

JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO

SUMARIO :

I. *Contrato de trabajo.*—II. *Jornada.*—III. *Resolución de la relación laboral: Despido.*—IV. *Regulación de las condiciones de trabajo; Aceite, Construcción, Papelera, Siderometalurgia, Renfe.*—V. *Seguridad Social; a) Seguro de Accidentes de Trabajo. b) Subsidio de Vejez. c) Seguro de Desempleo. d) Mutualismo Laboral. e) Mutualidad Agraria.*

I. CONTRATO DE TRABAJO

CAMBIO PUESTO DE TRABAJO

No ha de representar perjuicios económicos y ha de respetar condiciones más beneficiosas.—Si bien la Empresa, en base a las facultades organizativas que le otorga la Reglamentación, puede decidir el puesto de trabajo de sus productores, ello ha de ser siempre que no represente perjuicio a la formación profesional laboral ni produzca lesión en los derechos económicos y categoría del productor, siendo doctrina fundamental en materia de modificación de salarios laborales —ya estén regulados por normas oficiales genéricas, por convenios colectivos o contratos individualizados— la del inexcusable respeto a los derechos, ventajas, beneficios y situaciones más beneficiosas adquiridas y disfrutadas por los productores que eran parte de aquel nexo; así lo tiene declarado el Tribunal Supremo en sus sentencias de 8 de octubre de 1962 y 23 de septiembre de 1964, correspondiendo únicamente a la Delegación de Trabajo autorizar o denegar cambios que modifiquen condiciones más beneficiosas —sentencia de 7 de abril de 1969—. (Sentencia de 31 de octubre de 1969.)

II. JORNADA DE TRABAJO

HORAS EXTRAORDINARIAS

Han de probarse el número y momento de realización.—Siguiendo la doctrina del Tribunal Supremo relativa al pago de horas extraordinarias, para que la reclamación por dicho concepto tenga éxito, es preciso que se especifique y se prueben claramente

JURISPRUDENCIA

cuántas y cuáles se trabajaron, según se infiere en las sentencias de 8 de mayo y 11 de octubre de 1939, 21 de noviembre de 1958, 11 de octubre de 1946 y 11 de octubre de 1952, entre otras. (Sentencia de 15 de octubre de 1969.)

JORNADA CONTINUADA

Sólo procede el descanso intermedio si es de ocho horas. No es compensable en metálico.—Los servicios que prestan los actores en la Empresa textil demandada los han realizado en turno continuado de noche, trabajando cada uno de los días laborables siete horas, a las que se añaden veinte minutos diariamente para recuperar el tiempo no trabajado en las fiestas recuperables. Esto sentado, la pretensión de que tienen derecho a efectuar media hora de descanso intermedio, y que al no efectuarlo debe abonárseles por la Empresa dicha media hora como extraordinaria es argumento que en modo alguno tiene apoyo en base legal ninguna, toda vez que la interpretación establecida en la Orden ministerial de 8 de mayo de 1961 afecta tan sólo a las jornadas continuadas de ocho horas, según declaró en interpretación auténtica de dicho precepto la Dirección General de Trabajo en resolución de 14 de febrero de 1962, por lo que es visto que al realizar los actores únicamente una jornada de siete horas no pueden tener derecho al referido descanso, ni menos a su compensación en metálico como jornada extraordinaria, porque los treinta minutos que concede la Orden de 13 de diciembre de 1961 es para los productores que realizan jornada continuada de ocho horas, y pueden efectuar la comida en condiciones de higiene y reposo; es, por consiguiente, un beneficio concedido al trabajador, el cual sólo puede exigir su cumplimiento, pero no su retribución en metálico con carácter extraordinario por no haber precepto que lo autorice, al igual que ocurre con el permiso vacacional anual, que tampoco da derecho a compensación económica si no se disfruta, salvo el correspondiente al último período en caso de terminación del contrato. (Sentencia de 25 de septiembre de 1969.)

PERMISO POR LACTANCIA

Sólo procede si la lactancia es natural y no un producto preparado.—Se denuncia la infracción de lo dispuesto en el artículo 168 de la ley de Contrato de trabajo, pero sí se tiene en cuenta que el permiso que regula el precepto se refiere a las madres que tengan hijos en período de lactancia, y dado que en los hechos probados no combatidos, se declara que la madre cría al hijo con productos preparados, es evidente que no existe en dicha situación lactancia, ya que, según el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, se entiende por lactancia aquel período de la vida durante el cual mama la criatura, y la acción de mamar consiste, según dicho diccionario, en sacar con labios y lengua la leche de los pechos, por lo que al no realizarse tal función no es ineludible la presencia física de la madre y decae la razón de ley, y sólo por equidad podía concederse dicho permiso cuando se dé como probado la imposibilidad de que otra persona pueda facilitar alimento que el hijo necesita en los períodos de crianza y con un límite prudencial. (Sentencia de 13 de octubre de 1969.)

