

JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO

SUMARIO :

- I. *Contrato de trabajo.*—II. *Jornada.*—III. *Retribución del trabajo:* Pluses.—IV. *Regulación de las condiciones de trabajo:* Banca; Enseñanza no estatal; Instituto Nacional de Previsión; Instituto Nacional de Industria; Minas de Hulla; Organización Sindical; Radiodifusión; Representantes de Comercio; Seguros; Tejas y Ladrillos.—V. *Extinción de la relación laboral:* Despido.—VI. *Cuestiones de procedimiento.*—VII. *Seguridad Social:* A) Accidentes de trabajo. B) Enfermedades profesionales.—C) Seguro de Vejez. D) Seguro de Enfermedad. E) Seguro de Desempleo. F) *Mutualismo laboral.*

I. CONTRATO DE TRABAJO

APRENDIZAJE

La asistencia a escuela profesional ajena a la Empresa debe considerarse horas de trabajo.—Establecido como fin del contrato de aprendizaje en el artículo 123 de la ley de Contrato de trabajo la enseñanza práctica y técnica en las escuelas de aprendizaje establecidas por las Empresas es evidente que si dicha técnica se adquiere en escuelas profesionales, aunque no estén establecidas por la Empresa, el aprendizaje beneficia la formación profesional del trabajador y debe aceptarse que las horas empleadas en su perfeccionamiento técnico han de considerarse como horas de aprendizaje, pues de lo contrario el aprendiz realizaría las ocho horas de jornada máxima, lo que podría dañar el fin de esta clase de contrato. (Sentencia de 24 de junio de 1969.)

ARRENDAMIENTO DE NEGOCIO

Incompetencia de jurisdicción.—Se trata de un contrato de arrendamiento de negocio y no de un arrendamiento de servicios o de trabajo, toda vez que el demandante adquirió del demandado la titularidad de un despacho de pan para explotarlo por su cuenta y riesgo, corriendo toda clase de gastos que origina el funcionamiento del negocio arrendado a cuenta del actor, quien admite y despide a los obreros y dependientes que necesite para la buena marcha del negocio, actuando con respecto a éstos como empresario, siendo de su cuenta el pago de salarios y seguros sociales.

JURISPRUDENCIA

Por lo que se evidencia la falta de los requisitos esenciales exigidos por el artículo 1.º de la ley de Contrato de trabajo, que impide calificar de laboral el vínculo contractual entre los litigantes. (Sentencia de 12 de julio de 1969.)

CULTIVO DE TOMATE EN CANARIAS

Competencia jurisdicción. No es aparcería.—Se alega la excepción de incompetencia de esta jurisdicción por estimar el contrato entre las partes no como laboral, sino de aparcería; alegación y excepción que procede desestimarse, de acuerdo con la reiterada doctrina mantenida por esta Sala en sus sentencias del corriente año; como más reciente, la de fecha 19 de junio, en la que se hace constar que se trata de un contrato de trabajo técnicamente y en el sentido del artículo 1.º de la ley de Contrato de trabajo y no de una aparcería, porque la propiedad y disposición del fruto recolectado corresponde al propietario poseedor de los terrenos, que remunera después al trabajador cultivador con un porcentaje del precio obtenido por los tomates cosechados que son aptos para la exportación, existe una dependencia jurídica al modo tradicional, por cuanto el cultivador queda obligado a recolectar el fruto cuando, a juicio del empresario, esté en condiciones para ser exportado, cuyas circunstancias positivas junto a las negativas de no pertenecer a ambas en común y proindiviso los productos en ningún momento, ni el reparto de los mismos por partes alcuotas proporcionales, así como la derogación del contrato, determinan la naturaleza laboral del que se examina, por tanto, incluido en la competencia de esta jurisdicción por concurrir las cualidades determinantes de la misma. (Sentencia de 7 de julio de 1969.)

II. JORNADA

DESCANSO DOMINICAL

El descanso semanal compensatorio excluye el recargo por trabajo en domingo.—Ha de partirse de la realidad indiscutible, cual es el que la demandante ha venido disfrutando durante la prestación de sus servicios de descanso semanal compensatorio de los domingos trabajados. Esto sentado, la sentencia recurrida infringe el artículo 53 del Reglamento de la ley de Descanso dominical de 25 de enero de 1941, el cual dispone que las industrias excluidas del descanso dominical abonarán a sus obreros los salarios correspondientes a los siete días de la semana siempre que gocen de descanso semanal en compensación, de donde se infiere que como la demandante ha tenido el referido descanso, únicamente debe percibir el salario del domingo sin recargo alguno. (Sentencia de 17 de mayo de 1969.)

III. RETRIBUCION DEL TRABAJO

a) PLUSES

PLUS DE DISTANCIA

Determinación del domicilio al ser contratados. Ocultación domicilio.—El derecho al percibo del plus de distancia que establece la Reglamentación aplicable, en relación con la Orden de 10 de febrero de 1958, está supeditada al señalamiento del lugar donde se fija la residencia, que servirá de punto inicial para el cálculo de aquél, toda vez que el artículo 5.º de la Orden citada dispone que el trabajador, al ser admitido en la Empresa, señalará y justificará el lugar donde reside, y contratados los demandantes a pie de obra sin determinación en principio de aquél, falta la base esencial para el percibo del plus reclamado, aunque los domicilios que se consignen en los documentos de afiliación sean distintos, porque, además de la claridad del precepto que se interpreta, tiene reiteradamente declarado esta Sala que la ocultación, maliciosa o no, por los trabajadores de su verdadero domicilio no puede aprovecharles para reclamar el plus de distancia. (Sentencia de 8 de mayo de 1969.)

IV. REGULACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

BANCA

Despido justificado. Conformidad a talones sin saldo en cuenta corriente.—El magistrado a quo admite la existencia de la falta muy grave señalada en el artículo 77 de la ley de Contrato de trabajo, y concretamente en el artículo 112 del Reglamento de Régimen Interior de la Empresa —abuso de confianza y deslealtad—, «puesto que es evidente que el haber dado su conformidad a talones en una cuenta en la que se sabía que no había saldo constituye la citada falta, por el perjuicio que pueda ocasionar al citado Banco»; y no obstante, en atención al tiempo de prestación de los servicios, la inexistencia de dolo y al no haber probado perjuicio de tipo económico, el magistrado considera excesiva la sanción de despido acordada, sin perjuicio de reservar a la Empresa la acción para imponer otra, según el Reglamento de Régimen Interior. Cierto que las Normas de Derecho laboral admiten y aun aconsejan interpretación benévola, y más tratándose de la aplicación de la sanción máxima de despido, pero no lo es menos que dicho criterio hermenéutico mal puede imperar ante situaciones como la del presente litigio, pues la conducta del actor dando su conformidad a los talones presentados contra cuenta, en la que se sabía no había saldo, representaba una deslealtad y un mal uso de confianza depositada para el fiel desempeño de las funciones de oficial de primera —causa e) del artículo 77 de la ley de Contrato de trabajo y b) del artículo 112 del Reglamento de Régimen Interior—, que, a pesar de las circunstancias de atenuación que el magistrado señala, origina la adecua-

ción del despido acordado, habida cuenta, además, que los hechos acaecieron repetidas veces, y que habiendo sido sancionado ya con un despido años antes —en abril de 1953—, la Empresa accedió a conmutar dicha medida por la de traslado forzoso, lo que obligaba al actor moralmente a extremar su celo en el trabajo encomendado. (Sentencia de 24 de junio de 1969.)

