

TRIBUNAL SUPREMO, SALA IV

SUMARIO

I. Administración: Procedimiento para imposición de sanciones.—
II. Clasificación profesional: *a)* Normas sobre ascensos; *b)* Impugnación de Reglamentación por cuestiones de clasificación profesional.—
III. Contrato de trabajo: *a)* Cesión, traspaso o venta de empresa; *b)* Principio de condición más beneficiosa; *c)* Naturaleza jurídica del vínculo entre los productores de seguros y su empresa.—IV. Convenios colectivos: *a)* Competencia de la Administración para determinar la aplicabilidad de un convenio a una empresa determinada; *b)* Convenios colectivos. Decisión arbitral obligatoria; *c)* Naturaleza jurídica.—V. Inspección de Trabajo: Presunción de certeza de las actas.—VI. Jurados de Empresa: Personalidad jurídica.—VII. Jurisdicción especial del aire en materia de despido.—VIII. Reglamentación del Trabajo: *a)* Impugnación de la Ordenanza laboral de enseñanza estatal de 30 de septiembre de 1970; *b)* Reglamentaciones y reglamentos de régimen interior.—IX. Seguridad Social: *a)* Relación de jefe de sección de Rehabilitación-Reumatología en el Instituto Nacional de Previsión; *b)* Recargo de prestaciones económicas y seguridad e higiene; *c)* Cotización en situación de incapacidad laboral transitoria.

I. ADMINISTRACION

Procedimiento para imposición de sanciones

En resolución del Consejo de Ministros, a propuesta del Ministerio de Trabajo, se inhabilita a perpetuidad al gerente de la emisora E. A. J. 50 para ocupar cargo directivo, al amparo del artículo 16 del decreto 799/1971, de 3 de abril. El Tribunal Supremo anula dicha resolución en base a la ley de Procedimiento Administrativo, en cuya exposición de motivos se dice que «el procedimiento sancionador tiene carácter supletorio; sin embargo, las normas

esenciales de garantía del interesado, contenidas en la ley, se aplicarán cuando no estén consignadas en las de un procedimiento especial». (Sentencia de 30 de junio de 1977; Rep. Ar. 1997/3.464.)

II. CLASIFICACION PROFESIONAL

a) *Normas sobre ascensos*

«En este concreto caso y dadas las circunstancias prácticas que en él concurren, que la empresa hizo implícita aplicación del turno de libre designación en favor de los trabajadores afectados, al mantenerles en el puesto de trabajo de categoría superior durante un largo lapso temporal y con plena aquiescencia al resultado y aptitudes demostradas en la función de superior entidad.» (Sentencia de 24 de octubre de 1977; Rep. Ar. 1977/3.924.)

b) *Impugnación de Reglamentación por cuestiones de clasificación profesional*

Varios trabajadores de Renfe impugnan la Reglamentación de 22 de enero de 1971 por no estar conformes con la clasificación hecha en la misma de los interventores en ruta. El Tribunal Supremo estima que no es aceptable la impugnación por cuanto los preceptos sobre clasificación contenidos en la Reglamentación «precisan de un previo acto de acoplamiento de éstos (los trabajadores) en las categorías establecidas con posibilidad de recurrir la cesión que recaiga en la vía administrativa». (Sentencia de 30 de septiembre de 1977; Rep. Ar. 1977/3.805.)

III. CONTRATO DE TRABAJO

a) *Cesión, traspaso o venta de empresa*

La Inspección de Trabajo propone a la autoridad laboral la sanción pertinente por incumplimiento de los pactos y convenios atinentes al personal al servicio de una determinada empresa fusionada a la que es objeto de denuncia. El Tribunal Supremo dice que se ha vulnerado «el principio de estricta subrogación impuesto por el artículo 79, párrafo 1.º, LCT, norma taxativa de necesaria asimilación a las referidas condiciones mínimas»; en consecuencia, debe respetarse la jornada más beneficiosa y demás condiciones que disfrutaban los trabajadores de la empresa fusionada. (Sentencia de 22 de abril de 1977; Rep. Ar. 1977/3.483.)

b) *Principio de condición más beneficiosa*

«El principio de respeto a las condiciones más favorables establecidas en beneficio del trabajador se refiere (...) a propias situaciones singulares disfrutadas individualmente como derechos subjetivos en la relación laboral frente a la empresa»; (...) «ello no puede impedir que la Administración modifique las reglas generales como en este caso, ni, por tanto, implique que esa modificación pueda ser reputada ilegal y anulada, ya que en su caso lo que a los presuntos beneficiarios competará es la defensa singular de su derecho cuando en aplicación de aquélla pueda ser conculcado». (Sentencia de 30 de junio de 1977; Rep. Ar. 1977/3.462.)

c) *Naturaleza jurídica del vínculo entre los productores de seguros y su empresa*

