

Referencia del concurso: 57/05.

Cuerpo al que pertenece la plaza: Catedrático de Universidad.

Area de conocimiento: Biblioteconomía y Documentación.

Departamento al que está adscrita: Informática.

Clase de convocatoria: Concurso.

Número de plazas: Una.

Actividades a realizar por quien obtenga la plaza: Docencia en Técnicas avanzadas de recuperación documental.

Badajoz, 2 de noviembre de 1998.

El Rector,
CESAR CHAPARRO GOMEZ

III. Otras Resoluciones

CONSEJERIA DE PRESIDENCIA Y TRABAJO

RESOLUCION de 6 de noviembre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se determina la inscripción en el Registro y publicación del texto de la interpretación de la Comisión Paritaria, de los arts. 53 y 56 del Convenio Colectivo de Trabajo «Hostelería Puerta de Palmas, S.L.» (Expte.: n.º 29/98), de la provincia de Badajoz.

VISTO: El texto de la interpretación de la Comisión Paritaria, de los arts. 53 y 56 del Convenio Colectivo de Trabajo de «Hostelería Puerta de Palmas, S.L.», de ámbito local, de Empresa, suscrito el 27-10-98, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 29-3-95); el art. 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (B.O.E. 6-6-81), Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. 17 de mayo); Decreto del Presidente 14/1995, de 2 de mayo, por el que se asignan a la Consejería de Presidencia y Trabajo funciones y servicios en materia de ejecución de la legislación laboral (D.O.E. 9-5-95); Decreto 76/1995, de 31 de julio (D.O.E. 3-8-95) por la que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia y Trabajo y art. 3, apartado 2.a) del Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de la Consejería de Presidencia y Trabajo de la Junta de Extremadura sobre la distribución de competencias en materia laboral; Decreto 22/1996 (D.O.E. 27-2-96), la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Presidencia y Trabajo de la Junta

de Extremadura, y por Delegación la Dirección General de la Función Pública

A C U E R D A

PRIMERO: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Consejería de Presidencia y Trabajo, con el número 29/98, código informático 0600742, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su publicación en el «Diario Oficial de Extremadura» y en el «Boletín Oficial de la Provincia» de Badajoz del texto del Convenio que figura como Anexo de esta Resolución.

Mérida, 6 de noviembre de 1998.

El Director General de Trabajo,
LUIS FELIPE REVELLO GOMEZ

A N E X O

En Badajoz, a 26 de octubre de 1998.

La Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa «Hostelería Puerta de Palmas, S.L.» ha procedido a las siguientes

INTERPRETACIONES

D. Juan Martínez Pascasio, como representante de la empresa Hostelería Puerta de Palmas, S.L., y D. Pablo Roperó Carmona, como miembro del Comité de Empresa designado por el mismo para representarle ante dicha Comisión Paritaria, habiendo visto las preguntas de aclaración e interpretación presentadas por la trabajadora D.ª Elvira Franco Medina, y

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.—Con fecha 23 de octubre de 1998, tuvo entrada en la empresa escrito de D.^a Elvira Franco Medina pidiendo aclaración e interpretación de ciertos artículos del Convenio Colectivo de Trabajo, procediendo la empresa a dar traslado del mismo a la Comisión Paritaria del Convenio.

SEGUNDO.—Se acuerda por parte de la Comisión Paritaria declararse competente para proceder a dichas aclaraciones e interpretaciones.

TERCERO.—Declaramos como probados los siguientes hechos

Primero.—El Convenio Colectivo de Empresa está publicado en el D.O.E. número 138, del 27 de noviembre de 1997.

Segundo.—El artículo 53.º - Despido improcedente, dice textualmente: Cuando el despido fuese declarado improcedente y el trabajador afectado no fuese Delegado de Personal o Delegado Sindical, tendrán las mismas garantías que establecen las disposiciones vigentes para éstos.

En caso de que el trabajador opte por la no readmisión a su puesto de trabajo en las mismas condiciones anteriores a su despido, recibirá a cargo de la empresa una indemnización cifrada en 100 días de salario real por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año. Esta cantidad es independiente de los salarios de tramitación, liquidación e indemnización por despido que pudiera corresponderle.

