

## JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

### INTERPRETACION DE LEYES Y REGLAMENTOS LABORALES

#### 1) LEGISLACION

##### ABUSO DE AUTORIDAD

Confirmado por la Dirección General de Ordenación del Trabajo el Acuerdo dictado por el Organismo inferior, que había declarado la inexistencia de abuso de autoridad por parte de determinada Empresa, al imponer a uno de sus trabajadores la sanción de dos días de suspensión de empleo y sueldo por falta de respeto a un superior, e interpuesto recurso de alzada por el trabajador afectado, se declara lo siguiente:

1.º Que el operario recurrente pretende en sus escritos dos cosas totalmente distintas e independientes entre sí, a saber: que se deje sin efecto la sanción que le fué impuesta por la Empresa y que se sancione al Ingeniero... por supuesto abuso de autoridad, conforme a lo establecido en el artículo 87 del Reglamento Laboral para la Industria Siderometalúrgica.

2.º Que en cuanto al primer extremo, ignora u olvida el trabajador que la sanción que le fué impuesta corresponde a las que el apartado a) del artículo 79 del citado Reglamento de Trabajo califica como propias de «faltas leves», las cuales no son recurribles, a tenor de lo establecido en el artículo 81, así como en el artículo 102 del Texto Refundido de Procedimiento Laboral aprobado por Decreto de 4 de julio de 1958, que conceden recurso únicamente contra faltas graves o muy graves, por lo que el trabajador debe cumplir la sanción leve que le ha sido impuesta, con total independencia de que pudiera existir abuso de autoridad, ya que, aunque se acreditara su existencia, ello supondría tan sólo la imposición de una sanción al Jefe que hubiere incurrido en tal abuso, según el aludido artículo 87 del Reglamento de Trabajo, que atribuye a las Delegaciones de Trabajo la competencia para conocer tales expedientes.

3.º Que en cuanto al supuesto abuso de autoridad, único problema que procede esclarecer en este expediente, de las actuaciones practicadas se acredita que en reunión que tuvo lugar en las oficinas de la Empresa, presidida por el Inspector de Trabajo..., y a la que asistieron por la Empresa el Ingeniero... y por los trabajadores el hoy recurrente, éste pronunció una frase con la que el citado Ingeniero se consideró ofendido, hasta el punto de solicitar del Inspector que le relevase de seguir informando en presencia del trabajador en cuestión, situación de elevada tensión que se suavizó gracias a la intervención del referido funcionario y por las excusas que el trabajador presentó en presencia del mismo, con lo que se dió por terminado el incidente.

4.º Que, asimismo, queda acreditado en el expediente por el informe emitido por la Organización sindical, que, con posterioridad a la reunión aludida, el trabajador inte-

resado alardeó y se jactó ante sus compañeros de trabajo de la actitud que había mantenido con relación al Ingeniero en dicha reunión, citándose incluso en el mentado informe las frases pronunciadas por el hoy recurrente ante sus compañeros, de donde resulta innegable que la sanción no fué impuesta por su actitud durante la repetida reunión, sino por los comentarios y alardes realizados con posterioridad a la misma.

5.º Que el artículo 87 de las Ordenanzas laborales para la Industria Siderometalúrgica determina que se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario con infracción manifiesta de un precepto legal y en perjuicio manifiesto de un inferior, señalando a continuación el procedimiento que habrá de seguirse por el inferior, procedimiento que no ha sido seguido por el trabajador recurrente, quien se limitó a solicitar de la Delegación de Trabajo le fuese condonada la sanción impuesta, pero sin citar, ni en su reclamación inicial ante el Organismo provincial, ni en posteriores instancias, cuál sea el precepto o preceptos legales que a su entender han sido manifiesta y deliberadamente infringidos por el superior, por lo que no cabe examinar si en la sanción acordada ha existido infracción de preceptos reglamentarios en materia disciplinaria, tanto más cuanto que la sanción no ha sido impuesta por el Ingeniero, sino por la dirección de la Empresa, que, en todo caso, puede seguir las oportunas acciones correctivas, con independencia de que el Ingeniero hubiese perdonado personalmente la actitud del trabajador durante la reunión.

