

TRIBUNAL SUPREMO, SALA IV

SUMARIO :

- I. *Administración*: a) Incompetencia de grado o jerarquía.—II. *Cesión de Empresa*: a) Alcance de las obligaciones del adquirente.—III. *Clasificación profesional*: a) Encuadramiento del personal en la banca privada. b) Clasificación del personal según su permanencia.—IV. *Contrato de trabajo*: a) Vínculo jurídico entre agente comercial y Empresa: naturaleza. b) Existencia y requisitos.—V. *Convenios colectivos*: a) Interpretación de sus cláusulas al formularse acta de inspección.—VI. *Crisis*: a) Legitimación para instarla. b) Denegación de crisis que supone la subrogación de otra Empresa.—VII. *Inspección de Trabajo*: a) Requisitos de las Actas. b) Concepto de Centro de trabajo a efectos de inspección. c) Diligencia en el Libro de Visita como requisito de validez de las actas. d) Forma de las actas.—VIII. *Jornada de trabajo*: a) Modificación de jornada por establecimiento de turnos.—IX. *Jurisdicción*: a) Competencia para conocer sobre conflictos de jornada de trabajo.—X. *Salario*: a) Absorción y compensación.—XI. *Seguridad e Higiene*: a) Extensión de las obligaciones del empresario. b) Naturaleza de la responsabilidad empresarial.—XII. *Seguridad Social*: a) Personal de las entidades colaboradoras del seguro de accidentes absorbido por el I. N. P. b) Cotización de trabajadores portuarios.

I. ADMINISTRACIÓN

a) *Incompetencia de grado o jerarquía*

Esta incompetencia en nuestro Derecho, o bien constituye, a tenor del artículo 48/2 de la ley de Procedimiento administrativo un motivo de anulabilidad si ha lugar a indefensión de cualquier forma y en este caso es subsanable a tenor del artículo 53 de la citada ley, o bien da lugar a un acto carente de los requisitos formales indispensables para alcanzar su fin, y en este caso es anulable por efecto de lo dispuesto en el citado artículo 48. En el caso de autos lo que se notificó al interesado como resolución del Excmo. Sr Director General de Trabajo sobre su expediente de clasificación profesional, aparece en su original, como simple propuesta del jefe de la Sección «firmada por éste y elevada a la aprobación del Excmo. Sr. Director General, apareciendo en blanco sin fecha ni firma, la fórmula de aprobación estampada en el documento. De este modo un acto administrativo de mero trámite aparece en la notificación investido del valor de una resolución formal que en modo alguno puede tener, por carecer en absoluto de los requisitos formales indispensables para alcanzar su fin, esto es, para constituir y producir el efecto de una resolución decisoria». (Sentencia de 14 de mayo de 1973, Ref. Ar. 2.118.)

II. CESIÓN DE EMPRESA

a) *Alcance de las obligaciones del adquirente*

La Empresa Fasa-Renault adquirió, en 27 de diciembre de 1965, a ISA un Centro de trabajo sito en Sevilla, con la obligación de respetar todos los derechos laborales de los trabajadores del mismo, planteándose en este supuesto, si dentro de los derechos a respetar se incluía la vigencia del convenio colectivo de ISA de 26 de octubre de 1965. El Tribunal Supremo estima que sí ha de respetarse lo preceptuado en dicho convenio porque nos encontramos en uno de los supuestos del artículo 79 de la ley de Contrato de trabajo, según el cual el nuevo empresario queda subrogado en los derechos y obligaciones del anterior. Además, «si bien el artículo 5.º de la ley de Convenios de 24 de abril de 1958 determina que los convenios colectivos obligan exclusivamente a las partes que los establecieron y que el artículo 4.º de su Reglamento de 22 de julio de dicho año indica que tales convenios obligan a las Empresas y trabajadores legalmente representados en sus deliberaciones, también es cierto que estos preceptos no pueden ser interpretados en forma tan estricta y limitada que anulando el principio de representatividad típico de la negociación colectiva pueda llegarse a la conclusión (...) de que el cambio de persona jurídica titular de la explotación suponga se extinga el mismo, pues aparte de lo que con respecto a ello se establece en el mencionado artículo 79 de la ley de Contrato de trabajo de 26 de enero de 1944» (los contratos colectivos), «por su propia naturaleza, características y contenido (no pueden ser) objeto de tratamiento legal distinto del aplicado a las restantes fuentes del régimen de trabajo, cuando una Empresa cambia de titularidad, teniendo en cuenta también que tanto el citado artículo 12 de la ley de Convenios colectivos como el artículo 6.º de su Reglamento, tan sólo aluden como causa de su extinción al vencimiento de su plazo de vigencia...»