Tercero.—El artículo 56.º - Suspensión, extinción, etc. de los contratos de trabajo, dice textualmente: En los supuestos de suspensión, extinción o cualquier otra alteración de los Contratos de Trabajo no contempladas en otros artículos de este Convenio Colectivo y que en estos momentos se regulan en los artículos 47, 51, 52 o letra J del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, o cualquier otra norma de aplicación que contemple alguna de estas situaciones, que se produzcan a partir del día uno de diciembre de 1997, requerirán la comunicación previa a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales, así como una negociación para intentar un acuerdo, que no podrá prolongarse más allá de quince días.

En caso de no llegarse a un acuerdo, la empresa podrá acogerse a la legislación vigente, respetando en todos los casos las siguientes cláusulas:

1.ª) Cuando la empresa lleve a efecto alguna extinción o suspensión de contratos acogida a los preceptos arriba señalados o cualquier otro se efectuará de la siguiente forma:

a) Los trabajadores que sean Delegados de Personal, Miembros del Comité de Empresa o Delegados Sindicales tendrán prioridad de

permanecer en sus puestos de trabajo en los supuestos de extinción o suspensión de contratos descritos anteriormente.

b) Los trabajadores tendrán preferencia a permanecer en sus puestos de trabajo, o bien a cambiar de puesto de trabajo o categoría profesional atendiendo a su mayor antigüedad.

Esto significa que se adecuará la plantilla rescindiendo en primer lugar los contratos de trabajo temporales o fijos de menor antigüedad, ocupando en caso necesario estos puestos los trabajadores de menos antigüedad que no se vean afectados por la extinción o suspensión, excepto que algún otro trabajador de mayor antigüedad quisiera voluntariamente ocupar ese puesto, sin variación de su estructura salarial.

c) Los trabajadores afectados por extinciones o suspensiones conservarán el derecho al reingreso en sus puestos de trabajo u otros por orden de antigüedad, de forma automática, cuando la empresa necesite cubrir algún puesto dejado vacante o de nueva creación, con las mismas condiciones que tenía antes de su baja, incluso la antigüedad.

El incumplimiento de lo establecido en este punto daría derecho al trabajador afectado a reclamar ante los tribunales o autoridad laboral por despido.

d) Los trabajadores que se vean afectados por alguna de las extinciones o suspensiones descritas arriba percibirán a cargo de la empresa una indemnización cifrada en 100 días por año de antigüedad, prorrateándose los periodos inferiores a un año. Los 100 días por año se calcularán teniendo en cuenta la remuneración que viene percibiendo el trabajador, es decir salario base, plus de transporte, plus de distancia, pagas extras, etc.

e) Las extinciones o suspensiones de contratos que se produzcan sin cumplir alguno de estos requisitos serán consideradas nulas y sin efecto, con las consecuencias de reingreso inmediato a su puesto de trabajo y abono de los salarios de tramitación y demás derechos.

Cuarto.—El escrito de la trabajadora solicita aclaración e interpretación de esos dos artículos, haciendo las siguientes preguntas:

1.ª) ¿Tienen tope esas indemnizaciones de los 100 días por año en cuanto a las mensualidades totales?

2.ª) ¿Les afectan a esos artículos los tope marcados por el Estatuto de los Trabajadores?

CUARTO.—En la tramitación y contestación se han observado los trámites establecidos.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.—Hemos de partir inexcusablemente de la historia de es-

tas cláusulas en convenios colectivos anteriores. Las mismas ya se contemplaban en el Convenio Colectivo de la empresa José Barbellido Perera, publicado en el B.O.P. de fecha 18 de febrero de 1993, en su artículo 50, dicho convenio fue objeto de Laudo Arbitral dictado por el Director Provincial de Trabajo de Badajoz de fecha 23 de diciembre de 1993, que establece como primer criterio no cuestionar en ningún momento la validez del Convenio de Empresa. El citado Laudo mantiene en su artículo 50 la misma cláusula de los 100 días por año y lo demás.

SEGUNDO.—No es preciso atender a otras reglas de interpretación de las normas, sino la primera de ellas, la interpretación gramatical (lo que Savigny calificó como el primer elemento de la interpretación, seguido del lógico, sistemático e histórico art. 3.1 del Código Civil, en relación con el art. 1.281 del Código Civil).

