

# Jurisprudencia

## JURISPRUDENCIA SOBRE LA NOCION DE CONTRATO DE TRABAJO

1) COMENTARIO A LA SENTENCIA DE LA SALA 6.<sup>a</sup> DEL TRIBUNAL SUPREMO  
DE 22 DE ENERO DE 1969

La sentencia de la Magistratura de Trabajo, contra la que se interpuso recurso de casación, dejó desestimada la demanda, que se fundaba sobre materia de accidente de trabajo, que interpuso la viuda de un jardinero que prestaba sus servicios al ama de casa demandada, en ejecución de los cuales encontró la muerte. El recurso se basa en los motivos que se analizan a continuación.

### I

En el primer motivo del recurso se alega la violación del artículo 1.º de la ley de Procedimiento laboral y al mismo tiempo de la doctrina legal, que a éste se refiere, amparada en el artículo 167, 1.º, de la ley de Procedimiento laboral. Regula el artículo 1.º de la ley de Procedimiento laboral la competencia laboral, designándole a ésta «todos los conflictos individuales que se promuevan en la rama social del Derecho». Además, resulta la determinación de la competencia «por la concurrencia de la calidad de las personas y de la materia del asunto». La «calidad de personas» supone que las partes tienen que ostentar la condición de trabajador o persona protegida por la Seguridad Social, y, por otro lado, de empresario o entidad gestora (1). Sobre este respecto de calidad de personas no surge problema alguno en el caso tratado, ya que está claro que el jardinero tenga la posición de trabajador y el ama de casa de empresario en sentido lato.

Las dudas respecto a la jurisdicción de trabajo parten más bien del precepto legal de «calidad del asunto», que es el criterio determinante de la jurisdicción (2). El artículo 1.º, 3, de la ley de Procedimiento laboral, exige que la calidad del asunto se halle comprendida en algunos de los apartados siguientes citados en el mismo artículo.

---

(1) M. ALONSO OLEA: *Derecho procesal del trabajo*, Madrid, 1969, pág. 25.

(2) M. ALONSO OLEA: *La materia contenciosa laboral*, Sevilla, 1967, pág. 37.

Para el caso tratado el apartado referente es el número 1.º, según el cual son materia del asunto «los conflictos que se produzcan entre empresario y trabajadores... como consecuencia del contrato de trabajo». Como la materia que abarca este apartado número 1.º es indefinible, se establece en principio la regla general de que las pretensiones que se basen «en cualquier norma reguladora de la relación de trabajo» (3), son atribuidas a la jurisdicción de trabajo. El fundamento de estas pretensiones es concretamente el contrato de trabajo. De la existencia de éste depende que el litigio se atribuya o no a la jurisdicción laboral (4).

Después de ver la importancia que tiene el contrato de trabajo para la competencia laboral cabe en este caso la objeción de la recurrente, de que en el caso tratado por la Magistratura de Trabajo no hubiese materia del asunto, por lo que le faltaría la competencia para cualificar si un servicio es doméstico o no. Se basa esta objeción en los preceptos legales, que existen sobre el servicio doméstico, pues queda éste excluido expresamente de la definición del contrato de trabajo, según el artículo 2.º, apartado c), de la ley de Contrato de trabajo. Esto implica, aplicando lo anteriormente expuesto, que se excluye al mismo tiempo al servicio doméstico de la jurisdicción laboral, por lo que alega la recurrente, que si la Magistratura de Trabajo opina que el jardinero es servicio doméstico, problema que se tratará más tarde, no tiene competencia para decidir sobre este impacto. Esta objeción no puede ser estimada, pues es de importancia resaltar la situación especial en que se encuentra el servicio doméstico referente al contrato de trabajo.

Aunque claramente declara la ley que el servicio doméstico no es un contrato de trabajo, por lo que no cae bajo la materia del asunto y se excluye de la jurisdicción laboral, este precepto no debe ser visto tan estrictamente (5) pues se trata de un «contrato de trabajo exceptuado por la ley, y al tratarse de una excepción debe ser interpretado restrictivamente, debiendo la Magistratura tender a ampliar su jurisdicción a todos los supuestos que no entren clara y terminantemente dentro de los límites de la excepción.

Igualmente decide el Tribunal Supremo (6) declarando que el servicio doméstico, aunque queda excluido por la ley de Contrato de trabajo y los artículos 8.º y 12 de la ley y el Reglamento de Accidentes de trabajo «no constituye *per se* materia extraña a la esfera laboral...», por lo que tanto para calificar de domésticos determinados servicios personales, como por exceptuar a su vez los mismos de aquellos beneficios», es competente la jurisdicción laboral, tanto por razón de las personas como de la materia.

Basándose sobre esta doctrina, la Magistratura tenía competencia para decidir si el jardinero era un servidor doméstico, por lo que queda desestimado el motivo que alega la violación del artículo 1.º de la ley de Procedimiento laboral.

La segunda alegación en el marco del primer motivo del recurso, que se refiere a la violación de la doctrina legal, tampoco puede aceptarse. La doctrina sentada en

(3) M. ALONSO OLEA, Ob. cit., 2), pág. 38.

(4) M. ALONSO OLEA, Ob. cit., 2), pág. 41.

(5) M. ALONSO OLEA, Ob. cit., 2), pág. 64.

(6) Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 6.ª, 15 de noviembre de 1966 (R. 5.208).

la sentencia del Tribunal Supremo (7), a la que se refiere la recurrente, no es aplicable a este caso. Para determinar si un servicio es doméstico o no, es necesario acudir a los preceptos legales citados en los artículos 8.º c) y 12 de la ley de Accidentes de trabajo y Reglamento de Accidentes de trabajo, y artículo 2.º c) de la ley de Contrato de trabajo, según los cuales se entenderá como doméstico el servicio que «se presta mediante jornal, sueldo, salario o remuneración de otro género o sin ella y que sea contratado, no por su patrono, sino por un amo de casa, que no persiga fin de lucro, para trabajar en una morada particular al servicio exclusivo del contratante, o su familia, se albergue o no en el domicilio del mismo amo».

Según estos requisitos, el Tribunal Supremo estima que al jardinero del caso hay que subsumirle bajo servicio doméstico y no cabe excluirle de este precepto basándose sobre el artículo 12, apartado 2.º, del Reglamento de Accidentes de trabajo, pues como se verá más tarde, no puede ser aplicado análogamente.

Resultando de esto que la Magistratura de Trabajo tenía competencia para decidir primero si se trataba de un servicio doméstico, al tratarse de un caso difícil de delimitar, y segundo que su resolución es correcta al desestimar la reclamación sobre accidente de trabajo.

