

TRIBUNAL SUPREMO, SALA IV

SUMARIO

I. Clasificación profesional: a) Determinación de la categoría que corresponde. b) Principio de equivalencia función-categoría. c) Iniciación del procedimiento de clasificación estando en suspenso el contrato de trabajo. d) Duplicidad de oficios. e) Competencia y alcance de la autoridad laboral. f) La plantilla y el principio pro operario, en materia de clasificación profesional. g) Caducidad de las pruebas de aptitud para ascender. h) De factor en Renfe a oficial administrativo.—II. Contrato de trabajo: No es el de agente de seguros.—III. Descanso dominical: Excepciones.—IV. Empresa: a) Organización del trabajo. b) Comedores: obligatoriedad. c) Situación laboral de altos cargos, cesados por el empresario. d) «Ius variandi» y derechos adquiridos. e) Cambio de puesto de trabajo: límites. f) Naturaleza de los Jurados de Empresa.—V. Inspección de Trabajo: a) Las diferencias entre empresa y trabajador sobre la categoría profesional no constituye un ilícito sancionable. b) Obligación de Libro de Visitas. c) Presunción de certeza. d) Calificación en acta de liquidación de relación laboral. e) Acta de obstrucción por incomparecencia. f) Prohibición del «bis in idem».—VI. Jornada: De cargo directivo.—VII. Jurisdicción: a) Alcance de la determinación en vía jurisdiccional. b) Reclamación salarial del personal de servicios médicos de empresa.—VIII. Reglamentaciones: a) Retroactividad: Naturaleza jurídica. b) Qué se entiende por días efectivamente trabajados a efectos de clasificación profesional. c) Horas extraordinarias en transportes. d) Trabajos excepcionalmente penosos.—IX. Seguridad e higiene: Vestuarios. X. Seguridad Social: a) Asimilación de categorías a las bases tarifadas. b) Cotización por el cumplimiento de compensación en minas de carbón. c) Sujeto obligado al pago en la Seguridad Social Agraria.

I. CLASIFICACION PROFESIONAL

a) *Determinación de la categoría que corresponde*

Estima el Tribunal Supremo que el encuadramiento profesional «ha de hacerse teniendo a la vista la función básica o esencial tipificadora de la categoría

pretendida, según la definición de la norma laboral correspondiente.» (Sentencia de 25 de septiembre de 1976; Rep. Ar., 1976/4.565.)

b) *Principio de equivalencia función-categoría*

«El principio de equivalencia función-categoría inspirador de esta materia de clasificación laboral, se traduce, obviamente, en el incremento de la retribución básica o salario, siendo independientes las demás percepciones de carácter complementario.» (Sentencia de 25 de junio de 1976; Rep. Ar. 1976/4.308.)

c) *Iniciación del procedimiento de clasificación estando en suspenso el contrato de trabajo*

Dice el Tribunal Supremo que el artículo 79 LCT configura como «suspensión del contrato de trabajo la ausencia del trabajador motivada por el cumplimiento del servicio militar, sin que se produzca extinción de la relación laboral (...) y en esta línea de no desaparición de los inherentes a la relación jurídico-laboral cabe citar la orden ministerial de 14 de febrero de 1950, cuyo artículo 1.º dispone que si la Reglamentación laboral no establece otra cosa, el tiempo de prestación del servicio militar se computará a efectos de antigüedad»; esto sentado, como quiera «que el artículo 1.º de la Orden de 29 de diciembre de 1945 no subordina el planteamiento de las reclamaciones sobre clasificación profesional a que el trabajador se halle en activo, ha de concluirse que la reclamación era viable». (Sentencia de 2 de julio de 1976; Rep. Ar. 1976/4.451.)

d) *Duplicidad de oficios*

Unos trabajadores oficiales electricistas pasan a desempeñar trabajos de soldadura, tras superar un cursillo de capacitación, y por ello solicitan una nueva valoración del puesto de trabajo, que la autoridad laboral concede. Impugnadas las resoluciones administrativas, el Tribunal Supremo desestima el recurso, por no existir incongruencia entre lo pedido y las decisiones adoptadas, y además porque si no se prescinde de las tareas que como electricista desempeñaban, «las cuales no aparecen suprimidas en las hojas de calificación, el hecho relevante de incorporar, mediante la superación de un cursillo de capacitación, nuevas tareas de soldadura, debe tener su lógica y equitativa repercusión a la hora de nueva calificación de los puestos de trabajo». (Sentencia de 2 de julio de 1976; Rep. Ar. 1976/4.452.)

