

JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO

1) ACCIDENTES DE TRABAJO

a) CONCEPTO DE ACCIDENTE

Es accidente de trabajo el sobrevenido al caerse de un alero que tenía un metro y treinta y cinco centímetros de ancho. (Sentencia núm. 175 de 14 de febrero de 1949.)

Ocurrido el fallecimiento del trabajador al trasladarse de un punto a otro de una obra en construcción por un alero que tenía un metro y treinta y cinco centímetros de ancho, es accidente de trabajo indemnizable y no puede estimarse tal hecho como imprudencia no profesional, por no existir prohibición de paso por dicho alero que aparezca probada en autos, ni desobediencia por el trabajador de una orden que no consta se hubiera dado por el patrono. Y al no existir protección en algunos sitios del alero por la anchura del mismo, no constituyó imprudencia tal conducta, al no probarse la prohibición de pasar por él.

No puede considerarse trabajador agrícola quien no puede realizar las operaciones sustancialmente necesarias en todo momento a la labor del campo. (Sentencia núm. 143, de 14 de enero de 1949.)

No tiene trascendencia jurídica para juzgar la índole de la capacidad laboral, consecuencia de un accidente de trabajo, la cuantía de la retribución que está asignada al accidentado después de su vuelta al trabajo. Argumenta el recurrente que la incapacidad que la sentencia declara, o no existe o sólo es parcial; ni una ni otra hipótesis jurídicas son admisibles contrastándolas con los hechos probados, porque si, según ellos, el obrero agrícola accidentado tan sólo puede prestar labor efectuándola sentado, o si ha de trasladarse de un lugar a otro sólo puede hacerlo utilizando caballería, por no estar en condiciones de poder andar, evidentemente que la propia naturaleza del padecimiento revela que no puede considerarse operario agrícola.

Es accidente de trabajo el causado por una conducta de pánico. (Sentencia número 85, de 25 de noviembre de 1948.)

No puede calificarse de imprudencia exonerante de la responsabilidad empresarial en los accidentes de trabajo el acto de tirarse de un automóvil en marcha, al producirse en el mismo alguna avería que altere sensiblemente la marcha normal, pues esta conducta, efecto del pánico causado por tal avería, o del instinto de conservación que la impele, creyendo la mejor medida de salvarse, no implica falta de diligencia alguna ni del cuidado requerido para el viaje.

El acortamiento de un centímetro de la pierna derecha, cuando no impida dedicarse al trabajo habitual, no puede producir la calificación de incapacidad parcial permanente. (Sentencias núms. 97 y 98 de 9 de diciembre de 1948.)

Declarado probado por la Magistratura los informes de los facultativos médicos, los términos de dichos dictámenes han de decidir, porque suyos los hizo el Magistrado sentenciador. La deficiencia orgánica que como residuo del accidente sufre el demandante, consistente en el acortamiento de la pierna derecha medio centímetro, «tal acortamiento no le impide dedicarse a su trabajo habitual de carga y descarga». Con ello se afirma enérgicamente la convicción de que ninguna faena de dicha labor queda vedada al paciente ni disminuida la facultad de realizarla con plena capacidad y quedando la aptitud íntegra para el trabajo, como así se razona en la sentencia, no existe incapacidad parcial permanente que pueda servir de base para la imposición de la condena hecha por la Magistratura, por lo que hay que estimar infringe los artículos 12 y 13 de la Ley y el Reglamento de Accidentes de Trabajo, por lo que el Tribunal Supremo casó la sentencia.

b) INCAPACIDAD PARCIAL PERMANENTE

La incapacidad parcial permanente tiene su fundamento en la disminución de la capacidad laboral para el trabajo a que el obrero se dedicaba. (Sentencia núm. 151 de 24 de enero de 1949.)

Es improcedente el recurso, porque el hecho probado afirma que no aparece que las lesiones sufridas impidan o dificulten al actor los trabajos de aprendiz que realizaba al accidentarse, lo cual, como se ve, le excluye de tal concepto genérico de incapacidad parcial permanente, y como, por otra parte, tampoco se da la específica del apartado c) del artículo 13 del Reglamento

de 31 de enero de 1933, por cuanto la indispensabilidad de las falanges perdidas tampoco se declara en el fallo, deduciéndola, como sería preciso, de la incapacidad del trabajo que habitualmente prestaba el actor y, más concretamente, de la clase de labor que realizaba al lesionarse.