## II

Con amparo procesal del artículo 167, 1.º, de la ley de Procedimiento laboral, se alega en el segundo motivo del recurso la interpretación errónea del artículo 1.º del Decreto de 17 de marzo de 1959 en relación con el artículo 1.º de la ley de 19 de julio de 1944, según los cuales se extienden los beneficios de los seguros y subsidios sociales al servicio doméstico, incluyendo los accidentes de trabajo. No se le pueden denegar a la recurrente los derechos que surgen de esta legislación, pero sí ha de objetarse que la parte demandada en estos casos es el Montepío Nacional del Servicio doméstico, que fue creado por el Decreto de 17 de marzo de 1959, concediéndole a esta institución personalidad jurídica y patrimonio propio. Una demanda contra el Montepío no fue declarada.

Además desestima el Tribunal Supremo este motivo por faltar actualmente todavía los reglamentos, que regulen, de qué forma deberán ser aplicados los preceptos legislativos, que conceden la protección expuesta al servicio doméstico.

El Texto articulado de la ley de Bases de 21 de abril de 1966, sigue la orientación de la ley de 19 de julio de 1944 y del Decreto de 17 de marzo de 1959, incluyendo en el campo de aplicación de la Seguridad Social, en su artículo 7.º d), al servicio doméstico. La ley califica al servicio doméstico bajo los Regímenes especiales, según el artículo 10, apartado 2.º h), «por su naturaleza y peculiares condiciones», para los cuales dictará el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, las normas reguladoras. Y determina la disposición final primera número 3, que «tendrán efectos los Regímenes es-

---

(7) Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 6.ª, 23 de enero de 1965 (R. 313).

peciales a partir de las fechas que señalen las normas reguladoras de cada uno de ellos». Estas normas reguladoras no han sido dictadas todavía. Queda así desestimado este motivo del recurso por el Tribunal Supremo.

III

Alega el tercer motivo del recurso la interpretación errónea del artículo 12 del Reglamento de Accidentes de trabajo, según el artículo 167, 1.º, de la ley de Procedimiento laboral. La recurrente exige que el último párrafo del artículo 12 del Reglamento de Accidentes de trabajo se interprete de tal modo que la enumeración de los chóferes, excluyéndolos de la calificación de servicio doméstico para los efectos del Reglamento, se contemple como ejemplo, de modo que no sea único, sino que se admitan analogías, pidiendo así el tratamiento análogo para el jardinero. De este modo sería aplicable la ley de Accidentes de trabajo, por lo cual la recurrente tendría derecho a indemnización según esta ley. Para que se diese un caso de analogía, como lo exige la recurrente, sería necesario que existiera una laguna legal, o sea, que el legislador, al redactar la ley, hubiese dejado sin regular diversos casos por serle imposible prever todas las posibilidades que puedan surgir en la realidad.

La laguna a la que alude en este caso la recurrente sería la de que el legislador hubiese dejado de enumerar más ejemplos como el del chófer particular. Una falta de enumeración de ejemplos pudiera verse si el legislador hubiese citado varios ejemplos más, dejando abierta la posibilidad de completar esta enumeración. Al citar sólo al chófer como caso único, parece clara la voluntad del legislador, sólo este caso quiere regularlo de otra forma, dada la distinta naturaleza de los trabajos de un chófer en comparación con otros servicios domésticos. No cabe duda que en la actividad como chófer están incluidos más peligros y riesgos que en los del jardinero, por lo que se entiende perfectamente la voluntad del legislador de concederle más protección al chófer que otros servidores domésticos.

Falta por lo tanto la laguna legal, por lo que no cabe lugar a una interpretación análoga «puesto que al no citar entre ellos más que a los mecánicos conductores, sin más precisiones, es demostración concluyente de que el espíritu del legislador no quiso excluir a otros, y el juzgador, en consecuencia, no puede en su labor interpretativa de la ley, extender su alcance más que a extremos que presenten duda o confusión, pero no a los que estén perfectamente claros y completos» como lo expone el Tribunal Supremo, por lo que no puede estimarse este motivo.

El Tribunal Supremo desestima el recurso.

2) COMENTARIO A LA SENTENCIA DE LA SALA 6.ª DEL TRIBUNAL SUPREMO  
DE 25 DE ABRIL DE 1969

El caso planteado ante la Magistratura de Trabajo trata sobre la validez del contrato de trabajo entre una Empresa grabadora de discos y el artista. La Magistratura

de Trabajo estima en su sentencia válido y vigente el contrato, obligando al demandado artista a cumplir las obligaciones del mismo en concreto, debiendo el artista abstenerse de reproducir su voz en discos y cintas magnetofónicas mientras esté vigente el contrato.

Esta sentencia es recurrida por el artista en recurso de casación, alegando motivos que se comentan a continuación, analizando las causas que indujeron al Tribunal Supremo para no aceptarlos, quedando así desestimado el recurso.

I

Alega en el primer motivo la recurrente la aplicación indebida del artículo 1.º de la ley de Contrato de trabajo, según el artículo 167, número 1.º, de la ley de Procedimiento laboral, por estimar que la relación existente entre él y la Empresa grabadora no es un contrato de trabajo en sentido del artículo 1.º de la ley de Contrato de trabajo, sino un arrendamiento de servicios.

Basa la recurrente esta causa en la sentencia de 3 de abril de 1968 (R. 2.033), la que se refiere a un caso similar y estima que en ese caso concreto existe un contrato de arrendamientos de servicios entre la Empresa grabadora y el artista. Sin embargo, no pueden aplicarse los resultados de esta sentencia al caso tratado, aunque existan algunas similitudes en el fin de estos contratos, pues más bien importan las condiciones del contrato para poder decidir de qué clase de contrato se trata y diferenciarle del contrato existente en el litigio citado, como argumenta el Tribunal Supremo.

Ha sido frecuente punto de partida de teorías dogmáticas y opiniones de la jurisprudencia, la dificultad de diferenciar del arrendamiento de servicios el contrato de trabajo. El artículo 1.544 del Código civil define el arrendamiento de servicios; sin embargo, no da un precepto claro del carácter jurídico y requisitos de éste, por lo que ha tenido que afrontarse la doctrina y la jurisprudencia a la precisión de su contenido. A esta dificultad de precisar en términos claros el arrendamiento de servicios, se une la necesidad de una diferenciación entre este contrato de Derecho civil y el contrato de trabajo, que nace en materia laboral. Los límites entre ambos apenas son apreciables, ya que cierto tiempo en contrato de trabajo fue calificado como una variedad del arrendamiento de servicios, lo que ha sido cambiado por la evolución de los contratos de servicio de trabajadores asalariados, abordando en la ley de Contrato de trabajo que regula estos contratos (8).

Como norma general, pues, para poder distinguir el arrendamiento de servicios del contrato de trabajo, se atienen la doctrina y la jurisprudencia al requisito de la dependencia que para la existencia de un arrendamiento de servicios no es necesaria, ya que bajo éstos caen también las profesiones liberales, mientras es nota característica del contrato de trabajo, como se desprende del artículo 1.º de la ley de Contrato de

---

(8) ENNECCERUS-KIPP-WOLFF: *Tratado de Derecho civil*, tomo II, vol. II, 1.ª parte, Barcelona, 1966, pág. 462.

trabajo (9), afirmándose así la observación de que el contrato de trabajo no es ya una variedad del arrendamiento de servicios.

