

## RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS. MINISTERIO DE TRABAJO

### CONVENIOS COLECTIVOS

#### *Efectos de los convenios de eficacia limitada*

Recaída sentencia en procedimiento de conflicto colectivo en la que se señala la eficacia limitada de un determinado convenio se solicita de la Dirección General de Trabajo pronunciamiento sobre una serie de cuestiones derivadas de su puesta en práctica.

Se señala en primer lugar cómo dicho convenio obliga a las empresas afiliadas a las organizaciones empresariales que lo negociaron y suscribieron y a los trabajadores de dichas empresas representados por los sindicatos que suscribieron tal convenio; por esta razón será precisa la concurrencia en un ámbito empresarial concreto de los requisitos señalados por ambas partes para que tenga eficacia en tal ámbito, no siendo, por tanto, suficiente la vinculación de sólo una de las partes (trabajadores o empresa) a las organizaciones firmantes del convenio.

En cuanto a la consideración como empresario a efectos de establecer la legitimación para la negociación colectiva deben entenderse como tales aquellos que tengan trabajadores a su servicio, tal y como se desprende del artículo 87.3 del Estatuto, en la nueva redacción derivada de la Ley 32/84, de 2 de agosto (28 de junio de 1983).

#### *Tramitación*

Recibido un convenio en la Dirección General de Trabajo se señala a su comisión negociadora cómo los plazos para proceder a su registro de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores sólo empezarán a contarse cuando se subsanen una serie de defectos en la documentación remitida; significadamente se

señala la necesidad de determinar las partes que integran la comisión negociadora, con específica referencia a si se trata de delegados de personal, miembros del comité de empresa, etc. (24 de junio de 1985).

### *Impugnación*

Se plantea ante la Dirección General de Trabajo la impugnación, por conculcar la legalidad, de determinados aspectos de un convenio colectivo.

La Dirección General de Trabajo señala cómo el referido convenio colectivo fue ya examinado por la Autoridad laboral, quien entendió que su contenido no conculcaba la legalidad vigente, procediendo, por tanto, a su registro y publicación.

La Dirección General de Trabajo señala que esta facultad discrecional de la Autoridad laboral de poner en marcha los mecanismos previstos no priva a los interesados su derecho a impugnar el convenio, que no la decisión de la Autoridad laboral, ante la Magistratura de Trabajo (Consulta de 27 de junio de 1985).

### *Tramitación de los convenios colectivos extraestatutarios*

Recibido en la Dirección General de Trabajo un convenio colectivo se observa que el mismo no reúne los requisitos de legitimación de la representación de los trabajadores según lo dispuesto en el párrafo primero del artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores. Ante esta situación la Dirección General de Trabajo señala la improcedencia de proceder a la inscripción de dicho convenio en el Registro de Convenios Colectivos, si bien como pacto, se dispone su depósito en la Subdirección de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la propia Dirección General de Trabajo, de acuerdo con el artículo 1.º, 1, c), del Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre (26 de junio de 1985).

### *Tramitación de los convenios colectivos extraestatutarios*

Remitido para su registro en la Dirección General de Trabajo un determinado convenio colectivo la Autoridad laboral observa que tal convenio no fue suscrito, por parte de los trabajadores ni por delegados de personal, ni por miembros de comités de empresa, ni por representantes de carácter sindical.

Ante esta situación el convenio no tiene el carácter de estatutario y, por tanto, no puede procederse a su inscripción en el Registro de Convenios, si bien se ordena su depósito en la Subdirección General de Mediación, Arbitraje y Conciliación (13 de junio de 1985).

## JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS

### *Modalidades de disfrute del descanso de quince minutos en jornadas continuadas*

Una empresa solicita autorización de la Dirección General de Trabajo para que el descanso de quince minutos en jornadas continuadas no se sume al horario establecido, para evitar así un incremento en el tiempo de permanencia en los puestos de trabajo.

La Dirección General de Trabajo recuerda como de acuerdo con el artículo 4.º, 2, del Real Decreto 2001/83, de 28 de julio, el referenciado período de descanso en jornadas continuadas se ajustará a las modalidades que las partes acuerden, tanto en lo que se refieren a la consideración o no como tiempo efectivo de trabajo, como en los demás condicionantes propios del tema; por esta razón no se precisa autorización administrativa para aplicar una fórmula como la que se solicita, sino que será mediante pacto, reflejado posteriormente en el correspondiente calendario laboral, como podrá ponerse en práctica tal medida, sin perjuicio del preceptivo visado de la Autoridad laboral (Consulta de 19 de junio de 1985).

### *Concepto de trabajo efectivo y sus posibles ampliaciones*

En trámite de consulta se plantea ante la Dirección General de Trabajo la aplicación de la normativa de Real Decreto 2001/83 al personal auxiliar de actividades artísticas teatrales.

