

JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO

SALA IV

SUMARIO :

- I. *Clasificación profesional*: a) Paso de un grupo a otro de categorías profesionales. b) Realizar funciones complementarias de la categoría solicitada.—II. *Convenios colectivos*: a) Naturaleza y distinción entre norma de obligado cumplimiento y laudo. III. *Descanso dominical: Excepciones*.—IV. *Expediente de crisis*: a) Crisis de trabajo por rescisión de la concesión.—V. *Inspección de Trabajo*: a) Clasificación profesional con ocasión del levantamiento de acta de liquidación. b) Actas de la Inspección de Trabajo.—VI. *Jurisdicción*: a) Cuestión nueva. b) Competencia de la jurisdicción laboral en materia de clasificación profesional. c) Conflictos individuales en servicios médicos de Empresa sobre salario de ayudante técnico sanitario.—VII. *Reglamentación del trabajo*: a) El principio de unidad de Empresa.—VIII. *Seguridad e higiene en el trabajo*: a) Alcance de las obligaciones de la Empresa.—IX. *Seguridad Social*: a) Seguridad Social y Beneficencia. b) Salario computable para fijar el límite que determina la afiliación al Seguro de Enfermedad.

I. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

a) *Paso de un grupo a otro de categorías profesionales*

Se pretende pasar por el recurrente de una categoría profesional del grupo 4.º a otra del grupo 2.º, dentro de la Reglamentación Nacional de Comercio. No es procedente, estima el Tribunal Supremo, a la vista de la propia Reglamentación, habiéndose de respetar la jerarquización gradual que se marca en la misma, al regular el ascenso dentro de cada grupo. (Sentencia de 10 de noviembre de 1970.)

b) *Realizar funciones complementarias de la categoría solicitada*

Para conceder la categoría profesional que se solicita, es preciso que se realicen las funciones básicas y esenciales de la misma. (Sentencia de 22 de diciembre de 1970.)

JURISPRUDENCIA

II. CONVENIOS COLECTIVOS

a) *Naturaleza y distinción entre norma de obligado cumplimiento y laudo*

La norma de obligado cumplimiento viene a sustituir al convenio colectivo cuando no hay acuerdo de las partes en todos sus extremos. Además, no se elabora sindicalmente como el convenio colectivo, sino que es privativa de las autoridades laborales, constituyendo una resolución y no una disposición, carácter que no se varía por el hecho de que vaya dirigida a una pluralidad innominada de sujetos. Como tal resolución no apura la vía administrativa, sino que precisa de los respectivos recursos de esta índole que se admiten en la ley de Procedimiento administrativo, siendo, por tanto, susceptible del recurso de alzada ante el superior jerárquico. El convenio colectivo de distinta naturaleza, como ya se apuntó, tiene sus recursos propios. El laudo de la autoridad laboral, dictado para la solución de un conflicto colectivo, sí constituye norma de obligado cumplimiento administrativamente definitiva, y no susceptible de recurso de alzada, por aplicación de los procedimientos especiales que declara en vigor el Decreto de 10 de octubre de 1958, en razón de la materia y situaciones de urgencia que ocasionan. (Sentencia de 15 de diciembre de 1970.)

III. DESCANSO DOMINICAL: EXCEPCIONES

La Inspección de Trabajo levanta acta de infracción al artículo 12, número 10, del Decreto de 25 de enero de 1941, a Empresa que utiliza a varios trabajadores en día festivo, preparando paquetes postales para su envío a suscriptores de su revista. El Tribunal Supremo estima que la excepción contenida en el artículo 12, número 10, no es aplicable a dicha actividad, sino a la de reparto y, además, venta al público en quioscos. Es decir a las actividades de reparto y venta conjuntamente. (Sentencia de 2 de noviembre de 1970.)

IV. EXPEDIENTES DE CRISIS

a) *Crisis de trabajo por rescisión de la concesión*

La autoridad laboral aprueba expediente de crisis presentado por Empresa concesionaria de la R. E. N. F. E., en base a la extinción de la concesión que disputaba. Autoriza el despido de todo el personal de la plantilla y declara a la R. E. N. F. E. subrogado en el lugar de la Empresa con respecto a los Derechos y obligaciones de la misma frente a los trabajadores. Recurrida la resolución de la autoridad laboral, el Tribunal Supremo la anula por estimar que la autoridad laboral al interpretar el artícu-

JURISPRUDENCIA

lo 79 de la ley de Contrato de trabajo, sobre cesión, traspaso o venta de la industria, invadió el campo propio de los órganos jurisdiccionales. (Sentencia de 17 de diciembre de 1970.)

V. INSPECCIÓN DE TRABAJO

a) *Clasificación profesional con ocasión del levantamiento de acta de liquidación*

Al formular acta de liquidación por descubiertos a la Seguridad Social, es preciso que esté determinada por la autoridad competente la categoría profesional que proceda si no se ha fijado con arreglo a derecho. El acta no puede ser instrumento, a través del cual se fije la categoría profesional del trabajador. (Sentencia de 22 de octubre de 1970.)

b) *Actas de la Inspección de Trabajo*

Si en las actas de la Inspección de Trabajo no hay omisión de datos esenciales, sino sólo parcial inexactitud en algún detalle que no produce indefensión, hay que descartar toda posibilidad de vicios o infracciones formales en la referida acta. Las actas gozan de presunción *iuris tantum* de certeza, salvo prueba en contrario que corresponde a la parte sometida a la acción inspectora. (Sentencia de 24 de octubre de 1970.)