Es incapacidad parcial permanente la que produce disminución del rendimiento normal. (Sentencia núm. 185 de 21 de febrero de 1949.)

La pérdida por accidente de la casi totalidad del dedo medio de la mano derecha y disminución de la fuerza de la misma mano son lesiones residuales, que si no imposibilitan el ejercicio de la profesión habitual de embragador sí disminuyen su rendimiento normal, por suponer dificultades para el ejercicio de su profesión que no se tenían antes de accidentarse, y como ello supone una disminución de la capacidad para el trabajo a que se dedicaba al ocurrir el accidente, está bien encuadrada la incapacidad como parcial y permanente para la profesión habitual.

La posible curación de una lesión no desvirtúa la calificación de incapacidad parcial permanente. (Sentencia núm. 173 de 11 de febrero de 1949.)

Como consecuencia de las lesiones sufridas el actor le quedó disminuida su capacidad funcional para el trabajo que realizaba de pulidor al ocurrir el accidente, y calificada su incapacidad como parcial y permanente, la creencia de que mediante un proceso ulterior de reeducación profesional pueda hacer recobrar totalmente la capacidad funcional no altera la calificación legal pronunciada, pues si sucediera, el caso se encontraría comprendido en el de revisión de las incapacidades permanentes, que regulan los artículos 81 y siguientes del Reglamento de Accidentes de Trabajo en la Industria.

c) INDEMNIZACIONES

La indemnización temporal por accidente de trabajo se limita con la privación de libertad del accidentado. (Sentencia núm. 153 de 26 de enero de 1949.)

La indemnización por incapacidad temporal se debe al obrero en razón a la imposibilidad que para trabajar durante determinado plazo le ha ocasionado un accidente; por tanto, desde el momento en que, pendiente dicho plazo, sobreviene y coexiste con la del accidente otra privación de posibilidad de labor por causas extrañas a la relación del trabajo e imputables al obrero en sus orígenes causal y temporal y en el circunstancial de interferencia en las consecuencias directamente subsiguientes de un accidente de trabajo, la

materia indemnizable (en cuanto se trata de privación meramente temporal de la posibilidad física de trabajar) vuelve a formar parte *in integrum* de la relación jurídica que embargaba la libertad del obrero para someterla a convenciones que en ningún aspecto de su vida jurídica gozaban de preferencia sobre aquella situación de orden penal que su conducta creó y en la que la Ley era sujeto excluyente y acreedor principal.

Para el concepto de trabajador en nuestra legislación de accidentes se establece como uno de los requisitos importantes la existencia de un contrato verbal o escrito. Donde no hay contrato no existe ni concepto jurídico de trabajador ni de trabajo. Y en el presente caso, con acierto, ha estimado nuestro Supremo Tribunal que la falta de libertad extingue el contrato y sus efectos. Obedeciendo la detención del accidentado a la comisión de un delito, la reclusión más o menos larga que sufra con motivo de su condena producirá la rescisión del contrato. Caso contrario sería si el trabajador resultare absuelto. Hacemos nuestra, por ser de aplicación al caso presente, la opinión autorizada del señor Pérez Botija. Si no hay libertad no hay contrato. El trabajo es actividad libremente prestada; desapareciendo el contrato desaparece también simultáneamente la obligación de indemnización temporal por el accidente sufrido.

En el presente caso la indemnización temporal va ligada a la existencia del contrato de trabajo; pero extinguido éste por un acto imputable a la conducta del trabajador, la comisión de un delito, este acto cae dentro de la esfera de sus «propios riesgos».

No podemos imaginarnos en hipótesis muy distinta al caso presente: que el accidentado, descartado el accidente sufrido, pudiera realizar trabajos en reclusión; entonces el empresario ya no podría ser el particular, sino forzosamente el Estado, y aunque le serían inaplicables muchas normas laborales, dictadas para los trabajadores en general, la legislación de accidentes en nuestro país no le privaría de sus beneficios.

Basta que exista un accidente de trabajo y una póliza que cubra el riesgo del mismo para que nazca la obligación de indemnizar. (Sentencia número 90 de 29 de noviembre de 1948.)