ENSEÑANZA NO ESTATAL

Profesor seglar de escuela asimilada a Seminario Menor Diocesano. Competencia de jurisdicción.—Se ataca en primer lugar la competencia de la jurisdicción laboral porque la escuela se dedica a actividades exclusivamente sacerdotales, con equiparación a los Seminarios Menores Diocesanos, pero también es cierto que el actor comenzó a prestar sus servicios a la escuela con carácter gratuito, haciéndolo después con retribución, pero sin ser en ningún momento profesor titular de cátedra dotada, en cuyo caso, su nombramiento y revocación habrían de hacerse por la autoridad y en la forma dispuesta en el artículo 5.º del Acuerdo entre la Santa Sede y el Gobierno español sobre Seminarios y Universidades de Estudios Eclesiásticos y acta de firma de los mismos de fecha 9 de diciembre de 1946. El profesor seglar de una escuela asimilada a un Seminario Menor Diocesano, que es la actividad desplegada en la misma por el actor, en virtud de un contrato, no queda exceptuada de la sumisión a la competencia de los Tribunales civiles del Estado, se deduce del contenido de los artículos XVI y XXX del Concordato con la Santa Sede de 27 de agosto de 1953, ratificado por instrumento de 26 de octubre del mismo año y por disposición del artículo 1.º, número 43, del Reglamento de Trabajo en los Centros de Enseñanza no estatal, aprobado por Orden de 9 de septiembre de 1961, que no hace aplicación de sus preceptos a los «centros de enseñanza cuyo fin único sea la formación de sacerdotes o religiosos», pero no obsta para que las relaciones paccionadas existentes entre el actor y el centro en que prestaba sus servicios no aparezcan regidos por un verdadero contrato de trabajo, que existe de acuerdo con lo establecido en los artículos 1.º y 3.º de la ley de Contrato de trabajo, y ha de regirse por la misma de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 9.º de la mencionada ley. Y si la incompetencia alegada se basa en el pluriempleo del actor, tampoco puede tener éxito, pues aparte de no haber sido probado, tampoco puede triunfar, pues la nota fundamental del contrato de trabajo es la dependencia o subordinación, que se expresa literalmente en el artículo 1.º de la ley de Contrato de trabajo y conceptualmente en el artículo 69 de la misma ley, y como la prestación de servicios intelectuales puede ser objeto de contratación laboral y el artículo 6.º de la ley de Contrato de trabajo permite ampliar la noción primitiva del concepto de trabajador a determinadas actividades profesionales, como la de los abogados, es visto que la reclamación deducida por el actor, origen de estos autos, ha de ser resuelta aplicando normas legales de la rama social del Derecho, en virtud de lo razonado y expuesto y de acuerdo con lo estatuido en el artículo 1.º de la vigente ley de Procedimiento laboral de 21 de abril de 1966, en relación con los artículos 1.º y 3.º de la ley de Contrato de trabajo. (Sentencia de 24 de junio de 1969.)

JURISPRUDENCIA

Salario global por horas.—Siendo cierto que las partes contendientes estipularon una remuneración consistente en 3.000 pesetas por hora de clase, en cuya cantidad iban incluidos todos los conceptos, es claro y lícito, en tales circunstancias el pacto de salario global, comprensivo de los diversos conceptos retributivos (salariales y extrasalariales), siempre que el importe total no sea inferior a la suma de los importes reglamentarios de dichos conceptos, porque así lo autoriza el artículo 9.º de la ley de Contrato de trabajo. (Sentencia de 24 de mayo de 1969.)

INSTITUTO NACIONAL DE PREVISIÓN

Compensación de jornada dominical. Pacto nulo. Ineficacia jurídica.—Los actores prestaban servicio de celadores sanitarios en un ambulatorio del Instituto Nacional de Previsión disfrutando de una jornada de seis horas y media en compensación a los turnos de guardia que realizaban en domingos y festivos, sin descansar durante la semana. Al no concedérseles descanso continuado de veinticuatro horas, exigido por la ley, la jornada reducida se estableció como compensación por la realización de guardias en días festivos, con infracción de lo dispuesto en el artículo 6.º de la ley de Descanso dominical, es evidente la nulidad de dicho pacto, del que no puede nacer derecho alguno, según el artículo 9.º de la ley de Contrato de trabajo, manteniendo la validez del resto del contrato (artículo 10 de la citada ley), y por ello no puede asignarse a dicha jornada reducida el carácter de derecho adquirido, por ser contrario a la ley, no debiendo haber producido efecto alguno, y si los ha producido carecen de eficacia jurídica y ha de evitarse que los siga produciendo; por ello el Instituto Nacional de Previsión obró acertadamente cuando estableció la jornada de ocho horas, debiendo a cambio cumplir lo dispuesto en el artículo 6.º de la ley de Descanso dominical, sin perjuicio de la reparación de los daños causados anteriormente, en los que se demuestran y no estén prescritos. (Sentencia de 26 de junio de 1969.)

INSTITUTO NACIONAL DE INDUSTRIA

Personal contratado. Competencia de jurisdicción laboral.—Si bien es cierto que los actores realizan una función técnico-administrativa, atribuida con cargo a los presupuestos del Instituto Nacional de Industria, Organismo autónomo, ello por sí solo no les confiere el carácter de funcionarios de tal Organismo, pues de ser así estarían sujetos a la relación de tipo administrativo y habría de ser para ello requisito indispensable y esencial que sus nombramientos hubieran sido conferidos por uno de los medios legales que se precisan para ser revestidos de esta condición (concurso-oposición), apareciendo del proceso, por el contrario, que fueron nombrados por la Gerencia, a propuesta de su director, dependientes del Instituto, por lo que su admisión al servicio como auxiliares técnicos, merced a esta libre designación del Orga-

nismo, les impide ser considerados como tales funcionarios, procediendo por todo ello declarar competente a la jurisdicción laboral para la resolución de las pretensiones deducidas por los actores en estos autos. (Sentencia de 6 de mayo de 1969.)

MINAS DE HULLA

Suministro carbón a pensionistas. No es obligado si se cerraron explotaciones de la Empresa.—El motivo único del recurso tiene por objeto la denuncia por las infracciones del Derecho aplicado en la sentencia por el magistrado de instancia al no otorgar ésta el derecho a seguir recibiendo el actor el suministro de carbón previsto en el artículo 125 de la Ordenanza Hullera, actor que es pensionista de la Caja de Jubilaciones y Subsidios de la Minería Asturiana, y cuyo beneficio vino percibiendo hasta el mes de junio de 1967, en cuya fecha la Empresa demandada cerró sus explotaciones en virtud de expediente de crisis aprobado por la autoridad laboral, cesando, por consiguiente, la producción efectiva de mineral. A la realidad de estos hechos resultan adecuados los fundamentos legales de la resolución recurrida, porque, si bien los efectos del despido por «crisis» no pueden afectar a la recurrente por haber cesado en la Empresa con anterioridad a dicha crisis, el suministro de carbón que venía recibiendo de la demandada, como establecen las sentencias de esta Sala de 29 de mayo y 14 y 20 de junio del corriente año 1969, se efectuaba en cumplimiento de la obligación legal establecida en los artículos 135 y 136 de la Ordenanza Hullera, en tanto en cuanto subsistiera la demandada como tal Empresa minera, pero al dejar de ostentar dicha calidad en virtud de lo oportuna autorización como consecuencia del expediente de crisis que le facultó a cesar en la explotación de carbón, es evidente que ya no tenía el carácter de sujeto de la mencionada obligación, porque, además de la razón del suministro que establece la Reglamentación Hullera y otras, tiene como fundamento hacer partícipes a los trabajadores de los productos obtenidos por la propia Empresa, y en consecuencia, el cese de la demandada en su actividad minera hace desaparecer la condición de Empresa obligada a tal exigencia legal y así lo tiene declarado el Tribunal Supremo en sentencia de la Sala IV de fecha 20 de febrero de 1969. (Sentencia de 25 de junio de 1969.)