III. RESOLUCION DE LA RELACION LABORAL: DESPIDO

CARTA DE DESPIDO

Ha de contener la concreción de los hechos o cita de preceptos que recojan aquéllos. La razón fundamental de la existencia de comunicación escrita de despido responde a facilitar al trabajador su defensa, haciéndole conocer la causa y hechos en los que se apoya la patronal para ejercitar su poder resolutorio del vínculo contractual, indicándole, aunque sea de modo indirecto, el tiempo de que dispone para impugnar el despido y evitar la caducidad de la acción de éste derivada. Dichos hechos o causas alegadas por el patrono servirán de base única —según preceptúa el artículo 109 del Texto del Procedimiento laboral, Decreto de 21 de abril de 1966— para que el trabajador prepare su defensa al impugnar el despido en Magistratura, y si bien es cierto que constante jurisprudencia ha establecido que en dicha comunicación escrita se pueden citar, tanto hechos concretos como preceptos jurídicos que en ley, Reglamentaciones, convenios colectivos o Reglamentaciones de régimen interior recojan aquéllos, como causas determinantes de la resolución del contrato laboral, y que también integran hechos a valorar, no lo es menos que los requisitos formales que especifica el párrafo primero del artículo 97 de dicha normativa no se cumplen en el caso de autos, porque la demandada se limitó, al comunicar el despido por escrito, a aludir en términos totalmente genéricos: «... todo ello de acuerdo con la conversación que hoy hemos tenido», y ratificación de despido «por los motivos que V. ya conoce», lo que se traduce en el mencionado incumplimiento de los aludidos requisitos formales porque el accionante no tuvo noticia exacta escrita de la falta o faltas que se le imputaban en principio en apoyo del despido. (Sentencia de 20 de septiembre de 1969.)

CONFLICTO COLECTIVO

La Empresa puede despedir a todos o sólo algunos de los participantes en un conflicto o huelga ilegal.—Los hechos justifican la rescisión de los contratos de trabajo que vinculaban a las partes por concurrir los dos requisitos siguientes: existencia de un conflicto colectivo que no se ajusta a los procedimientos previstos en el Decreto que los regula de 20 de septiembre de 1962 y que los actores participaron en el mismo. El artículo 5.º de aquel Decreto añadió una justa causa de despido al artículo 77 de la ley de Contrato de trabajo. Por otro lado, la Empresa, con independencia del principio de igualdad de trato de los trabajadores, puede sancionar a quien estime merecedor de ello, dejando de hacerlo a quien no crea oportuno sancionar, ya que la facultad rescisoria es facultad de aquélla, sin que su benevolencia con alguno o algunos de los participantes en un conflicto colectivo ilegal —huelga— implique que no puede ser rígida y despedir a otro u otros. (Sentencia de 23 de septiembre de 1969.)

JURISPRUDENCIA

MALOS TRATOS.

Lo constituye el vejar a una compañera y dirigir frases atentatorias al pudor.—De acuerdo con la sentencia del Tribunal Supremo de 31 de mayo de 1968 se debe entender moralmente por malos tratos vejar a una persona en su dignidad humana u ofenderla en su honor, que guarda adecuación con el caso de autos, ya que el actor que recurre en diferentes ocasiones vejó a una compañera de trabajo de avanzada edad, arrojándola tapones de botellas y apagando la luz del lugar donde desempeñaba su trabajo de mujer de limpieza, asustándola y produciéndola sobresaltos, ya que no notaba la presencia de aquél por ser sordomuda. Por otro lado, también en varias ocasiones dirigió también a otra señorita, igualmente compañera de trabajo, «frases atentatorias a su pudor» en los locales de la Empresa. Los anteriores hechos determinan el nacimiento a la vida del Derecho de la causa C) del artículo 77 de la ley de Contrato de trabajo aprobada por Decreto de 26 de enero de 1944, que justifica el despido. (Sentencia de 2 de octubre de 1969.)

