

TRIBUNAL SUPREMO, SALA IV

SUMARIO :

I. *Clasificación profesional*: a) De la categoría de peón a oficial de 3.ª. b) Trabajos de categoría superior por necesidades del servicio. c) Trabajador que sustituye a personal de categoría superior con el carácter de corretornos permanente. d) No lo es, determinar qué reglamentación es aplicable.—II. *Contrato de trabajo*: a) Presunción de existencia.—III. *Convenios colectivos*: a) Notificación de la norma de obligado cumplimiento.—IV. *Crisis*: a) Modificación de las condiciones de trabajo por traslado.—V. *Inspección de Trabajo*: a) Falta de consignación de la visita en el Libro de Visitas. b) Actas de la Inspección.—VI. *Jurisdicción*: a) Es competente para conocer de las modificaciones de tiempos de trabajo. b) Modificación de la remuneración con incentivo. c) Reclamación de plus de trabajos excepcionalmente penosos. d) Es competencia jurisdiccional las cuestiones de plus familiar.—VII. *Reglamentación de Trabajo*: a) Comedores para obreros con jornada continuada. b) Organización del trabajo por parte de la Empresa, y obligación de la misma de elaborar escalafones del personal. c) Extensión del cometido de los cobradores de autobuses.—VIII. *Salario*: a) Lugar y forma de pago.—IX. *Seguridad e higiene*: a) Médicos de Empresa, título profesional necesario para designación. b) Alcance de la obligación empresarial.—X. *Seguridad Social*: a) No procede acta de liquidación por persona excluida en razón al parentesco. b) Plus familiar, congelación y formación del Fondo.

I. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

a) De la categoría de peón a oficial de 3.ª

Varios trabajadores al servicio de Campsa solicitan de la Autoridad laboral los clasifique como oficiales de 3.ª en razón a la índole de las funciones que desempeñan. La Autoridad laboral les reconoce la diferencia salarial existente entre la categoría de peón que ostentan y la de oficial 3.ª, no concediéndoles la categoría por razón de la existencia de normas específicas sobre ascensos en la Reglamentación aplicable, que no se habían cumplido. El Tribunal Supremo confirma la tesis de la Autoridad laboral, por cuanto, entre otras razones, en el Reglamento aplicable a la categoría de peón se asignan funciones meramente manuales y ha quedado probado que los trabajadores reclamantes realizaban otras superiores. (Sentencia de 16 de noviembre de 1972. Ref. Ar., 4.747.)

b) Trabajos de categoría superior por necesidades del servicio

Un trabajador solicita de la Autoridad laboral la categoría de oficial 2.º fogonero y ésta le concede no la categoría, pero sí la diferencia de salario existente en relación

con la solicitada. El Tribunal Supremo anula la resolución administrativa, en base a que según el Convenio Colectivo era necesario que el tiempo de duración del desempeño de trabajos de superior categoría, que por necesidades del servicio se encomienden, excediese de seis meses o existiese vacante. Como quiera que los trabajos de superior categoría habían sido realizados en ausencias, sustituciones, vacaciones, etc., es decir, sin habitualidad, no es posible ni conceder la categoría ni las diferencias salariales que pudieran corresponder. (Sentencia de 2 de noviembre de 1972. Ref. Ar., 4.679.)

c) *Trabajador que sustituye a personal de categoría superior con el carácter de sorteos permanentes*

El trabajador que realiza funciones de categoría superior habitualmente sustituyendo a tres oficiales durante más tiempo del exigido en Convenio Colectivo para causar derecho a la diferencia salarial tiene derecho al percibo de tales diferencias. (Sentencia de 5 de diciembre de 1972. Ref. Ar., 5.150.) (En análogo sentido Sentencia de 28 diciembre 1972. Ref. Ar., 5.400.)

d) *No lo es determinar que Reglamentación es aplicable*

No es cuestión de clasificación profesional determinar la Reglamentación aplicable. Es, por tanto, materia atribuida a la Jurisdicción laboral el determinar que Reglamentación se debe aplicar por razón de la naturaleza del contrato y funciones desempeñadas. (Sentencia de 23 de noviembre de 1972. Ref. Ar., 5.052.)