ORGANIZACIÓN SINDICAL

Personal contratado. Competencia de la jurisdicción laboral.—Que la excepción alegada por la representación del Organismo demandado en base a que la actora es funcionario del Movimiento que no ha consolidado su situación administrativa, que tiene carácter temporero o interino y que queda, por tanto, excluida del régimen laboral, agregando como un dato más que a efectos de seguros sociales era funcionaria y no calificada de «obrero o artesano» es tesis que no puede ser estimada. En efecto, el tema de la naturaleza jurídica de la relación existente entre F. E. T. y de la J. O. N. S., la Organización Sindical o los Organismos de ellas dependientes y el

personal a su servicio, ha ido perfilándose a través de numerosa jurisprudencia, y si bien en ocasiones nuestro más Alto Tribunal estimó que no era de naturaleza laboral —sentencias de 11 y 30 de octubre y 23 de noviembre de 1945, 30 de enero de 1946, 21 de febrero y 16 de diciembre de 1947, 18 de abril de 1950, 26 de octubre de 1953, 22 de noviembre y 18 de diciembre de 1954—, otras veces afirmó que la jurisdicción de Trabajo era competente para conocer del asunto— sentencias de 18 de abril de 1950, 1 de julio de 1953, 1 de marzo de 1954 y las que en ellas se cita—. La tensión entre ambos criterios fue resuelta en sentencia de 7 de febrero de 1964, dictada en interés de la ley, que tiene carácter vinculante, y en ella se destaca el criterio diferenciador entre «funcionarios» y «trabajadores» del Movimiento; se explican y relacionan entre sí los términos de obrero, operario, artesano, jornalero y trabajador; se supera la terminología de obreros o artesanos, para comprender sólo a los «asalariados manuales» en la relación laboral con el Movimiento, y termina estimando, por tanto, competente a la jurisdicción de Trabajo.

En el presente caso, para decidir la cuestión jurisdiccional, es preciso determinar si la actora adquirió o no la condición de funcionario al incorporarse al servicio de la Organización Sindical demandada, y como examinados los autos se evidencia que obra nombramiento de la actora, que realizó una prueba de aptitud, por virtud de la cual fue destinada a desempeñar el cargo de auxiliar temporera de tercera clase, advirtiéndola que su alta en la Organización Sindical no supondrá para la misma otro derecho que el de la remuneración de sus servicios mientras los preste, sin que implique, por tanto, reconocimiento alguno con respecto a los Cuerpos establecidos por el Estatuto y Reglamento General de Funcionarios el ingreso al servicio de la Organización Sindical con esta condición excluyente de los Cuerpos de Funcionarios reglamentarios, y además, su carácter «temporero» descarta la posibilidad de ser funcionario del Movimiento, y en consecuencia, la relación entre las partes de esta litis es laboral. (Sentencia de 2 de mayo de 1969.)

RADIODIFUSIÓN

La suspensión de empleo es lícita si no se acredita perjuicio formación profesional. El actor, director de una emisora del Movimiento, fue suspendido de empleo, y la pretensión relativa a que, declarando antijurídica su actual situación, se le dé ocupación real y efectiva en su categoría, invocando al efecto el número 2.º del artículo 75 de la ley de Contrato de trabajo, no puede prosperar, por cuanto la obligación que impone al empresario la citada norma se supedita al caso en que se perjudique considerablemente la formación o perfeccionamiento profesional del trabajador, y aun en este supuesto, se halla condicionado por lo establecido en el último párrafo de los citados número y artículo, por lo que es evidente que para que pudiera prosperar la pretensión del recurrente sería preciso que se hubiera alegado y acreditado en autos la existencia de los aludidos perjuicios, y al no haberlo hecho, faltan las bases

JURISPRUDENCIA

para que pudiera prosperar la pretensión que se examina, no existiendo las infracciones de artículos de la ley de Contrato de trabajo y de la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Entidades de Radiodifusión que se citan. (Sentencia de 14 de mayo de 1969.)

REPRESENTANTES DE COMERCIO

Resolución del contrato por no alcanzarse el rendimiento pactado. Validez de la cláusula.—Los actores, que prestaban sus servicios como viajantes para una Empresa de máquinas de coser, comprometiéndose en sus contratos a vender como mínimo 12 máquinas al mes, con facultad para la Empresa de rescindir los contratos si no era alcanzado aquel nivel. Como único motivo del recurso interpuesto se plantea si por imperio de lo pactado en las cláusulas puede darse por rescindido el contrato laboral; rescisión que en el presente caso no habrá más remedio que admitir, ya que si, como esta Sala declaró en su sentencia de 21 de septiembre de 1960, en caso semejante al de autos y en el que se demandaba a la misma Empresa que en éste, las partes convinieron y fijaron libremente un rendimiento mínimo de ventas, que, de no obtenerse, llevaba aparejada la rescisión automática, firmados y no impugnados dichos contratos por los recurrentes desde el momento en que éstos, como se declara probado, sin que tal aserto se combata, no llegaron, ni con mucho, al mínimo de ventas convenido, es claro que la Empresa podía ejercitar la facultad contractual que la cláusula le confería. (Sentencia de 28 de mayo de 1969.)

SEGUROS

Agente de seguros. No es relación laboral.—Tanto de la carta-contrato y de su apéndice, suscrito por las partes, como del resto de las actuaciones, se evidencia que el actor y hoy recurrente prestó sus servicios a la Empresa demandada en calidad de agente general de seguros, percibiendo su remuneración en forma de comisiones, más gastos de oficina, y como el artículo 2.º de la vigente Reglamentación Nacional del ramo, de 28 de junio de 1947, en la nueva redacción dada por Orden de 31 de mayo de 1965 excluye expresamente de su ámbito a los agentes de seguros, y el artículo 9.º del Reglamento de Producción de Seguros de 7 de mayo de 1947 otorga carácter mercantil a los contratos de los agentes, cualesquiera que sean las funciones que tengan asignadas y su forma de actuar, que en el presente caso lo ha sido en régimen de autonomía, lo que es incompatible con la dependencia y subordinación que caracteriza el contrato de trabajo, según el artículo 1.º de la ley reguladora, afirmando que la relación jurídica que ligaba a las partes no tiene carácter laboral, por lo que la incompetencia de esta especializada jurisdicción de Trabajo es manifiesta,

JURISPRUDENCIA

de conformidad con el artículo 1.º del vigente Texto de Procedimiento laboral de 21 de abril de 1966. (Sentencia de 25 de junio de 1969.)

TEJAS Y LADRILLOS

Cómputo de antigüedad como pinches.—Interpuesto recurso con pretensión de que con examen del derecho aplicado en la sentencia combatida se estime de acuerdo con el contenido de los artículos 16 y 27 de la vigente Reglamentación de Tejas y Ladrillos que el tiempo en que el actor prestó sus servicios como pinche le sean computados como de antigüedad al servicio de la Empresa para el cómputo de los premios establecidos en dicha Reglamentación Nacional; pretensión que debe tener favorable acogida, pues la capacidad laboral de los pinches resulta completa en relación con la de los peones, de acuerdo con el contenido de los preceptos citados, y no tiene, por tanto, un matiz diferenciador la prestación de su actividad profesional. (Sentencia de 3 de mayo de 1969.)

V. EXTINCION DE LA RELACION LABORAL: DESPIDO

ABUSO DE CONFIANZA

Si la actora, sin conocimiento ni autorización del empresario formuló un pedido de discos de francés «Assimil», cuyo importe hubo de abonar, y servido el pedido, que recibió el encargado, al preguntar a la demandante por la persona a que iban destinados se los entregó por contestarle que a un cliente, llevándolos aquélla a su casa, es claro que abundando en los acertados razonamientos del magistrado sentenciador no habrá más remedio que reconocer que con tal conducta la actora incurrió en un abuso de confianza, que el apartado e) del artículo 77 de la ley de Contrato de trabajo prevé como justificativa del despido. (Sentencia de 28 de junio de 1969.)

DESOBEDIENCIA

Ausencia a pesar de negarse el permiso.—Establecido que el actor en diversas ocasiones faltó al trabajo y que solicitó permiso para ausentarse del mismo, autorización que le fue denegada, abandonando, no obstante, el trabajo y no reintegrándose al mismo, es evidente que el actor incurrió en la justa falta de despido establecida en el apartado b) del artículo 77 de la ley de Contrato de trabajo de 26 de enero de 1944, desobedeciendo a las órdenes del patrono, máxime en el caso de autos, en que la patronal toleró repetidas faltas, sin imponer sanciones al recurrente, no siendo posible aceptar la tesis del actor, pues denegado el permiso por el demandado, esta desobediencia implica un quebranto en la disciplina, necesaria en todo centro de trabajo. (Sentencia de 27 de junio de 1969.)