IV. REGULACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

ACEITE

Trabajador de temporada. Derecho a trabajar en siguiente campaña.—El artículo 25 de la Reglamentación Nacional del Aceite, aprobada por Orden de 18 de abril de 1967, creó una variante ampliatoria a lo dispuesto en el artículo 27 de la ley de Contrato de trabajo al establecer en el párrafo 4.º: «Aquellas industrias que por su poca importancia o reducido personal trabajen únicamente durante el año un determinado período de tiempo podrán no tener una plantilla fija de personal, pero deberán dar preferencia al empleado en una campaña en la siguiente y sucesivas, teniendo en cuenta en igualdad de condiciones de amplitud o especialidad al más antiguo.» De este precepto claramente deriva que el último contrato de campaña que vinculó a los litigantes no se extinguió al finalizar la campaña, sino que quedó en suspenso hasta la iniciación de la siguiente. Partiendo de esta premisa, el actor, en principio, tenía derecho a reanudar el trabajo, y al presentarse con este objeto en el centro de trabajo se le negó la readmisión, lo que entraña despido, que, por otro lado, la Empresa, de modo tácito, lo apoyó en padecer el actor úlcera de duodeno, comprobada al ser sometido, al igual que los demás trabajadores de campaña, a reconocimiento médico, o sea en entender la Empresa estar por aquel motivo afecto de ineptitud, a que se refiere la causa d) del artículo 77 de la ley de Contrato de trabajo; en estas circunstancias, aquélla debió cumplir los requisitos formales que para rescindir el contrato le impone el artículo 97 del Texto de Procedimiento laboral, al objeto de que el actor, con exacto conocimiento de la falta de aptitud imputada, tuviera oportunidad, si lo estimaba defendible, intentar impugnar aquélla. Incumplida por la Empresa dicha obligación, opera el párrafo 2.º del artículo 102 de la normativa última-

JURISPRUDENCIA

mente citada. Por las precedentes consideraciones no existen las infracciones de los artículos 27 de la ley de Contrato de trabajo, 25 de la Reglamentación aplicable y 97, 102 y 117 del texto procesal. (Sentencia de 10 de octubre de 1969.)

CONSTRUCCIÓN

Dietas desplazamiento y plus de distancia.—Se denuncia la notoria infracción del artículo 91 de la Reglamentación Nacional de la Construcción; infracción inexistente, toda vez que si bien es cierta la obligación de abono de media dieta en caso de desplazamiento, es también cierto que dicha obligación es regulada en los siguientes artículos, según las circunstancias que en los hechos se dan, y mantenida la declaración de que los actores fueron trasladados por voluntad propia, los desplazamientos en que se basan para su reclamación no dan derecho a dietas por imperativo del artículo 93, letra F) de la Orden de 4 de febrero de 1951, modificadora de la Reglamentación Nacional, de rigurosa observancia, lo que determina la concreta aplicación de los preceptos citados. Igual ocurre con lo referente al plus de distancia, por ser obligación de los reclamantes en esta clase de obras por aplicación de la Orden de 10 de febrero de 1958, en la que se exige, en su artículo 5.º, la obligación de justificar la residencia y distancia al centro de trabajo, cosa no efectuada por el reclamante. (Sentencia de 2 de octubre de 1969.)

PAPELERA

Descanso de jornada continuada autorizado para trabajar no tiene consideración de horas extraordinarias.—La reclamación por horas extras no puede prosperar, toda vez que se trata de mermas del descanso establecido por los trabajadores que realizan jornada continuada, por la Orden de 8 de mayo de 1961, y que, dada la naturaleza del trabajo realizado por los actores, fue autorizada la Empresa por los Organismos laborales competentes no ceder más que descanso para comer a pie de máquina, abonándoles la media hora no descansada a prorrata entre las horas normales trabajadas, porque las mermas de tiempo de descanso no pueden tener el carácter de hora extraordinaria que suponen exceso de jornada de trabajo, como se establece en otras Reglamentaciones (véase Renfe), en donde son calificadas como horas especiales retribuidas de modo distinto que las horas extraordinarias, teniendo en cuenta, además, que en este caso, y de acuerdo con la jornada impuesta a los actores por las razones apuntadas, es la de ocho horas continuadas, con autorización para comer a pie de máquina, y coincidiendo este criterio con el de la Delegación de Trabajo, debe ser desestimada la petición, tanto más si se tiene en cuenta el criterio restrictivo de este Tribunal en cuanto a la posibilidad de compensar en metálico los descansos no realizados, no existiendo por ello las infracciones de los artículos 6.º y 1.º de la ley de Jornada máxima legal. (Sentencia de 21 de octubre de 1969.)