No obstante la clara cualificación de la dependencia para el contrato de trabajo que regula el artículo 1.º de la ley de Contrato de trabajo, la doctrina y la jurisprudencia han seguido analizando este precepto, tendiendo a la favorable conclusión de que la dependencia no es ni esencial ni definitoria del contrato de trabajo (10). Claro está que no puede borrarse por completo el precepto de dependencia del concepto de contrato de trabajo, sino que es la interpretación de la dependencia la que debe ser alterada y fijada. Pues existe una jurisprudencia tradicional que exige una conducta subordinada del trabajador, apreciable a través de unos indicios. Son indicios que revelan la existencia de dependencia, por ejemplo, la asistencia regular a un lugar de trabajo, las remuneraciones fijas y otros más (11).

Según la jurisprudencia, que ha tratado cambiar el concepto de dependencia, debe entenderse bajo ésta, no una subordinación rigurosa y absoluta del trabajador frente a su patrono, sino que basta con que aquél se halle comprendido en el círculo rector y disciplinario de éste, sin que para ello sea preciso que el trabajador esté sometido a jornada laboral predeterminada ni a horario fijo, ni a exclusividad en su tarea (12). En otra sentencia (13) opina el Tribunal Supremo que el requisito de dependencia es indispensable por ser expresamente exigido en el artículo 1.º de la ley de Contrato de trabajo, debiendo ser interpretado en sentido muy lato. La dependencia, pues, se reemplaza por lo que jurisprudencia y doctrina denominan «poder de dirección» o el «círculo rector», el que determina los vínculos entre los contratantes (14). Esta tendencia jurisprudencial se ha entendido como «un simple estar a disposición del empresario para cuando éste lo requiriese» (15).

De distinto modo enjuicia el Tribunal Supremo en otra sentencia (16) la nota cualificadora del contrato de trabajo, estimando que lo esencial no es la relación de dependencia, sino el que se trabaje por cuenta ajena, de la misma manera opina Alonso Olea (17). Pues la diferenciación a base de la dependencia no trae ninguna clara solución para los casos límites. No obstante, la jurisprudencia antes citada, creadora del «círculo rector» como distintivo para la fijación de la dependencia, «es de sumo interés y puede ser una vía de salida del callejón a que conduce la concepción tradicional» (18).

Sobre esta opinión vigente en la doctrina y la jurisprudencia basa el Tribunal Su-

(9) M. ALONSO OLEA: *La materia contenciosa laboral*, Sevilla, 1967, pág. 49.

(10) M. ALONSO OLEA: *Lecciones sobre contrato de trabajo*, Madrid, 1968, pág. 5.

(11) M. ALONSO OLEA: *La materia contenciosa laboral*, pág. 45.

(12) Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 6.ª, 10 de mayo de 1966.

(13) Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 6.ª, 24 de febrero de 1968.

(14) Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 6.ª, 23 de marzo de 1968.

(15) M. ALONSO OLEA: *La materia contenciosa laboral*, pág. 52.

(16) Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 6.ª, 4 de diciembre de 1967.

(17) M. ALONSO OLEA: *Lecciones sobre contrato de trabajo*, pág. 6, y *La materia contenciosa laboral*, pág. 50.

(18) M. ALONSO OLEA: *La materia contenciosa laboral*, pág. 53.

premo, en el caso aquí tratado, sus razones para afirmar la existencia del contrato de trabajo, citando una sentencia (19) que estima que los elementos fundamentales que caracterizan el contrato de trabajo, son «la prestación voluntaria de las facultades intelectuales o manuales de una persona para ejecutar una obra o prestar un servicio al empresario, y la correlativa obligación de éste de remunerar aquellos trabajos de la forma y manera que sea procedente o convenida». Analiza así el Tribunal Supremo los contratos entre las partes, de los cuales resulta la dependencia en sentido lato, por existir entre la Empresa grabadora y el artista ese círculo rector, que sin suponer una subordinación estricta del artista, le introduce en determinadas obligaciones, así como es la de grabar exclusivamente para la Empresa, la que puede determinar cuándo y cuántas veces se procederá a esto, por lo que queda clara la existencia de un contrato de trabajo y queda desestimado el primer motivo del recurso.

II

El segundo motivo del recurso alega la violación del artículo 82 de la ley de Contrato de trabajo y de la doctrina legal, según el artículo 167, número 1.º, de la ley de Procedimiento laboral. Lo que incumbe a la violación de la doctrina legal, el motivo no puede ser aceptado, por no citar la recurrente de qué doctrina legal se trata, ya que es indispensable, según lo expresa el artículo 1.720 de la ley de Enjuiciamiento civil, cuyas normas y doctrina son aplicables al Derecho laboral (20), que el recurso precise con todo rigor, de qué vicio acusa a la sentencia (21).

Tampoco puede ser considerada como doctrina legal la sentencia del Tribunal Central de Trabajo a la que se refiere la recurrente, porque ésta, como dicta el Alto Tribunal, «no constituye doctrina legal», lo que se basa sobre la opinión, que la denominada «doctrina legal» como fuente de derecho ha de ser limitada a los fallos del Tribunal Supremo (22). Esta reiterada jurisprudencia del Tribunal Supremo (23), que no reconoce como doctrina legal las decisiones del Tribunal Central de Trabajo, ha sido criticada, pues, como deduce Bernardo María Cremades (24) de la sentencia del Tribunal Supremo, Sala 6.ª, de 23 de febrero de 1948, que el Tribunal Central origina una auténtica doctrina legal al producirse ésta en la interpretación o aplicación de las mismas leyes.

Por otra parte, además puede argumentarse que ha de reconocerse la doctrina del Tribunal Central como legal al existir el recurso en interés de la ley, que tiene la finalidad de abatir la doctrina dañosa o errónea del Tribunal Central, artículos 185 y

(19) Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 6.ª, 20 de junio de 1966.

(20) M. ALONSO OLEA: *Derecho procesal del trabajo*, Madrid, 1969, pág. 134.

(21) J. GUASP: *Derecho procesal civil*, II, Madrid, 1968, pág. 875.

(22) J. GUASP: *Derecho procesal civil*, I, Madrid, 1968, pág. 51.

(23) Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 6.ª, 26 de enero de 1961, y 8 de noviembre de 1966.

(24) BERNARDO MARÍA CREMADES: *El recurso en interés de la Ley*, Sevilla, 1969, página 114.

siguientes de la ley de Procedimiento laboral. Según Alonso Olea (25), la existencia de este recurso para eliminar las extralimitaciones del Tribunal Central, confirma legalmente su doctrina.