DETENCIÓN GUBERNATIVA

No es causa de despido si no se le imputa responsabilidad o no es sancionado.— El actor fue despedido como consecuencia de no asistir al trabajo durante ocho días, en que permaneció detenido por supuestas actuaciones en relación con las Comisiones Obreras, siendo cierta la doctrina jurisprudencial a que el magistrado sentenciador se refiere de que en los casos de detención gubernativa son imputables al detenido las faltas de asistencia al trabajo, porque, aun no siendo por él querida tal situación, evidencia una actitud o conducta antisocial y mantenida, que justifica tal medida, y cuyas consecuencias económicas no debe pagar la Empresa, puesto que al realizar voluntariamente actos, en principio ilícitos, da previsible ocasión a la privación de libertad obstativa al cumplimiento de sus deberes laborales, resulta no menos evidente que este principio general de que la detención puede ser fruto de un acto, o modo de obrar, o de actuar voluntario, en cuyo supuesto los efectos han de reputarse de tal índole por ser consecuencia de tales hechos, puede tener sus quiebras y excepciones, lo que obliga, en lógico afán de hacer verdadera justicia, a examinar cada caso en particular, admitiendo el criterio general de que se ha hablado. Y en tal sentido, y concretándonos al caso de autos, resulta evidente que el actor fue detenido por unos hechos, o suposiciones, que indudablemente no tuvieron confirmación tras las diligencias efectuadas por los Organismos competentes; conclusión a la que no hay más remedio que llegar ante lo concreto del informe que a la Magistratura da el comisario jefe de la Brigada Regional de Investigación Social, afirmando que contra el actor no se tomó ninguna medida sancionadora, ni de orden judicial ni administrativa, cosa que naturalmente no hubiese ocurrido de haberse apreciado en él alguna responsabilidad. Luego si quien recurre no fue puesto a disposición de la autoridad judicial competente, ni se le impuso sanción alguna, es claro que esa presunción de voluntariedad de una conducta antisocial, que al ser constitutiva de infracción calificaría también de voluntarias las ausencias al trabajo, debe ceder en el caso debatido en la presente litis por las razones anteriormente expuestas. (Sentencia de 25 de junio de 1969.)

FALTA DE ASISTENCIA

Detención por desórdenes en la factoría.—La privación de libertad fue motivada por los desórdenes ocurridos en la factoría, con evidente repercusión en el normal desarrollo de la producción, faltando a la obligada disciplina dentro del centro de trabajo, por lo que en el supuesto de autos ha de estimarse que el juzgador hizo recta aplicación de lo dispuesto en el apartado a) del artículo 77 de la ley de Contrato de trabajo de 26 de enero de 1944, de acuerdo con la doctrina de las numerosas sentencias del Tribunal Supremo y resolución de esta Sala de 30 de abril de 1969 en caso idéntico al de autos. (Sentencia de 13 de mayo de 1969.)

FALTA DE DISCIPLINA

Riña o pendencia que altera el orden en la Empresa.—Previsto en el apartado j) del artículo 77 de la ley de Contrato de trabajo que es causa justa de despido el que el trabajador origine frecuentemente riñas y pendencias injustificadas con sus compañeros de trabajo, es claro que tal apartado no podrá invocarse en el caso debatido en la presente litis, ya que en él no aparece esa habitualidad o frecuencia a que de manera concreta el precepto se refiere, no pudiéndose admitir tampoco que, aun admitiendo la postura anterior, la conducta del actor está perfectamente tipificada en el apartado c) del artículo citado, puesto que, de acuerdo con la sentencia del Tribunal Supremo de 31 de mayo del pasado año, no puede decirse, en verdad, que se esté ante un caso o figura típica de malos tratos imputables a uno de los contendientes, «sino que se contempla claramente una riña o pendencia con mutuo acometimiento de obra, cuya causa no se ha precisado y cuya iniciación subjetiva se desconoce, no habiendo posibilidad de imputar a ninguno de los contendientes la comisión de malos tratos de palabra que fueran causa y origen de la pendencia. Si cuanto acaba de exponerse es cierto, no lo es menos la precisión de reconocer la necesidad de la disciplina como elemento indispensable para la buena marcha de la producción, y si la casuística jurisprudencia en materia de indisciplina» es tan amplia que cabe poder llegar a la conclusión que en esta falta justificativa de despido prevista en el apartado b) del repetido artículo 77, pueden considerarse incluidas todas o casi todas las demás», forzoso será reconocer que la riña o pendencia, en la que se causaron lesiones de importancia, y que ha tenido la envergadura suficiente para alterar el orden y la disciplina de la Empresa, necesariamente habrá de ser considerada como causa suficiente al amparo del apartado b) mencionado para justificar la decisión patronal, tomada en uso de esa facultad rescisoria que la ley le concede, y que al no ser constitutiva de un deber puede ejercitar discrecionalmente en relación con uno o varios o la totalidad de los trabajadores incurso en un mismo motivo. (Sentencia de 27 de junio de 1969.)

FALTA DE RESPETO

Si la actora solicitó una entrevista con dos socios importantes de la Cooperativa para que intercediesen en su favor con motivo de una sanción que la Empresa le había impuesto, y en tal entrevista les dijo que no sabía hasta qué punto el jefe comercial tenía capacidad para desempeñar el cargo, que el jefe de contabilidad era un negrero, un grosero y que sólo sabía decir groserías, y que en la Empresa había personas que no hacían nada y otras que llevaban toda la carga, haciendo alusiones sobre la mala organización de la Empresa, es claro que con tal situación la actora, que pese a sus pocos años se permite juzgar a sus jefes y, como se ha dicho, a la organización de la Empresa, ha incurrido en esas faltas que los apartados c) y e) del artículo 77 de la ley de Contrato de trabajo prevé como justificantes del despido, ya

que la falta de consideración a los jefes de contabilidad y comercial son evidentes, y el criticar la organización, sin miras constructivas, método de trabajo y decisiones de la Empresa supone una deslealtad hacia la misma. (Sentencia de 18 de junio de 1968.)

MALOS TRATOS A UN COMPAÑERO

No es causa de despido si fue fuera del lugar de la Empresa y hubo provocación.— Resulta que el actor, en conversación privada mantenida en el bar durante un descanso que la Empresa concede para que sus trabajadores puedan tomar un refrigerio, en la que tomaba parte una señorita, que igualmente pertenecía a la plantilla de aquélla, hizo un comentario sobre la conducta del novio de ésta, expresando su opinión de que no se había conducido con dignidad ante el delegado de la Empresa en Málaga, con ocasión de haberle hecho éste objeto de dura amonestación, contestando aquélla «que lo que tenía era envidia de su novio», frase equivalente a calificarle de envidioso, replicando el que recurre que él no tenía envidia de un «pelota», expresión vulgar equivalente a adulator, lo que, coincidiendo con la opinión del magistrado de instancia, no determina sino una ofensa leve en sí, y máxima poniéndola en relación con el antecedente inmediato anterior; por otro lado, aquél afirma que a continuación se intercambiaron entre ambos frases «más o menos fuertes, que al no ser concretadas impide a la Sala ponderar su importancia y trascendencia y calificación consiguiente, razón por la que se debe prescindir de este extremo. La segunda parte del incidente sí reviste gravedad, pero no tiene entidad suficiente para justificar la procedencia del despido, al amparo de la causa c) del artículo 77 de la ley de Contrato de trabajo, aprobada por Decreto de 26 de enero de 1944, inciso que, aunque sin cita específica, indudablemente por lo tácita, se invoca en apoyo de la resolución impugnada por las razones siguientes: a) Porque los hechos ocurrieron fuera de los lugares de trabajo, sin relación directa con el que la repetida señorita y el que recurre llevaban a cabo. b) Porque el mal trato de obra, consistente en haber dado aquélla a éste una bofetada lleva aparejada la pérdida en gran parte de su privilegiada condición de mujer, que debió conducirse con mayor respeto a sí misma y al actor recurrente. El instinto, de momento, impele a repeler una agresión, sea cualquiera de quien proceda, que en el caso del proceso, y en orden a aquél, quedó en intento, aunque su no consumación fuera debida a intervención de terceros. Por las precedentes consideraciones no existió falta muy grave imputable al repetido recurrente, y en consecuencia, procede revocar el fallo recurrido, declarando el despido improcedente. (Sentencia de 16 de junio de 1969.)