e) *Competencia y alcance de la autoridad laboral*

«La autoridad administrativa laboral tiene plena competencia para establecer la declaración a la percepción de las diferencias salariales, en razón a la función-categoría, correspondiente a uno o varios operarios que insten su clasificación profesional y no puede acceder a ella, en razón a la falta de observan-

cia o cumplimiento de la normativa referente a la promoción de categoría, siendo de la competencia exclusiva y excluyente de la jurisdicción laboral, la determinación y concreción económica, como cuestión que afecta al contenido salarial y de la relación derivada del contrato de trabajo.» (Sentencia de 2 de julio de 1976; Rep. Ar. 1976/4.455.)

f) *La plantilla y el principio pro operario, en materia de clasificación profesional*

De un lado, estima el Tribunal Supremo que «una inexistencia provocada por la empresa de plazas en plantilla, con la consecuyente imposibilidad de concursos para ascender, no puede derogar el derecho del productor —asimilable a la condición mínima de trabajo— de ocupar la categoría profesional reglamentariamente asignada a las funciones que de modo efectivo realiza». De otro lado, «el principio 'pro operario' en materia de clasificación profesional tiene sus límites bien marcados en la tipicidad reglamentaria y el principio de analogía». (Sentencia de 3 de junio de 1976; Rep. Ar. 1976/4.000.)

g) *Caducidad de las pruebas de aptitud para ascender*

«La capacitación no extingue sus efectos por el paso del tiempo y es tan sólo el aspecto de idoneidad física (...) el que requiere nueva comprobación.» (Sentencia de 21 de junio de 1976; Rep. Ar. 1976/4.174.)

h) *De factor en Renfe a oficial administrativo*

La autoridad laboral concede al actor la diferencia de salario entre su categoría de factor y la de oficial administrativo. Este, no obstante, recurre en solicitud de la categoría, previa la prueba de aptitud correspondiente. El Tribunal Supremo desestima el recurso por cuanto «las posibilidades de orden promocional de aquellos trabajadores que se encuentran encuadrados en diferente grupo no puede aplicarse con un criterio de paridad». (Sentencia de 18 de junio de 1976; Rep. Ar. 1976/4.109.)

II. CONTRATO DE TRABAJO

No es el de agente de seguros

«La producción de seguros es actividad mediadora atribuida a los denominados agentes de seguros, personas que en este ramo, y con carácter profesional, gestionan operaciones de seguros para una o varias entidades aseguradoras y que con tal carácter obtienen de las mismas el correspondiente nombramiento»; «y en cuanto a la vinculación existente entre los agentes y las entidades aseguradoras se califica como puramente mercantil», siendo estos agentes em-

presarios en relación con los subagentes. (Sentencia de 30 de junio de 1976; Rep. Ar. 1976/4.426.)

III. DESCANSO DOMINICAL

Excepciones: Expendedurías de tabacos

Dichos establecimientos están exceptuados por el núm. 11 del artículo 12 del reglamento de 25 enero de 1941, según el régimen establecido en el artículo 38 del mismo que dispone, para el supuesto de que en la localidad existiese más de una expendeduría, que abrirán en turno alterno los días festivos. A este respecto precisa el Tribunal Supremo que «la apertura en días festivos de las expendedurías de tabacos tiene un carácter potestativo y no un carácter obligatorio como podría inferirse de la forma verbal utilizada en el artículo 38 antes citado, en una interpretación literal en desacuerdo con el alcance y sentido de una norma excluyente de la prohibición de trabajo en domingo y días festivos en los términos que dice el indicado precepto; excepción a la prohibición que no autoriza a sostener que podrán habrirse las expendedurías todos los domingos y días festivos salvo cuando coincidan en días consecutivos, pues lo que se establece en este punto es la prohibición de que no abran dos fiestas consecutivas, pues el adjetivo se refiere al día festivo, expresando en una interpretación inequívoca que no podrá abrirse la expendeduría en día festivo que siga a otro día festivo en que haya estado abierta la expendeduría». (Sentencia de 25 de junio de 1976; Rep. Ar. 1976/4.225.)

