

TRIBUNAL SUPREMO, SALA IV

SUMARIO

I. CLASIFICACION PROFESIONAL: *Clasificación profesional y cosa juzgada administrativa.*—II. COLOCACION OBRERA: *Responsabilidad subsidiaria del contratista principal.*—III. CONTRATO DE TRABAJO: a) *Procedimiento de extinción del contrato de trabajo basada en fuerza mayor;* b) *Principio de respeto a los derechos adquiridos.*—IV. CONVENIOS COLECTIVOS: a) *Interpretación del Convenio Colectivo;* b) *Naturaleza jurídica de las Normas de Obligado Cumplimiento.*—V. CRISIS DE EMPRESA: *Competencia para conocer de las cuestiones derivadas de un expediente de crisis.*—VI. INSPECCION DE TRABAJO: a) *Requisitos de las actas de liquidación;* b) *Actuación;* c) *Presunción de certeza de las actas.*—VII. JURISDICCION: *Es competente para conocer de los conflictos individuales aunque afecten a una generalidad.*—VIII. SEGURIDAD E HIGIENE: *Naturaleza de las normas y alcance de la obligación empresarial.*—IX. SEGURIDAD SOCIAL: a) *Cotización en el Régimen Especial Agrario;* b) *Liquidación de cuotas suspensos los contratos de trabajo*

I. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Clasificación profesional y cosa juzgada administrativa

La doctrina jurisprudencial imperante (es que) «las resoluciones que se dicten no son definitivas, ni pueden producir, por tanto, la llamada cosa juzgada administrativa, por tratarse de pronunciamientos condicionados a las circunstancias concurrentes en cada momento o situación, y al ordenamiento y convenios vigentes en cada caso...». «La doctrina general sobre el acto confirmativo exige, para que éste se produzca, el que el mismo no presente la más mínima novedad respecto del anterior.» (Sentencia de 3 de diciembre de 1977; Rep. Ar. 1977/4793.)

II. COLOCACIÓN OBRERA

Responsabilidad subsidiaria del contratista principal

En el presente recurso se impugna ante el Tribunal Supremo el decreto 3.677, de 17-XII-70, sobre actividades fraudulentas en la contratación y empleo de trabajadores. El citado decreto persigue «la recluta o contratación de trabajadores con el exclusivo fin de cederlos temporalmente a empresarios propiamente dichos (es decir, lo prohibido es justamente la actividad del denominado contratista de mano de obra)». Además, el decreto de referencia atribuye al Estado, con carácter exclusivo y gratuito, la actividad de agencia u oficina de contratación de trabajadores. Admite el Tribunal Supremo la tesis actora, anulando el art. 4.º del decreto de 17-XII-70 en cuanto contradice lo establecido en el art. 97 de la ley de Seguridad Social de 21-IV-66, al establecer el referido decreto la responsabilidad solidaria entre el empresario principal y el subcontratista, cuando sólo en la ley de Seguridad Social se recogen los supuestos excepcionales de responsabilidad solidaria. (Sentencia de 23 de noviembre de 1977; Rep. Ar. 1977/4642.)

III. CONTRATO DE TRABAJO

a) *Procedimiento de extinción del contrato de trabajo basada en fuerza mayor*

La causa 6.ª del art. 76 de la LCT opera la extinción del contrato, «sin que ello implique la concurrencia de motivo imputable al empresario, como cabe establecer cuando la extinción o suspensión de las relaciones jurídico-laborales tienen su fundamentación en causas tecnológicas o económicas». Estimando el Alto Tribunal la necesidad de intervención de la autoridad laboral en este supuesto extintivo por las derivaciones que se producen en la empresa y trabajadores. (Sentencia de 25 de noviembre de 1977; Rep. Ar. 1977/4644.)

b) *Principio de respeto a los derechos adquiridos*

Los trabajadores de una empresa solicitan convenio colectivo para la misma en base a que dicha empresa tiene un solo cliente (se trata de empresa dedicada a la limpieza). Al no haber acuerdo, la autoridad laboral dicta norma de obligada cumplimiento en la que básicamente se respeta la jornada de seis horas que tiempo atrás concediera la empresa, y se elevan los salarios por encima de los del convenio colectivo provincial del mismo sector. El Tribunal

Supremo, rechazando las alegaciones formales, dice en cuanto al fondo del asunto que «al haberse otorgado por la empresa a su personal en 4-III-67 la jornada reducida de seis horas y al mismo tiempo un jornal de 120 pesetas diarias superior al mínimo, entonces cifrado en 102 pesetas, ello no puede en modo alguno interpretarse como si ambos beneficios integrasen para lo sucesivo una sola condición más beneficiosa a respetar, dada la independencia con que ambas cuestiones son susceptibles de presentarse y de hecho se presentaron en su otorgamiento»; por tanto, «lo que únicamente puede reputarse como condición de trabajo más beneficiosa es el horario inferior al normal; en consecuencia, el aumento que procedía al elevarse el salario para jornada de ocho horas era simplemente la proporción entre el mismo y la jornada reducida». (Sentencia de 23 de enero de 1978; Rep. Ar. 1978/163.)

