Boletín de la Facultad de Derecho, núm. 6, 1994

LABORAL

José Malpartida Morano* y José Manuel Malpartida Gil**

RIGIDEZ O FLEXIBILIDAD EN LAS FUNCIONES QUE PUEDEN ENCOMENDARSE A LAS DISTINTAS CATEGORÍAS LABORALES

Sentencia dictada por la Sala de lo Social, Sección quinta, del Tribunal Superior de Madrid el diez de diciembre de 1993 en Recurso de Suplicación 3.314/92. Ponente: Señor. Malpartida Morano.

Síntesis

Por un Juzgado de lo Social se dicta sentencia por la que se obliga al hotel a respetar las respectivas categorías laborales de los integrantes de Servicio Auxiliares que trabajan por turnos, sin que pueda obligarles a resolver incidentes surgidos durante su turno que no le correspondan conforme a la Ordenanza Laboral de Hostelería.

La empresa interpuso Recurso de Suplicación que se estima por la Sala; de tal sentencia sólo se reproduce la parte jurídica esencial.

En el presente Recurso se alega infracción de lo preceptuado en diversos preceptos del Estatuto de los Trabajadores –art. 3.1 d), art. 20, apartados 1 y 2 y art. 39– en relación con el art. 11 y apartado A.8 del Anexo II de la Ordenanza

* Profesor Asociado de Derecho del Trabajo. Magistrado Sala Social.
** Licenciado en Derecho.

Laboral de Hostelería, promulgada por Orden Ministerial de 28 de febrero de 1974, reduciéndose la controversia a decidir si los integrantes del Grupo de Servicios Auxiliares de un Hotel que trabajan en turnos deben realizar indistintamente trabajos de distintas especialidades o han de limitarse a lo específico de su categoría laboral, lo que debe resolverse en el primer sentido por las siguientes consideraciones jurídicas:

A) En el incombatido art. 11 de la Ordenanza de Hostelería se indica que las categorías son meramente enunciativas y no suponen obligación por parte de las empresas de tener provistas las plazas de la totalidad de dichas categorías.

B) Constituye práctica habitual en las empresas que cuando convocan vacantes para cubrir Servicios Auxiliares, participan en ellas y sean designados, indistintamente, personas con especialización profesional distinta de las características del puesto laboral, y este criterio lo aceptan tácitamente los propios trabajadores al presentar sus respectivas peticiones y someterse a las pruebas exigidas.

C) La inmensa mayoría de los trabajadores carecen de titulación profesional expedida por Centros Oficiales y así lo reconoce el propio Estatuto de los Trabajadores –nº 4 del art. 16– al indicar que la clasificación profesional se realizará por acuerdo entre el trabajador y el empresario, con sumisión y en los términos establecidos en Convenios Colectivos y, en su defecto, en las normas reglamentarias laborales.

D) La flexibilidad en esta materia la establece el art. 23 del Estatuto de los Trabajadores y el art. 26 de la invocada Ordenanza, al permitir se asignen funciones de categoría superior e, incluso en supuestos excepcionales, de categoría inferior.

E) Como los hoteles están en servicio permanente deviene imprescindible establecer un Sistema de turnos y no puede exigírseles que en cada turno entren todo tipo de especialistas –fontaneros, electricistas, calefactores, carpinteros, albañiles, etc.– pues sería antieconómico y llevaría a la desaparición de la empresa, sino que, sea cual fuere el tipo de avería o emergencia, la resuelven los que se hallan presentes en ese turno, pues ya fueron elegidos con criterios de capacitación genérica.

F) Aunque en los Convenios colectivos u Ordenanzas de cada Sector existan definiciones de las distintas categorías laborales, ello se entiende a título meramente orientativo y más con vistas a posibles repercusiones económicas que a una deshumanizada rigidez incompatible con la necesaria movilidad funcional interna de cada empresa.

G) Prueba de ello, es que en el incombatido ordinal fáctico tercero consta que habitualmente vienen realizando indistintamente «trabajos de las distintas

especialidades de mantenimiento», lo que constituye fuente de Derecho a tenor del art. 3, que en su apartado d) invoca como tal «los usos y costumbres locales y profesionales».

H) Tanto el art. 7 del Código Civil como el art. 20 del Estatuto de los Trabajadores, imponen que todo tipo de relaciones contractuales se atengan a las exigencias de la buena fé y este sagrado principio ético impone que tanto empresas como trabajadores respeten mutuamente tanto su dignidad como respectivos intereses, especialmente aquellos que son comunes para ambos como acusa en el presente litigio donde la realización indistinta de funciones beneficia tanto al empleador –al resolverse cualquier incidencia– como a los miembros del Grupo Auxiliar– al dotarles flexibilidad en descansos, sustituciones, vacaciones, e, incluso, para ser admitidos a la plantilla y conservar el puesto de trabajo.