IV. EMPRESA

a) *Organización del trabajo*

Estima el Tribunal Supremo que «la organización del trabajo en el Banco de España es facultad privativa de su gobierno, con la limitación de que ha de inspirarse en los dictados del artículo 3.º de la Reglamentación laboral de 21 de diciembre de 1948». (Sentencia de 25 de junio de 1976; Rep. Ar. 1976/4.311.)

b) *Comedores: obligatoriedad*

Para no constituir obligación su establecimiento «hubiera sido preciso que la jornada laboral terminara a una hora apropiada para el almuerzo o que se concediera a los trabajadores un tiempo de dos horas para el mismo». Debe pues instalar comedor la empresa con horario de 7 a 15 horas en verano, y de 8 a 16 horas en invierno, con sólo media hora para una de las comidas. (Sentencia de 2 de julio de 1976; Rep. Ar. 1976/4.453.)

c) *Situación laboral de altos cargos, cesados por el empresario*

La autoridad laboral, en resolución de la Dirección General de Trabajo de 4-12-69, dispuso que cuando por acuerdo de los empresarios (que les concede el artículo 3.º, Reglamentación Siderometalúrgica de 27-7-46) se cese a trabajadores de alto nivel no excluidos de la LCT, y calificados como de confianza, pasarán automáticamente a la categoría máxima del grupo profesional de la reglamentación o convenio colectivo, salvo que no ocuparan plaza en la plantilla. Dicho criterio es confirmado por el Tribunal Supremo por aplicar «de correcto modo el principio pro operario atinente a la interpretación de las condiciones mínimas de trabajo, entre las cuales figura la de ocupar la categoría profesional adecuada entre las sujetas a reglamentación», sin perjuicio para otros derechos o expectativas porque dicho pase implica creación de plaza. (Sentencia de 3 de julio de 1976; Rep. Ar. 1976/4.493.)

d) *«Ius variandi» y derechos adquiridos*

Las facultades organizativas que corresponden al empresario y definen el *ius variandi* empresarial ordinario, constituyen cobertura jurídica suficiente del acto que aquí se impugna, en los artículos 6, 7 y 46 de la Ordenanza Textil de 21-9-65. En dichos preceptos se regula el poder del empresario en cuanto a movilidad y redistribución del personal y a la organización en turnos, condicionado a la autorización administrativa y la no lesión de derechos adquiridos, no dándose este supuesto en cuanto al turno, si bien han de respetarse los derechos económicos. (Sentencia de 23 de junio de 1976; Rep. Ar. 1976/4.222.)

e) *Cambio de puesto de trabajo: límites*

«Corresponde a la empresa, como comprendido en su poder de organización, la facultad de cambiar de puesto de trabajo a los trabajadores dentro del mismo centro (...), pero este poder organizativo, además de su ejercicio racional, justificado objetivamente, tiene un condicionamiento externo en el necesario respeto a los derechos adquiridos por el trabajador, por lo que si bien la movilidad que no dañe a las condiciones laborales podrá realizarse libremente, no acontece lo mismo con la que entrañe una modificación lesiva para los derechos adquiridos, pues esta variación tiene, en lo formal, el condicionado de la autorización administrativa (...) y en lo material el respeto que hemos dicho a los derechos adquiridos»; así «disfrutada individualmente por los trabajadores una jornada laboral de cuarenta y cuatro horas y media, no puede establecerse para los mismos por la vía de un cambio de puesto que, al decir de la empresa, necesita de la jornada de cuarenta y ocho horas, una situación más lesiva, porque la jornada es de los derechos que se comprenden dentro de lo que hemos llamado condiciones más beneficiosas, constituye un límite a la movilidad unilateral del personal». (Sentencia de 23 de junio de 1976; Rep. Ar. 1976/4.221.)

f) *Naturaleza de los Jurados de empresa*

«Son un organismo cuya principal finalidad es hacer efectivo en el seno de la empresa la colaboración entre el capital, la técnica y la mano de obra, elementos de la definición que evidencian la existencia, ante todo, de que los componentes de este Jurado no tienen posibilidad ni física ni jurídica de actuar separadamente, ya que su conceptualización como organismo implica una coherencia que impide la disgregación en su actuar...» (Sentencia de 1 de julio de 1976; Rep. Ar. 1976/4.448.)

V. INSPECCION DE TRABAJO

a) *Las diferencias entre empresa y trabajador sobre la categoría profesional no constituye un ilícito sancionable*

«De la implícita discrepancia entre la empresa y los trabajadores acerca de la función que realizan y, en su caso, de los derechos retributivos que éste comporta (no) puede inferirse, en modo alguno, la comisión de una infracción sancionada con multa por cuanto ésta requiere un comportamiento ilícito que no puede afirmarse por la sola discrepancia que hemos dicho.» (Sentencia de 26 de junio de 1976; Rep. Ar. 1976/4.386.)