TERCERO.—La indemnización de los 100 días por año de servicio sin límite alguno ya ha sido aplicada e interpretada por los juzgados de Badajoz, más concretamente el Juzgado número 2 en Sentencia núm. 370, Autos 292/94, fundamento de derecho cuarto.

CUARTO.—El Tribunal Constitucional en reiteradas sentencias, entre ellas la número 177/88, de 10 de octubre (BOE 5-11-88) Fundamentos Jurídicos Cuarto establece claramente que el derecho a la negociación colectiva lleva consigo que las partes puedan establecer, dentro del ámbito territorial y funcional correspondiente, y siempre dentro del marco legal y constitucional, las diferencias de regulación de trato que consideren convenientes, pues sólo así se hará efectiva la capacidad reconocida por ley a los trabajadores y empresarios para regular «las condiciones de trabajo y productividad» y sólo de esa forma puede decirse que el convenio es «expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva», art. 82 del E.T.

QUINTO.—El Tribunal Supremo Español en reiteradísimas sentencias, entre las que destacamos la de 30 de junio de 1994 I.L. 7112/1985, establece la Fuerza normativa de los convenios y validez de lo estipulado en los mismos, salvo cuando vaya en contra de disposiciones legales de derecho necesario, lo que no sucede en el caso de cláusulas que establecen normas para llevar a cabo despidos disciplinarios.

SEXTO.—La Sentencia del Tribunal Supremo Español de 28 de abril de 1986 establece que lo pactado en Convenio Colectivo debe prevalecer en principio sobre lo normado con carácter general en las Leyes o disposiciones legales, salvo que las normas convencionales no respeten los mínimos de derecho necesario absoluto que configuran el orden público laboral.

SEPTIMO.—La Sentencia del T.C. 92/1992, de 11 de junio (BOE de 15 de julio, I.L. 3664) establece que la sujeción del Convenio Colec-

tivo al poder normativo del estado no implica ni permite la existencia de decisiones administrativas que autoricen la dispensa o aplicación singular de disposiciones contenidas en Convenios Colectivos.

OCTAVO.—El Convenio de Empresa no puede lesionar o desconocer situaciones más ventajosas ganadas o reconocidas a los trabajadores que como más favorables que las mismas han de ser respetadas por los convenios, es decir que estas cláusulas ya estaban en convenios anteriores que afectaban a estos mismos trabajadores. STC 105/1992, de 1 de julio (BOE del 24) I.L. 4551.

NOVENO.—El artículo 37.1 de la Constitución Española garantiza el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.

DECIMO.—El art. 82 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores establecen que en el Convenio Colectivo se podrán regular las condiciones de trabajo y de productividad, la paz laboral, materias de índole económico, laboral, sindical, etc.

DECIMOPRIMERO.—El Tribunal Supremo, en Sentencia de marzo de 1997, día 11 (J 457) establece que la negociación colectiva puede atribuir esta opción al trabajador (Readmisión en caso de despido) Derecho necesario relativo y derecho necesario absoluto.

DECIMO SEGUNDO.—También el T.S.J. de Cataluña, en Sentencia del día 20 de noviembre de 1998 (J 1793) establece la validez y eficacia de indemnizaciones superiores a la legalmente establecida en el E.T.

Hechas las consideraciones anteriores

INTERPRETAMOS Y ACLARAMOS

PRIMERO Y UNICO.—Que los artículos 53 y 56 del Convenio Colectivo de empresa hay que interpretarlos a aplicarlos en cuanto a la indemnización de los 100 días por año de antigüedad sin tope alguno, es decir el tope lo marcan los años de antigüedad en el centro de trabajo, por consiguiente no operan los topes que establecen los artículos 56.1 a, 51.8 y 53.1 b del Estatuto de los Trabajadores.

Así mismo acordamos que se remita esta aclaración e interpretación al Comité de Empresa para que el mismo inste a su publicación en el D.O.E. y B.O.P. para que quede incorporado como Anexo al Convenio Colectivo de la Empresa Hostelería Puerta de Palmas, S.L.

Lo que así acordamos y firmamos en Badajoz, a 26 de octubre de 1998.