SIDEROMETALURGIA

Plus de toxicidad. No procede en trabajos no declarados tóxicos. No constituye condición más beneficiosa.—La pretendida infracción del artículo 53 de la Reglamentación Nacional Siderometalúrgica y 36 de la ley de Contrato de trabajo de enero de 1944, sólo existe en el subjetivo criterio del recurrente, pues si el artículo 53 determina que el personal que realiza labores tóxicas percibirá una bonificación del 20 por 100 sobre su jornal base, es también cierto que los delegados de Trabajo son los que señalan los trabajos que han de tener tal consideración, y como en el presente caso, si los actores que venían percibiendo esa bonificación era como consecuencia de estimar la Empresa que los que efectuaban tenían tal consideración, al declarar la Delegación que los de pintura de brocha no tenían ese carácter, no suprimió el abono de condición más beneficiosa, como se pretende, sino que dejó de abonar el concepto al que antes estaba obligada, y de cuya obligación fue liberada por la resolución antes citada, y si luego, por declaración igualmente de la Delegación, volvió a abonar el discutido plus, por darle el carácter de condición más beneficiosa, dejando de efectuarlo al ser revocada dicha declaración, quedando, por tanto, concretado el problema a resolver si lo percibido tenía o no este carácter, que le ha de ser negado por no haber constituido nunca beneficio graciable, sino cumplimiento de obligaciones impuestas por Organismos competentes, que al ser suprimidas perdieron el carácter de cumplimiento obligado, lo que determina la no existencia de la infracción del artículo 53 denunciado, ni mucho menos del 36 de la ley de Contrato de trabajo, por no existir en ningún momento la renuncia de derechos, cuya nulidad se regula en el mentado precepto. (Sentencia de 16 de octubre de 1969.)

RENFE

Reclamación salarios por trabajos de superior categoría. Competencia de jurisdicción.—Procede declarar la competencia de esta jurisdicción para el conocimiento y resolución de la cuestión planteada por no tratarse de un problema de clasificación profesional, sino de una reclamación salarial, consecuencia de una previa clasificación otorgada por la Empresa, al menos en su aspecto cuantitativo, con pretensión de la actora no de obtener como consecuencia de aptitudes, condiciones personales y trabajos realizados una categoría distinta, sino de obtener determinadas cantidades derivadas de darle efectos retroactivos a la concesión salarial, efectuada por la Empresa; materia ésta comprendida en el ámbito del artículo 1.º de la ley de Procedimiento laboral de 21 de abril de 1966, por darse los supuestos en el mismo exigidos. (Sentencia de 30 de septiembre de 1969.)

V. SEGURIDAD SOCIAL

a) SEGURO DE ACCIDENTES DE TRABAJO

ACCIDENTE DE TRABAJO

Nulidad por no constar las lesiones que originan la incapacidad.—En la sentencia recurrida no se precisan las lesiones residuales —es decir, subsistentes al término de la incapacidad temporal— del accidente de autos, limitándose a tal respecto a señalar en el hecho probado c) que como consecuencia de las lesiones derivadas de aquel accidente el actor ha quedado afectado de incapacidad parcial permanente, y a exponer en el considerando cuarto que de los informes médicos que cita resulta que la lesión que el actor sufre es consecuencia del repetido accidente, y que, como resultado de tal lesión, el actor está afectado por dicha incapacidad. Comoquiera que sin la determinación —que debe ser precisada en los hechos— de las lesiones residuales no puede ser decidida la cuestión de si tales lesiones son constitutivas de incapacidad laboral —cuestión ésta de orden legal, cuya apreciación no debe ser expresada en los hechos probados—, y atendido que conforme a reiterada declaración de la doctrina jurisprudencial, si no consta la apreciación que el juzgador de instancia haya verificado acerca de trascendental cuestión de hecho objeto del pleito, existe defecto esencial de procedimiento, que debe ser subsanado, reponiendo las actuaciones al trámite correspondiente. (Sentencia de 4 de octubre de 1969.)