b) *Obligación de Libro de Visitas*

«La obligación de llevar el libro de visitas a disposición de la Inspección de Trabajo y para la constancia de sus actuaciones practicadas por los funcionarios de dicho Cuerpo, viene impuesta a las empresas no en función de las relaciones laborales que existan y se desarrollen en los centros de trabajo de aquéllas, sino en base al criterio puramente objetivo de que se trate de un centro de trabajo donde la empresa, cualquiera que sea su actividad, y tenga o no trabajadores asalariados a su servicio, ejercite los actos propios de su función.» (Sentencia de 2 de julio de 1976; Rep. Ar. 1976/4.488.)

c) *Presunción de certeza*

Las actas de la Inspección de Trabajo gozan de presunción legal de certeza. (Sentencia de 28 de junio de 1976; Rep. Ar. 1976/4.381.)

d) *Calificación en acta de liquidación de relación laboral*

Las circunstancias de ajenidad y dependencia apreciadas por la Inspección en su visita y que dieron lugar a la pertinente acta de liquidación, no se enervan por el hecho de que el trabajador afectado desistiese ante la Magistratura de la demanda judicial interpuesta, ya que «el desistimiento no produce efectos respecto a terceras personas, carácter que aquí reviste la Administración Laboral». (Sentencia de 28 de junio de 1976; Rep. Ar. 1976/4.390.)

e) *Acta de obstrucción por incomparecencia*

«El simple hecho de no atender un requerimiento verbal para comparecer en las oficinas de la Inspección en la fecha señalada, no justifica calificar como obstrucción, mediante acta extendida al siguiente día de la inasistencia al requerimiento, aquella conducta...» (Sentencia de 23 de junio de 1976; Rep. Ar. 1976/4.219.)

f) *Prohibición del «bis in idem»*

Se levanta un acta de infracción con propuesta de sanción antes de resolver un acta de infracción previa por los mismos hechos y a la misma empresa. El Tribunal Supremo estima el recurso, por cuanto de la infracción administrativa derivan dos tipos de relaciones, una la sancionadora y otra la ineludible necesidad de que se corrijan las deficiencias u omisiones acusadas. Ahora bien, la sanción y la realización de las obras o instalaciones necesarias para que se cumplan las exigencias de seguridad e higiene no se anuda al acta de inspección, sino a la decisión sancionadora ordinariamente; de modo que podrá desplegarse la actuación inspectora y el dispositivo sancionador, si impuesta una sanción o dictada una orden no se adoptan por la empresa las previsiones de seguridad e higiene «en el tiempo explícito en el acto sancionador o, en caso de omisión a toda referencia temporal, en el razonable para la realización de las obras o establecimiento de las instalaciones en función de su envergadura y del riesgo que su omisión comporta». (Sentencia de 21 de junio de 1976; Rep. Ar. 1976/4.173.)

VI. JORNADA

De cargo directivo

«Los cargos directivos (director gerente) se hallan excluidos del régimen de jornada laboral y de horario en virtud de lo expresamente establecido en el artículo 2.º de la ley de 1 de julio de 1931, lo que se justifica dada la índole de las tareas a aquéllos encomendadas, de tal modo que en la empresa donde aquéllas desarrollan su actividad de tal carácter se produce una asimilación al régimen de jornada normal», debiendo cotizar por la base de tarifa que corresponda. (Sentencia de 30 de junio de 1976; Rep. Ar. 1976/4.427.)

VII. JURISDICCION

a) *Alcance de la determinación en vía jurisdiccional laboral, de la naturaleza jurídica de un contrato*

Estima el Tribunal Supremo que la calificación «de relación no laboral constituye dato y no cuestión a dilucidar por esta Jurisdicción Contencioso-administrativa». (Sentencia de 16 de junio de 1976; Rep. Ar. 1976/4.108.)

b) *Reclamación salarial del personal de servicios médicos de empresa*

Es competencia de la Jurisdicción laboral, constituyendo la intervención de la Administración tan sólo un presupuesto formal, como medio de arreglar las diferencias, que, de persistir, han de sustanciarse ante la Jurisdicción laboral. (Sentencia de 5 de julio de 1976; Rep. Ar. 1976/4.517.)

VIII. REGLAMENTACIONES

a) *Retroactividad: naturaleza jurídica*

La cuestión debatida se centra en la impugnación hecha por una empresa de la Ordenanza laboral de 28-2-74 para las industrias del aceite y sus derivados, en cuanto que en la misma se establece un complemento personal de antigüedad a favor de los trabajadores de temporada, a la vez que se fija como fecha inicial del cómputo de la antigüedad la del ingreso del trabajador en la empresa. La recurrente estima que dicha norma es ilegal por ir contra el principio de irretroactividad de los reglamentos en base a lo dispuesto en el artículo 2 del Código civil y artículo 45 de la ley de Procedimiento administrativo.