«Los productores de seguros pueden ser o bien agentes afectos, ligados por un vínculo de naturaleza mercantil, o bien empleados de las entidades aseguradoras, ligados a ellas por un contrato de índole laboral, deduciéndose de la relación convencional y no de las denominaciones que a los puestos o cargos se otorguen la naturaleza de ella.» En el caso de autos todas las remuneraciones pactadas se señalan en función de tantos por ciento de las cantidades pactadas como primas o recaudadas, «y aunque es cierto que esta función recaudatoria parece más propia de empleados sometidos a una relación laboral (...) no puede ignorarse que esa masa de recibos constituye la denominada 'cartera' de la zona y que es ella la que dota a la función del subagente de una cierta seguridad económica y de autonomía frente a la eventualidad de la función productora; ello hace que tal situación, unido a la falta de horarios, libre actividad dentro de la zona asignada y posibilidad de actuación en funciones distintas (excepto con otras compañías de seguros del mismo ramo), define el contrato objeto de consideración en autos como de índole mercantil». (Sentencia de 27 de septiembre de 1977; Rep. Ar. 1977/3.802.)

IV. CONVENIOS COLECTIVOS

a) *Competencia de la Administración para determinar la aplicabilidad de un convenio a una empresa determinada*

El Tribunal Supremo estima ajustada a Derecho la resolución de la autoridad laboral, por la que interpretando por vía general las cláusulas de un convenio colectivo homologado y publicado, determina su aplicación a una empresa de-

terminada, sin que por ello incurra en «desviación de poder». (Sentencia de 11 de octubre de 1977; Rep. Ar. 1977/3.662.)

b) *Convenios colectivos. Decisión arbitral obligatoria*

Basta estar en posesión de interés directo para estar legitimado en la impugnación de una decisión arbitral obligatoria, en una interpretación concordante del artículo 19 de la orden de 21 de enero de 1974 y la ley de 19 de diciembre de 1973. No obstante, «aunque la decisión arbitral obligatoria viene a sustituir o reemplazar al convenio colectivo, no por ello son de aplicar las reglas establecidas para la impugnación de los mismos, sino las propias respecto a los actos administrativos». En cuanto al fondo, hay que admitir que la decisión arbitral obligatoria puede suprimir conceptos retributivos anteriores si en conjunto las condiciones salariales han sido mejoradas por la misma. (Sentencia de 7 de octubre de 1977; Rep. Ar. 1977/3.818.)

c) *Naturaleza jurídica*

El Tribunal Supremo acepta los considerandos del Tribunal de instancia, que aplica la ley de 19 de diciembre de 1973. «Si en su inicio pudieren tener cierta semejanza con los contratos, sus efectos son distintos a los de éstos, y en la fase final de sus génesis han de equipararse a las disposiciones oficiales, de cuya naturaleza participan... a) porque no existe duda alguna de que los convenios colectivos sindicales, por ser una modalidad de la regulación colectiva del trabajo, que puede hacerse a través de los mismos o por medio de Reglamentaciones estatales, produce un efecto, uno de ellos obligacional, creador de derechos y deberes para quienes lo pactaron... y otro normativo, que vincula no sólo a los que participaron en su confección, sino también a terceros»; «constituyen fuentes de Derecho de origen contractual con posible extensión a otros grupos no pactados, mediante la adhesión de éstos», efecto normativo que no puede explicarse «sino aceptando que es el propio Estado quien los eleva a la categoría de normas jurídicas, a pesar de no haber sido confeccionadas por él» ... b) «porque incumbe al Estado en caso de que fracasaren las negociaciones para llegar a un convenio colectivo, el derecho de dictar disposiciones específicas de obligado cumplimiento»; c) «porque los convenios colectivos han sustituido en gran parte en las relaciones laborales»; d) «porque los repetidos convenios han de publicarse para su vigencia en los periódicos oficiales». (Sentencia de 15 de marzo de 1977; Ref. Ar. 1977/3.480.)

V. INSPECCION DE TRABAJO

Presunción de certeza de las actas

Las actas de la Inspección de Trabajo gozan de presunción legal de certeza por virtud de lo dispuesto en el artículo 10 del decreto de 2 de junio de 1960. (Sentencia de 30 de mayo de 1977; Rep. Ar. 1977/3.236.)

VI. JURADOS DE EMPRESA

Personalidad jurídica

No cabe estimar el alegado motivo de inadmisibilidad fundado en la falta de personalidad jurídica de los Jurados de Empresa porque en las ya reiteradas sentencias de esta Sala resolviendo recursos entablados por Jurados de Empresa o sus miembros... la personalidad y consiguiente capacidad procesal de los Jurados no fue puesta en cuestión al resolver y sí implícitamente admitida en todos esos casos». (Sentencia de 27 de junio de 1977; Rep. Ar. 1977/3.420.)