El actor recurrido sufrió silicosis prestando servicios a distintas empresas, en la última de las cuales sufrió los efectos de toxicidad que tuvo que producir una agravación en la enfermedad que padecía, aunque no estuviese declarada ni se hubiese apreciado por la empresa al haberlo admitido a su servicio. Pero como trabajó en una industria insalubre ello origina ya la obligación de responder del accidente sufrido. Afirmada la existencia de silicosis

y probado que la empresa tenía asegurado por los riesgos de accidentes de trabajo al actor, surge para la Compañía aseguradora la obligación de indemnizar, sin perjuicio de poder exigir de los demás a cuyo servicio se haya producido la enfermedad en los cinco años anteriores a su declaración las partes que les correspondan.

La indemnización de accidente de trabajo no queda desvirtuada por ser simultáneamente dueño de un bar y dejar de prestar servicio algún día a la semana. (Sentencia núm. 118 de 17 de diciembre de 1948.)

El hecho de que el actor ejerza la explotación de un bar no guarda relación alguna ni tiene trascendencia jurídica a los efectos de la enfermedad profesional de silicosis contraída por el mismo y origen del pleito. Probado que padece silicosis de primer grado, el fallo de la Magistratura se encuentra ajustado a la resultancia, por lo que no existen las infracciones que se acusan de los artículos 1.º y 3.º de la Ley y Reglamento de Accidentes de Trabajo en la Industria, por ser indudable la existencia de una enfermedad profesional indemnizable en el actor, y ser su profesión habitual la de oficial de cantería, habitualidad que no desaparece por el hecho de no prestar servicio todos los días de la semana.

d) CUESTIONES DE PROCEDIMIENTO

Falta de comunicación a la parte recurrente del nombramiento de procurador hecho por la recurrida. (Sentencia núm. 84 de 24 de noviembre de 1948.)

Formulado por el recurrente ante la Magistratura la petición de ser asistido en juicio acompañado de un convecino para que hablase en su nombre en previsión de que la parte demandada fuera dirigida por Letrado o representada por Procurador el defecto de no comunicar al recurrente la designación de Procurador de la parte contraria, no haciendo ninguna protesta por dicha omisión ni solicitando tampoco el nombramiento de otro Procurador que le representase no puede constituir defecto de forma, por lo que debe desestimarse el recurso.

Prescripción y ocultación de la enfermedad a la empresa. (Sentencias números 133 y 134 de 3 de enero de 1949.)

Muerto un trabajador por padecer enfermedad sílico-tuberculosa, la acción para reclamar la indemnización no nació hasta el fallecimiento de éste, y, por tanto, a partir de tal hecho habría de contarse el plazo de prescripción.

El ejercicio de la acción de indemnización no puede verse enervada por hechos que no constan en el pleito, como es la ocultación de la enfermedad a la empresa por el trabajador que la sufre. El desconocimiento por parte de ella no la libera de atender a las obligaciones que la ley de Accidentes le impone, ya que obedecería a falta de cumplimiento por parte de ella del reconocimiento que el artículo 6.º de la Orden de 7 de marzo de 1941 la impone.

II) REGLAMENTACIONES Y CONTRATO DE TRABAJO

Unidad de empresa y actividad principal son las circunstancias que llevan al juzgador a aplicar sólo una reglamentación. (Sentencia núm. 95 de 2 de diciembre de 1948.)

Declarado como hecho probado ser la actividad a que se dedica la empresa demandada el suministro de combustibles líquidos y sólidos a los barcos, la variedad de departamentos por poseer diversas instalaciones consiguientes a dicho suministro no autoriza a independizarlos, porque tienen igual fin y destino del suministro o actividad comercial característica. Por otra parte, el oficio de cada uno, si le imprime carácter, no le encuadra decisivamente en la Reglamentación de aquél, pues más bien la finalidad productora es la que cuenta; no empece, pues, que se tenga ocupación cualquiera para que se vea incluido en la ordenación que la actividad principal empresaria determina.