6.º Que la falta grave de consideración y respeto a los Jefes viene calificada en el apartado 11) del artículo 78 del Reglamento de Trabajo aplicable como falta «muy grave», y ello no obstante ha sido sancionada por la Empresa únicamente con dos días de suspensión de empleo y sueldo, castigo propio de las «faltas leves», según el apartado a) del artículo 79 reglamentario, sanción muy inferior a la que hubiese correspondido al trabajador en el supuesto de haber aplicado, no ya en todo su rigor, sino estrictamente, los preceptos reglamentarios. De todo ello se deduce que no ha existido abuso de autoridad alguno, sino que la Empresa a obrado con extremada benevolencia al sancionar al operario reclamante, por lo que procede desestimar el recurso y confirmar en todos sus extremos la Resolución combatida. (Resolución pronunciada por el Ministerio de Trabajo, a propuesta de su Sección Central de Recursos, con fecha 16 de noviembre de 1962.)

#### CONVENIO COLECTIVO

*Industria del Caucho. Clasificación y mejoras.*—a) *Funciones.*—A efectos del artículo 26 del Reglamento de 22 de julio de 1958 y 31 del Convenio colectivo de 18 de junio de 1962 (aparecido en el «Boletín Oficial del Estado» correspondiente al día 27), como principio, y en uso de las facultades conferidas al Centro directivo en materia interpretativa, se estima que el sentido «significación y alcance» del mencionado precepto intuye con claridad de su propio texto que al disponer que el personal será clasificado de acuerdo con el puesto de trabajo que realmente ocupe, contiene una prevención de garantía para aquél.

b) *Mejoras.*—El artículo 3.º de la Ley de 24 de abril de 1958 previene que, mediante los convenios pueden ser mejoradas las condiciones de trabajo «aisladamente o en conjunto», y esta última situación es la que parece contemplarse en las líneas finales del artículo 31 del convenio, fruto de negociación y acto libre novacional de las partes interesadas que lo adoptaron.

c) *Trámites.*—Los trabajadores interesados pueden, si así lo estiman oportuno, se-

## JURISPRUDENCIA

guir una doble vía, bien la individual, conforme a las normas previstas en la Orden de 29 de diciembre de 1945 sobre calificación profesional, en la que principalmente se analizan situaciones de hecho, o bien la colectiva señalada en el Decreto de 20 de septiembre de 1962 (*Boletín Oficial del Estado* del 23), con el conocimiento y resolución, en la primera fase, de las propias partes, a través de la Comisión Mixta que establecen el artículo 17 y siguientes del referido Pacto. (Resolución de la Dirección General de Ordenación del Trabajo, fecha 4 de diciembre de 1962.)

### JURADOS DE EMPRESA

*Intervención del Jurado en expedientes de calificación profesional.*—Conforme a lo dispuesto en el artículo 58 del Reglamento de 11 de septiembre de 1953, se estima el recurso contra acuerdo de instancia por el que se conceden diferencias económicas entre la situación escalafonal de peón y la actividad ejercida de oficial tercero. La Empresa se opone a lo resuelto por no haberse traído al expediente informe del Jurado, como determina la Orden de 8 de mayo de 1957 (*Boletín Oficial del Estado* del día 17), circunstancia que motiva la reposición de lo actuado al oportuno trámite, en el que se observarán todas las reglas que el procedimiento impone, entre ellas las relativas al dictamen que el mencionado Organismo formule sobre el problema de cumplimiento de los aludidos preceptos. (Resolución de la Dirección General de Ordenación del Trabajo, fecha 10 de noviembre de 1962.)

