JORNADA, TURNOS DE TRABAJO Y DESCANSOS

Se plantea la cuestión relativa a la jornada intensiva estival del personal técnico, administrativo y subalterno en la industria siderometalúrgica.

La Dirección General de Trabajo desestima el recurso planteado por los trabajadores y confirma la acordado por la Delegación provincial en el sentido de que la jornada intensiva de verano en la industria siderometalúrgica fue suprimida por la orden de 20 de julio de 1974, que modificó la Ordenanza laboral del sector, de 29 de julio de 1970. (Resolución de 18 de abril de 1978.)

Sobre el régimen de trabajo continuo en una fábrica del sector siderometalúrgico.

En base a las circunstancias objetivas concurrentes, y que de la información practicada puede poner en riesgo la propia eficiencia de la fábrica, la infrautilización de la maquinaria e instalaciones de la misma, la Dirección General de Trabajo autorizó con carácter excepcional y por tiempo limitado el régimen de trabajo continuo en la factoría en cuestión, de conformidad con lo prevenido en el art. 17 del Reglamento de la ley de descanso dominical, aprobado por decreto de 25 de enero de 1941, disponiendo la presentación por la empresa en la Delegación Provincial de Trabajo los turnos de personal y los horarios correspondientes. (Resolución de 3 de mayo de 1978.)

Trabajo los fines de semana en establecimientos de hostelería.

La Dirección General de Trabajo declara correcta la contratación de trabajadores «extra» en hostelería los días fines de semana, de conformidad con la Ordenanza de 28 de febrero de 1974, y estima que este régimen no se opone a la conceptualización de los trabajadores fijos discontinuos, a que se contrae el artículo 16 de la ley 16/76, de Relaciones Laborales, que afecta a industrias

de carácter predominantemente cíclico. (Resolución de 8 de mayo de 1977.)

Régimen de trabajo a turnos, incluido el período nocturno, de personal femenino.

Por razones de necesidad de carácter organizativo de la empresa, la Dirección General de Trabajo autorizó el trabajo a turno, incluido el período nocturno de personal femenino, por estimar que el real decreto-ley de 15 de agosto de 1927, y su reglamento de 6 de septiembre del propio año sobre descanso nocturno de la mujer, ha quedado modificado por el artículo 24 de la ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales. (Resolución de 10 de mayo de 1978.)

Sobre el régimen de descansos de los empleados de fincas urbanas.

Se acuerda por la Dirección General de Trabajo que el régimen de servicios de los empleados de fincas urbanas con casa-habitación es el establecido en el art. 26 de la Ordenanza laboral de 13 de marzo de 1974, mientras no se proceda a la refundición de las disposiciones legales de carácter laboral, a que se contrae la disposición final segunda de la ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales. (Resolución de 28 de junio de 1978.)

Jornada de trabajo en las expendedurías autónomas de pan.

Con independencia del régimen del horario que fija el Ministerio de Comercio, con arreglo al decreto 3/1976, de 3 de enero, la jornada de trabajo está afectada por el artículo 23 de la ley 16/1976, de Relaciones Laborales, y los descansos, por el artículo 25 de la propia ley; si bien, a efectos del descanso semanal de día y medio, rige el decreto 860/1976, de 23 de abril, según el cual está permitido en el comercio que el medio día semanal aludido independiente del domingo pueda disfrutarse a base de un día completo cada dos semanas. (Resolución de 30 de junio de 1978.)

HORARIOS DE TRABAJO

Sobre horario de trabajo en una empresa de piensos compuestos.

Se estima por la Dirección General de Trabajo el recurso de la empresa, con revocación del acuerdo de la Delegación provincial, que había denegado la autorización de un horario de trabajo, habida cuenta que dicho horario es de libre determinación de la empresa por sus propias necesidades organizativas, siempre que estén a salvo los derechos de los trabajadores, cuyo es el caso, tal como se establecen en los artículos 22, 23 y 24 de la ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales. (Resolución de 25 de abril de 1978.)

RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS

Se plantea una cuestión de horario de trabajo en una empresa de bebidas refrescantes.

Por la Dirección General de Trabajo se desestima el recurso del comité de empresa contra el calendario aprobado por la Delegación provincial, habida cuenta lo que determina el art. 23, 1, de la ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, que permite el cómputo superior a la semana, a los efectos del régimen de las 44 horas semanales, norma concretada, además, en el artículo 18 de la Ordenanza de trabajo del sector, de 18 de mayo de 1977. (Resolución de 23 de junio de 1978.)

Sobre implantación de un nuevo horario de trabajo en una empresa de transportes por carretera.

La Dirección General de Trabajo, al amparo del artículo 24, 3, de la ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, estima el recurso de los trabajadores contra el acuerdo de la Delegación Provincial en cuanto que el horario fijado entrañaba, entre otros extremos, la necesidad de realizar una hora extraordinaria a la semana. Ello sin perjuicio de la facultad que tiene la empresa de instar la modificación de las condiciones de trabajo en base al decreto 3.090/72, de 2 de noviembre, sobre política de empleo y a las demás disposiciones concordantes. (Resolución de 29 de junio de 1978.)

SALARIO BASE PARA EL PAGO DE HORAS EXTRAORDINARIAS

Se plantea la cuestión relativa al salario base a los efectos de la aplicación del recargo por horas extraordinarias.

La Dirección General de Trabajo revoca un acuerdo de la Delegación de Trabajo de la provincia correspondiente en el sentido de que a los efectos del artículo 23, 4, de la ley 16/1976 de Relaciones Laborales, el salario correspondiente a la «hora ordinaria» sobre la que gira el recargo mínimo de 50 por 100 para el pago de las horas extraordinarias, es el que resulta de la aplicación del artículo 6.º del decreto 2.380/1973, de 17 de agosto, sobre ordenación del salario y del artículo 6.º también de la orden para la ejecución de dicho decreto de 22 de noviembre de 1973. (Resolución de 30 de junio de 1978.)

CUESTIONES RELATIVAS AL TRASLADO DE CENTROS LABORALES

Sobre autorización para el traslado de trabajadores a consecuencia del desahucio impuesto a la empresa respecto de su anterior centro laboral.

Se estima recurso interpuesto por una empresa, revocando la Dirección Ge-

neral de Trabajo lo acordado por la Delegación Provincial, y en su virtud de conformidad con lo prevenido en el decreto de 2 de noviembre de 1972, se autoriza al empresario a trasladar al nuevo centro de trabajo, que radica en otra provincia a seis trabajadores que no han aceptado la resolución de sus contratos con la correspondiente indemnización. (Resolución de 20 de abril de 1978.)

Sobre la indemnización por el mayor tiempo invertido por los trabajadores en la ida y regreso al centro laboral como consecuencia del traslado de dicho Centro.

La Dirección General de Trabajo declara que el traslado del Centro de trabajo sólo da derecho a los reclamantes al percibo a prorrata de su salario del «tiempo invertido» en los desplazamientos hasta y desde el centro de trabajo cuando requiera, por lo menos, un tiempo de media hora, de conformidad con lo que establece a este respecto el artículo 6.º, *d*), de la orden de 10 de febrero de 1958, que regula el Plus de Distancia. (Resolución de 22 de junio de 1978.)

CONSTITUCION DE COMITES DE SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO

Constitución del Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo en una empresa de transporte por carretera.

Se resuelve por la Dirección General de Trabajo que salvo lo que pueda hallarse establecido por Convenio colectivo, a las empresas de transporte por carretera, a efectos de la constitución y funciones de los Comités de Seguridad e Higiene del Trabajo, les son aplicables las normas de la ordenanza general de seguridad e higiene de 9 de marzo de 1971, el decreto de 11 de marzo del propio año y la orden de 21 de septiembre de 1944. (Resolución de 8 de mayo de 1978.)

VÍCTOR FERNÁNDEZ GONZÁLEZ