

JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO

SALA IV

SUMARIO :

- I. *Clasificación profesional*: a) Funciones de categoría superior. b) Funciones de categoría superior sin posibilidad de ascenso. c) Cambio a categoría profesional inferior. d) Determinar qué Reglamentación es aplicable. e) Ayudante técnico sanitario.—II. *Contrato de trabajo*: a) Doctrina general. b) Condición más beneficiosa.—III. *Convenios colectivos*: a) Distinción entre convenio colectivo, norma de obligado cumplimiento y laudo. b) La norma de obligado cumplimiento es inmediatamente ejecutoria. c) Requisitos de la norma de obligado cumplimiento. d) Impugnación de un convenio colectivo: legitimación activa.—IV. *Crisis*: a) Principio de igualdad en la selección del personal afectado.—V. *Inspección de Trabajo*: a) Consignación en libro de visita. b) La visita no es necesario comunicarla previamente al presidente de la Corporación local. c) Actas de la Inspección de Trabajo.—VI. *Jurisdicción*: a) Cuestiones de competencia. b) Cuestiones nuevas no contenidas en el expediente administrativo. c) Distinción entre firmeza sustantiva y resolución procesal preclusiva.—VII. *Organismos autónomos*: a) Régimen legal del personal obrero a su servicio.—VIII. *Reglamentos de régimen interior*: a) Reglamento de régimen interior que no se ajusta a la Reglamentación correspondiente. b) Falta de Reglamento de régimen interior.—IX. *Seguridad e higiene*: a) Alcance de la obligación del empresario. b) Carácter cautelar de la responsabilidad del empresario.—X. *Seguridad Social*: a) Incumplimiento de obligaciones de previsión por el subcontratista. b) Enfermedades profesionales: Cotización.

I. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

a) *Funciones de categoría superior*

El trabajador que realiza funciones de categoría superior a la que tiene asignada tiene derecho a percibir la retribución correspondiente a la labor que desempeña, aunque no se le conceda la categoría correspondiente por falta de vacante. (Sentencia de 15 de octubre de 1970.)

b) *Funciones de categoría superior sin posibilidad de ascenso*

Para el otorgamiento de una categoría profesional no basta con que un trabajador realice funciones de categoría superior, sino que, además, es necesario que le corresponda ascender. Bien entendido que la Empresa no podrá alegar la inexistencia de

JURISPRUDENCIA

vacante en la plantilla, puesto que las resoluciones aprobatorias de éstas tienen carácter circunstancial y, además, los trabajos realizados fueron ejecutados por orden de la Empresa. (Sentencia de 6 de junio de 1970.)

c) *Cambio a categoría profesional inferior*

El cambio a una categoría profesional inferior, sin la concurrencia de fuerza mayor basada en crisis laboral, es una auténtica novación de las condiciones del contrato de Trabajo que exige el consentimiento expreso de ambas partes. En otro orden de cosas, las categorías profesionales no se crean por las Empresas, ni nacen por el uso, sino que se establecen por la ley en garantía de los derechos del personal que en las Empresas presta sus servicios. (Sentencia de 2 de julio de 1970.)

d) *Determinar qué Reglamentación es aplicable*

No es pura cuestión de clasificación profesional dilucidar el encuadramiento de un trabajador en una u otra Reglamentación de trabajo. Determinar qué Reglamentación es aplicable en razón al respectivo convenio colectivo de la Empresa es un problema sobre interpretación y aplicación del referido convenio que sitúa la cuestión en el campo de los conflictos individuales dentro de la rama social del Derecho. (Sentencia de 10 de octubre de 1970.)

e) *Ayudante técnico sanitario*

El grado de ayudante técnico sanitario equivale al antiguo de practicante, siendo, por tanto, de igual contenido profesional e idéntica conceptualización laboral, quedando asimismo equiparados a efectos retributivos. (Sentencia de 23 de mayo de 1970.)