Comentario

Introducción

El concepto y delimitación de las categorías laborales tiene transcendental incidencia, pues, aparte de influir sobre cuestiones calificables de marginales o secundarias, (dietas, período de pruebas, cotización y prestaciones a Seguridad Social, representatividad a efectos de Convenios Colectivos, jornada laboral, etc.), adquiere especial relevancia en temas esenciales del contrato, de los que destacaremos:

A) En la fase precontractual contribuye a simplificar la conexión entre empresa y trabajador al facilitar indicios de lo que aquélla necesita y los servicios que este puede, en principio, ofrecer. Si dispone de título expedido por algún Organismo Oficial existe una presunción «iuris tantum» de competencia encia profesional, que puede ser ratificada en exámenes selectivos o mediante el oportuno período de prueba.

B) Orienta sobre la remuneración a convenir, toda vez que el empleador conoce las contraprestaciones que puede obtener.

C) Garantiza la libertad y dignidad del trabajador al no quedar a merced de las arbitrariedades empresariales sobrevenidas con posterioridad a la firma del contrato.

D) Y lo más decisivo es que, gracias a la existencia de categorías laborales, se hace posible cumplir con la norma contenida en el art. 1.261 del Código

Civil, a cuyo tenor no hay contrato sino cuando concurre el consentimiento de los contratantes, objeto cierto y causa de la obligación que se establezca. Tal exigencia respecto al objeto consta también en el art. 20 del Estatuto de los trabajadores. Conscientes de tal relevancia práctica la O.I.T. realizó, dentro de la ambigüedad inherente a normas aplicables a países con grandes diferencias de infraestructura profesional, su Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones del año 1958. En nuestro país, aparte de normativas sectoriales representadas por Ley de Reglamentación 16 de octubre 1942 y diversos Convenios Colectivos, hubo varias tentativas –Clasificación Nacional de Ocupaciones de 20 de febrero de 1961, Nomenclator nacional 9 de julio de 1959, Vocabulario Ocupacional 1 de octubre de 1963, Clasificación Nacional 14 de agosto de 1979–, si bien, aparte de falta de tecnicismos en nomenclatura, definición y calificación, adolece de inevitable anacronismo por la progresiva aparición de nuevas actividades laborales.

Tema del litigio

La controversia trasciende el concreto interés de los contendientes, por ser normal, en empresas de cierta entidad, tener un grupo de trabajadores consagrados a Servicios Auxiliares para resolver cualquier emergencia que incida en el funcionamiento de maquinaria e instalaciones. Si se acepta la tesis de los actores peligra la razón de ser de tales Servicios Auxiliares, al ser imposible integrar en ellos de modo constante –agravado por turnos, enfermedades, vacaciones, etc.– especialistas en cuyo cometido específico estén integrados los imprevisibles incidentes y averías que pueden surgir. Tampoco es aconsejable avalar en tales supuestos un desmedido «ius variandi» que derive en arbitrariedad empresarial, subsumible en la causa de resolución regulada por el apartado a) nº 1 art. 50 del Estatuto de los Trabajadores

El criterio adoptado parece descansar en estas premias fundamentales:

1º. El Estatuto de los trabajadores –art. 16, nº 4– concede amplias facultades a los contratantes para realizar la clasificación profesional y determinar los cometidos del trabajador, sin sujección a la titularidad y capacitación profesional del mismo, de tal modo que –aún ostentando títulos académicos y profesionales elevados– puede pactarse la ejecución de funciones de escasa complejidad.

2º. Aún después de concretada la categoría laboral el propio Estatuto de los Trabajadores permite una relativa flexibilidad en sus arts. 39 y 41, jurídicamente calificada como «ius variandi» en orden a asignar tareas propias de categoría inferior o superior así como a movilidad geográfica, siempre que no atente contra el principio de buena fé (art. 7 Código Civil, arts. 5 a), 20.2, 54.2 d) y 89, 1 E.T.) ni suponga modificación sustancial (nº 2 art. 41 E.T.) que redunde en

perjuicio de la formación profesional o en menoscabo de su dignidad, ya que entonces constituiría causa suficiente para solicitar la extinción del vínculo laboral (art. 50, nº 1, apartado a) E.T.).

3º. La jurisprudencia viene admitiendo reiteradamente el denominado «criterio de complementariedad, por el cual el trabajador ha de realizar también las tareas accesorias que sean necesarias para el desempeño de las principales; de todo lo cual se deduce que, salvo que la función encomendada menoscabe la dignidad o la formación profesional del trabajador o esté claramente incluída en cualquier otra categoría profesional o manifiestamente fuera de la propia, el trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordene el empresario (T.C.T. 20 febrero 1989).

4º. La notoria e inevitable ambigüedad de que adolecen las definiciones de las distintas categorías laborales.

5º. La creciente tendencia en nuestro país y su entorno a flexibilizar las relaciones laborales tanto en el aspecto de contratación y extinción como en lo que afecta a movilidad funcional y geográfica, presupuestos indispensables para adaptarse a los nuevos métodos productivos así como para mejorar situaciones de competividad internacional.