A este respecto se señala en primer lugar cómo la referencia a la noción de trabajo efectivo es la que debe tomarse en todo caso para establecer la jornada máxima de trabajo, entendiendo por trabajo efectivo aquél en que se da presencia del trabajador en el centro poniéndose a disposición del empresario.

Por su parte, los servicios del personal auxiliar de actividades teatrales se proyectan en dos aspectos de dicha actividad, como son la preparación de las representaciones cara al público y el desarrollo de las mismas, teniendo a su vez dichas actividades modulaciones especiales según que se trate de las representaciones a lo largo de la temporada en un teatro estable o las giras por localidades distintas.

Ante esta situación la Dirección General de Trabajo recuerda en primer lugar la posibilidad de aplicar los mecanismos de flexibilización de la ordenación del tiempo de trabajo más usuales, como son la jornada anual distribuida irregularmente o la compensación de las horas extraordinarias con tiempos de descanso; asimismo, hay que tener en cuenta la posibilidad de prolongar, sin el carácter

de horas extraordinarias (excepto en lo retributivo) el trabajo de los operarios cuya acción pone en marcha o cierra el de los demás.

De acuerdo con todo ello la Dirección General de Trabajo señala que, al ser únicamente aplicable la ampliación de jornada por tiempos de presencia en la actividad de transporte, solamente en el supuesto de que se trate de giras podría aplicarse al personal auxiliar de la actividad teatral el sistema de trabajo descrito para los operarios que ponen en marcha o cierran el trabajo de los demás, ya que en lo referente a los trabajos de preparación previos al estreno de la obra, por la íntima conexión funcional y coetaneidad temporal que se da entre el trabajo de este personal y el de los artistas, no cabría entender aplicable esta separación entre trabajos preparatorios y trabajos que podíamos denominar directamente productivos (Consulta de 20 de junio de 1985).

#### *Control de las horas extraordinarias*

En trámite de consulta se plantea ante la Dirección General de Trabajo la vigencia del artículo 34.3 de la Reglamentación Nacional de la Banca Privada, que establecía la obligatoriedad de las empresas de comunicar a la Inspección de Trabajo con antelación los días, horas, dependencias y empleados que hayan de realizar horas extraordinarias.

La Dirección General de Trabajo señala cómo de acuerdo con la disposición transitoria segunda del Estatuto de los Trabajadores habría que considerar el artículo señalado de la Reglamentación sustituida por el correspondiente artículo del convenio colectivo para la Banca Privada, en el que nada se dice respecto a tal obligación de comunicación a la Inspección de Trabajo; asimismo hay que tener en cuenta la regulación diferente a la de la Reglamentación que se contiene tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en el capítulo primero del título cuarto del Real Decreto 2001/83, entre cuyos mecanismos de control no se incluye el indicado de comunicación a la Inspección (Consulta de 27 de junio de 1985).

## CONDICIONES DE TRABAJO

#### *Movilidad geográfica de los miembros electivos de las Corporaciones Locales*

Se plantea ante la Dirección General de Trabajo, en trámite de consulta, el régimen de garantías de inamovilidad y permanencia de los miembros electivos de las Corporaciones Locales. La Dirección General de Trabajo señala en primer lugar que por venir expresado dicho régimen en el artículo 74.3 de la Ley de

Bases de Régimen Local debería ser más bien la Dirección General de Administración Local del Ministerio de Administración Territorial quien evacue esta consulta, sin perjuicio de que se exprese el criterio al respecto del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Teniendo en cuenta que la finalidad del precepto es, claramente, permitir el desarrollo de las funciones de representación local, en el supuesto que se plantea, referido a un trabajador de empresa con centros móviles, tal finalidad podría cumplirse si los desplazamientos propios de la actividad del trabajador estuviesen limitados a un entorno que le permitiese mantener la vinculación con la Corporación mediante la asistencia a Plenos o actividades similares (Consulta de 20 de junio de 1985).

## HORAS EXTRAORDINARIAS

### *Valoración de las infracciones sobre límites de horas extraordinarias*

En un expediente sancionador se rebaja la propuesta de sanción efectuada por la Inspección de Trabajo como consecuencia de la comprobación de la realización de horas extraordinarias en una empresa por encima de los límites del Estatuto de los Trabajadores.

En el acuerdo sancionador se señala cómo el procedimiento utilizado por el inspector para determinar la cuantía de la sanción, multiplicando el importe de una sola infracción por el número de trabajadores que se consideran afectados no es correcto, ya que siendo el hecho sancionado la infracción de un precepto de tipo general, aunque necesitado de aplicación singular a cada trabajador, se trata de una infracción genérica y genéricamente cometida por la empresa al no dar aplicación a tal precepto; por ello la inaplicación del precepto por la empresa constituye una única infracción de éste en su conjunto, que no puede interpretarse en relación con cada trabajador afectado (Resolución de 26 de junio de 1985).

FRANCISCO GONZÁLEZ DE LENA