«Tampoco puede tener eficacia, a este respecto, el principio de derecho recogido en los artículos 1.091 y 1.257 del Código civil de que los contratos solamente obligan a sus otorgantes, porque conforme con lo dispuesto en el artículo 1.203 del mismo cuerpo legal, las obligaciones contractuales pueden modificarse subrogando a un tercero en los derechos del acreedor y sustituyendo la persona del deudor...» (Sentencia de 13 de abril de 1973, Ref. Ar. 2.069.)

III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

a) *Encuadramiento del personal en la Banca privada*

«El procedimiento adecuado para encuadrar al personal de la Banca privada en sus respectivas categorías, con arreglo al Reglamento, es el del examen sin que nada tenga que ver en ello si el Banco solicitó o no la autorización para este trabajo even-

tual, ni si no comunicó la existencia del contrato en el plazo oportuno, ni si figuró o no en la nómina con el específico concepto» ya que el artículo 52 de la Reglamentación exige el examen. (Sentencia de 11 de mayo de 1973, Ref. Ar. 2.113.)

b) *Clasificación del personal según su permanencia*

La Inspección de Trabajo levanta acta a una Empresa en relación con el personal que estima como fijo discontinuo. El Tribunal Supremo confirma la tesis de la Inspección, pues en base a la Reglamentación de espectáculos públicos hay que distinguir «la clasificación tripartita que del personal se hace en dicho artículo (el 7.º) en los respectivos apartados que es: A), personal fijo; B), personal fijo de trabajo discontinuo, y C), personal eventual, permite entenderla como fundamentada en la relación existente entre el trabajo que el operario realice y el modo en que en cuanto al tiempo realice la Empresa de que se trate su actividad; y así vemos, pues se deduce claramente de su lectura que el concepto del apartado A), «personal fijo», viene referido al que se presta a Empresas cuya actividad es continua (entiéndase la continuidad no de modo absoluto sino referida a la unidad de tiempo que en Empresas de cine es el día), esto es a salas de cines en que se den función o funciones todos los días (...) y que el personal fijo de trabajo discontinuo, que es el del apartado B), viene referido (...) que contratado de fijo y formando parte de la plantilla de la Empresa de que se trate lo es de una Empresa que no realiza su actividad de un modo continuo, es decir, que no da funciones todos los días sino sólo algunos y determinados días (...), y, por último, el apartado C), «personal eventual», es el que contratado por la Empresa sólo presta trabajos eventuales, pues son para actividades que aunque susceptibles de realizarse por la Empresa en el local de espectáculos de la misma no son las propias y corrientes» (fiestas, ferias, etc.). (Sentencia de 1 de junio de 1973, Ref. Ar. 2.682; en análogo sentido sentencia de 27 de junio de 1973, Ref. Ar. 2.879.)

IV. CONTRATO DE TRABAJO

a) *Vínculo jurídico entre agente comercial y Empresa: Naturaleza*

«El carácter o titulación de agente comercial colegiado que concurre en el señor L. G.» (no es factor decisivo a la naturaleza del vínculo) «pues aun con tal carácter y titulación su actividad en relación con la Empresa» puede ser la de trabajador por cuenta ajena que la administración ha calificado unánimemente por solicitar su afiliación con anterioridad en Mutualidades laborales, también por el hecho «de que el señor L. G. prestaba sus servicios en régimen de exclusividad y con dedicación absoluta a dicha Empresa». (Sentencia de 9 de mayo de 1973, Ref. Ar. 2.110.)