Determinación de Acta de Liquidación de la tarifa aplicable a efectos de cotización a la Seguridad Social.—En acta de liquidación no debe hacerse la asimilación a la tarifa de cotización para la Seguridad Social, en caso de duda o disconformidad. Sino que para mantener la mayor unidad de criterio en las asimilaciones pertinentes, lo más apropiado es que se efectúe mediante disposición oficial del Departamento de Trabajo, que según el artículo 3.º de la Orden de 25 de junio de 1963 la realizará a través de la Delegación Provincial o Dirección General de Trabajo. (Sentencia de 2 de noviembre de 1970.)

VI. JURISDICCIÓN

a) *Cuestión nueva*

Cuando ante la jurisdicción se produce una petición totalmente contraria a la solicitada en vía administrativa, existe flagrante desviación procesal, que impide, por motivos de congruencia, pronunciamiento alguno en ese punto. (Sentencia de 10 de noviembre de 1970.)

b) *Competencia de la jurisdicción laboral en materia de clasificación profesional*

Aun reconociendo la competencia que la legislación vigente confiere a las Delegaciones Provinciales de Trabajo sobre clasificación profesional, jerárquicamente por encima está la ley Orgánica de la Magistratura de Trabajo y sus reglamentos de procedimiento laboral que por modo atrayente y exclusivo reclaman el conocimiento de toda cuestión entre partes derivadas de la relación de trabajo y, por consiguiente, de la pretensión de clasificación profesional, deducida por el trabajador. No se puede deslindar el margen puramente administrativo que en puridad de principios cabrá advertir en la clasificación profesional, de las consecuencias salariales que de la misma se derivan. Y como el salario constituye el móvil determinante de la relación de trabajo, habría de considerarse la clasificación profesional reservada a la especial competencia de la jurisdicción laboral con exclusividad de resolución. (Sentencia de 14 de diciembre de 1970.)

c) *Conflictos individuales en servicios médicos de Empresa sobre salario de ayudante técnico sanitario*

La autoridad laboral por resolución impone a las partes que convengan una remuneración determinada, interpretando el contrato de trabajo, la normativa sobre servicios médicos de Empresa y una norma de obligado cumplimiento. El Tribunal Supremo estima que dicha resolución resuelve un pleito netamente contencioso entre partes unidas por relación contractual de trabajo, y, por consiguiente, está viciada de incompetencia administrativa. Estableciendo que esta materia está reservada por ley a la Magistratura de Trabajo, máxime cuando la interpretación contractual se trata que sirve para deducir personales derechos retributivos. (Sentencia de 1 de diciembre de 1970.)

VII. REGLAMENTACIÓN DEL TRABAJO

a) *El principio de unidad de Empresa*

El principio de unidad de Empresa se refiere a actividades laborales desarrolladas en una rama o ciclo productivo, sin extenderse a categorías diferenciales y heterogéneas de trabajo. El Reglamento de Régimen Interior carece de fuerza legal para provocar la inaplicación de la reglamentación laboral adecuada al trabajo que se considere, o para trasladarlo al ámbito de otra reglamentación. (Sentencia de 5 de noviembre de 1970.)

JURISPRUDENCIA

VIII. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

a) *Alcance de las obligaciones de la Empresa*

Las obligaciones de las Empresas en esta materia no se agotan con la entrega de las prendas protectoras, sino que viene compelida a exigir el uso de las mismas. Contra las actas levantadas por la Inspección de Trabajo en esta materia, no poseen fuerza vinculante las manifestaciones vertidas por los propios operarios que en la industria trabajaban, por ser dependientes de la Empresa afectada y, por tanto, parte interesada en este asunto. Asimismo el hecho de que dichas actas no se levanten en el lugar de trabajo, sino al día siguiente, no constituye defecto que lleve aneja indefensión. (Sentencia de 4 de noviembre de 1970.)

IX. SEGURIDAD SOCIAL

a) *Seguridad Social y Beneficencia*

La ayuda establecida por el Decreto de 14 de junio de 1962 a dispensar por los órganos de beneficencia, ha de estimarse como complementaria de la protección dispensada por la Seguridad Social del Estado para paliar las situaciones de necesidad de las personas que no reúnan el total de los requisitos exigidos legalmente. Por tanto, debe concederse la ayuda establecida en el antedicho Decreto de 14 de junio de 1962 a persona incapacitada para el trabajo, sin derecho a las prestaciones reglamentarias. (Sentencia de 23 de septiembre de 1970.)

b) *Salario computable para fijar el límite que determina la afiliación al Seguro de Enfermedad*

Antes del Decreto de 17 de enero de 1963, había que estar a los salarios que según las distintas categorías se establecen en la correspondiente Reglamentación, y no a los salarios consolidados. A partir del mencionado Decreto se estará a la base de cotización o tarifa que corresponda. La resolución en este sentido de la Dirección General de Previsión ha de prevalecer sobre las circulares «meramente informativas» del Instituto de Previsión o Subdelegación General de Seguros del mismo, cuya opinión, sin duda interesante, carece de los caracteres propios de la decisión normativa del Órgano jurisdiccional en la materia que le es propia. (Sentencia de 11 de noviembre de 1970.)

IGNACIO DURÉNDEZ SÁEZ