IMPRUDENCIA EXTRAPROFESIONAL

Infracción de normas esenciales de prudencia y precaución.—Es evidente que la forma en que el actor viajaba en el tractor donde se produjo el accidente revela una clara imprudencia temeraria, pues a tal equivale el hacerlo en el guardabarros, con la sobrecarga que el vehículo llevaba y el desequilibrio que ello suponía, por lo que no puede tener la consideración de accidente del trabajo, a tenor del apartado b) del artículo 84 de la ley de Procedimiento laboral, ya que, como reiteradamente ha establecido la jurisprudencia y un considerable cuerpo de doctrina recogida en la nueva legalidad, por muy amplia que en orden al accidente de trabajo *in itinere* se establezca el área causal del trabajo, no pueden incluirse en la misma aquellas situaciones que sean infractoras de normas esenciales de prudencia y precaución o vulneradoras de disposiciones legales o reglamentarias, pues en tal caso se trata de una imprudencia extraprofesional, que como tal priva al hecho de carácter de accidente indemnizable. (Sentencia de 8 de octubre de 1969.)

No la constituye toda infracción de circulación. Exige menosprecio del riesgo y no simple descuido.—Mantenida la resultancia de la sentencia recurrida, en la que se afirma que al llegar al cruce, no obstante haber advertido la presencia de una señal de *stop* y que un viandante le hacía señas con la mano para que parase, no pudo

JURISPRUDENCIA

dominar el vehículo y frenarlo, precipitándose contra un camión que en aquel momento, y con preferencia de paso, circulaba por la calle; en el indicado cruce, faltan los requisitos, hecho para poder apreciar la existencia de imprudencia temeraria que es condición *sine qua non* para la estimación de la imprudencia extraprofesional que excluya el carácter laboral e indemnizable del accidente acaecido, de acuerdo asimismo con la jurisprudencia del Tribunal Supremo, que tiene sentado que la imprudencia extraprofesional debe estar muy clara (sentencia de 4 de marzo de 1965), que no existe en actos inicialmente imprudentes, pero no gravemente imprudentes cerca de la órbita profesional (sentencia de 2 de febrero de 1967), ni toda transgresión circulatoria es imprudencia extraprofesional cuando se evidencia que no hay menosprecio del riesgo, sino mero descuido (sentencia de 24 de marzo de 1969), sin que tales infracciones de la circulación rodada hagan perder el carácter laboral e indemnizable del acaecimiento (sentencia de 27 de marzo de 1969), por lo que habiendo acomodado el magistrado de instancia su juicio crítico y decisorio al precepto legal y jurisprudencia indicados, lejos de incidir en error, actuó con indudable acierto. (Sentencia de 23 de septiembre de 1969.)

b) SUBSIDIO DE VEJEZ

INCOMPATIBILIDAD

No es compatible con trabajo que obliga a afiliarse en una Mutualidad Laboral.— Solicitada por el demandante pensión por subsidio de vejez en base de su afiliación al extinguido régimen de retiro obrero, «non se accedió a su petición en vía administrativa en tanto no se produjese la baja en la ocupación por la cual estaba afiliado a la Mutualidad Laboral de Trabajadores Autónomos de la Industria», es decir, que no le fue denegado el derecho a la prestación interesada, sino la posibilidad de devengarla ínterin concurriese la circunstancia de estar desarrollando actividad que diese lugar a su afiliación a la mentada Mutualidad Laboral. Ello sentado, es de ver que, si bien son operantes en cuanto a incompatibilidad en el percibo del indicado subsidio de vejez las normas contenidas en la ley de 1 de septiembre de 1969 y Orden de 2 de febrero de 1940, y no los preceptos de la Orden de 18 de enero de 1967 y artículo 10 de la ley de Seguridad Social de 21 de abril de 1966 que regulan lo concerniente a incompatibilidades en el disfrute de la pensión de vejez, por ser prestación del nuevo régimen general, y por ende, de características diferentes a la cuestionada, ha de precisarse, de contrario, que aquella ley y Orden relativas al subsidio de vejez fueron complementadas en lo atinente a incompatibilidades por la también Orden de 10 de agosto de 1957, la que señala en su artículo 2.º que «el percibo de las pensiones de vejez e invalidez es incompatible con la realización de cualquier trabajo o actividad que determine la inclusión del pensionista en un régimen o rama de subsidios o seguros sociales obligatorios», lógicamente ha de incluirse entre ellos la Mutualidad Laboral de Trabajadores Autónomos de la Industria por tener dicha naturaleza, a tenor del artículo 4.º de sus Estatutos de 30 de mayo de 1962 por lo

JURISPRUDENCIA

que al haberse interesado la prestación con posterioridad a su vigencia deviene clara su implicación al caso debatido, y por tanto, la incompatibilidad aducida. (Sentencia de 7 de octubre de 1969.)

c) SEGURO DE DESEMPLEO

SERVICIO MILITAR

No es preceptivo cotizar para la Seguridad Social. El periodo de carencia computable ha de ser anterior y posterior a la interrupción del Contrato de trabajo.—Plantea el problema de determinar si las empresas vienen obligadas a cotizar a la Seguridad Social por sus operarios que no le prestan trabajo por hallarse cumpliendo el servicio militar y si el tiempo de permanencia en filas debe computarse para completar el plazo de dieciocho meses fijados por el apartado b) del artículo 9.º de la Orden de 5 de mayo de 1967, como lapso de tiempo dentro del cual ha de tener el presunto beneficiario de la prestación de desempleo, cotizado un mínimo de seis meses, exigido como período de carencia.