II. CONTRATO DE TRABAJO

a) *Presunción de existencia*

La Inspección de Trabajo levanta acta de infracción con estimación de perjuicios económicos a una Cooperativa por falta de pago a una trabajadora que realizaba labores de limpieza en la misma y que ostentaba la condición de esposa del guarda de dicha Cooperativa. Confirmada el acta por la Autoridad laboral, el Tribunal Supremo anula la resolución de la misma en base a los siguientes argumentos: 1) Ha quedado probado que las labores de limpieza eran realizadas por la trabajadora, por su condición de esposa del guarda, ayudando al mismo, ya que dichas tareas de limpieza no pueden desligarse de las funciones de guarda que a su esposo se habían conferido, e incluso se integran como propias de la categoría de guarda según la Reglamentación de Industrias del Aceite de 18-4-47. Por tanto, al amparo del artículo 1.º de la Ley de Contrato de Trabajo no concurren los requisitos que califican a un contrato como de trabajo, esto es, que haya una aportación fija y obligatoria de trabajo en beneficio de una empresa.

bajo la dirección y dependencia de ésta y mediante remuneración, 2) En cuanto a la presunción que recoge el artículo 3.º de la Ley de Contrato de Trabajo, al admitir prueba en contrario, no puede aceptarse en este supuesto, ya que la Cooperativa no contrató con la limpiadora ni estableció ningún otro nexo con ella, debiéndose sus servicios a su propia iniciativa y conveniencia, a una manera liberal y graciosa de prestarlos, debida seguramente a razones de índole familiar. (Sentencia de 20 de noviembre de 1972. Ref. Ar., 4.751.)

III. CONVENIOS COLECTIVOS

a) *Notificación de la norma de obligado cumplimiento*

La norma de obligado cumplimiento sobreviene como consecuencia de no haber existido acuerdo en el Convenio Colectivo y la dicta la Autoridad laboral correspondiente, que al no decir nada la Ley y las disposiciones complementarias reguladoras de los Convenios Colectivos sobre notificaciones y recursos procedentes, hay que estar a lo que con carácter general se expresa en la Ley de Procedimiento administrativo, y para ello lo primero que tiene que hacer el órgano que la dictó es ordenar que a las partes interesadas se les notifique esta resolución en la forma que previene el artículo 79 y el 78 de dicha Ley. Siendo partes interesadas la Organización Sindical, el presidente y los dos vocales económicos y los cuatro vocales sociales que en representación de una y otra parte intentaron conseguir la avenencia del Convenio Colectivo. (Sentencia de 21 de diciembre de 1972. Ref. Ar., 5.364.)

IV. CRISIS

a) *Modificación de las condiciones de trabajo por traslado*

Una empresa plantea expediente de crisis ante la Autoridad laboral, que accede al traslado del centro de trabajo de Madrid a Alcalá de Henares, si bien condicionándolo a que el tiempo que el personal invierta en los viajes de ida y vuelta se considere dentro de la jornada de trabajo, sin descuento en la remuneración, o bien como horas extraordinarias y como tales satisfechas por la Empresa. En alzada interpuesta por la Empresa, la Autoridad laboral confirma la resolución de instancia, autorizando el traslado de la industria, pero sin condicionamiento alguno, razón por la que recurren los trabajadores en vía contenciosa. El Tribunal Supremo, en base a los artículos 5 y 97 de la Reglamentación de Sidero de 26-7-46, establece que es facultad de la empresa organizar el trabajo con el permiso de la Autoridad laboral y con la consiguiente compensación a los trabajadores afectados. Y, además, la obligación de la empresa de pagar un plus de distancia, salvo que conceda a los trabajadores medios de transporte adecuados