PARO COLECTIVO

Causa justa de despido. Indisciplina. Vigencia del Decreto de 20-9-62.—Una cosa es la mitigación a efectos penales del ámbito tipificador delictivo de la huelga y otra muy distinta el mantenimiento de las responsabilidades, de exclusiva índole laboral,

dimanantes de la participación que en los paros masivos no cabe admitir que la nueva redacción del artículo 222 del Código penal lleve aparejada la derogación del Decreto de 20 de septiembre de 1962, porque está reconocida la voluntaria participación del recurrente en los paros premeditados producidos, con negativa de los productores a reanudar su actividad, a pesar de la intervención de un inspector de Trabajo, que intentó disuadirlos —entre ellos, concretamente, a quien recurre y al otro demandante—, dando lugar a que entrase en el centro laboral la Policía Armada, con cuya presencia se reanudó el trabajo, si bien estos dos trabajadores, siguiendo órdenes de aquélla, se marcharon de la fábrica, participación que justifica el despido comunicado por escrito, que se negaron a firmar, y en el que se consignaban como causa los expresados hechos. Y tanto si se entendiese que la situación era de conflicto colectivo —pues los plantes fueron de la casi totalidad de los productores que trabajaban en el centro, con inobservancia de las prescripciones legales establecidas para la pacífica solución de las aspiraciones en orden a concretar un nuevo convenio— como si se considera la voluntaria participación del recurrente en dichos paros o plantes, es evidente que la medida rescisoria adoptada por la Empresa respecto a éste se encuentra respaldada, en el primer caso, por el artículo 5.º, 2, del mencionado Decreto de 20 de septiembre de 1962, que agrega una nueva causa a las que denuncia el artículo 77 de la ley de Contrato de trabajo —aunque también quepa sostener que se halle subsumida en algunos de los supuestos que este artículo contempla—, y en el segundo, por el apartado b) en cuanto a la actitud del recurrente comporta manifiesta indisciplina, sin que toque a la Sala discernir sobre la postura de la Empresa respecto a los demás trabajadores implicados en los paros, sino tan sólo resolver sobre la procedencia del despido acordado en relación con el trabajador que recurre, dado que, además, la patronal puede hacer uso de la facultad rescisoria que la ley le otorga, ponderando las circunstancias concurrentes en particular, pero no está obligado a ejercitarla. (Sentencia de 20 de junio de 1969.)

PARTICIPACIÓN EN CONFLICTOS COLECTIVOS ILEGALES

Libertad de la Empresa de rescindir el contrato a los trabajadores que considere conveniente.—Se denuncia infracción por aplicación indebida del párrafo segundo del artículo 5.º del Decreto de 20 de septiembre de 1962, en relación con el artículo 77 de la ley de Contrato de trabajo, por estimar que varios cientos de compañeros de trabajo incurrieron en la misma falta, sin que contra ellos tomase la Empresa medida alguna sancionadora, pero sí se tiene en cuenta que el precepto citado no obliga a las Empresas a despedir a todos los operarios que participen en conflictos colectivos con inobservancia de las normas legales, sino que simplemente les faculta para tomar esa medida en relación con los trabajadores que por su significación en el conflicto considere acreedores a la rescisión de su contrato, es claro que no existe la vulneración que se acusa; es más, aun en el supuesto de que el precepto fuese imperativo y

JURISPRUDENCIA

la Empresa viniese obligada a despedir a cuantos tomaron parte en el conflicto ilegal, la situación del actor y hoy recurrente en nada cambiaría, puesto que admite había intervenido en aquél. (Sentencia de 24 de mayo de 1969.)

VI. CUESTIONES DE PROCEDIMIENTO

CADUCIDAD

Interrupción por la conciliación sindical. Cómputo plazo.—Estima la parte recurrente infringido lo dispuesto en el artículo 51 del Procedimiento laboral anteriormente citado, sin tener en cuenta que la presentación de la papeleta de demanda de conciliación sindical interrumpe el plazo de caducidad (y de prescripción) de las acciones. La prescripción queda definitivamente interrumpida, abriéndose un nuevo plazo prescriptorio, mientras que la caducidad queda únicamente suspendida, reanudándose su curso, con el cómputo ya transcurrido, a partir del día siguiente al acto de conciliación, en su caso, desde los quince días siguientes sin que el acto se haya celebrado. (Sentencia de 3 de julio de 1969.)

REGLAMENTACIÓN APLICABLE

No es cuestión de clasificación profesional. Competencia jurisdicción.—Como cuestión previa ha de ser estudiada y resuelta la de competencia de esta jurisdicción, de acuerdo con la sentencia de 15 de marzo de 1968, en la que se establece un caso similar al presente, «que no se trata de un problema de clasificación de personal, encomendada a las Delegaciones de Trabajo por la ley de 10 de noviembre de 1942, su Reglamento de 21 de diciembre de 1943 y por las Ordenes de 3 de octubre de 1942 y 29 de diciembre de 1945», sino que, por el contrario, tratándose de fijar cuál es la legislación aplicable al contrato de trabajo del productor, habida cuenta de las funciones que viene desempeñando en la Empresa, pero sin solicitar la clasificación profesional que le corresponda dentro de la legislación que se determine, es visto que son las Magistraturas de Trabajo las competentes para conocer la reclamación, de acuerdo con el artículo 1.º del vigente texto de Procedimiento laboral. (Sentencia de 9 de mayo de 1969.)

RESULTANDO HECHOS PROBADOS

Necesidad de que sea completo. Faltan secuelas accidente de trabajo. Nulidad.—Ordenado por el artículo 89 de la ley rituarial laboral «que el magistrado, apreciando los elementos de convicción en los resultandos de la sentencia, declarará expresamente los hechos que estime probados», siendo doctrina jurisprudencial interpretativa de este precepto que los hechos probados contendrán todos aquellos antecedentes fácti-

JURISPRUDENCIA

cos, objeto de debate o controversia, que sean trascendentes en relación con todas las acciones ejercitadas, tanto en la demanda y su ratificación o presencia judicial como en las excepciones formuladas por la contraparte, tanto a efectos de sentencia de instancia como del posible recurso que pueda interponerse contra la misma. Y aplicando esta doctrina interpretativa al presente caso, es visto que por lo que respecta al segundo accidente de trabajo sufrido por el actor y por el que se acciona de forma clara y evidente en la demanda y su ratificación, habiendo sido objeto de debate en el oportuno juicio, la resultancia fáctica omite totalmente las secuelas o estado físico actual del mismo y no permite por ello su adecuado enjuiciamiento o impugnación en vía de recurso. (Sentencia de 30 de junio de 1969.)

SENTENCIA

Debe contener la advertencia de recursos y requisitos. Nulidad.—Como cuestión previa ha de hacerse la de orden procesal relativa al requisito establecido en el artículo 154 de la ley Procesal laboral de 21 de abril de 1966 de que para anunciar el propósito de entablar recurso de suplicación es indispensable que al tiempo de anunciarlo el recurrente, si es patrono, exhiba ante la Magistratura de Trabajo el resguardo acreditativo de haber depositado en el Banco de España, y en la cuenta corriente que a tal efecto tiene abierta aquélla, la cantidad importe de la condena, más un 20 por 100 de la misma, sin cuyo requisito no podrá tenerse por anunciado el recurso y quedará firme la sentencia; y en la dictada por el magistrado se condena, pero con omisión por aquél de toda referencia al depósito del importe de la condena, no obstante la prevención del artículo 93 de la ley Procesal expresada de que en el fallo de la sentencia se advertirá a las partes los recursos que contra ellas procedan y plazo para ejercitarlos, «así como las consignaciones que sean necesarias y forma de efectuarlas»; preceptos los expresados que enlazados con la realidad de no haberse hecho depósito de cantidad de importe de la condena hasta la fecha de la sentencia ponen de manifiesto la infracción en que ha incurrido aquél, y que ha sido motivo determinante de la omisión cometida por el recurrente, por lo que éste no puede pechar con ella, sino que ha de determinar la nulidad de la sentencia en el particular relativo a la advertencia de recursos y requisitos para anunciarlo y formalizarlo. (Sentencia de 24 de junio de 1969.)