JURISPRUDENCIA SOCIAL

b) *Existencia y requisitos*

«La índole jurídica de los nexos contractuales entre las Empresas y su personal no se califica por la apreciación o el rótulo que quieran darle los interesados, sino por lo que resulta de las disposiciones —forzosamente imperativas y no voluntaristas como todas las del Derecho social, aunque lo apliquen órganos administrativos— de los correspondientes preceptos oficiales aplicables a la situación de que se trate, una vez comprobado por la Inspección de Trabajo en cumplimiento de las facultades que le confiere el Decreto de 2 de junio de 1960 (mediante acta de liquidación), y siempre que la presunción de certeza que gozan las actas levantadas no se desvirtúe por medios eficaces en Derecho.» El señor B actuaba bajo dependencia directa de la Empresa, «desempeñando tareas heterogéneas (...), sin que se haya probado en estos autos la falta de exclusividad en la dedicación profesional de dicho señor B., por lo que a su dependencia de la Empresa accionante hace». (Sentencia de 11 de junio de 1973, Ref. Ar. 2.862.)

V. CONVENIOS COLECTIVOS

a) *Interpretación de sus cláusulas al formularse actas de infracción*

«La interpretación del propio convenio colectivo en cuanto a la viabilidad de sus particulares referentes a la naturaleza y edades del contrato de aprendizaje y que, como elementos objetivos reflejarán si debe o no producirse la calificación profesional que en cada caso la Inspección defina, en el esfuerzo de situar individualmente a cada productor, para así deducir que existe infracción en la cuantía económica, y de ello la aplicación de la multa; lo que es contrario a la Orden de 22 de julio de 1958, artículo 26, complementario de la ley de 24 de abril, en cuanto con referencia la interpretación de contratos colectivos dispone que corresponde a las autoridades laborales que han aprobado el convenio (...) todo lo que señala unos caminos distintos de la interpretación unilateral o unipersonal de la Administración representada por organizaciones laborales a quienes no está atribuída la facultad, error vial de tal importancia que ha de producir la nulidad del acta.» (Sentencia de 12 de abril de 1973, Ref. Ar. 2.281.)

VI. CRISIS

a) *Legitimación para instarla*

Solicitado por S. A. C. A. expediente de crisis instando la extinción de los contratos de trabajo, la autoridad laboral accede y el Tribunal Supremo confirma la resolución administrativa, a pesar de que los trabajadores recurrentes alegan falta de

legitimación activa en S. A. C. A. Dice el Tribunal Supremo que «la poseyó en cuanto Empresa legitimada al efecto por su individualidad jurídica y económica durante el proceso de búsqueda reestructuración (antes del cierre pidió varias suspensiones de contratos), manteniéndose como sujeto patronal, conforme a los artículos 1.º, 4.º y 5.º de la ley de Contrato de trabajo, tanto en las relaciones laborales como en las promovidas para el caso con la Administración, sin que la circunstancia de haber cedido a IHESA la esencia de su activo fabril, para lograr otras instalaciones con los beneficios de la aportación, implique otra cosa, a los examinados efectos de regulación del empleo, que un contrato entre Empresas, afirmativo, y no extintivo, de la personalidad de S. A. C. A., pues fue su acusa no la cesación como Empresa mediante cesión, traspaso o venta del patrimonio, sino la transformación de su estructura económica para intentar el saneamiento de la financiera, persistiendo la Empresa como tal y con ella sus contratos laborales bien que afectos a suspensión, supuestos compatibles con que la Administración, a efectos de garantía y para facilitar el empleo de los productores, dispusiese su absorción por IHESA conforme lo permitiese el desarrollo de las nacientes actividades de ésta, que no es lo mismo que aplicar al caso el artículo 79 de la ley antecitada, conforme al cual la absorción de empleo hubiera sido inmediata con la derivada exclusiva integración de los actuales recurrentes en IHESA». Declara, además, el Tribunal Supremo, que corresponde a los trabajadores recurrentes la carga de probar la inexistencia de crisis. (Sentencia de 13 de abril de 1973, Ref. Ar. 2.283.) (En análogo sentido sentencia de 29 de mayo de 1973, Ref. Ar. 2.678.)