### SANCIÓN

*Plazo para la interposición de recurso.*—Promovido recurso de alzada por una Empresa del ramo de Hostelería ante la Dirección General de Empleo, contra sanción impuesta por infracción de la Ley y Reglamento vigentes de Colocación, luego de establecer dos considerandos la competencia del Centro directivo para conocer del asunto y el cumplimiento de los trámites exigidos, se declara que, según el apartado tercero del artículo 8.º del Decreto 1137/60, de dos de junio, el plazo para la interposición de los recursos no podrá exceder de quince días hábiles, contados a partir del siguiente a aquel en que tenga lugar la notificación, de conformidad con lo establecido en los artículos 59 y 60 de la ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1958, por lo cual habida cuenta que la Resolución de la Delegación de Trabajo se verificó en 2 de octubre y el escrito promoviendo el recurso de alzada fué presentado en el Organismo provincial el día 22 del propio mes, resulta evidente que lo ha sido con un día de demora, motivo por el cual debe ser rechazado y no admitido a trámite, sin entrar, consiguientemente, a conocer del fondo de la cuestión planteada. (Resolución dictada por la Dirección General de Empleo en 7 de noviembre de 1962.)

Se agrega en la Resolución que antecede que queda agotada la vía administrativa, a tenor de la letra a) del apartado 4.º del citado artículo 8.º del Decreto 1137/60.

## 2) REGLAMENTOS LABORALES

## CALZADO

*Cómputo inicial de antigüedad de trabajadores a domicilio.*—Acordado por el Centro directivo que tal cómputo habría de verificarse a partir de la fecha de una Sentencia dictada por el Tribunal Supremo, e interpuesto recurso de alzada, éste es estimado mediante Resolución que, luego de recoger los hechos en el resultando que después se transcribe, consignan los fundamentos de Derecho en los considerandos que asimismo se extractan:

Resultando: Que la Dirección General de Ordenación del Trabajo, con fecha 15 de diciembre de 1961, dictó Acuerdo que fué publicado en "el *Boletín Oficial del Estado* de 11 de enero de 1962, del tenor literal siguiente: «La Orden de 27 de abril de 1946, que aprueba la vigente Reglamentación Nacional de Trabajo para la Industria del Calzado, en su artículo 55, capítulo V, del Trabajo a domicilio, consigna los derechos inherentes a los trabajadores de esta modalidad. La redacción de tal artículo, genérico en su enunciado primero y detallado en su desarrollo subsiguiente, dió lugar a diversas disposiciones sobre tal materia en lo que atañe al posible derecho de los trabajadores a los beneficios de premios de antigüedad. Con el propósito de concretar una declaración en cuestión de su competencia y a la vista de la doctrina sentada en Sentencia del Tribunal Supremo, de 10 de junio de 1959, esta Dirección General dicta la Resolución de 31 de agosto, que ahora se contempla. En ella se fija una fecha, la de 10 de junio de 1959, a partir de la cual se dispone el cómputo inicial de su efectividad. Es indudable que el sentido de la expresión «cómputo inicial», aparte de la intención que la dicta, por su correcta interpretación gramatical, sólo puede entenderse en la forma que consta. Dicho de otro modo, este cómputo establece el nacimiento de una situación laboral reglamentaria que comienza a surtir efectos a partir de dicho 10 de junio, con la excepción de los casos en los que ya estuviesen reconocidos los derechos que se debaten. Interpretación opuesta otorgaría un carácter de retroactividad al derecho que se reconoce, en pugna con un recto principio legislativo, y, en esta inteligencia, la fuerza de obligar en la repetida Resolución de este Centro directivo, de 31 de agosto siguiente, impone habrá de surtir efectos económicos para el primer bienio, desde el 7 de noviembre último en la provincia de Baleares, fecha de su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Considerando: Que con arreglo a la interpretación sentada por la Sala 4.<sup>a</sup> del Tribunal Supremo en su citada Sentencia de 10 de junio de 1959, sólo son de aplicación a los trabajadores a domicilio que no tengan personal asalariado a sus órdenes y que trabajen exclusivamente para una sola Empresa, las normas de aumentos por años de servicios establecidas en el artículo 47 de las Ordenanzas laborales para la Industria del Calzado de 27 de abril de 1946, en relación con el artículo 55 de la propia norma-ción.