VII. SEGURIDAD SOCIAL

A) ACCIDENTES DE TRABAJO

IMPRUDENCIA EXTRAPROFESIONAL

Utilizar medio de locomoción prohibido.—El actor, con ocasión de su desplazamiento al lugar de trabajo en una motocicleta conducida por un compañero, estando

dicho medio prohibido por la Empresa, sufrió un accidente de tráfico, siéndole de aplicación el texto del articulado I de la ley de Seguridad Social, el inciso 2.º, apartado b) del artículo 84 de dicho Texto excluye la consideración de accidentes de trabajo —según la definición de su inciso 1.º— a «los que sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador accidentado», consagrando expresamente la imprudencia extraprofesional como excusados de la responsabilidad patronal y de sus subrogaciones en caso de accidente y según ya había sentado la jurisprudencia del Tribunal Supremo y proclamado la doctrina del Tribunal Central, por muy amplio que se admita el concepto de imprudencia profesional, hay que definirle en el apartado 3.º del artículo 84 del texto legal citado como la que por «ser consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y derivada de la confianza que éste inspira no impide la calificación de accidente de trabajo», es de evidencia que no pueden ampararse en su órbita aquellos actos que desarrollados fuera del medio de trabajo sean infractores de normas elementales de precaución, de disposiciones legales o reglamentarias o de órdenes correctamente amparadas de notorios riesgos creadas por la Empresa a sus trabajadores, pues en tal caso los actos así realizados lo son de imprudencia extraprofesional, y en el caso de autos el hecho de que el acto «se trasladara de su domicilio al lugar de trabajo haciendo uso de una motocicleta excepcionalmente —lo que excluye la exigible habitualidad del medio—, conduciendo, además, a otro compañero de trabajo» —porque aumentaba la peligrosidad—, «chocando con un camión al llegar a un lugar de difícil tráfico para este tipo de vehículo de motor por formar la carretera una fuerte pendiente», y ello con la circunstancia trascendental de que «la Empresa, con antelación al momento del acontecimiento, había prohibido, dando la debida publicidad a la prohibición, la utilización de motocicletas y bicicletas para el transporte del personal por la referida zona», revela en su conjunto, y dadas las circunstancias, la presencia de una clara imprudencia extraprofesional en el actor, sin que pueda ser adecuada al caso la sentencia de este Tribunal, en la que las circunstancias fueron otras y la motocicleta medio usual, y no como aquí, medio excepcional de transporte y sin la vulneración de las normas aquí apreciadas. (Sentencia de 2 de junio de 1969.)

«IN ITINERE»

Normalidad del itinerario. Relaciones de causalidad.—Si ciertamente, según el artículo 84 del Texto articulado I citado de la ley de Seguridad Social, se estimarán como accidentes de trabajo, según el apartado 5.º, inciso a) del mismo, «los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo, siempre que concurren las condiciones que reglamentariamente se determinen»; no determinadas aún por vía reglamentaria tales condiciones o circunstancias, no cabe duda que éstas han de ser para el presente caso las que de manera taxativa y clara señaló la jurisprudencia en la tipificación de un accidente *in itinere* para la legislación anterior, y que son los de la normalidad del itinerario seguido a la entrada y salida del trabajo, desde él a su domicilio o lugar de residencia, los de no interferencia, en el seguido de dicho

trayecto por elementos extraños o imprudencias extraprofesionales, etc., y como en el caso presente el actor residía en el propio hotel, donde como camarero trabajaba, y por ende, no puede hablarse del camino de tránsito desde el lugar de trabajo a su domicilio y acaecido el accidente de circulación fuera de las horas de trabajo debido a la circulación y con motivo de haberse desplazado desde el hotel a la localidad cercana para comprarse un «pecherín», aunque ésta pueda ser una prenda de uso propio de su cometido de camarero, no puede admitirse como acto de trabajo en modo alguno y el supuesto itinerario de ida y vuelta al mismo y el accidente de circulación ocurrido. (Sentencia de 12 de mayo de 1959.)

Viaje determinado por razón de la relación laboral. Medio de transporte habitual. Segundo pasajero de moto no es temeridad.—El demandante, tras haber estado en situación de baja, fue dado de alta, y como en la Empresa demandada los productores que se reintegran al trabajo han de presentar uno o dos días antes del correspondiente parte de alta para ser destinados, el dicho día pidió a un compañero que iba en motocicleta al lugar en que prestaba servicios que le llevara, y que en el trayecto sufrieron una colisión en una curva de visibilidad reducida y con estrechamiento con un autocar que descendía en sentido contrario y ocupando casi toda la calzada, resulta que no se puede estimar violación por interpretación indebida del artículo 84 de la ley de Seguridad Social, en relación con el artículo 2.º del Reglamento de Accidentes de Trabajo de 22 de junio de 1956 y doctrina jurisprudencial contenida, entre otras, en la sentencia del Tribunal Supremo de 11 de junio de 1957 por no concurrir el requisito necesario para la calificación de accidente de trabajo *in itinere* de que el medio empleado para el desplazamiento sea el habitual, idóneo y no prohibido por la Empresa, y de otra parte, por existir, siempre según ella, imprudencia extraprofesional o temeraria del accidentado, lo que no se puede aceptar porque resulta que el viaje estaba determinado por razón de la relación laboral, no aparece que pudiera emplear el medio de transporte en que habitualmente iba al trabajo, y el uso de motocicleta no es ni temerario ni imprudente, era, al parecer, el que utilizaba habitualmente el otro trabajador, no consta que hubiera sido prohibido por la Empresa, y en definitiva, el hecho de ir como segundo pasajero tampoco se puede valorar, ya que es frecuentemente imprudencia o temeridad a los efectos apuntados, y además, hay sentencias en las que el referido medio se admite como normal; así, la de 7 de octubre pasado, en la que se califica de corriente, yendo conducida la motocicleta por otro; por todo lo que no procede dar lugar al recurso. (Sentencia de 5 de julio de 1969.)

INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL

No existe obligación de la Empresa en dar otro puesto al accidentado.—El actor fue víctima de accidente laboral *in itinere*, quedando con la amputación de una pierna a la altura del tercio superior del muslo, y la Empresa, como colaboradora de la Seguridad Social, le siguió abonando el salario correspondiente, sin utilizar sus

JURISPRUDENCIA

servicios, hasta que le fue comunicado por la Mutualidad Laboral en que se hallaba tramitando la aprobación del expediente del actor, que fue declarado afecto de invalidez permanente y total para su profesión habitual —oficial de segunda en Empresa de montajes eléctricos—. Claramente se colige que al pretender que la citada Empresa le diese trabajo y ésta negárselo no se contempla un típico despido que requiriese la comunicación formal escrita, sino una situación de imposibilidad de cumplir el contrato entre las partes existentes debido a la incapacidad permanente y total para la habitual profesión declarada, sin imputación de actos voluntarios atribuibles al demandante que determinasen la exigibilidad de su constancia por escrito como garantía establecida para la negación o impugnación de aquéllos. De otra parte, la Empresa demandada no venía obligada a dar al recurrente otro puesto adecuado a su actual situación cuando no consta la existencia de tal puesto, siendo de notar que ya había manifestado la Empresa en la conciliación sindical que no existía posibilidad momentánea de colocar al actor. (Sentencia de 7 de junio de 1969.)

