

# *Jurisprudencia social*

## RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS. MINISTERIO DE TRABAJO

### REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

#### *Competencias*

En trámite de consulta la Dirección General de Trabajo señala su criterio sobre dos cuestiones relativas a la convocatoria de exámenes en el ámbito de la banca privada.

En primer lugar la Autoridad laboral señala que al declararse vigente por el Convenio Colectivo del Sector el artículo 17 de la Reglamentación Nacional para la Banca Privada de 1950, la empresa estará obligada a dar a conocer las plantillas para comprobar la realidad de las plazas convocadas. Por lo que se refiere a la posibilidad de participación de los representantes de los trabajadores en los tribunales de exámenes confeccionando las preguntas del programa, se les señala que, ante la falta de mención expresa tanto en la Reglamentación como en el Convenio Colectivo a dicha competencia, hay que entender que la participación de los representantes de los trabajadores se llevará a cabo exclusivamente a través de su integración en el correspondiente tribunal (6 de septiembre de 1985).

#### *Legitimación para incoar procedimientos administrativos*

Se plantea recurso de alzada ante la Dirección General de Trabajo por varios miembros de un comité de empresa. Dicho centro directivo señala que los tres miembros del comité de empresa que plantearon el recurso, aunque lo hicieron en su calidad de tales no acreditaron contar con una delegación para ello por parte del comité, ni tampoco que dicho órgano representativo hubiese adoptado la correspondiente decisión de interposición de recurso, razón por la cual carecen de la legitimación necesaria para ejercitar dicha acción, siendo, por tanto, improcedente la admisión del recurso de alzada (Resolución de 12 de septiembre de 1985).

## CONTRATO DE TRABAJO

### *Duración de los contratos fijos de obra en la construcción*

Se plantea en trámite de consulta ante la Dirección General de Trabajo la vigencia del artículo 43 b) de la Ordenanza de Trabajo para la Construcción. Dicho artículo prevé la posibilidad de que el personal fijo de obra que preste sus servicios habitualmente a una misma empresa y en distintos centros de trabajo durante dos años consecutivos pase a tener la condición de fijo de plantilla; esto supone admitir la posibilidad de que, hasta que transcurra el plazo de dos años, pueda tener la consideración de fijo de obra el personal que preste sus servicios en diversos centros de trabajo en una misma empresa; esta idea es admitida por la jurisprudencia del Tribunal Central de Trabajo posterior al Estatuto de los Trabajadores, y supone que el período de dos años actúa como elemento de delimitación de la contratación de duración determinada y la indefinida, ya que el efecto de conversión en contratos indefinidos solamente se prevé para los fijos de obra que presten servicios en distintos centros de trabajo, y no en uno solo.

La Dirección General de Trabajo señala como, al no haberse modificado la redacción del Estatuto de los Trabajadores en lo referente a definir el contrato de obra o servicio determinado, podría entenderse que la jurisprudencia ha admitido la vigencia de la modalidad contractual del fijo de obra que preste servicios en varios centros de trabajo por un período inferior a dos años; sin embargo, la Autoridad laboral advierte cómo la publicación del Real Decreto 2104/84, de 21 de noviembre, como norma reglamento de la nueva redacción del Estatuto de los Trabajadores ha supuesto matizar con mayor intensidad las notas de autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa respecto de las obras o servicios determinados que son objeto de este contrato, lo que hace que tenga que ser la jurisprudencia que interprete esta norma reglamentaria la que en definitiva pueda solventar la cuestión planteada (9 de septiembre de 1985).

## JORNADA Y DESCANSOS

### *Calendarios laborales*

Una Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social deniega el visado de un calendario laboral por entender que en el mismo se hace referencia a determinados horarios específicos para categorías directivas, pero sin determinar claramente el contenido de las mismas. La Dirección General de Trabajo en vía de recurso de alzada señala que, sin entrar en un juicio sobre la legalidad de cláusulas

las especiales en materia de horarios en los contratos de trabajo de cierto personal directivo, el cumplimiento del artículo 4.º, 3, del Real Decreto 2001/83 implica la determinación del horario cuyo visado se pretende, por lo que, si se incluye en dicho calendario estos horarios especiales debe ser con la concreción suficiente que justifica su propia existencia y tramitación (Resolución de 9 de septiembre de 1985).