b) *Denegación de crisis que supone la subrogación de otra Empresa*

La autoridad laboral deniega el expediente de crisis planteado por una Empresa, y en dicha resolución «interpretando el artículo 79 de la ley de Contrato de trabajo (entendía) que no se extinguirán las relaciones laborales de la Empresa O. I. industrial con sus productores y que sólo se efectuaba un cambio de titularidad al hacerse RENFE cargo de los trabajos por subrogación». El Tribunal Supremo anula las resoluciones administrativas estimando que el asunto es competencia jurisdiccional. (Sentencia de 29 de mayo de 1973, Ref. Ar. 2.678.)

VII. INSPECCIÓN DE TRABAJO

a) *Requisitos de las actas*

Es preciso «se especifique de manera clara las disposiciones de carácter general que hubiesen sido infringidas, o que se aportase el texto íntegro de la misma o *Boletín Oficial de la Provincia* en que se hiciese la publicación si la disposición no tuviese aquel carácter», y en el acta se citan disposiciones no publicadas en el B. O. E., y si son

JURISPRUDENCIA SOCIAL

de carácter provincial, falta la referencia al periódico oficial en que se hizo la publicación. Falta, además, la relación de trabajadores afectados, etc. (Sentencia de 18 de mayo de 1973, Ref. Ar. 2.178.)

b) *Concepto de centro de trabajo a efectos de inspección*

La Inspección de Trabajo levanta acta de obstrucción por carecer una Empresa de documentación laboral referida a un Centro de trabajo de A, adonde sólo había desplazado a tres especialistas a requerimiento del citado A, que era dueño de la obra. Dice el Tribunal Supremo que anula las actuaciones administrativas que ha de entenderse por Centro de trabajo «el punto donde se realiza actividad productora ya sea fijo o móvil (...) y no sólo los permanentes, esto en interpretación armónica e incluso amplia de las leyes sociales», pues de no ser así en casos como el allí enjuiciado de hacer efectivas responsabilidades los marineros, por ejemplo quedarían desprovistos de la necesaria protección, «y es obvio que en esta situación se infiere que los trabajadores desplazados de su Centro de trabajo habitual de Sevilla a San Juan del Puerto, lo fuesen tan sólo en Comisión y por un tiempo estrictamente temporal, con funciones meramente de tipo auxiliar, sin que se produjesen sus bajas en el Centro de trabajo al que realmente pertenecían (...) y que en el sitio en que fuesen a trabajar carecían de propias instalaciones (...), y por ello, en consecuencia con la preceptiva legal reseñada, aquélla no venía obligada a llevar libros ni documentación laboral alguna en ese lugar». También dice el Tribunal Supremo que en las actas de obstrucción no es preciso relacionar los trabajadores afectados, pues se trata de una «infracción directa de la Empresa. (Sentencia de 11 de junio de 1973, Ref. Ar. 2.863.)

c) *Diligencia en el Libro de Visita como requisito de validez de las actas*

«El cumplimiento del referido requisito sólo resulta exigible como esencial en las actas de infracción pero no en las de liquidación de las cuotas de la Seguridad Social, en las cuales, aun en el supuesto de producirse realmente tal omisión, la falta que supone no traspasa el alcance ritual propio de su naturaleza para penetrar en el ámbito de las tachas sustanciales que pueden conducir a la nulidad o anulación de lo actuado (...) al no existir indefensión alguna para el recurrente.» (Sentencia de 7 de abril de 1973, Ref. Ar. 2.276.)