Estima el Tribunal Supremo que «no resulta enteramente aplicable a una ordenanza como la de autos (Reglamentación de Trabajo con jerarquía normativa de segundo grado) la doctrina que se aduce de contrario sobre la llamada irretroactividad de los reglamentos, puesto que aquí no nos encontramos frente a un reglamento en sentido propio (de la Administración para la Administración), sino a una ordenanza o normativa aprobada por la Administración tendente a regular o establecer las normas básicas y condiciones mínimas de las empresas dedicadas a las industrias del aceite y sus derivados, cuyo rango normativo es de primer grado, en su campo, dada su autonomía y sin perjuicio de que pueda completarse a través de las nuevas fuentes de Derecho laboral». (Sentencia de 25 de junio de 1976; Rep. Ar. 1876/4.316.)

b) *Qué se entiende por días efectivamente trabajados a efectos de clasificación profesional*

El tema que se debate se centra en determinar qué se entiende por días efectivamente trabajados a efectos de asumir la condición de personal fijo de carácter continuo en la Reglamentación de industrias de conservas y salazones de pescado de 13-10-58. A estos efectos se reputan días efectivamente trabajados (art. 11) los días durante los cuales se perciba bien remuneración salarial, bien indemnización económica por enfermedad, etc. Por tanto el tema litigioso se reconduce a discernir si en el cómputo de los días de trabajo efectivo deben de incluirse los domingos y festivos, así como el período de vacaciones anuales, debiendo interpretarse en este sentido, ya que «durante estos períodos de descanso el deber de

JURISPRUDENCIA SOCIAL

abono de salario subsiste a cargo del empresario, y que tales abonos han de reputarse como salario». (Sentencia de 28 de junio de 1976; Rep. Ar. 1976/4.522.)

d) *Trabajos excepcionalmente penosos*

Dice el Tribunal Supremo que «la valoración del concepto de penosidad tiene una manifestación operante sobre la actividad desarrollada por una persona, convirtiendo dicha actividad en más dificultosa o trabajosa de lo normal, ante el concurso de unas circunstancias que le dan tal carácter, cuya valoración, con los asesoramientos correspondientes, por vía de informes, no vinculantes, toca establecer a las Delegaciones de Trabajo». (Sentencia de 2 de julio de 1976; Rep. Ar. 1976/4.450.)

IX. SEGURIDAD E HIGIENE

Vestuarios

«Los vestuarios o salas de vestir, que de los dos modos pueden ser designados, han de ser locales independientes, distintos de los retretes y urinarios o locales de aseo, y dotados de los elementos mínimos del artículo 96» (Reglamento 31-1-40). (Sentencia de 2 de julio de 1976; Rep. Ar. 1976/4.453).

X. SEGURIDAD SOCIAL

a) *Asimilación de categorías a las bases tarifadas*

Es en principio función de la empresa, «y si surgiera discrepancia entre la empresa y el personal tendrá que someterse a la decisión administrativa de la Dirección General de Trabajo en el caso de Reglamentaciones laborales nacionales, cotizándose, entre tanto, por la correspondiente al grupo determinado por la empresa». (Sentencia de 5 de julio de 1976; Rep. Ar. 1976/4.996.)

b) *Cotización por el complemento de compensación en minas de carbón*

Es errónea la tesis de la empresa de que la base de cotización para el complemento de compensación establecido por el artículo 2 del Decreto 384 de 1969 está constituida por la diferencia entre las bases de tarifa y los salarios reales normalizados, pues la base sobre la que se aplica el tipo es la que dice el artículo 4.º número 2 del citado decreto, y, en obligada subordinación normativa, el artículo 7.º de la orden 20 de junio de 1969, esto es, los salarios reales normalizados, o salarios reales declarados a efectos de accidentes de trabajo; «y también

tenemos que afirmar que la cotización complementaria se mantiene durante las situaciones de incapacidad laboral transitoria». (Sentencia de 14 de junio de 1976; Rep. Ar. 1976/4.103.)

c) *Sujeto obligado al pago en la Seguridad Social Agraria*

No lo es, el Ayuntamiento titular de montes que no explota por sí. (Sentencia de 1 de julio de 1976; Rep. Ar. 1976/4.433.)

IGNACIO DURENDEZ SÁEZ
(Universidad de Murcia)