Cabe entonces la posibilidad de interpretar las sentencias del Tribunal Supremo, de tal modo que éste no quiera reconocer la eficacia de la doctrina del Tribunal Central para sus propias decisiones, sin negar que sea legal su doctrina, ya que esto sería contrario al Derecho (26).

Pero según consta, la opinión del Tribunal Supremo en la sentencia aquí tratada, no parece limitarse éste sólo a restarle eficacia, sino a negar rotundamente la condición de doctrina legal, ya que expresa claramente que «no constituye doctrina legal». En todo caso, la manera de interpretación y expresión de las resoluciones del Tribunal Supremo en este respecto no son trascendentales, ya que, sean en sentido estricto o no, éste está legitimado —si así lo estima— a restarle eficacia a la doctrina del Tribunal Central, lo que llevará al mismo resultado que si no la reconoce como doctrina legal.

Contra el segundo motivo del recurso, que alega la violación del artículo 82 de la ley de Contrato de trabajo, existen los siguientes obstáculos: el artículo 82 de la ley de Contrato de trabajo se refiere a la acción por despido, lo que unánimemente se entiende como la resolución del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario (27), por lo que en este caso no puede referirse la recurrente al artículo 82 de la ley de Contrato de trabajo en relación con los artículos 76, número 8.º, y 77 de dicha ley.

Así declara la sentencia del Tribunal Supremo, Sala 6.ª, de 19 de junio de 1967, en un caso similar, que el artículo 82 de la ley de Contrato de trabajo «es únicamente aplicable a las acciones de despido y no a las que, con carácter principal no revisten tal naturaleza, por más que muestren cierta semejanza con aquéllas, por derivar de un cese en el trabajo».

Respecto al plazo que constituye el mismo artículo 82 de la ley de Contrato de trabajo, y al que cita la recurrente como plazo de prescripción, es de advertir que se trata primero de un plazo de caducidad, y segundo, que este plazo sólo es aplicable al despido en el sentido legal anteriormente citado.

La naturaleza del plazo del artículo 82 de la ley de Contrato de trabajo está fijada con toda claridad en el mismo artículo, que dice: «la acción caducará», y queda así fuera de toda duda de que se trata de una caducidad (28). Este plazo de caducidad tiene la ventaja que evita la incertidumbre que provoca la prescripción para ambas partes al poder ser interrumpida y suspendida. Este plazo es el que tiene que cumplir el obrero en el caso de despido y no a la inversa. Por lo que al transcurrir éste, es sólo el empresario el que puede invocar el transcurso de éste si es demandado en acción de despido por el obrero.

(25) BERNARDO MARÍA CREMADES, Ob. cit., pág. 115.

(26) BERNARDO MARÍA CREMADES, Ob. cit., pág. 115.

(27) M. ALONSO OLEA: *Estudios sobre contrato de trabajo*, pág. 200.

(28) M. ALONSO OLEA: *Lecciones sobre contrato de trabajo*, Ob. cit., pág. 266.



III

El motivo tercero del recurso, que se refiere a la violación del artículo 1.124, apartado 2.º, del Código civil, alegando la incompatibilidad de la obligación al cumplimiento del contrato de trabajo con la condena por perjuicios, también es rechazado por el Tribunal Supremo, basándose éste sobre la claridad del texto legal del artículo 1.124, apartado 2.º, del Código civil, que se refiere a la condena por perjuicios para ambos casos, es decir, del mismo modo si la parte desea el cumplimiento o la resolución de la obligación.

La parte recurrente, al citar este motivo, recurre al caso resuelto por el Tribunal Supremo (29), tratado bajo los considerandos del primer motivo, caso que tiene distintos matices y no puede ser aplicado aquí al resolver que son incompatibles el cumplimiento del contrato y su resolución al mismo tiempo, situación que no se da en el caso tratado.

IV

Como siguiente motivo se alega un error de hecho en la apreciación de la prueba en sentido del artículo 167, número 5.º, de la ley de Procedimiento laboral. Según alega la recurrente, quedaba probada la inexactitud de las liquidaciones con el documento presentado, con lo que se fundaba el derecho de la recurrente de dejar de cumplir con las obligaciones del contrato, causa por la que fue demandada, según el artículo 78, b), de la ley de Contrato de trabajo.

Por error de hecho se entiende la apreciación defectuosa del material probatorio por el magistrado (30), llevando ésta al magistrado a una «equivocación evidente». Del documento aportado tiene que derivar una equivocación que pueda precisarse exactamente, pues no pueden permitirse deducciones por la variedad de interpretaciones que surgirían provocando un estado de inseguridad que no admiten los principios generales del Derecho. Por eso la doctrina legal sentada exige que la equivocación «se demuestre de una manera clara y patente» (31), debiendo «fluir el error claramente del documento en que se funde» (32). El Tribunal Supremo estima que la prueba no es bastante clara, por lo que el error no puede ser patente, lo que es requisito esencial para que exista un error de hecho, según el artículo 167, número 5.º, de la ley de Procedimiento laboral y la jurisprudencia citada, por lo que decae este motivo.

(29) Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 1.ª, 3 de abril de 1968 (R. 2.033).

(30) M. ALONSO OLEA: *Derecho procesal del trabajo*, Ob. cit., pág. 136.

(31) Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 6.ª, 15 de marzo de 1968.

(32) Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 6.ª, 7 de febrero de 1969.

V

Se basa el quinto motivo, igual que el cuarto, sobre la norma del artículo 167, número 5.º, de la ley de Procedimiento laboral, refiriéndose esta vez a un error de derecho. Este consiste en «no dar a una prueba determinada el valor que la ley le asigna, violando así un precepto expreso de apreciación probatoria» (33). Este error debería más bien subsumirse bajo el número 1.º del artículo 167 de la ley de Procedimiento laboral, pues la falsa interpretación de una prueba, que niega el valor que le atribuye la ley, puede ser subsumida bajo el precepto de violación de una ley (34), hecho que sólo se menciona aquí al borde del tema. El error de hecho, pues, se basa en la violación de un precepto legal al apreciar los hechos presentados en forma de prueba, por lo que ha de existir un determinado precepto legal que pueda ser violado (35). Al alegar el error de derecho es evidentemente necesaria —como lo exige el artículo 1.720 de la ley de Enjuiciamiento civil— la citación de este precepto legal violado. No cita la recurrente, en el caso tratado, ningún precepto legal que estime violado, sino alude solamente a los artículos 1.124 del Código civil y 78, b), de la ley de Contrato de trabajo, en relación con el artículo 75, números 1.º y 3.º de la ley de Contrato de trabajo, incurriendo en un defecto formal por desviarse del cauce escogido —como dice el Tribunal Supremo—. De este modo la recurrente no se atiende al artículo 1.720 de la ley de Enjuiciamiento civil, infringiéndole, por lo que tampoco puede ser estimado este motivo del recurso.