Nos parece acertada esta sentencia, que aplica en toda su pureza el criterio de unidad de empresa. La jurisprudencia administrativa no ha sido siempre fiel a este principio. El aforismo pro-operario o cláusula de favor influye tan poderosamente en ésta que hace en algunas ocasiones sea de aplicación a cada caso personal la norma más favorable, lo cual puede crear en las empresas una verdadera confusión. Se afirma en la doctrina de «conglobamento», frente a la de «acumulación», que hay que aplicar una norma, la más favorable al trabajador, apreciadas las condiciones de trabajo en su conjunto. Y resuelta la premisa de aplicar una Reglamentación, ésta ha de ser la de la actividad principal de la empresa y no las secundarias. No hay que olvidar que las reglamentaciones de trabajo lo son de una rama o ciclo productivo y no de una profesión o profesiones. Si se tiene en cuenta el criterio expansivo de las Reglamentaciones y las facultades de la Dirección General de Trabajo de extender el campo de aplicación a otras actividades (análogas o similares), aparecerán más lógicos todavía los fundamentos jurídicos de la sentencia que comentamos, que ha afirmado el principio de unidad en el tratamiento jurídico de la empresa.

Los trabajadores son ajenos a los cambios subjetivos de los titulares de la empresa. (Sentencia núm. 56 de 4 de noviembre de 1948.)

La continuidad del contrato de trabajo, que el artículo 79 de la Ley del mismo establece para los casos de cesión, traspaso o venta de la industria, debe entenderse también para los casos de arrendamiento o cesión temporal de la misma y cuando no se han impuesto limitaciones al arrendatario para la explotación del negocio, es indudable que puede modificar o novar las condiciones del contrato laboral primeramente pactado, siempre que se establezcan otras que no sean menos favorables al trabajador, ni constitutivas de un abuso de derecho, y una vez pactadas entran ellas a integrar un nuevo contrato laboral, obligatorio para todos. Por ello, los beneficios o mejoras concedidos al trabajador en la misma explotación tienen que ser respetados por los que vuelvan a adquirir la explotación o por aquellos a quienes ésta se transmita.

Despido de obreros eventuales en el campo. (Sentencia núm. 77 de 19 de noviembre de 1948.)

Probada la condición de obrero eventual no se infringen los apartados 1.º y 2.º del artículo 76 de la ley de Contrato de Trabajo, al dar por justificado su despido, pues ni constituye abuso de derecho el dar por terminado el contrato en esa clase de obreros ni pueden éstos pretender la prórroga indefinida de sus contratos, cuando no se justifica la permanencia en el mismo que la Reglamentación Provincial de Trabajo Agrícola tiene señalada para pasar a obreros fijos.

Despido del Director de una Sucursal del Banco de España que ostentaba la condición de empleado. (Sentencia núm. 128 de 23 de diciembre de 1948.)

Una cuestión es la condición de Director de Sucursal y otra su condición de empleado en la misma empresa; pero como al accionar no se establece distinción pretendiéndose la injustificación del despido en aquel cargo y su reposición en las mismas condiciones, términos a que por fuerza hay que atenerse en respeto de la congruencia porque en la instancia no se trató de diferenciar abriendo cauce para solución intermedia, sale del ámbito jurisdiccional de la Magistratura entender en dicho asunto en razón de la exclusión de jurisdicción que establece el artículo 8.º y en no tener la condición de trabajador según el artículo 7.º, ambos de la Ley de Contrato de Trabajo. Por lo que se refiere a su condición de empleado no puede ser objeto de considera-

ción por falta de medio hábil de tratarlo, porque aunque se creyera implícito en la petición formulada por el recurrente, no se expuso ni se discutió en el juicio, por lo que no puede entrarse en el fondo del mismo.

Es correcta la aplicación del artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo que hace la Magistratura, sentencia que confirma acertadamente nuestro Tribunal Supremo. El Director de Sucursal no es trabajador, en el sentido del artículo 7.º, pues ocupa en razón de su cargo la más alta jerarquía dentro del establecimiento bancario. Personifica jurídicamente al «patrono abstracto» Banco de España. No se da una relación de dependencia personal y el que exista un superior gobierno del Banco que dé instrucciones, relativas a la gestión de los negocios, no le desprovee de sus facultades de trabajo de Director en cuanto a organizar el tiempo, orden e intensidad del trabajo.