tal y como acontece en el caso. De otra parte, estima el Tribunal Supremo que para que una resolución administrativa (la de la Dirección General) haya de estimarse reproducción de otra (la de la Delegación de Trabajo, firme y consentida en su día, pero los hoy accionantes, trabajadores de la Empresa) son condiciones necesarias que el contexto de ambas decisiones sea idéntico, de tal modo que el de la segunda reproduzca al de la primera, que ambas se hayan dictado a presencia de los mismos hechos y en fuerza de iguales fundamentos, que la segunda recaiga sobre pretensiones resueltas de un modo ejecutorio por la decisión anterior en el propio expediente y con relación a los mismos interesados, y que en la dictada últimamente no se ampliara la primera con declaraciones esenciales ni por distintos fundamentos. (Sentencia de 5 de diciembre de 1972. Ref. Ar., 5.166.)

V. INSPECCIÓN DE TRABAJO

a) *Falta de consignación de la visita en el Libro de Visitas*

Levantada acta de liquidación por descubiertos a la Seguridad Social, la empresa recurre contra la misma alegando, entre otras cosas, infracción al artículo 45 del Reglamento de 13-7-40, por no haber consignado la Inspección la diligencia oportuna en el Libro de Visitas de la Empresa. El Tribunal Supremo estima que tal omisión no traspasa el alcance rituario propio de su naturaleza, para penetrar en las tachas sustanciales que pueden acarrear la nulidad de lo actuado según los artículos 47 y 48 de la Ley de Procedimiento Administrativo. Y ello porque la alegada indefensión del recurrente no puede admitirse si se examina el expediente administrativo, del que se deduce hizo cuantas alegaciones creyó oportunas en defensa de sus tesis. (Sentencia de 7 de noviembre de 1972. Ref. Ar., 4.698.)

b) *Actas de la Inspección: Presunción de certeza*

Dice el Tribunal Supremo que a tenor del artículo 10 del Decreto de 2-6-60, las actas que levanten los Inspectores de Trabajo por falta de afiliación y cotización a la Seguridad Social gozarán de la presunción legal de certeza, salvo prueba en contrario. (Sentencia de 25 de noviembre de 1972. Ref. Ar., 4.756; en análogo sentido Sentencia de 6-10-72. Ref. Ar., 4.397.)

VI JURISDICCIÓN

a) *Es competente para conocer de las modificaciones de tiempos de trabajo, que implican variación salarial*

Una Empresa solicita y obtiene de la Autoridad laboral el cómputo semanal de la jornada de cuarenta y ocho horas, entre otras cosas. Contra dicha resolución recu-

ren los trabajadores, alegando que aun en el caso de cómputo semana! no puede la Empresa romper la jornada continuada, que ha de estimarse como derecho adquirido, no habiéndose realizado además ninguna modificación del servicio. El Tribunal Supremo, sin entrar en la cuestión de fondo, anula las actuaciones, ya que aunque lo solicitado por la Empresa se presenta como una modificación de tiempos de trabajo con miras a un mayor rendimiento, sin embargo lo que verdaderamente encierra es una modificación de los porcentajes salariales y, por tanto, de un elemento de contrato de trabajo, siendo todo ello competencia de la Jurisdicción laboral. (Sentencia de 22 de diciembre de 1972. Ref. Ar., 5.367.)

b) *Modificación de la remuneración con incentivo*

Varios Vocales del Jurado de Empresa reclaman de la Autoridad laboral la revisión de incentivos de su Empresa, acordando dicha Autoridad que la Empresa garantizase el promedio de primas de los seis meses últimos a favor de los trabajadores a que se contrae el expediente hasta tanto se apruebe el nuevo sistema de primas, y en relación a aquellos trabajos que hayan sufrido modificación en los tiempos y como consecuencia en los incentivos. El Tribunal Supremo anula las actuaciones administrativas por entender que se trata de un conflicto individual entre Empresa y trabajadores, cuyo conocimiento debe atribuirse a la jurisdicción laboral, ya que sólo la relación jurídica consecuencia de la actividad de la Administración en su función expresa de Derecho público se inscribe en el área puramente administrativa, tal como la referente a crear o imponer cargos o deberes contributivos o recaudatorios de Seguridad Social, aplicación de sanciones relacionadas con las funciones reglamentarias o de seguridad en el trabajo, etc. De modo que, siempre que se trate de relaciones jurídicas surgidas o creadas por la función del trabajo dentro del sistema de las relaciones laborales, es jurisdicción competente la laboral. (Sentencia de 2 de diciembre de 1972. Ref. Ar., 5.143.)