MEDIDAS DE SEGURIDAD

Es necesario estén establecidas previamente. Necesidad de concretar la omisión.— Sí debe tener favorable acogida el motivo encaminado a que se deje sin efecto la declaración de que la prensa en la que se produjo el accidente no está dotada de las medidas de seguridad que exige el trabajo en ella, pues la declaración del magistrado está basada en el informe de la Inspección de Trabajo, y la lectura de tal informe pone de manifiesto que lo único comprobado por tal Inspección es que la referida máquina es de uso peligroso en sí misma, pero no porque carezca de los aparatos o medidas de precaución reglamentarios o no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad, porque la propia Inspección reconoce que no existe ninguna disposición que establezca las condiciones concretas en que deben trabajar estas máquinas, y la declaración *de facto* que se haga en los hechos probados de la sentencia no puede ser tan abstracta que se limite a afirmar que la máquina no está dotada, sino que debe concretar qué medidas son las omitidas, bien sean de carácter reglamentario o meramente de carácter general o particular aplicables al caso concreto, pues la mera afirmación de que no se han observado medidas de seguridad, sin concretar las omitidas, más que declaración de hecho, constituye un juicio o declaración de carácter lógico-jurídico que predetermina el fallo. (Sentencia de 3 de junio de 1969.)

RECLAMACIÓN PREVIA

No es necesaria. Debe entrarse en el fondo de la litis.— Conforme a lo declarado por el Tribunal Supremo en sentencia de 22 de noviembre de 1968, y por virtud de la excepción que establece el número 2 del artículo 63 del Texto articulado II de la ley de Seguridad Social, no es necesaria, en materia de accidentes de trabajo, la

JURISPRUDENCIA

reclamación previa a que se refiere el artículo 118 del mismo cuerpo legal; por ello, y comoquiera que en el presente caso, deducida por la Mutualidad excepción por haberse acudido directamente a la Magistratura, la sentencia de instancia resuelve que por falta de reclamación previa no ha lugar a entrar en el fondo de asunto, atendido, por otra parte, que no constan los hechos probados necesarios para decidir sobre el fondo; en consecuencia, es forzoso reponer los autos al trámite adecuado para que se dicte nueva sentencia, en la que —con plena libertad de criterio y facultades, incluso para mejor proveer— se resuelva sobre el aludido fondo del pleito, previa determinación de los correspondientes hechos probados. (Sentencia de 8 de julio de 1969.)

B) ENFERMEDADES PROFESIONALES

SILICOSIS

Actualización del salario regulador.—Conforme a reiterada doctrina jurisprudencial, cuando la manifestación y el diagnóstico de la enfermedad se producen con posterioridad al cese en el trabajo en la industria con riesgo pulvígeno y la actualización del salario regulador de la indemnización a que alude el artículo 60 del Reglamento de Enfermedades Profesionales no puede ser efectuada en relación con el promedio de los salarios que perciben otros trabajadores de la misma categoría debe tal actualización efectuarse conforme a los correspondientes salarios oficiales mínimos en el indicado momento de manifestación de la enfermedad. (Sentencia de 4 de julio de 1969.)

C) SEGURO DE VEJEZ

SEGURO DE VEJEZ

Desaparición de Empresa individual. Exigencia de ignorado paradero.—El único problema que plantea el presente recurso se reduce a determinar si la Empresa donde prestó sus servicios el actor debe considerarse o no desaparecida, siendo oportuno recordar al respecto que este Tribunal, entre otras, en sus sentencias de 16 de septiembre y 14 de diciembre de 1967, y en la reciente de 28 de mayo último, ha sostenido que para que un empresario individual pueda calificarse de Empresa desaparecida no basta que haya cesado en sus actividades, sino que es preciso que se halle en ignorado paradero, y tratándose de Sociedades mercantiles, asimismo no es suficiente, al igual que el empresario individual, que se produzca el cese de sus actividades a consecuencia del expediente de crisis oportunamente tramitado, sino que incumbía a la entidad recurrente acreditar el acuerdo de disolución de la Sociedad e inscripción de ésta en el Registro Mercantil, lo que indudablemente no se ha producido en el caso de autos, ya que el representante legal de la Sociedad ha compa-

recido en juicio y formulado impugnación, y como, por otra parte, consta que la Empresa no ha desaparecido, resultaindudable que la Mutualidad no puede ampararse en dicha causa para dejar de hacer efectiva dicha prestación de vejez que ha reconocido al accionante. (Sentencia de 8 de julio de 1969.)

Falta de afiliación. Compensación de culpas en el Subsidio de Vejez.—La responsabilidad empresarial por falta de afiliación del trabajador al régimen de Subsidio de Vejez ha seguido dos criterios perfectamente diferentes en nuestro Ordenamiento jurídico: el establecido en el Decreto de 4 de junio de 1959, que en su artículo 6.º proclama la responsabilidad de la Empresa en las prestaciones que pudieran corresponder a sus trabajadores por no haberlos afiliado en tiempo y forma, y el seguido con anterioridad a su vigencia, en que los perjuicios que puedan derivarse de la falta de afiliación a dicho régimen no pueden imputarse exclusivamente a la Empresa, ya que el cumplimiento de tal obligación impuesto por el artículo 7.º de la citada Orden de 2 de febrero de 1940, reguladora del subsidio de vejez, para tener derecho a éste depende de ambas partes, puesto que, según el artículo 3.º de la propia Orden, puede instar la afiliación el trabajador para el supuesto de no haberlo realizado la Empresa donde prestaba sus servicios, y no hacerlo implica, por su parte, tanta culpa como la que corresponde a la Empresa, y ante la recíproca negligencia se produce una compensación de culpas que exonera a la Empresa de la responsabilidad que de la falta de afiliación puede derivarse, criterio reiteradamente mantenido por este Tribunal siguiendo la conocida doctrina del Tribunal Supremo sobre esta materia, y constando que la actora trabajó por cuenta de la Empresa demandada desde el 20 de abril de 1955 hasta el 30 de septiembre de 1956, y que ésta dejó de ingresar en el Instituto Provincial de Previsión 495 cuotas correspondientes al período indicado, razón por la cual fue condenada al pago de la prestación reclamada, resulta indudable que aplicando al caso de autos la doctrina expuesta, vigente en la fecha en que se prestaron dichos servicios por la actora, no puede considerarse responsable de la prestación a la Empresa demandada. (Sentencia de 7 de mayo de 1969.)

D) SEGURO DE ENFERMEDAD

ALTA

La Empresa debe readmitir en su mismo puesto cualquiera que fuese la duración de la baja.—Siendo cierto que la Dirección General de Trabajo dictase una resolución en 20 de marzo de 1950 referente a los obreros textiles que se encuentran en larga enfermedad, a los que se reconoce el derecho a reintegrarse a la Empresa cuando existiese vacante de su categoría, condición ésta que, según la demandada, no concurría al presentarse la actora, que por la circunstancia no fue readmitida al ser dada de alta, resulta no menos evidente que la Orden de 20 de mayo de 1952, clara y terminantemente dispone, sin hacer distinción alguna (y *Ubi lex no distinguit, nec nos distinguere debemus*), que los trabajadores fijos que hubiesen cesado en sus respecti-

vas Empresas por inutilidad física producida por causa diferente a la de enfermedad profesional o accidente de trabajo y que hubiesen adquirido la condición de pensionistas en el Montepío Laboral correspondiente, tendrán derecho, al ser declarados de nuevo aptos para el trabajo, a ser reintegrados a los puestos que con carácter normal ocupaban en la Empresa en la fecha de la baja, quedando ésta obligada a proporcionarle ocupación efectiva en el término de quince días siguientes a la fecha en que se hubiese formulado la petición de reingreso, que deberá hacer el trabajador dentro del mes siguiente al día de su declaración de aptitud, y como en el presente caso la actora solicitó su reincorporación dentro del plazo señalado y la obligación de la demandada de darle ocupación efectiva dentro de los quince días, es ineludible, a la vista de lo dispuesto en la Orden ministerial citada, que sobre ser de fecha posterior a la resolución de la Dirección General de Trabajo es de evidente rango superior, es claro que al no cumplir la Empresa con la obligación que tenía, la negativa a la readmisión equivale a un despido, que ha de declararse improcedente. (Sentencia de 20 de junio de 1969.)