II. CONTRATO DE TRABAJO

a) *Doctrina general*

Para que exista contrato de trabajo entre un médico y una Entidad de asistencia médico-farmacéutica, es necesario que en la prestación de servicios, concurra la nota esencial de dependencia y además que se realicen con carácter exclusivo o por lo menos preferente o preeminente, estando sometida dicha prestación a horario y vigilancia empresarial, con natural implicación de jornada de trabajo. Estos requisitos no concurrirán cuando el médico además de prestar sus servicios a la precitada Entidad ejerza libremente la profesión o sirva a otras Empresas. (Sentencia de 29 de abril de 1970.)

b) *Condición más beneficiosa*

Es principio fundamental del Derecho del trabajo que le configura como tuitivo de los trabajadores, aun con detrimento de la rigurosa bilateralidad de prestaciones y situaciones contractuales, el de que cualquier condición más beneficiosa que las estrictamente exigibles, que las Empresas otorguen a sus trabajadores, se incorporen al contrato de trabajo y, por consiguiente, sean respetadas por la parte que las otorgó. Así, aunque los convenios colectivos una vez aprobados, tienen el carácter de derecho necesario, ello no implica que les esté permitido desconocer o lesionar situaciones anteriores consolidadas al amparo de pactos, usos o preceptos preexistentes, que por su índole personal y específica no exigiesen cláusula expresa de mantenimiento, sino que subsisten de modo implícito. (Sentencia de 29 de abril de 1970.)

III. CONVENIOS COLECTIVOS

a) *Distinción entre convenio colectivo, norma de obligado cumplimiento y laudo*

Los convenios colectivos son esencialmente manifestaciones contractuales a las que se añade la autorización administrativa de su viabilidad, como complemento tutelar de la actividad social del Estado. La norma de obligado cumplimiento, que la autoridad dicta en caso de imposibilidad consensual, tiene una naturaleza típicamente administrativa, de carácter normativo, y, por tanto, es susceptible de recurso de alzada. Distinto es el laudo de obligado cumplimiento que la autoridad laboral puede dictar en los casos que previene el Decreto de 20 de septiembre de 1962, o sea cuando se trata de crisis de trabajo o de modificación de situaciones contractuales, o de interpretación de convenio donde no ha sido posible que decida la Comisión de convenio, es decir, a conflictos colectivos de trabajo, pues en estos casos es aplicable la doctrina sentada en la sentencia de 19 de enero de 1967 que los declara administrativamente definitivos y no susceptibles de recurso de alzada. (Sentencia de 19 de junio de 1970.)

b) *La norma de obligado cumplimiento es inmediatamente ejecutoria*

La norma de obligado cumplimiento como acto administrativo es inmediatamente ejecutoria, y mientras no se consiga su derogación, los administrados vienen obligados a cumplirla, hasta el punto que la interposición de cualquier recurso en vía gubernativa, excepto en los casos que una norma legal establece lo contrario, según el artículo 116 de la ley de Procedimiento administrativo, no suspenderá la ejecución del acto impugnado. (Sentencia de 13 de abril de 1970.)

c) *Requisitos de la norma de obligado cumplimiento*

La norma de obligado cumplimiento no es un acto de disposición sino una resolución administrativa, cuyos destinatarios son una pluralidad innominada de sujetos. Como tal resolución para su eficacia necesita no sólo de su publicación sino que es necesario también las especificaciones legalmente precisas para su eventual impugnación. (Sentencia de 5 de mayo de 1970.)

d) *Impugnación de un convenio colectivo: legitimación activa*

Para interponer recurso contra un convenio colectivo se requiere acuerdo unánime de la Sección social o económica que tuviese carácter de parte en el mismo, haciéndose constar en acta dicha determinación, que será suscrita por todos los interesados, certificando este extremo el delegado Sindical. Esta acta se acompañará inexcusablemente con el escrito formulando el recurso. (Sentencia de 14 de abril de 1970.)

IV. CRISIS

a) *Principio de igualdad en la selección del personal afectado*

En un expediente de reconversión de Empresa, realizado en tres fases, es necesario que se observen los mismos principios. Así, los principios de selección del personal afectado, tenidos en cuenta en la primera fase y propuestos por el Jurado, no pueden modificarse pues ello supondría un trato injusto y discriminatorio de los trabajadores, y originaría un desequilibrio en el conjunto de la operación selectiva de concentración y reconversión. (Sentencia de 2 de junio de 1970.)

V. INSPECCIÓN DE TRABAJO

a) *Consignación en libro de visita*

La consignación en los libros de las Empresas de las visitas que hacen los inspectores de Trabajo, y de las que derive alguna sanción por infracciones sociales, es requisito inexcusable. Sirve de prueba contra la afirmación de la Empresa que niega el hecho de la visita, constituyendo el principal elemento de fehaciencia de la función inspectora, así como requisito de forma insoslayable para garantía del interesado sometido a aquella función. (Sentencia de 1 de julio de 1970.)