3) COMENTARIO A LA SENTENCIA DE LA SALA 4.ª DEL TRIBUNAL SUPREMO,  
DE 6 DE JUNIO DE 1969

I

Trata la sentencia del Tribunal Supremo, que se analiza a continuación, de la impugnación de un acta de liquidación de cuotas de la Seguridad Social y Mutualismo Laboral levantada por la Inspección de Trabajo. Contra la resolución de la Delegación Provincial de Trabajo de 2 de febrero de 1966, que confirma este acta, se interpuso recurso de alzada ante la Dirección General de Previsión. Al transcurrir el plazo de tres meses sin haber notificado ésta su resolución se entendió desestimado el recurso según el artículo 125 de la ley de Procedimiento administrativo, quedando expedita la vía procedente, lo que sucedió en el caso presente, por lo que se interpone un nuevo recurso contra esta resolución presunta ante el Tribunal Supremo, que lo estima con los argumentos que aquí se exponen y analizan.

Se trata en el caso presente de una Editorial a cuyos servicios fueron contratados

(33) M. ALONSO OLEA: *Derecho procesal del trabajo*, Ob. cit., pág. 135.

(34) Ob. cit., supra 26), pág. 136, y J. GUASP: *Derecho procesal civil*, II, pág. 890.

(35) Ejemplos en Ob. cit., supra 26), pág. 135.

unos abogados para la redacción de un Diccionario de Jurisprudencia y Apéndice de Legislación. Punto de partida del examen del recurso es la determinación de la naturaleza jurídica de estas relaciones obligacionales entre la Empresa y los profesionales comprendidos en el acta de liquidación, ya que si fuesen éstas de carácter laboral sería aplicable la ley sobre Seguridad Social, por poder subsumir las relaciones bajo el campo de aplicación de la citada ley, según los artículos 7.º, 12 y 15 de la misma y dada la afiliación, quedando obligados, según el artículo 67 de la ley de Seguridad Social, los abogados y la Editorial a las cotizaciones señaladas, por lo que el acta de liquidación de cuotas habría sido levantada por la Administración conforme a Derecho. Trátándose, sin embargo, de un contrato civil, serían improcedentes las afiliaciones, dando lugar al recurso interpuesto ante el Tribunal Supremo.

II

Antes de abordar este problema de la naturaleza del contrato, parece de importancia destacar una pregunta que resalta evidentemente, aunque no sea un motivo del recurso. Se trata de la competencia: ¿cómo es posible que se trate un problema de carácter laboral, mejor dicho, de Seguridad Social, ante la Jurisdicción contencioso-administrativa? En términos generales dispone el artículo 1.º, número 2.º, de la ley de Procedimiento laboral, que es la Jurisdicción de Trabajo la que ha de tratar la materia contenciosa de la Seguridad Social, existiendo naturalmente excepciones cuando una norma jurídica con rango de ley atribuya los conflictos a jurisdicción distinta. La claridad con que la ley de Procedimiento laboral dispone esta regla parece inducir a la opinión de que esto rija para todos los casos, incluso en aquéllos en que se dicte una decisión administrativa. No obstante, surgen dudas en asuntos sobre los que han de decidir la Inspección de Trabajo y las Delegaciones de Trabajo. Como solución se puede distinguir: si se trata de decisiones sancionadoras en cuales es parte por un lado el Estado sancionador, y por otro, el ente gestor sancionado, éstas son de carácter administrativo, lo que implica que deberán ser atribuidas a la jurisdicción contencioso-administrativa. Las decisiones sobre débitos de cuotas o sobre afiliación, sin embargo, están comprendidas en el ámbito de los pleitos sobre Seguridad Social, por lo que, según Manuel Alonso Olea (36), es materia de la Jurisdicción de Trabajo. Esta solución es la más favorable para evitar la dualidad de jurisdicciones, la que crea dificultades innecesarias, lo que debería tratar de evitar la jurisprudencia. Como es visto, el problema sobre la dualidad de jurisdicción es discutido muy vivamente, y la existencia de diversas opiniones contrarias no parece llevar a un resultado común.

Lo que incumbe al caso aquí tratado hay que destacar que la fecha del levantamiento del acta de liquidación es anterior a la ley sobre Seguridad Social, por lo que cabría suponer que antes de ser promulgada esta ley no existiera este problema sobre

---

(36) MANUEL ALONSO OLEA: «El contencioso de la Seguridad Social», en *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid*, núm. 28, 1967, págs. 65.

la dualidad de jurisdicción. Es errónea esta suposición, pues existen sentencias del Tribunal Supremo (37) que datan antes de la ley de Seguridad Social y afirman la jurisdicción contencioso-administrativa, fundándose en que se trataba de cuestiones cuasi-tributarias. Mientras otras (38) declaran la incompetencia de la jurisdicción contencioso-administrativa acerca de un problema de afiliación.

En el caso presente este problema no es de importancia respecto al recurso. Sin embargo, parecía importante abordarle, aunque no se trate a fondo, aceptando la jurisdicción contencioso-administrativa, ya que está legitimada también a sentar el Derecho en casos similares.

### III

Tratemos ahora el problema principal, que es la naturaleza jurídica del contrato entre los abogados y la Editorial. Entre el contrato de trabajo y el arrendamiento de servicios, que son los que han de diferenciarse aquí, no hubo casi diferencias esenciales por derivarse el contrato de trabajo del arrendamiento de servicios, hasta que la evolución de los contratos de servicios de trabajadores asalariados cambió este concepto, llevando a la ley de Contrato de trabajo que creó normas especiales para éstos (39).

Según la ley de Contrato de trabajo, que define en su artículo 1.º el contrato de trabajo, se destaca como nota característica de éste la relación de dependencia (40).

La jurisprudencia y doctrina actual han ido apartándose cada vez más de una interpretación estricta de la dependencia, como lo hacía la jurisprudencia «tradicional», partiendo de la opinión que «la nota de dependencia típica sustancial e inexorablemente el contrato de trabajo» (41), para ver estos preceptos en un sentido lato e interpretarlos según cada caso especial (42). Esta jurisprudencia es la creadora del denominado «círculo rector», según la cual es suficiente que el trabajador esté incluido en él, sin necesidad de una subordinación absoluta y rigurosa (43). Según estos criterios son delimitados los contratos de trabajo de los arrendamientos de servicios, ya que carecen los últimos de esta nota característica de dependencia (44).

Existe, sin embargo, una peculiaridad respecto a esta delimitación, en caso de que los trabajos que se presten sean de carácter intelectual. Mientras que algún tiempo existía la tendencia de incluir las profesiones liberales dentro del marco del arrendamiento de servicios (45) «es hoy terminante que el carácter intelectual del trabajo nada

(37) Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.ª, 27 de diciembre de 1965.

(38) Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.ª, 21 de octubre de 1965.

(39) ENNECCERUS-KIPP-WOLF: *Tratado de Derecho civil*, tomo II, vol. II, 1.ª parte, Barcelona, 1966, pág. 462.