IV. CONVENIOS COLECTIVOS

a) *Interpretación del Convenio Colectivo*

Establece el Tribunal Supremo que «si el conflicto sobre interpretación de las expresadas normas se produce, ya considerándolas en sí mismas y con independencia de toda situación concreta, o bien dentro del ámbito de circunstancias empresariales objetivamente desligadas de la específica situación contractual de uno o varios trabajadores, la determinación del sentido y alcance de cualquier cláusula del Convenio colectivo deberá seguir la vía administrativa...», interviniendo la Magistratura en la interpretación del Convenio cuando las reclamaciones se encuentren personalizadas o individualizadas. (Sentencia de 25 de noviembre de 1977; Rep. Ar. 1977/4646.)

b) *Naturaleza jurídica de las Normas de Obligado Cumplimiento*

«Mientras los Convenios, elaborados dentro del ámbito laboral, tienen una base paccionada, las Normas de que se trata son privativas de la autoridad laboral, supraordenadas a las partes, constituyendo un acto puramente administrativo, emanado de la Administración pública, sometido, por tanto, al régimen de recurso ordinario.» (Sentencia de 28 de noviembre de 1977; Rep. Aranzadi 1977/4459.)

V. CRISIS DE EMPRESA

*Competencia para conocer de las cuestiones derivadas
de un expediente de crisis*

«El interés público en las cuestiones de crisis laboral concluye al declararlo así la Administración y acordar el cese de los trabajadores, pero las cuestiones de índole diversa de carácter laboral privado que pueden con posterioridad surgir entre la empresa y sus empleados, sobre las consecuencias que se deriven para una y otra parte al ejecutarse la autorización concedida, o también al resolver estas posibles cuestiones concretadas a quienes tienen derecho a indemnización, su cuantía, forma de distribuirla y percibirla, etc., es materia propia de la Magistratura de Trabajo siempre que se trate de materias atribuidas a su competencia y no, en cambio, a esta jurisdicción contencioso-administrativa.» (Sentencia de 12 de enero de 1978; Rep. Ar. 1978/155.)

VI. INSPECCIÓN DE TRABAJO

a) *Requisito de las actas de liquidación*

«La prescripción de constatar en las actas de liquidación los datos que hayan servido de base para calcular el débito establecido por el art. 4, c), del decreto de 2-VI-60, no implica una exigencia de forma *ad solemnitatem* tal que cualquier omisión pudiera invalidar el acta, sino un simple requisito cuya infracción sólo puede conllevar aquella consecuencia si su infracción determina indefensión o privación al acto de elementos esenciales para alcanzar su fin», lo que no ocurre en el supuesto contemplado, en el que se omite sólo el tipo de salario. En cuanto a las declaraciones escritas de los trabajadores que se incorporan al recurso, no deben prevalecer, pues carecen de garantía formal, ante las más espontáneas y formuladas ante el funcionario competente, es decir, el inspector. (Sentencia de 12 de noviembre de 1977; Rep. Ar. 1977/4139.)

b) *Actuación*

Cuando se trate de entidades públicas, cualquier inspector puede actuar, al amparo del art. 1 de la orden de 9-II-45, por delegación y cumpliendo instrucciones de la Inspección para centros regidos y administrados por el Estado. (Sentencia de 19 de diciembre de 1977; Rep. Ar. 1977/4980.)

c) *Presunción de certeza de las actas*

Las actas de la Inspección de Trabajo gozan de presunción de certeza *iuris tantum*. (Sentencia de 6 de diciembre de 1977; Rep. Ar. 1977/4879.)

VII. JURISDICCIÓN

Es competente para conocer de los conflictos individuales aunque afecten a una generalidad

Los trabajadores de una empresa, a través de los vocales del Jurado, plantean a la misma una petición derivada de la aplicación de un decreto sobre salario mínimo, petición formulada después ante la autoridad laboral. El Tribunal Supremo entiende que es «una simple reclamación de diferencias salariales, aunque afecte a todo o gran parte del personal de la empresa (y por tanto) es propiamente un conflicto individual que no excede del marco de los derechos subjetivos económicos resultantes de la relación laboral», y, por consiguiente, de competencia jurisdiccional. (Sentencia de 13 de enero de 1978; Rep. Ar. 1978/158.)

VIII. SEGURIDAD E HIGIENE

Naturaleza de las normas y alcance de la obligación empresarial

La actora, empresario de la construcción, alega que las medidas de seguridad que se estiman vulneradas por la Administración no eran necesarias. El Tribunal Supremo estima que «no cabe sustituir las medidas impuestas en los reglamentos por constituir la protección obligatoria mínima». Precizando a continuación que «el patrono ha de defender al trabajador incluso de sus propias imprudencias». (Sentencia de 22 de octubre de 1977; Rep. Ar. 1977/4365.)

IX. SEGURIDAD SOCIAL

a) *Cotización en el Régimen Especial Agrario*

«Siendo precisa la concurrencia del binomio empresario-trabajador para que resulte legalmentem posible el sometimiento al pago de la cuota como empresario.» (Sentencia de 5 de noviembre de 1977; Rep. Ar. 1977/4133.)

b) *Liquidación de cuotas suspensos los contratos de trabajo*

Autorizada la empresa a suspender los contratos de trabajo por resolución que en alzada fue anulada, no procede el acta de liquidación practicada por la Inspección de Trabajo, en lo que concierne a los recargos que la misma conlleva, pues la mora es imputable en este caso a la Administración. En otro orden de cosas, «la personalidad de los administradores de una sociedad es distinta e independiente de la de ésta, por lo que los servicios que aquéllos le presten han de reputarse necesariamente como trabajos por cuenta ajena.» (Sentencia de 18 de enero de 1978; Rep. Ar. 1978/160.)

IGNACIO DURÉNDEZ SÁEZ

(Facultad de Derecho, Universidad de Murcia)