«La consignación en los libros de las Empresas, de las visitas que hacen los inspectores de Trabajo y de las que se deriven alguna sanción por infracciones sociales, es requisito inexcusable en todo caso: pero más si el hecho de la visita se ha negado por

JURISPRUDENCIA

el interesado a quien afecta la sanción, porque entonces ese hecho negativo básico quedaría desprovisto de toda posibilidad defensiva si el libro de visita, con su ostensible manifestación negativa no prevaleciera sobre la afirmativa del inspector...» (Sentencia de 30 de junio de 1970.)

b) *La visita no es necesario comunicarla previamente al presidente de la Corporación local*

La vigilancia, efectividad y seguridad de los Seguros Sociales y Mutualismo laboral, tiene su reglamentación específica, en la que no se establece que la Inspección de Trabajo haya de comunicar previamente su visita al presidente de la Corporación local. (Sentencia de 3 de octubre de 1970.)

c) *Actas de la Inspección de Trabajo*

Los hechos consignados en las actas por la Inspección de Trabajo no pueden ser desvirtuados por una declaración que el trabajador afectado realiza, en documento privado unido al expediente administrativo. (Sentencia de 26 de septiembre de 1970.)

Las actas de liquidación que traen su causa de actas de infracción declaradas nulas son también nulas, puesto que ambas están unidas en relación de causa a efecto. (Sentencia de 11 de junio de 1970.)

Las actas de la Inspección de Trabajo gozan de presunción legal de certeza. (Sentencia de 29 de septiembre de 1970.)

VI. JURISDICCIÓN

a) *Cuestiones de competencia*

No corresponde a lo contencioso-administrativo las cuestiones que por ley se atribuyen a la jurisdicción social, pero sí de la legalidad de los actos administrativos de cuya revisión conoce. Hay que distinguir entre la incompetencia jurisdiccional para conocer de la cuestión de fondo y el conocimiento de la incompetencia que para conocer de ello tuvo la Administración, cuestión ésta que entra plenamente en el marco del proceso contencioso-administrativo. (Sentencia de 11 de abril de 1970.) En análogo sentido las sentencias de 30 de abril, 9 y 19 de mayo de 1970.

b) *Cuestiones nuevas no contenidas en el expediente administrativo*

No se puede variar en las demandas contencioso-administrativas las peticiones que se formularon en el expediente administrativo, debiendo existir correlación entre lo solicitado inicialmente en el mismo y el contenido del escrito de demanda. En esta sentencia el problema principal que se debate es si en la Marina mercante el personal

JURISPRUDENCIA

accidentado o enfermo debe participar del llamado soberdillo. El Ministerio de Trabajo resolvió afirmativamente, recurriendo la Empresa en vía contencioso-administrativa, conteniendo el suplico de la demanda, no sólo la cuestión ya apuntada sino que se declare que no procede el pago del soberdillo al tripulante de la Empresa recurrente Juan José O. G. El Tribunal Supremo estima que esta segunda petición es complementaria de la anterior, con la que forma un todo unitario, y por esta circunstancia rechaza el recurso. (Sentencia de 28 de septiembre de 1970.)

c) Distinción entre firmeza sustantiva y resolución procesal preclusiva

Se levanta acta de liquidación de cuotas de Seguros Sociales, a una Empresa, que tras interponer los correspondientes recursos administrativos, recurre en vía contencioso-administrativa, dictándose sentencia en el sentido de no haber lugar al recurso por haber sido presentado fuera del plazo. La Empresa inicia otro expediente administrativo solicitando de la Delegación la devolución de las cuotas ingresadas en virtud de aquél acta, por considerar que habían sido ingresadas por error, agotando la vía administrativa e interponiendo nuevo recurso contencioso-administrativo que el Tribunal Supremo desestima. El acto recurrido es mera reproducción de otro anterior, que gozaba de firmeza sustantiva, pero el Tribunal Supremo no lo estima así, sino como mera resolución procesal de naturaleza preclusiva. Y esto es así porque el primer recurso contencioso, declarado inadmisibile, nada resolvió sobre el fondo de la cuestión planteada, sin alcance, por consiguiente, para determinar que otra posterior resolución sobre el mismo fondo puede representar reproducción de lo que no fue resuelto por imposibilidad procesal de hacerlo, ya que la primera resolución administrativa sólo quedó firme procesalmente. (Sentencia de 24 de abril de 1970.)