(40) MANUEL ALONSO OLEA: *La materia contenciosa laboral*, Sevilla, 1967, pág. 43.

(41) Sentencia del Tribunal Supremo, 21 de febrero de 1952 y 18 de octubre de 1951.

(42) Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 6.ª, 24 de febrero de 1968.

(43) Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 6.ª, de 10 de mayo de 1966 y 23 de marzo de 1968.

(44) ENNECCERUS-KIPP-WOLF, Ob. cit., 4), pág. 457.

(45) ENNECCERUS-KIPP-WOLF, Ob. cit., 4), pág. 457.

dice contra la existencia de un contrato de trabajo» (46). Por lo que este distintivo del trabajo intelectual no puede utilizarse para delimitar las dos clases de contratos. Y para mayor dificultad, además, estima la jurisprudencia, que la nota característica de la dependencia, que sirve como medio para distinguir el contrato de trabajo del arrendamiento de servicios, también se da en el caso de trabajos intelectuales en el arrendamiento de servicios (47).

No deja abierta, sin embargo, la jurisprudencia esta duda respecto a la concurrencia de los puntos característicos de ambos contratos, sino que establece (48) como norma general que hay que examinar el alcance de los elementos cualificativos de los contratos «a la luz de las construcciones jurídicas, en las que el legislador, por imperativos notorios de la realidad social de nuestro tiempo, apartándose de las clásicas obligaciones civiles ha asignado a la esfera de las laborales, en las que la voluntariedad y el sentido estrictamente recíprocarario, quedan aminorados por el intervencionismo tuitivo de sus reglamentaciones de trabajo». Los elementos que estén contenidos en el contrato de carácter intelectual tienen que ser analizados, pues, bajo este punto de vista citado por el Tribunal Supremo, dejando a un lado la interpretación puramente comparativa de los elementos, como viene a hacerse usualmente en los contratos de trabajo con carácter no intelectual.

#### IV

Cita el Tribunal Supremo, para el caso aquí tratado, varios elementos que a primera vista podrían ser indicios de un contrato de trabajo, por lo que se hace necesario un análisis individual de cada elemento bajo un punto de vista que incluya la finalidad de la Reglamentación Nacional de las Artes Gráficas.

1. Consta en el contrato que los trabajos de los abogados de carácter científico deberán ser revisados por la Editorial. De esto se deduce que la elaboración de los trabajos queda en la completa libertad de los abogados, estando legitimada la Empresa de revisar finalmente antes de su publicación los trabajos. Este derecho de revisión podría estimarse como la influencia de la existencia de un círculo rector entre los contratantes, pues a pesar de la libertad de los trabajos, éstos pueden ser censurados por la Editorial, dándose la nota característica del contrato de trabajo.

No obstante, no puede interpretarse de este modo el derecho de revisión de la Editorial. Analizando este elemento bajo la luz de las reglamentaciones, parece que antes que ser un indicio de círculo rector, la revisión se desprende de la responsabilidad que tiene la Empresa, deducida del artículo 5.º de la Reglamentación Nacional de las Artes Gráficas de 29 de abril de 1950. Por lo que esta revisión no crea un «círculo rector», que incluya estos trabajos

(46) MANUEL ALONSO OLEA, Ob. cit., 5), pág. 48.

(47) Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.ª, 3 de febrero de 1961 (R. 414).

(48) Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.ª, 3 de febrero de 1961.

intelectuales de los abogados, por lo que de este elemento no puede deducirse la existencia de un contrato de trabajo.

2. Caracterizan al contrato de trabajo, entre otros datos, el pago de remuneraciones, que según declara la jurisprudencia han de ser «fijas en su cuantía y periódicas en su vencimiento» (49), no habiendo contrato de trabajo si el «lucro es eventual e incierto» (50), como sucede en el caso de la remuneración de los abogados.

3. Los abogados no están sujetos a prestar sus servicios en los locales destinados de la Editorial, aunque éstos estén a su disposición, ni tampoco lo están a un horario fijo. Estos elementos no excluyen necesariamente el contrato de trabajo, pues aunque la jurisdicción exigía los requisitos de la jornada laboral fija en su lugar de trabajo controlado (51) ha cambiado la opinión del Tribunal Supremo, bajo la influencia de la creación del «círculo rector», o sea, la interpretación en sentido lato de la dependencia (52), según cual no es necesario que el trabajador esté sometido a jornada laboral predeterminedada, lo que podría inducir a aceptar en el caso presente un contrato de trabajo. No obstante, hay que ver estos requisitos en relación con la ley, y ésta exige una jornada laboral fija, como se deduce del artículo 2.º de la Reglamentación Nacional de las Artes Gráficas.

4. Otro factor importante del contrato de trabajo es la exclusividad, sobre la cual también existen diversas opiniones contradictorias. Según la jurisprudencia «tradicional» (53) es imprescindible la exclusividad, mientras sentencias más recientes (54) afirman lo contrario. En el caso presente falta la exclusividad, lo que indicaría por un lado la inexistencia del contrato de trabajo, por otro, siguiendo la jurisprudencia más reciente, no lo excluiría. Por la peculiaridad de estos trabajos intelectuales habrá que analizar en qué sentido se expresa la ley en este respecto. Y ésta establece claramente en el artículo 2.º, b), que se excluyen de la Reglamentación el personal técnico que «no figure en la plantilla de la empresa». De esto se deduce la necesidad de la exclusividad de los trabajos en la Industria de las Artes Gráficas, y quedan así excluidos los abogados, por lo que el contrato de éstos y la Editorial no puede calificarse como laboral lo que a este elemento se refiere.

5. Finalmente, tampoco puede aportarse como indicio de un contrato de trabajo el hecho de que algún abogado haya estado empleado en relación laboral con exclusiva dedicación y sueldos fijos en la Editorial durante un período de tiempo distinto al que el acta se refiere, pues cumplido un contrato, éste no tiene efecto alguno a relaciones posteriores a él.

(49) Sentencia del Tribunal Supremo, 7 de octubre de 1958.

(50) Sentencia del Tribunal Supremo, 3 de noviembre de 1964.

(51) Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 6.ª, 28 de abril de 1966.

(52) Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 6.ª, 10 de mayo de 1966 y 20 de junio de 1966.

(53) Sentencia del Tribunal Supremo, 15 de octubre de 1956.

(54) Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 6.ª, 11 y 19 de abril de 1966.

V

Después de analizar estos elementos, se puede confirmar la conclusión del Tribunal Supremo, que vistos bajo la luz y finalidad de la Reglamentación no puede existir un contrato de trabajo, por lo que el recurso es estimado por el Tribunal Supremo, quedando improcedentes las afiliaciones al Mutualismo Laboral, por lo que la Administración no procedió conforme a Derecho. La resolución presunta de la Dirección General de Previsión ha de declararse nula y en nueva sentencia se dispondrá la devolución de las cantidades ingresadas a causa del acta de liquidación de cuotas de la Seguridad Social y Mutualismo Laboral.