VII. JURISDICCION

Jurisdicción especial del aire en materia de despido

«La intervención previa del Ministerio del Aire, y la prerrogativa que esta norma le atribuye, no se establece en función de una materia de carácter inequívocamente laboral, sino con el objeto de que tal departamento ministerial puede reservarse el conocimiento y decisión de aquellos casos que afecten, a su juicio, a 'los supremos intereses de la defensa nacional', quedando obligado a inhibirse a favor de la jurisdicción laboral sólo en los supuestos en que esos intereses superiores no se interfieran en ellos, lo cual significa que en esta materia el legislador se plantea una alternativa de regímenes jurídicos, cuya dilucidación se pone en manos del citado Ministerio, y cuya competencia opera, no precisamente porque estas cuestiones sean de índole laboral, sino por todo lo contrario, esto es, porque por los motivos antes dichos surgen situaciones especiales, a enjuiciar desde el punto de vista administrativo y militar, y no desde el derecho del trabajo.»

Por lo expuesto, cuando el artículo 57 de la ley de Procedimiento Laboral se refiere a que la Dirección General de Aviación Civil «resolverá la cuestión definitivamente» es de aplicación la doctrina jurisprudencial que proclama que

la frase «sin ulterior recurso» refiérese exclusivamente a los administrativos, pero no a los judiciales. (Sentencia de 10 de octubre de 1977; Rep. Ar. 1977/3.823.)

VIII. REGLAMENTACION DEL TRABAJO

a) *Impugnación de la Ordenanza laboral de enseñanza no estatal de 30 de septiembre de 1970*

El Tribunal Supremo acepta la tesis del Sindicato Nacional de Enseñanza y declara la nulidad de la Ordenanza citada, debido a que en la misma se contiene una regulación de «cuestiones que afectan al *status* personal de aquél» (personal docente y auxiliar), cuya competencia atribuye la ley General de Educación (art. 124) al Gobierno. Por tanto, desde que entró en vigor la ley General de Educación «desapareció la competencia que al amparo de la ley de 16 de octubre de 1942 tenía el Ministerio de Trabajo para la reglamentación laboral del personal de enseñanza no estatal». (Sentencia de 30 de mayo de 1977; Rep. Ar. 1977/3.490.)

b) *Reglamentaciones y reglamentos de régimen interior*

Los trabajadores impugnan el reglamento de trabajo en el establecimiento minero de Almadén de 30 de noviembre de 1970 (concretamente los arts. 62 y 70) y el Tribunal Supremo estima el recurso.

Dice el Tribunal Supremo que «mientras los reglamentos a que se refiere el artículo 1.º de la ley de 1942, dictados por el Ministerio en ejercicio de la preeminente función estatal que dicho precepto señala, agotan su materia en las referidas condiciones o límites mínimos; los de régimen interior, por el contrario, conciernen a la dotación de un concreto y adecuado estatuto de relaciones laborales entre los distintos factores humanos que integran una determinada empresa, y así su formación (...) presupone posiciones paccionadas al par que las distintas formalidades de su aprobación lleven consigo el respeto a situaciones más beneficiosas, actuantes ya en la estructura de la específica empresa». Por tanto, los derechos adquiridos por los trabajadores condicionan el contenido del reglamento de régimen interior; derechos que tampoco pueden ser disminuidos por una Reglamentación de Empresa, cuya función es fijar condiciones mínimas y no contemplar las peculiares características de organización de una empresa. (Sentencia de 2 de junio de 1977; Rep. Ar. 1977/3.331.)

IX. SEGURIDAD SOCIAL

a) *Relación de jefe de sección de Rehabilitación-Reumatología con el Instituto Nacional de Previsión*

El Tribunal Supremo declara que «la naturaleza de la relación es laboral». (Sentencia de 16 de mayo de 1977; Rep. Ar. 1977/3.311.)

b) *Recargo de prestaciones económicas y seguridad e higiene*

«No cabe desconocer que el mencionado recargo-sanción en las prestaciones económicas previsto por el aludido artículo 147, exige (...) que la ausencia de las medidas de seguridad e higiene sea la causa motivadora del accidente, o al menos de la agravación de sus consecuencias.» (Sentencia de 26 de octubre de 1977; Rep. Ar. 1977/3.963.)

c) *Cotización en situación de incapacidad laboral transitoria*

«Aunque es cierto que durante el período de baja laboral, en la relación jurídico-laboral no pueden producirse nuevos eventos, distintos del determinante de la baja laboral transitoria, sí que pueden producirse mutaciones agravatorias en el determinante de ésta que sólo se hallarán cubiertos por el seguro mediante la continuidad en el abono de las cuotas, que, obviamente, sólo cesa cuando desaparece con la relación laboral el riesgo que el seguro de accidentes cubre.» (Sentencia de 13 de octubre de 1977; Rep. Ar. 1977/3.825.)

IGNACIO DURÉNDEZ SÁEZ
Facultad de Derecho, Universidad de Murcia