VII. ORGANISMOS AUTÓNOMOS

a) Régimen legal del personal obrero a su servicio

En este supuesto se plantea si un convenio colectivo provincial para las Empresas y trabajadores agrícolas, forestales y pecuarias, se aplica a la Brigada del Patrimonio Forestal del Estado. La autoridad laboral se pronuncia en sentido negativo, y el Tribunal Supremo confirma esta tesis. Esto es así porque aun cuando el referido convenio hubiera de tener como ámbito de aplicación la totalidad de Empresas afectadas por una misma Reglamentación laboral, no es menos cierto que el citado Organismo autónomo, no había participado en las deliberaciones del convenio ni en la elección de vocales. Por consiguiente, siendo el convenio un pacto carece de obligatoriedad respecto de los que en él no intervinieron. (Sentencia de 25 de junio de 1970.)

JURISPRUDENCIA

VIII. REGLAMENTOS DE RÉGIMEN INTERIOR

a) *Reglamento de régimen interior que no se ajusta a la Reglamentación correspondiente*

Por la Inspección de Trabajo se levanta acta fundada en infracción de la Reglamentación por compensar con horas de descanso las horas extraordinarias realizadas por el personal.

Confirmada el acta por la autoridad laboral, la Empresa interpone recurso contencioso-administrativo y el Tribunal Supremo lo estima, en base a que la Empresa en su proceder actuó conforme a su Reglamento de régimen interior. Nuestro más alto Tribunal estima que no está ante normas de distinta jerarquía en la que debe primar la Reglamentación sobre el Reglamento, sino que siendo este último el desarrollo y cumplimiento de un deber que afectaba a la Empresa, no debe constituir nunca motivo de sanción la conducta de la misma, que en acatamiento a lo ordenado desarrolló y reguló sus actividades por medio de un Reglamento que en su día fue aprobado por la autoridad laboral correspondiente. (Sentencia de 7 de octubre de 1970.)

b) *Falta de Reglamento de régimen interior*

El hecho de que una Empresa tenga redactado un Reglamento de régimen interior, anterior a la Reglamentación que le es aplicable, constituye infracción sancionable. Puesto que no se trata de que exista o no una redacción reglamentaria, sino de que exista una reglamentación administrativamente evaluable como tal. (Sentencia de 22 de junio de 1970.)

IX. SEGURIDAD E HIGIENE

a) *Alcance de la obligación del empresario*

Es obligación de la Empresa no solamente poner a disposición de sus empleados las prendas adecuadas, sino obligar a que las lleven puestas, siendo responsable de tal omisión y de los daños y perjuicios que por ello puedan producirse. (Sentencia de 23 de mayo de 1970.)

b) *Carácter cautelar de la responsabilidad del empresario*

La responsabilidad de las Empresas por infracción de Reglamentos sobre Seguridad e Higiene en el trabajo no es de naturaleza dolosa ni culposa, ni tan siquiera negligente en ninguno de sus grados, sino que habrá de ser de mera precaución. Debiendo

JURISPRUDENCIA

ser interpretado el Reglamento de 31 de enero de 1940, con la amplitud de miras que le da su exposición de motivos. (Sentencia de 11 de junio de 1970.)

La causa del accidente estuvo en la utilización para el transporte de material pesado, de un medio que no reunía las condiciones de construcción, estabilidad y resistencia, existiendo una evidente desproporción entre la carga impuesta y las condiciones de resistencia del vehículo. Establece el Tribunal Supremo que los patronos tienen el deber de emplear todos los medios posibles de seguridad en beneficio de sus trabajadores con la adopción, además, de cualquier medio preventivo para disminuir el riesgo de imprudencia profesional, originando su incumplimiento la consiguiente responsabilidad, no eliminada por el hecho de que el transporte referido fue improvisado por los propios obreros ejecutantes sin conocimiento de la Empresa. (Sentencia de 29 de mayo de 1970.)

X. SEGURIDAD SOCIAL

a) *Incumplimiento de obligaciones de previsión por el subcontratista*

Las Empresas de la construcción, en armonía con lo dispuesto en el artículo 9.º de la Orden de 29 de marzo de 1956 son responsables con carácter subsidiario de todas las obligaciones laborales y de previsión que contraigan los destajistas o subdestajistas. (Sentencia de 13 de junio de 1970.)

b) *Enfermedades profesionales: Cotización*

Las Empresas dedicadas al trabajo en las minas de pizarras bituminosas presentan riesgo de contraer enfermedades profesionales, y por ello deben satisfacer las sobrepimas precisas para atender al Seguro de Enfermedades Profesionales. (Sentencia de 25 de mayo de 1970.)

IGNACIO DURÉNDEZ SÁEZ