#### *Visado de calendarios laborales*

En vía de recurso de alzada contra la resolución de una Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social en materia de visado de calendarios laborales, se plantea en primer lugar la competencia jurisdiccional para resolver esta cuestión, al tratarse de una cuestión interpretativa de la correspondiente cláusula del convenio en materia de jornada; en este punto la Dirección General de Trabajo entiende que, dada la expresión clara del convenio colectivo al fijar una jornada semanal de treinta y nueve horas de trabajo efectivo, la cuestión debatida no es la interpretación del convenio, sino la aplicación del mismo por medio del horario de trabajo propuesto por la empresa, horario éste para cuyo visado es competente la Autoridad laboral (Resolución de 11 de septiembre de 1985).

## CONFLICTOS COLECTIVOS

#### *Tramitación administrativa*

Planteado procedimiento de conflicto colectivo ante una Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, dicha Autoridad dicta resolución no admitiendo a trámite el conflicto colectivo por entender que las cuestiones planteadas son individuales y plurales, pero no colectivas.

En vía de recurso de alzada la Dirección General de Trabajo señala en primer lugar como la Administración laboral es competente para pronunciarse sobre la procedencia o no de la tramitación como conflicto colectivo de las cuestiones que le son sometidas. En segundo lugar, la Dirección General de Trabajo distingue determinados aspectos planteados en el expediente, referidos a la aplicabilidad de unos acuerdos generales a un ámbito empresarial concreto, que se entiende que tienen un carácter colectivo, al afectar al interés general de los trabajadores de dicha empresa, mientras que los aspectos de ejecución concreta de tales acuerdos y su materialización en forma de diferencias salariales son cuestiones de carácter individual, que deben solventarse mediante la correspondiente reclamación al margen de la vía de conflicto. De acuerdo con tales criterios la Dirección General estima en parte el recurso señalando la procedencia

de admisión a trámite del conflicto en lo referente a la aplicación de los referenciados acuerdos generales al concreto ámbito empresarial (Resolución de 30 de octubre de 1985).

## TRASLADOS Y DESPLAZAMIENTOS

### *Desplazamientos al extranjero*

En vía de consulta la Dirección General de Trabajo señala que la normativa reguladora de los desplazamientos, contenida en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, no establece limitación en cuanto a lugar de destino del desplazamiento, por lo que no puede entenderse que tal facultad empresarial de desplazamiento sólo pueda ejercerse respecto del territorio nacional (11 de octubre de 1985).

## CONVENIOS COLECTIVOS

### *Tramitación de los convenios colectivos extraestatutarios*

Se remite a la Dirección General de Trabajo el acuerdo de revisión de un determinado convenio colectivo que en su día no fue objeto de registro, sino de depósito ante el antiguo IMAC.

Ante ello la Dirección General de Trabajo señala la improcedencia de la tramitación y publicación de la revisión salarial pactada de acuerdo con la normativa reguladora de los convenios colectivos, y ello sin perjuicio de su depósito en la actual Subdirección General de Mediación, Arbitraje y Conciliación (30 de octubre de 1985).

Se solicita de la Dirección General de Trabajo el que no se proceda al registro de un determinado convenio colectivo.

La Autoridad laboral señala que dicho convenio colectivo fue examinado en su día por dicha Autoridad y, por entender que el mismo carecía de validez para ser tramitado según el título III del Estatuto de los Trabajadores, se procedió a su depósito como pacto colectivo en el Servicio correspondiente de la Subdirección General de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la propia Dirección General de Trabajo (7 de noviembre de 1985).