Considerando: Que es principio admitido en Derecho el de que las leyes de interpretación deben retrotraerse en sus efectos a la época en que empezó a regir la Ley que interpreten, a no ser que la alteren esencialmente con este pretexto o perjudiquen

derechos adquiridos y que incluso la Sentencia de 1.º de marzo de 1881 declaró que las leyes aclaratorias de otras anteriores vienen a formar parte de éstas y han de entenderse publicadas cuando lo fueron aquéllas a que se refieren, lo que es tanto como conceder efecto retroactivo a las leyes interpretativas, criterio reiterado por la Sala 4.ª en Sentencias de 15 de marzo de 1960 y 6 de abril de 1962.

Considerando: Que la doctrina y la jurisprudencia citadas tendrán siempre adecuada aplicación, como supletorias de la legislación laboral, siendo más de tener en cuenta en virtud del principio «pro operario».

Considerando: Que de todo lo expuesto se infiere que la antigüedad de los obreros que trabajen a domicilio en la Industria del Calzado, con derecho a aumentos periódicos por tiempo de servicio, por no tener personal asalariado a sus órdenes y trabajar exclusivamente para una Empresa, ha de computarse en los términos establecidos por el artículo 48 del Reglamento Nacional de Trabajo para la referida actividad. (Resolución dictada por el Ministerio de Trabajo con fecha 12 de diciembre de 1962.)

COMPañÍA TELEFÓNICA NACIONAL DE ESPAÑA.

*Traslados de uno a otro Centro de trabajo de la Empresa.*—Confirmado por la Dirección General correspondiente el Acuerdo adoptado por el Organismo inferior, que denegó el traslado de una empleada de un Centro a otro de trabajo de la propia Empresa, e interpuesto nuevo recurso de alzada por la Empresa, es desestimado por los siguientes fundamentos, luego de acumularse los dos recursos interpuestos en el expediente:

1.º Que tanto la Delegación como el Centro directivo, han dejado sentado que son facultades de la Empresa las de conceder comisiones de servicio a su personal, según lo establecido en el artículo 116 del Reglamento Laboral de 10 de noviembre de 1958, problema que no se discute en el expediente por no haberse puesto jamás en duda, sino el de las facultades de la Empresa para efectuar el traslado de un empleado sin acudir al procedimiento legal establecido para estos casos, antes bien, encubriéndolo con una supuesta comisión de servicio, ya que así se desprende del tiempo que perdura dicha situación y del hecho de haber suprimido el puesto de trabajo que la interesada tenía.

2.º Que la Administración no puede rectificar el criterio expuesto como desea la Entidad recurrente, en cuanto al sentido e interpretación que corresponda dar al Decreto de 26 de enero de 1944, que no hace sino desarrollar la causa séptima del artículo 76 de la Ley de Contrato de Trabajo, debido a que si bien es cierto que el régimen de traslados es el previsto en los artículos 108 y siguientes de la citada Normación, texto refundido, al no sujetarse la Compañía al mismo, ha de acudirse a los trámites previstos en el expresado Decreto, que, como muy bien dice la Sentencia del Tribunal Supremo invocada por la propia recurrente, trata de corregir los abusos de las Empresas, no sólo en materia de despidos, sino de «modificación de las condiciones de trabajo», en perjuicio de los trabajadores, siendo evidente que el mencionado traslado encubierto que realiza la Empresa implica una alteración o modificación de las citadas condiciones, «traspasando el límite de lo legislado» y sin que se pueda oponer que no se respetan las facultades patronales de «organización de los servicios de distribución de empleados», porque éstas se encuentran previstas en el antes citado precepto reglamentario sin que hayan sido observadas.