c) *Reclamación de plus de trabajos excepcionalmente penosos*

Un trabajador reclama ante la Autoridad laboral se le reconozca el 20 por 100 del salario en concepto de plus de penosidad. El Tribunal Supremo dice que se trata de una cuestión económico salarial, que en forma alguna puede decirse lo sea de carácter general afectante a todo el personal trabajador, en interpretación de una normativa que a la Administración toque resolver, sino que se trata de un conflicto individual surgido entre la persona física del trabajador y la persona jurídica patronal, que por su naturaleza es propio de la competencia laboral. (Sentencia de 22 de diciembre de 1972. Ref. Ar., 5.368.)

d) *Es competencia jurisdiccional las cuestiones de plus familiar*

El Tribunal Supremo anula las actuaciones administrativas incoadas para que a un trabajador se le reconozca el derecho al plus familiar por su madre. Estima el Tribunal Supremo que las reclamaciones que cualquier trabajador aisladamente o varios a título individualizado dirigen a una Empresa, o a la Autoridad laboral, en solicitud de concesión o mejora de sus percepciones por devengos de antiguo plus familiar, se encuentran desde la vigencia de los actuales regímenes de Seguridad Social sometidos a la competencia de la Jurisdicción laboral. (Sentencia de 27 de noviembre de 1972, Ref. Ar., 5.086.)

VII. REGLAMENTACIÓN DEL TRABAJO

a) *Comedores para obreros con jornada continuada*

La Autoridad laboral confirma acta de la Inspección de Trabajo por infracción a los artículos 1 y 3 del Decreto de 8-6-38 del Ministerio de Organización y Acción Sindical sobre comedores para trabajadores. El Tribunal Supremo confirma la resolución de la Autoridad laboral, aun cuando exista jornada continuada de siete de la mañana a tres de la tarde, con interrupción de media hora a las diez y media de la mañana. Y ello es así, por cuanto según el artículo 1 del citado Decreto viene obligada a la instalación de comedor toda empresa sujeta a un régimen de trabajo que no conceda a sus obreros un plazo de dos horas para el almuerzo, plazo que no se concede en este caso, ya que hay que entenderlo dentro de la jornada de trabajo. Aparte de que, dada la hora con que termina la jornada, y según el uso y costumbre del pueblo español, las horas en que se realiza el almuerzo, para tal hora, ya han pasado. (Sentencia de 30 de octubre de 1972. Ref. Ar., 4.653.)

b) *Organización del trabajo por parte de la Empresa y obligación de la misma de elaborar escalafones del personal*

Un trabajador solicita y no obtiene de la Autoridad laboral la creación en el taller de control técnico en un escalafón especial, por la desigualdad que esta omisión les produce en el terreno de los ascensos con respecto al resto del personal. El Tribunal Supremo anula la resolución administrativa, estimando que las facultades organizativas que a las Empresas concede el artículo 5 de la Reglamentación de la Industria Siderometalúrgica son compatibles con el cumplimiento de determinadas obligaciones, tales como formación de plantillas, registros generales y parciales de personal, etc., sin que por otra parte la petición de un escalafón o registro especial pueda considerarse alejada o divorciada de las previsiones de la Reglamentación citada.