4) COMENTARIO A LA SENTENCIA DE LA SALA VI DEL TRIBUNAL SUPREMO  
DE 26 DE JUNIO DE 1969

I

En la sentencia dictada por la Magistratura de Trabajo sobre una reclamación por accidente de trabajo, ésta no estima la demanda interpuesta por no considerar como contrato de trabajo la relación entre las partes.

La demandante, que es la esposa de la parte que encontró la muerte en el supuesto accidentes de trabajo, interpone recurso de casación contra la sentencia de la Magistratura, exponiendo los motivos, que estima el Tribunal Supremo, con los considerandos que se analizan a continuación. El Tribunal Supremo declara haber lugar al recurso.

II

El primer motivo que estima el Tribunal Supremo alega un error de hecho en la apreciación de la prueba, amparado por el artículo 167, 5.º de la ley de Procedimiento laboral. Surge un error de hecho cuando el magistrado aprecia defectuosamente una prueba, incurriendo en una equivocación evidente (55). En el caso tratado esta apreciación defectuosa se debe a que fueron aportados varios documentos que se contradecían en su contenido, pues de unos se deducía la existencia de un contrato de trabajo —aportados precisamente por la demandante—, mientras los otros demostraban lo contrario, o sea, de que los trabajos realizados sucedían por cuenta propia del trabajador, sin existir un contrato laboral.

Esta existencia de distintos documentos contradictorios necesariamente requiere una solución justa, apreciando los distintos puntos de éstos. La Magistratura decide, negando la existencia de un contrato de trabajo, basando su decisión, pues, sobre los documentos que prueban la inexistencia de tal contrato. Esta apreciación la estima el

---

(55) M. ALONSO OLEA: *Derecho procesal del trabajo*, Madrid, 1969, pág. 136.

Tribunal Supremo como equivocación evidente y, por lo tanto, como un error de hecho que da lugar al primer motivo del recurso contra la sentencia de la Magistratura de Trabajo. Estima el Tribunal Supremo que los documentos que demuestran la existencia del contrato de trabajo son los verdaderos, con la siguiente argumentación.

1. Según el artículo 3.º de la ley de Contrato de trabajo se supone existente el contrato de trabajo entre «todo aquel que da trabajo o utiliza un servicio y el que lo presta, aunque no exista estipulación escrita o verbal». Son muchos los efectos de esta presunción *iuris tantum*. Entre ellos destaca, y es de importancia para el caso tratado, de que se supone el trabajo por cuenta ajena, lo que juega en favor del contrato de trabajo (56). Esta presunción debe ser apoyada por indicios que aclaren las dudas existentes, pudiendo confirmar cada indicio de un contrato de trabajo la existencia de éste. No obstante no es fácil determinar cuáles son indicios de un contrato de trabajo, pues tiende la jurisprudencia actual a ampliar el campo de aplicación del contrato de trabajo, por lo que en casos que la jurisprudencia clásica no estimaba la existencia de un contrato de trabajo, la primera llega a interpretarlos en sentido contrario, como ocurre, por ejemplo, con la dependencia (57).

Dejando a un lado esta jurisprudencia de conceptos latos, en este caso aquí tratado podría traerse como indicio la exclusividad del trabajo a una empresa. Aunque la opinión de la jurisprudencia no está de acuerdo —pues estima el Tribunal Supremo (58), que la exclusividad no es nota imprescindible del contrato de trabajo, mientras que en otra sentencia (59) dice, que si se trabaja para varias empresas la tendencia es la de ver un contrato de trabajo sólo respecto a aquélla para la que se trabaje preferentemente— en este caso la exclusividad es clara, pues esto se deduce del documento aportado por la parte demandante.

Este indicio puede ser destruido por una prueba que demuestre lo contrario (60). Al no ser aportada ésta, queda en pie la presunción del artículo 3.º de la ley de Contrato de trabajo, por lo que se afirma la existencia del contrato de trabajo.

2. En segundo lugar, considera el Tribunal Supremo acertada y verdadera la prueba mediante el documento que certifica la existencia del contrato de trabajo, basándose sobre el principio «pro operario», según el cual toda duda ha de interpretarse en favor del productor. Este principio resulta de la especialidad del proceso de trabajo frente a otros procesos, pues su carácter se determina en la protección del trabajador, para cual se establecen reglas especiales. Es, pues, el principio informador del Derecho de trabajo la protección o tutela del trabajador (61).

Una evidente prueba legal de este principio de la tutela del trabajador la establecen las presunciones en favor del trabajador. Como lo es el artículo 3.º de la ley de Contrato de trabajo, que crea una presunción de la existencia del contrato de

(56) M. ALONSO OLEA: *Lecciones sobre contrato de trabajo*, Madrid, 1968, pág. 87.

(57) M. ALONSO OLEA: *La materia contenciosa laboral*, Sevilla, 1967, pág. 53.

(58) Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 6.ª, 19 de abril de 1966.

(59) Sentencia del Tribunal Supremo, 4 de octubre de 1958.

(60) M. ALONSO OLEA, *Ob. cit.*, 3), pág. 48. J. CABRERA BAZÁN: «La prueba en el proceso de trabajo», en *REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL*, núm. 82, 1969, pág. 51

(61) J. CABRERA BAZÁN, *Ob. cit.*, 6, pág. 48.



trabajo a favor del trabajador, lo que releva al trabajador de la carga de prueba de la existencia del contrato, cayendo ésta sobre el empresario. «Se afirma con ello el principio de tutela del trabajador, que informa el Derecho de trabajo y se refleja por esta vía en el proceso laboral» (62).

Además establece el artículo 84 de la ley de la Seguridad Social una presunción sobre accidentes de trabajo, que libera al trabajador de la carga de prueba, destacándose de este precepto igualmente la tutela del trabajador accidentado.

Otro indicio de este principio es el principio de gratuidad del proceso de trabajo, según el cual el trabajador puede pedir que se le designe un abogado de oficio, mientras que la otra parte ha de ser declarada pobre para el mismo efecto. Es un trato desigual en favor del trabajador, que en el proceso es considerado siempre como litigante pobre (63).

Siguiendo este principio y ateniéndose a la presunción del artículo 3.º de la ley de Contrato de trabajo, que confirma la tutela del trabajador, el Tribunal Supremo resuelve la duda de la existencia del contrato de trabajo en favor del trabajador, afirmando su existencia.

3. Finalmente, argumenta el Tribunal Supremo su estimación del recurso, declarando que los documentos de los cuales se deduce la inexistencia de un contrato de trabajo son nulos de pleno derecho, lo que produce la carencia de eficacia de éstos, quedando aplicables los restantes, que al contrario documentan la existencia del contrato laboral.