INCAPACIDAD PERMANENTE

Derecho a la readaptación y rehabilitación si son necesarias. Demora de las cantidades a tanto alzado hasta conocer resultados rehabilitación.—El artículo 136 de la ley de Seguridad Social, relativo a las prestaciones a que tendrán derecho los trabajadores a los que se declare en situación de incapacidad permanente, parcial o total, establece, en primer lugar, las prestaciones recuperadoras, consistentes en tratamientos de recuperación fisiológica y cursos de formación profesional, con el percibo de subsidios de espera mientras el trabajador no sea llamado a los tratamientos o procesos de readaptación y rehabilitación y subsidios de asistencia durante dichos tratamientos o procesos, pero de la lectura del apartado a) del artículo mencionado resulta que tales prestaciones no corresponden de modo automático a todo trabajador por el solo hecho de haber sido declarado en situación de invalidez permanente, sino que para que puedan serle concedidas es preciso que los tratamientos de recuperación fisiológica y los cursos de formación profesional sean necesarios para su readaptación y rehabilitación («siempre que fuesen necesarios...», son exactamente las palabras que emplea la ley), y con respecto a la entrega de la cantidad a tanto alzado tampoco es consecuencia fatal y necesaria de la declaración de invalidez permanente, sino que si se han declarado necesarias las prestaciones recuperadoras, la entrega de la cantidad a tanto alzado ha de demorarse hasta el momento en que tales prestaciones hayan finalizado, y sólo a la vista del resultado de la readaptación y rehabilitación procederá o no a la entrega de la cantidad, y que ello es así resulta no sólo de lo establecido en el mencionado precepto de la ley de Seguridad Social, sino también del apartado c) del artículo 12 del Reglamento General de Prestaciones Económicas, aprobado por Decreto de 23 de diciembre de 1966, en el que al regular lo

relativo a la entrega de la cantidad alzada dice: «c) Entrega de una cantidad a tanto alzado en vista del resultado de la readaptación y rehabilitación, a cuyo efecto se examinará la capacidad del trabajador, una vez ultimados tales procesos, revisando, si procediere, el grado de incapacidad que inicialmente se le hubiere reconocido.» (Sentencia de 1 de julio de 1969.)

E) SEGURO DE DESEMPLEO

PROFESIONALES DE LA MÚSICA

Cesación por uso de la Empresa de cláusula contractual. Involuntariedad.—Se denuncia la infracción de los artículos 172 y 174 del Texto articulado I de la ley de Seguridad Social y de los artículos 1.º, 4.º y 16 de la Orden de 5 de mayo de 1967, alegándose que, tanto el artículo 172 de la ley como el 1.º de la Orden citados, definen al desempleo como la situación en que se encuentran quienes pudiendo y queriendo trabajar pierden su ocupación sin causa a ellos imputable, y que el artículo 4.º de la Orden «dispone que la protección del desempleo no será aplicable a los trabajadores que cesen voluntariamente cuando la causa de extinción se halla consignada válidamente en el contrato y haya expirado su vigencia», y si bien es correcta la cita y contenido que se exponen en el artículo 172 de la ley y 1.º de la Orden, el 4.º de ésta sólo se recoge fragmentariamente, toda vez que para considerar voluntario el cese en los supuestos de concurrencia de causa válidamente consignada en el contrato o expiración de su vigencia se exige, según literalmente dice, que tales causas «hayan sido invocadas por el trabajador», lo que a contrario sensu obliga a sostener que ha de calificarse de involuntario, y por ende, protegido cuando las referidas causas sean esgrimidas por la Empresa, circunstancia ésta que indudablemente concurre en el caso de autos, dado que los actores dejaron de prestar servicio, por cambio de género teatral, facultad de organización del programa, que evidentemente corresponde al empresario, por lo que el motivo resulta inoperante. Se aduce la vulneración de la Reglamentación Nacional de Trabajo de Profesionales de la Música de 25 de junio de 1963, «que reconoce la licitud de los contratos de temporada entre los profesionales músicos, circunstancia que concurre en los actores y en los contratos en virtud de los cuales trabajaban en la Empresa»; el detenido examen de dicha Ordenanza evidencia que si en sus artículos 17 al 21 admite y regula con toda meticulosidad los contratos de temporada, es como modalidad especialísima de contratación en la actividad y a efectos de determinar de manera concreta y precisa la duración del contrato en relación con la categoría del operario y el género en que se preste el servicio con total independencia de la época en que se efectúa, pero sin que el término «temporada» que emplea guarde relación con el concepto que de ésta se infiere de los artículos 175, 5, de la ley de Seguridad Social y 16 de la Orden de 5 de mayo de 1967, en relación con la prestación de desempleo, respecto de la

cual ha de entenderse por temporada lo que se requiere para la realización de labores que por su índole sólo tienen de duración una parte o fracción del año, siquiera se repita anualmente, por lo que resulta patente que si los trabajos de profesionales de música pueden calificarse de temporada cuando se prestan en establecimientos que sólo desarrollan su actividad en épocas determinadas, no pueden conceptuárseles de idéntica manera si prestan servicios en locales de actuación permanente, salvo que por la naturaleza artística del espectáculo lleve implícito una duración temporal, y como este segundo caso es precisamente el de los accionantes, es claro que decae el motivo. El último tema tiene por motivo la aplicación indebida del número 1.º del artículo 23 de la Orden de 5 de mayo de 1967, por entender la parte recurrente que la finalidad del Seguro de Desempleo es «amparar el paro funcional o imprevisto, no el estacional o cíclico», pero como éste es precisamente el que afecta a los trabajadores de temporada, condición que no tenían los demandantes hoy recurridos, según se razona en el fundamento que antecede, necesariamente ha de rechazarse el motivo. (Sentencia de 8 de julio de 1969.)

F) MUTUALISMO LABORAL

MUTUALIDAD TRABAJADORES AUTÓNOMOS INDUSTRIA

Aplicación mayor de cincuenta y cinco. No procede de oficio en el plazo concedido excepcionalmente.—Se denuncia infracción por no aplicación del apartado b) del artículo 8.º de la Orden de 30 de mayo de 1962, y también del apartado a) del artículo 3.º de los Estatutos de las Mutualidades Laborales de Trabajadores Autónomos de la misma fecha por estimar que el actor, al solicitar su afiliación a la Mutualidad Laboral de Trabajadores Autónomos de la Industria, estaba próximo a cumplir los cincuenta y nueve años de edad, y de acuerdo con los preceptos legales citados, no puede adquirir la condición de mutualista al prohibirlo expresamente el mentado artículo 8.º. En efecto, el aludido artículo 8.º, en su apartado b), establece de manera clara que no podrán ser mutualistas quienes teniendo cumplidos los cincuenta y cinco años de edad no se hubieran afiliado en el plazo señalado en dicha Orden, y los que cumplan dicha edad después de finalizado el mismo sin hallarse afiliados, criterio confirmado en la resolución de la Dirección General de Previsión de 30 de septiembre de 1964, en cuyo último párrafo determina que en ningún caso procede la afiliación de los mayores de cincuenta y cinco años, y como, además, en la modificación establecida en los artículos 4.º y 5.º de los Estatutos por la Orden de 6 de agosto de 1963 suprime toda alusión a la afiliación de oficio, en tanto mantiene de manera imperativa la obligación de formular por cuadruplicado el boletín de afiliación reglamentario, y teniéndose en cuenta que, según consta, el actor promovió su afiliación a la Mutualidad Laboral de Trabajadores Autónomos de la Industria próximo a cumplir la edad de cincuenta y nueve años, es indudable, de acuerdo con la normativa

JURISPRUDENCIA

invocada, su falta de derecho a la afiliación solicitada, y si bien la sentencia de esta Sala de 24 de noviembre de 1967, en que se apoya la resolución en contemplación de las circunstancias concurrentes en aquel supuesto, llega a conclusión distinta, el criterio sustentado en la presente resolución se halla en desacuerdo con el mantenido por esta Sala, entre otras, en las sentencias de 25 de noviembre de 1967 y 30 de mayo y 11 de junio de 1968 y en la reciente de 1 de febrero último. (Sentencia de 20 de mayo de 1969.)

ARTURO NÚÑEZ-SAMPER