3.º Que, según lo dispuesto en el artículo 101 de la ley de 17 de julio de 1958 sobre Procedimiento Administrativo, los acuerdos de la Administración serán inmediatamente ejecutivos, de lo que se desprende que denegado por este Ministerio el traslado de la empleada desde ... a ..., conforme se discute, debió la Compañía respetar el puesto de trabajo de aquélla en tanto que el Tribunal Supremo no resuelva la cuestión planteada, lo que no se ha hecho a pretexto de una supuesta comisión de servicios que evidencia el decidido propósito de dar inmediato cumplimiento a lo dispuesto por la Compañía. (Resolución pronunciada por el Ministerio de Trabajo, a propuesta de su Sección Central de Recursos, con fecha 21 de noviembre de 1962.)

CONFECCIÓN, VESTIDO Y TOCADO

*Calificación profesional. Oficiala en Confección en serie. Funciones.*—De acuerdo con el artículo 14 del Reglamento Nacional de Trabajo de 16 de junio de 1948, se amplía en instancia el trámite, con posterioridad a la clasificación, informando que procede estimar el recurso, ya que los nuevos elementos de juicio aportados al expediente justifican la alzada. Y habida cuenta las anteriores circunstancias, así como las actividades ejercidas por la reclamante en el Departamento de «Confección en serie», se revoca lo acordado en 5 de septiembre anterior, declarando en su lugar que la categoría funcional que corresponde a la interesada es la de Oficiala de segunda, y no de primera, como fué calificada por la Delegación jurisdiccionalmente competente. (Resolución dictada por la Dirección General de Ordenación del Trabajo, fecha 18 de diciembre de 1962.)

TEXTIL (Sector Algodón)

*Rendimientos. Hilatura y Borrera.*—A los fines previstos en los artículos 52 y 54 de las Ordenanzas laborales aprobadas por Orden Ministerial de 1.º de abril de 1943, se acepta el estudio de «Rendimientos normales» formulado por la Empresa, y cuando rebase el coeficiente estimativo serán multiplicados por el corrector «diez» para la Sección de Cardas, y «siete», para el de las Continuas.

El personal impugna el acuerdo aduciendo que la producción óptima requiere un superesfuerzo, pero se desestima la alzada, puesto que los sistemas de organización científica laboral encuentran resistencia en los trabajadores, lo cual determina, muchas veces involuntariamente, deficiencias o menor productividad que la habitualización a nuevas técnicas corrige y supera, ya que los nuevos métodos se imponen para el desarrollo progresivo de la industria, máxime cuando sus técnicas tienen un valor y experiencia universales, sin que la dificultad alegada prive de obtener rendimientos normales, puesto que para considerarla sería necesario un período de prueba experimental normalizante, que no se alcanza desde la puesta en práctica del sistema. (Resolución de la Dirección General de Ordenación del Trabajo, de 18 de noviembre de 1962.)

*Calificación profesional. Ayudante de Encargado.*—A tenor de lo dispuesto en el artículo 20 del Reglamento Nacional de Trabajo de 1.º de abril de 1943, y conforme al testimonio sindical en que se asevera que el reclamante ejerce de manera simultánea funciones heterogéneas, todas ellas superiores a la categoría profesional en que actual-

## JURISPRUDENCIA

mente se halla clasificado, procede estimar el recurso deducido contra Acuerdo de instancia que rechazó la petición hecha en su día, y declararle Ayudante Encargado de Turbinas, ya que, con independencia de los anteriores elementos de juicio, consta en el expediente el abono de gratificaciones por reconocimiento de méritos laborales más elevados de los que figuran en la situación del interesado en la Empresa. (Resolución de la Dirección General de Trabajo, fecha 19 de noviembre de 1962.)

JOSÉ PÉREZ SERRANO