En relación con el primer tema el examen del artículo 93.2 de la Ley de Seguridad Social y el 31.2 de la Orden de 28 de diciembre de 1966, ponen de manifiesto que si bien el primero admite la posibilidad de que el caso de prestación del servicio militar pueda ser asimilado a la situación de alta, y el segundo prevé la posibilidad de que en tal supuesto pueda subsistir la obligación de cotizar, ambos supeditan tales perspectivas a lo que dispongan las normas reglamentarias que al no haberse dictado conducen a sostener que en el actual momento legislativo no existe tal obligación.

Para pronunciarse sobre el segundo punto ha de tenerse en cuenta que no presuponiendo la prestación del servicio militar una rescisión de la relación laboral, sino, según el artículo 79 de la Ley de Contrato de Trabajo, una mera interrupción impuesta por el cumplimiento del deber ineludible de servir a la Patria, no es dable admitir que siendo tal situación ajena a la voluntad del operario y motivando una interrupción de la cotización según las normas aplicables, pueda privarle de los beneficios del desempleo, como podría ocurrir si se toma en consideración el tiempo de duración de la misma para determinar el plazo de los dieciocho meses fijado por el apartado b) de la Orden de 5 de mayo de 1967, por lo que ha de entenderse que a tales efectos han de computar el período posterior y el inmediatamente anterior a la incorporación a filas, en que el interesado pudo prestar, o efectivamente prestó trabajo por cuenta ajena, criterio interpretativo coincidente con el que informa la resolución de la Dirección General de Previsión de 18 de noviembre de 1968, y que claramente se deduce de la referida Orden de 5 de mayo de 1967, al disponer que los trabajadores que se encuentran incorporados a filas para el cumplimiento del servicio militar, al tiempo de autorizarse el desempleo total en su empresa, conservarán el derecho al disfrutar del subsidio por tal causa, siempre que lo soliciten dentro del período de dos meses, previsto para su incorporación a la empresa reuniendo los demás requisitos necesarios para tener derecho a la prestación. (Sentencia de 10 de octubre de 1969.)

JURISPRUDENCIA

d) MUTUALISMO LABORAL

AFILIACIÓN

Nulidad de afiliación ilegal.—Si la afiliación se llevó a cabo contraviniendo una disposición legal, hay que estimarla nula de pleno derecho, sin que pueda producir efecto alguno, según el artículo 4.º del Código civil, sino también porque la facultad de las Mutualidades para revisar las afiliaciones en cualquier momento se halla reconocida y regulada por la Orden de 20 de enero de 1965.

e) MUTUALIDAD AGRARIA

OPERARIO AGRÍCOLA

Dedicación predominante. Medio fundamental de vida.—De acuerdo con lo dispuesto en el número 1 del artículo 2.º del Reglamento de 23 de febrero de 1967 dictado para la aplicación del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, se entiende por operario agrícola por cuenta ajena, aquél que de forma habitual, y como medio fundamental de vida, realiza labores agrarias, sean agrícolas, forestales o pecuarias, exceptuadas del régimen general, y como auténtica interpretación de los requisitos de habitualidad y de medio fundamental de vida, en el número 2 del artículo antes citado se dispone que gozarán de ellos quienes se dediquen a esas actividades predominantemente y de esas dedicaciones obtengan los principales ingresos para atender a sus necesidades y las de los familiares que se hallen a su cargo, aun cuando con carácter ocasional realicen otros trabajos no específicamente agrícolas, y sí de la declaración de hechos probados de la sentencia, aparece que la actora no realiza trabajos agrícolas de forma habitual y como medio fundamental de vida, es visto que no concurren los requisitos previstos en la norma citada para ser considerada como operario agrícola y, por tanto, para ser dada de alta en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social. (Sentencia de 11 de octubre de 1969.)

ARTURO NÚÑEZ-SAMPER