Y por lo que se refiere a su situación como empleado del Banco, no accionando en primera instancia con esa condición, no se puede entrar en el fondo de la misma, lo impide el concepto jurídico de la casación. Con acierto razona nuestro Tribunal Supremo que no se expuso ni se discutió en juicio su condición de empleado, y por tanto no se puede entrar a juzgar directamente una relación sustantiva, sino que hay que analizar y juzgar únicamente el juicio de derecho contenido en el fallo de la Magistratura, el cual es confirmado por la Sala V.

Despido del trabajador. (Sentencia núm. 186 de 22 de febrero de 1949.)

El recurso de casación por infracción de ley no lo ampara el núm. 2.º del artículo 487 del Código de Trabajo. Una vez más el Tribunal Supremo reitera la necesidad del cumplimiento de los requisitos esenciales de forma en los escritos interponiendo recurso de casación por infracción de ley. El núm. 2.º del artículo 487 del Código de Trabajo no fundamenta la interposición del recurso en casos de despido, siendo así que tal amparo legal sólo es eficaz cuando los preceptos legales que se citan como infringidos se refieren concretamente a las condiciones esenciales del contrato, o sea al consentimiento objeto y causa.

Son funcionarios públicos los funcionarios administrativos empleados al servicio de las Minas de Almadén, propiedad del Estado. (Sentencias núms. 13 y 14 de 15 de diciembre de 1948.)

Los funcionarios administrativos de estas minas, nombrados por el Consejo de Administración, ateniéndose a normas regladas con garantía particular respecto a su estabilidad y emolumentos posteriores a la prestación del trabajo, merecen, sin duda, la estimación de funcionarios públicos, en cuanto tienen estatuto particular que les rige, función específica de servicio público y garantías

no disfrutadas por los que carecen de dicho carácter, razón ésta, quizá la principal, de su exclusión laboral, pues que no precisan de una protección que ya tienen.

No cabe la menor duda que el que trabaja en un servicio público no puede tener la autonomía en sus decisiones que tendría haciéndolo en una empresa privada. El artículo 8.º de la Ley de Contrato de Trabajo hay que interpretarlo más bien en un sentido restrictivo, pues de lo contrario la inmensa cantidad de empleados y de trabajadores contratados por el Estado para realizar actividades de tipo económico se nos presentarán como funcionarios públicos.

Dice el mencionado artículo que los funcionarios públicos se regirán por su legislación especial, pero la realidad es que trabajan hoy, al servicio del Estado, una serie de empleados administrativos cuyo carácter de funcionarios públicos resulta dudoso e impreciso.

La ley no da reglas para orientar al juzgador en la discriminación. En la sentencia que comentamos es evidente la aplicación con criterio amplio que hace del artículo 8.º al casar el fallo del Magistrate «a quo» nuestro Tribunal Supremo, por entender que los empleados administrativos de las Minas de Almadén son funcionarios públicos. Nosotros creemos que su función no es específica de servicio público. Cuando el Estado realiza funciones propias del Poder legislativo, ejecutivo o judicial y no actividades económicas (como en el presente caso), entonces las personas de quienes se vale pueden ser consideradas como funcionarios públicos.

Pero la estabilidad del empleo y los emolumentos posteriores a la prestación de trabajo (derechos que hoy disfrutaban muchos empleados de empresas privadas) no deben ser requisitos suficientes para dar el carácter de funcionario público cuando falte el principal: la naturaleza de la función.

Entendemos que la aplicación del artículo 8.º debe ser hecha con criterio restrictivo, máxime cuando el intento de penetración de la legislación laboral se manifestó ya en el campo de los empleados y obreros municipales con el Decreto de 30 de junio de 1933, al disponer que sus condiciones de trabajo no podrían ser inferiores a las que existieran en actividades análogas, actitud legislativa que fué acentuada más tarde por la Orden de 21 de diciembre de 1938.

Creemos, pues, que el artículo 8.º debe aplicarse en el sentido de que como funcionario público ha de entenderse a aquel que cumpla funciones de carácter legislativo, ejecutivo o judicial y no funciones económicas, por lo que, en nuestra modesta opinión estimamos que el fallo de la Magistratura de Trabajo no incidió, al entender del asunto en exceso de jurisdicción.

HÉCTOR MARAVALL CASESNOVES

RECENSIONES