Por otra parte, no puede considerarse que el litigante actúe en solitario, primero porque en el escrito ante la Autoridad laboral indicaba su condición de cargo sindical, y segundo, porque la pretensión que esgrime no se limita al reconocimiento de una situación jurídica individualizada, que con él empiece y termine, sino que persigue una declaración que englobe y beneficie a la totalidad del personal del mismo taller, dándose, por tanto, una situación de comunidad de trabajo, en la que por aplicación de cualquiera de los principios comuneros puede accionar en beneficio de todos. (Sentencia de 17 de octubre de 1972. Ref. Ar., 4.513.)

c) *Extensión del cometido de los cobradores de autobuses*

Los Vocales del Jurado de Empresa dedicada al transporte urbano de viajeros plantea ante la Autoridad laboral si la liquidación de los billetes han de hacerla los cobradores por cada jornada o si debe entenderse como obligación de los mismos conservar en depósito el número de billetes que estime la empresa que han de consumirse durante el transcurso de un mes, sin perjuicio de la citada liquidación de los consumidos en el día, tal y como pretende la Empresa. La Autoridad laboral resuelve en el sentido de que la liquidación del billeteaje ha de hacerse diariamente y el Tribunal Supremo confirma esta tesis, a pesar del argumento esgrimido por la Empresa, según el cual dicha obligación de depósito se ha venido incluyendo como costumbre ininterrumpida y cometido esencial en los contratos de trabajo con los cobradores. Y al no decir nada al respecto la Reglamentación de industrias de transporte por carretera de 2-10-47 ha de entrar en juego el artículo 5 de la misma, en que a la Empresa se le reconocen las facultades organizativas del trabajo. Estima el Tribunal Supremo que las facultades organizativas de las Empresas no pueden llevar a imponer unas obligaciones superiores a las comprendidas dentro de la jornada legal de trabajo, a no ser con la correspondiente contrapartida. Tampoco en esta materia contractual, en la que hay mucho más de institución que de contrato y más de derecho necesario que de derecho voluntario o facultativo, pueden desenvolverse las partes y los usos con la misma libertad y autonomía que en otros sectores del derecho privado. En el presente caso, la conservación del billeteaje por los cobradores implicaría la prolongación de una responsabilidad legalmente no debida y por ende no exigible. (Sentencia de 17 de octubre de 1972. Ref. Ar., 4.518.)

VIII. SALARIO

a) *Lugar y forma de pago*

La Inspección de Trabajo levanta acta de infracción a una Empresa por estimar que su conducta va contra lo dispuesto en el artículo 54 de la Ley de Contrato de Trabajo, ya que la citada empresa hace efectivo el pago del salario a sus trabajadores fuera de

la jornada de trabajo, mediante entidad bancaria, obligando a los mismos a un desplazamiento especial. La Autoridad confirma esta tesis y el Tribunal Supremo anula las resoluciones administrativas, en primer lugar porque el artículo 54 no impone que la parte en metálico del jornal se haga en mano al trabajador; segundo, porque el párrafo dos del citado artículo, dada la situación de la entidad bancaria, por estar enclavada en el mismo edificio o centro mercantil en que también está instalado el establecimiento de la Empresa y ambos casi inmediatos, no puede suponerse infringido, a no ser que la interpretación se haga con un criterio puramente apegado a la letra del precepto, que dice que «el pago se hará en el lugar del trabajo»; tercero, porque el modo en que la Empresa ha realizado el pago y dado la naturaleza del local de la entidad bancaria no incurre en infracción de la prohibición que se establece en el párrafo 3.º del artículo 54, pues lejos de ser deprimente para el trabajador, como lo es percibir el salario en esos locales a que se refiere el párrafo 3.º y que es la razón de que se establezca tal prohibición, por el contrario el percibo de tales salarios en el local de una entidad bancaria, lejos de resultar deprimente para el que allí acude a recibirlos, más bien supone reconocimiento de su dignidad social y personal; cuanto porque, en definitiva, «la interpretación de las normas, y más dado lo evolutivo de las de carácter social, debe hacerse de conformidad con las realidades actuales de la vida y en tal sentido hoy el pago de cantidades en metálico en mano» ha venido a ser sustituido por el pago a través de entidad bancaria. (Sentencia de 11 de octubre de 1972. Ref. Ar., 4.431.)