La nulidad surge de los actos ejecutados contra lo dispuesto en la ley, como lo impone el artículo 4.º del Código civil. Bajo «ley», en el sentido del artículo 4.º, ha de entenderse estrictamente todo precepto legal imperativo, es decir, inderogable por voluntad de las partes (*ius cogens*) (64), lo que es también toda norma válida del Estado, de Derecho público o privado (65). El artículo 4.º no es aplicable cuando la ley dicta directamente las sanciones. Al no hacerlo entra en vigor el artículo 4.º, completando la disposición de la ley determinada con el efecto de nulidad, pero siempre ha de analizarse antes si este resultado concuerda con la finalidad de la ley (66).

El contrato que se deduce de los documentos analizados, es nulo si éste se dirige contra la ley. Como ley prohibitiva y, por lo tanto, imperativa en sentido del artículo 4.º del Código civil, cita el Tribunal Supremo el artículo 165, 8.º, del Código de Circulación, que dispone que «todo automóvil no matriculado que circule por vías públicas con permiso de transporte, será manejado exclusivamente por un conductor, que esté al servicio de la persona o entidad constructora o vendedora de aquél», apoyándose en una sentencia del Tribunal Supremo (67), en la que se resuelve un caso similar, estableciendo la doctrina de que «un contrato de materia civil o mercantil

(62) J. CABRERA BAZÁN, Ob. cit., 6), pág. 50.

(63) M. RODRÍGUEZ-PIÑERO: «Sobre los principios informadores del proceso de trabajo», REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL, núm. 81, 1969, pág. 26.

(64) D. ESPÍN: *Derecho civil español*, vol. I Madrid, 1968, pág. 412.

(65) F. DE CASTRO Y BRAVO: *Compendio de Derecho civil*, Madrid, 1968, pág. 143.

(66) F. DE CASTRO Y BRAVO, Ob. cit., 11).

(67) Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 6.ª, 29 de enero de 1969 (R. 413).

## JURISPRUDENCIA

no pudo existir por adolecer del vicio de nulidad, ya que conforme a lo dispuesto en el artículo 4.º del Código civil son nulos los actos y contratos contra la ley, y es determinante la prescripción 8.ª del artículo 165 del Código de Circulación».

Por lo tanto, existe la violación del artículo 165, 8.º, del Código de Circulación como ley imperativa, que surte el efecto de nulidad del contrato, quedando clara la existencia de un contrato de trabajo deducido de los documentos aportados por la demandante.

Queda, pues, estimado el recurso por el Tribunal Supremo, el que afirma la existencia de un contrato de trabajo entre el marido de la actora y la empresa demandada, como conductor de automóviles a su servicio.

### III

El segundo motivo, que se basa sobre la infracción del artículo 1.º de la ley de Contrato de trabajo, según el artículo 167, 1.º, de la ley de Procedimiento laboral, es estimado igualmente, dado el contrato de trabajo hecho, reconocido en el considerando del primer motivo por el Tribunal Supremo.

### IV

Alega la recurrente en el tercer motivo la violación del artículo 7.º de la Orden de 13 de febrero de 1967. Esta Orden dicta las normas para la aplicación y desarrollo de las prestaciones de muerte y supervivencia del Régimen general. En el artículo 7.º de la Orden están enumerados los requisitos que deben reunir las personas beneficiarias de las prestaciones.

Esta alegación de la recurrente carece de contenido, pues al estimar la Magistratura de Trabajo que el accidente sufrido por el marido de la demandante no puede considerarse como accidente de trabajo, no es necesario el examen si la viuda es o no beneficiaria en sentido del artículo 7.º de la citada Orden, aunque pueda darse el problema de que no lo sea por la circunstancia de que la esposa vivía en Durango y su esposo en Vitoria, faltando así la convivencia habitual que exige el artículo 7.º, 1.º a), de la Orden. Pero decide el Tribunal Supremo que «tal circunstancia no supone necesariamente la no convivencia de los cónyuges, sino que bien pudiera ser una separación debida a las condiciones especiales del trabajo del esposo».

### V

Con los argumentos expuestos el Tribunal Supremo declara haber lugar al recurso, por lo que casa y anula la sentencia recurrida y a continuación dicta una nueva sentencia, condenando a la Empresa, y por subrogación a su aseguradora, Mutua Nacional de Autotaxis y Gran Turismo, a «constituir en la Caja Nacional el capital suficiente

para asegurar a la demandante una renta equivalente al 50 por 100 del salario regulador de 234 pesetas diarias, incrementado con las pagas extraordinarias de julio y navidad, con carácter vitalicio, mientras no contraiga segundas nupcias, y al pago de dos mensualidades por gastos de sepelio».

Se funda esta sentencia sobre el accidente que costó la vida al esposo de la demandante, que sin duda alguna constituye un accidente de trabajo en sentido del artículo 1.º de la ley de Accidentes de trabajo, pues sucedió en la ejecución de un trabajo por cuenta ajena. Esto se deduce de la existencia del contrato de trabajo afirmado por el Tribunal Supremo en los considerandos del recurso.

Según el artículo 6.º de la ley de Accidentes de trabajo son indemnizables los accidentes de trabajo definidos en el artículo 1.º, por lo que se crea el derecho a indemnización, como ha dictado el Tribunal Supremo.

El derecho a indemnización está atribuido a la viuda del trabajador, que consta en el artículo 26, a), de la ley de Accidentes de trabajo como derechohabiente, así como en el artículo 51 del Reglamento de Accidentes de trabajo. La cuantía de las indemnizaciones la señala el Reglamento (art. 21 de la ley de Accidentes de trabajo) en el artículo 52, 1.º, según cual recibirá «una cuantía igual al 50 por 100 del salario del fallecido la viuda sin hijos calificados de derechohabientes». Esta renta es vitalicia para la viuda mientras no contraiga nuevo matrimonio, artículo 53 del Reglamento de Accidentes de trabajo. Además, tiene la viuda derecho a indemnización de los gastos de sepelio, artículo 26 de la ley de Accidentes de trabajo, que consistirá en el importe de dos mensualidades del salario, artículo 54 del Reglamento de Accidentes de trabajo.

Como cómputo de la obligación de indemnización se entenderá como salario la remuneración que haya percibido el trabajador efectivamente, artículo 58 del Reglamento de Accidentes de trabajo. El salario base de indemnización se determina, según el artículo 60, 2.º, del Reglamento de Accidentes de trabajo, por sueldo diario, gratificaciones y pagas extraordinarias, lo que es efectivamente atribuido por el Tribunal Supremo en su sentencia a la viuda de la víctima.

Queda por lo tanto obligado el empresario, y por subrogación su aseguradora, a constituir en la Caja Nacional el capital que se determina de la renta de indemnización. Finalmente, tiene la obligación el Fondo de Garantía de satisfacer las pretensiones que no cumpla el patrono o la Entidad aseguradora, artículo 39 de la ley de Accidentes de trabajo.

Con esta sentencia del Tribunal Supremo queda, pues, satisfecha la demanda de la actora.

ANA CATALINA FISCHER POLSTER