### *Denuncia de convenios colectivos extraestatutarios*

Se remite a la Dirección General de Trabajo un escrito de denuncia de un convenio colectivo que no fue en su día objeto del trámite de registro, sino del de depósito ante el antiguo IMAC. La Dirección General de Trabajo señala como el carácter de pacto colectivo, no acogido al Estatuto de los Trabajadores, de dicho convenio determina que al mismo no le sea aplicable el régimen de denuncia o prórroga que corresponde a los convenios colectivos celebrados de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, razón por la cual no resulta procedente dar a la denuncia el trámite previsto en la normativa reguladora de los convenios colectivos (18 de noviembre de 1985).

### *Promoción*

Se remite a la Dirección General de Trabajo por un sindicato un escrito relativo al inicio de negociaciones para la firma de un convenio colectivo. La Dirección General de Trabajo señala como, de acuerdo con el artículo 89.1 del Estatuto de los Trabajadores, el escrito de promoción de la negociación debe comunicarse a la otra parte inicialmente, y no a la Autoridad laboral, ya que lo que debe remitirse a la misma es una copia de la comunicación que a la otra parte se dirija (18 de noviembre de 1985).

### *Impugnación*

Se plantea ante la Dirección General de Trabajo la solicitud de iniciación del procedimiento de oficio ante la jurisdicción laboral para declarar la nulidad de un convenio colectivo.

La Dirección General de Trabajo señala en primer lugar como en su día entendió que dicho convenio no conculcaba la legislación vigente, por lo que se procedió a su registro y publicación.

Por esta razón la Dirección General de Trabajo no está facultada para iniciar la vía de oficio ante la jurisdicción laboral, si bien sería válida la impugnación de la validez del convenio directamente por los interesados ante la jurisdicción laboral (19 de noviembre de 1985).

Se solicita de la Dirección General de Trabajo la declaración de ilegalidad de un determinado convenio colectivo, así como que se tenga por interpuesto el correspondiente conflicto colectivo al respecto.

Sobre la última afirmación relativa a la tramitación del conflicto colectivo, la Dirección General de Trabajo señala la necesidad de que el mismo se formalice

siguiendo las normas procedimentales del Real Decreto 17/77, de 4 de marzo. Por lo que se refiere a la presunta ilegalidad del convenio colectivo, vinculada a la falta de adopción de acuerdos válidos en la comisión negociadora, la Dirección General de Trabajo señala como de la documentación remitida con el convenio en el trámite de registro se deduce que de las cuatro organizaciones sindicales presentes en la comisión negociadora habían ratificado el convenio tres de ellas, por lo que había que entender que se cumplía el régimen de mayorías previsto en el Estatuto de los Trabajadores (19 de noviembre de 1985).

### *Comisión paritaria*

En vía de consulta se plantean ante la Dirección General de Trabajo los criterios para la composición de la comisión paritaria de un determinado convenio colectivo, que no fue suscrito por la totalidad de las organizaciones sindicales presentes en el correspondiente comité intercentros.

La Dirección General de Trabajo recuerda el criterio de la Sentencia 73/84, de 27 de junio, del Tribunal Constitucional, en el sentido de que las actuaciones internas al convenio, destinadas a actualizar la voluntad expresada en él, corresponden a las partes firmantes, mientras que si se pretenden modificar las condiciones pactadas inicialmente tendrán derecho a participar todos los sujetos con derecho a formar parte de la comisión negociadora, de acuerdo con la normativa del Estatuto de los Trabajadores.

A la vista de las facultades atribuidas por el convenio a la comisión paritaria, centradas en la interpretación, vigilancia, conciliación y arbitraje, se trataría de un supuesto de administración del convenio, por lo que, al atribuirse al comité intercentros la facultad de designar los miembros de la comisión paritaria, tal órgano de representación se encuentra en libertad para incluir o no a los sindicatos no firmantes del convenio entre los componentes de la comisión de referencia (19 de noviembre de 1985).

FRANCISCO GONZÁLEZ DE LENA