IX. SEGURIDAD E HIGIENE

a) *Médicos de Empresa, título profesional necesario para designación*

El problema, en esencia, se ciñe a si para ostentar la condición de Médico de Empresa ha de estarse en posesión del diploma expedido por la Escuela Nacional de Medicina en el Trabajo (dependiente de la Organización de los Servicios Médicos de Empresa, encuadrada en el Instituto Nacional de Previsión) o si es suficiente y bastante el expedido por la Escuela Profesional de Medicina en el Trabajo, expedido por la Universidad de Granada u otro igual. El Tribunal Supremo estima que éste es suficiente, a pesar de lo dispuesto en el artículo 8 del Decreto de 10-6-59 (Ref. 880), que prescribe que los Médicos de Empresa deberán ser designados entre los facultativos con diplomas expedidos por la Escuela Nacional de Medicina del Trabajo, reiterando la Orden de 21-11-59 la unicidad de origen de los diplomas capacitadores para serlo. Razona su tesis el Tribunal Supremo en el rango inferior de estas normas citadas, respecto a la Ley de especialidades Médicas de 20-7-55 (respetada por la general de educación de 4-8-70), en la que se estableció, entre otras, la especialidad de Medicina del trabajo, partiendo de la titulación singularizada obtenible en el correspondiente centro, ya fuera Facultad de Medicina o Instituto o escuela reconocido, que por lo que hace a la Uni-

versidad de Granada tuvo consagración práctica al crearse en ella por Orden de 13-12-63 una Escuela Profesional de Medicina del Trabajo. (Sentencia de 17 de noviembre de 1972. Ref. Ar., 4.749.)

b) *Alcance de la obligación empresarial*

De nada vale decir a una Empresa que tenía a disposición de los trabajadores cinturones de seguridad, porque su deber no se limita a esa puesta a disposición de los obreros de los mencionados cinturones, sino que debe llegar a vigilar e imponer forzosamente el uso de los mismos cuando las circunstancias lo exijan. (Sentencia de 17 de octubre de 1972. Ref. Ar., 4.516.)

X. SEGURIDAD SOCIAL

a) *No procede acta de liquidación por persona excluida en razón al parentesco*

La recurrente había intentado cotizar a la Seguridad Social por su hermana, al servicio de la anterior en el centro telefónico de régimen familiar que la misma administraba. La Delegación de Mutualidades no aceptó, sin embargo, la afiliación en base a resolución de la Dirección General de Previsión en relación con tal asunto, excluyendo a los trabajadores afectos a tal servicio en quienes concurrieran las circunstancias de parentesco y convivencia que establece la legislación general. En consecuencia, el Tribunal Supremo anula el acta de liquidación por estimar que la exclusión de la Seguridad Social se produjo en virtud de un acto propio de la Administración sobre el que no es posible pueda ésta ir en contra del mismo. (Sentencia de 31 de octubre de 1972. Ref. Ar., 4.677.)

b) *Plus familiar, congelación y formación del Fondo*

El Tribunal Supremo no estima la existencia de infracción en la actuación de una Empresa que para la constitución del Fondo del plus familiar se atenía a los salarios vigentes al 31-12-62, sin tener en cuenta posteriores convenios o normas que para nada aluden al plus familiar y sin tener en cuenta tampoco resoluciones de la Dirección General de Trabajo, que no habían sido publicadas en el «Boletín Oficial del Estado». Y es que, dice el Tribunal Supremo, el artículo 4 del Decreto 55/17-1-63 y Orden de 5-2-63 establecían que para la constitución del Fondo del plus familiar a partir de 1-1-63 las cantidades a aportar por las Empresas no deberá superar las entregadas como

promedio en el año 1962, siendo la ratio legis de estas medidas congeladoras salariales el hecho de que la voluntad del legislador era evitar se produjesen en el futuro desigualdades de tipo económico entre los diversos beneficiarios a virtud de diferencias salariales nacidas bien en algunos casos por la creación de los Convenios Colectivos sindicales o por aportaciones de mejoras voluntarias, estando como estaba la puesta en marcha de la legislación de la Seguridad Social. (Sentencia de 21 de diciembre de 1972. (Ref. Ar., 5.363.)

IGNACIO DURÉNDEZ SÁEZ