d) *Forma de las actas*

«El artículo 1.º del citado Decreto de 1960 (2 de junio) permite que al comienzo de las actuaciones inspectoras que engendra el levantamiento de las actas, lo sea por

JURISPRUDENCIA SOCIAL

visita, petición sindical, expediente o denuncia, y no impone taxativamente como exclusivo lugar del levantamiento del acta, la fábrica, instalación o centro laboral donde se prestan los servicios de que se trate.» (Sentencia de 7 de junio de 1973, Ref. Ar. 2.748.)

VIII. JORNADA DE TRABAJO

a) *Modificación de jornada por establecimiento de turnos*

«Que en virtud de las facultades de dirección y organización que a las Empresas corresponden, pueden éstas, en principio, fijar los horarios y establecer los turnos que las exigencias de la producción y efectividad impongan, con las limitaciones establecidas por la ley, pactos, convenios colectivos, etc., y también con las que en contraste con el *status* jurídico de los trabajadores resulten de los derechos adquiridos por éstos en concepto de condición más ventajosa, artículo 36 de la ley de Contrato de trabajo.» (Sentencia de 7 de junio de 1973, Ref. Ar. 2.747.)

IX. JURISDICCIÓN

a) *Competencia para conocer sobre conflictos de jornada de trabajo*

La autoridad laboral declara exceptuados a varios trabajadores de la jornada intensiva de verano, y que las horas que realizasen que excediesen de seis, y hasta el límite de las que constituían su jornada habitual debían ser pagadas a prorrata. El Tribunal Supremo declara que «es el artículo 1.º del Decreto de 21 de abril de 1966 la norma que califica al problema planteado como *insito* en la competencia de la Jurisdicción de Trabajo, única a que corresponde conocer, resolver y ejecutar, entre otros casos, los conflictos que se produzcan entre empresarios y trabajadores como consecuencia del contrato de trabajo». (Sentencia de 2 de junio de 1973, Ref. Ar. 2.685.)

X. SALARIO

a) *Absorción y compensación*

La Inspección de Trabajo levanta acta de infracción a una Empresa por abonar la gratificación extraordinaria de 18 de julio calculándola sobre el salario de convenio en vez de sobre el salario mínimo establecido en el Decreto de 17 de enero de 1963. El Tribunal Supremo anula las actuaciones administrativas y estima el recurso interpuesto por la Empresa, puesto que si bien ésta «tomó como base los salarios del convenio, sin embargo no significa prescindiese de calcularlos y abonarlos sobre el salario»

mínimo que establece el Decreto de 17 de enero de 1963 y disposiciones complementarias del mismo, puesto que lo cierto es que lo hizo sobre dicho salario mínimo añadiéndole el resultante de la mejora extrasalarial que resulta de la norma de obligado cumplimiento (...) absorbiendo en esta mejora cualquier aumento, y por ello, tales productores continuaban percibiendo un salario superior al mínimo del señalado en aquel Decreto de 17 de enero de 1963, más la gratificación de 18 de julio y demás conceptos no absorbibles calculados también sobre el repetido salario mínimo y, en su consecuencia, la retribución al año global de todos los productores, atendidos conceptos absorbibles y respetados debidamente los no absorbibles, superaban el salario mínimo resultante de la aplicación del Decreto ya citado y la Orden de 5 de febrero de 1963, por lo cual resulta no hubo perjuicio alguno para los productores». Además, en el número 6 del artículo 1.º de la Orden de 6 de febrero de 1963 se regulan «las mejoras absorbibles y no absorbibles, estableciendo como una de estas últimas (...) las pagas extraordinarias fijadas en las Reglamentaciones, tanto las de 18 de julio y de Navidad como las demás allí establecidas y las cuales se calcularán sobre los nuevos salarios fijados en el Decreto de 17 de enero de 1963, pero sin que este cálculo impida la absorción de las otras mejoras absorbibles». (Sentencia de 21 de marzo de 1973, Ref. Ar. 2.275.) (Sobre este mismo asunto el Tribunal Supremo mantiene criterio divergente en sentencia de 18 de junio de 1973, Ref. Ar. 2.874.)

XI. SEGURIDAD E HIGIENE

a) Extensión de las obligaciones del empresario

«Los patronos son los que vienen obligados a tomar todas las medidas de seguridad en las industrias para evitar todo accidente o perjuicio a sus productores, con mayor motivo cuando tengan éstos que manipular con sustancias corrosivas o peligrosas, cual ha sucedido en el caso de autos que bien por tratarse de la defectuosa construcción o funcionamiento de los hornos y aparatos adecuados, bien por la falta de vigilancia y control de los productores, para que realicen sus funciones adecuadamente...», «de todo lo que sale responsable el patrono, pues medios tiene en las disposiciones mencionadas para corregir la desobediencia o negligencia en su personal, e incluso llegando al despido». (Sentencia de 7 de mayo de 1973, Ref. Ar. 2.089).

b) Naturaleza de la responsabilidad empresarial

La responsabilidad empresarial en materia de seguridad e higiene, «es obvio que no puede ser de naturaleza dolosa ni culposa, ni tan siquiera negligente en ninguno de sus grados, sino que habría de ser de mera precaución o de simple imprevisión reglamentaria de accidente profesional, el que por sí mismo considerado tampoco hace falta que sea imprudente o fortuito, sino que en todo caso basta que obedezca a la

JURISPRUDENCIA SOCIAL

mera exposición inherente a todo trabajo cotidiano y normal, de suyo ejecutado con la natural inercia y la no menos confianza profesional con que el obrero se va familiarizando con los riesgos de su propia profesión, llegando hasta el extremo de ir despreciándolos por simple rutina, inadvertida por el mismo; todo lo cual hace que sea la Empresa en que aquél sirve y, en última instancia, el propio Estado, quien viene obligado a extremar toda clase de medidas en previsión de que el accidente no se produzca». (Sentencia de 15 de junio de 1973, Ref. Ar. 2.870.)

XII. SEGURIDAD SOCIAL

a) *Personal de las entidades colaboradoras del seguro de accidentes absorbido por el Instituto Nacional de Previsión*

El traspaso de este personal se efectuó respetando los requisitos generales de la ley de 21 de abril de 1966 (R. 734) y de la Orden circular de 23 de junio de 1966, y si aparte del mismo no se respetó su titulación en la resolución de la Delegación de Trabajo que decretó el traspaso de dicho personal, éste no debe impugnar dicha resolución sino iniciar el correspondiente procedimiento de clasificación profesional conforme a la Orden de 29 de diciembre de 1945. (Sentencia de 9 de mayo de 1973, Ref. Ar. 2.095.)

b) *Cotización de los trabajadores portuarios*

«Los trabajadores portuarios están sujetos a un régimen especial de Seguridad Social que abarca no sólo el campo de aplicación, afiliación y recaudación», en su aspecto formal «sino que afecta, igualmente, al fondo de la materia, puesto que el término o concepto "cotización" comprende todas las cuestiones ya en cuanto a la base como al tipo aplicable; de donde se sigue que a esta clase de trabajadores portuarios habrá de aplicárseles el tipo único del 50 por 100 de los salarios consolidados sobre los que la Empresa venía cotizando en 31 de diciembre de 1966, sin contar que una vez más se aprecia el carácter de sistema especial en lo atinente con esta clase de trabajadores portuarios, por el hecho de lo mandado en el artículo 6.º de la invocada Orden de 31 de marzo de 1967, en juego con lo precisado en los artículos primeros de las Ordenes de 28 de diciembre de 1966 y 20 de enero de 1967». (Sentencia de 11 de mayo de 1973, Ref. Ar. 2.114.)

IGNACIO DURÉNDEZ SÁEZ (Universidad de Murcia)