

SOBRE LA DUALIDAD JURISDICCIONAL EN MATERIA DE APLICACION DE LAS LEYES DE TRABAJO

(COMENTARIO A LAS SENTENCIAS DE LA SALA IV DEL TRIBUNAL
SUPREMO DE 2, 17, 18 Y 23 DE OCTUBRE DE 1967)

I

El tema de la doble competencia administrativa y jurisdiccional, en materia de aplicación de las leyes laborales, ha sido suscitado en múltiples ocasiones, tanto por la doctrina científica como por la jurisprudencia del Tribunal Supremo, en sus Salas de Jurisdicción Contencioso-administrativa y Laboral.

Esta doble competencia deriva, en definitiva, del carácter tuitivo que revisten las normas del Derecho del Trabajo, respecto de los trabajadores o prestadores de trabajo, y de la atribución específica contenida en las leyes reguladoras de la materia de funciones en relación con las mismas normas tuitivas, tanto a una jurisdicción específica— la jurisdicción de Trabajo—, que actúa con todas las características propias de los órganos jurisdiccionales, especialmente la de pronunciar sus decisiones relativas a cuestiones laborales, previo proceso contencioso seguido *inter partes*, como a la Administración del Estado, que por medio de las Delegaciones Provinciales de Trabajo y de órganos superiores del Ministerio de Trabajo —ministro, subsecretario y directores generales— y la actuación inspectora en su caso de la Inspección de Trabajo, ejercita también diversas competencias relativas a las relaciones concretas entre dadores y prestadores de trabajo.

A su vez, el régimen jurídico de revisión jurisdiccional en vía contencioso-administrativa, al que se halla sometida la actuación de los órganos administrativos, hace que, en definitiva, las cuestiones relativas a las relaciones entre dadores y prestadores de trabajo puedan ser examinadas, en principio, por dos jurisdicciones diversas, la jurisdicción de trabajo, a la

que básicamente compete, por ser precisamente el motivo de su existencia la resolución de tales cuestiones y las Salas Contencioso-administrativas del Tribunal Supremo, y en su caso, de las Audiencias Territoriales, cuando de las mismas se solicita la revisión jurisdiccional de una actuación producida por los órganos de la Administración ya dichos, que ejercen también competencias en relación con la situación laboral de los prestadores de trabajo.

La doctrina científica ha señalado en forma suficientemente contundente la perturbadora situación que se crea por la doble vía de revisión jurisdiccional y la necesidad de que se unificasen todas las competencias jurisdiccionales en materia laboral, tanto las relativas a conflictos directos entre dadores y prestadores de trabajo como las relativas a revisión de acuerdos administrativos sobre la materia, en la jurisdicción de Trabajo, en forma exclusiva.

De hecho, existe ya en la actual legislación la atribución a la jurisdicción de Trabajo de la revisión jurisdiccional de las decisiones administrativas en materia de Seguridad Social, con lo cual la extensión del campo de competencias propugnado por dicha corriente doctrinal no supondría una novedad sistemática absoluta, sino simplemente el reconocimiento de que la especialidad laboral que motiva la existencia misma de la jurisdicción de Trabajo, y da a la misma competencia exclusiva, retirada a la jurisdicción ordinaria, para entender en los conflictos directos entre Empresas y trabajadores, aconseja también atribuir a dicha jurisdicción de Trabajo, con carácter general, la revisión de las actuaciones administrativas dictadas en materia laboral.

II

Aparte de esta apreciación de carácter doctrinal y *de lege condenda*, la doble competencia de actuación jurisdiccional y administrativa, actualmente existente, y que queda señalada, se manifiesta, a su vez, cuando se refiere a situaciones laborales activas, tanto respecto a los conflictos individualizados de trabajo como a los que revisten un carácter colectivo. En cambio, la policía y tuición generales de las condiciones de trabajo no manifestadas en forma específicamente conflictiva es ya exclusiva de los órganos administrativos, puesto que la misma resultaría impropia de actuaciones jurisdiccionales, que exigen siempre un grado mínimo de situación conflictual que haga posible la contienda procesal *inter partes*.

Así, pues, las normas laborales tienen tres formas de aplicación coactiva: la realizada por la Administración para casos de policía genérica de las con-

diciones de trabajo, la que corresponde a la jurisdicción de Trabajo en materia de conflictos, y finalmente, la que también en materia de conflictos corresponde, en cierto grado de coincidencia con la anterior, a los órganos de la Administración con competencia laboral.

Sin embargo, la coincidencia del campo de actuación de jurisdicción del Trabajo y Administración no es totalmente indiferenciada, ya que se ejerce con técnicas diversas, derivadas de las leyes que establecen tales competencias.

En efecto, la competencia de la jurisdicción de Trabajo está fijada por la ley de Procedimiento laboral, Texto Refundido de 21 de abril de 1966 artículo 1.º. Según dicho precepto, «la jurisdicción de Trabajo es la única competente para conocer, resolver y ejecutar sus decisiones en los conflictos individuales que se promuevan en la rama social del Derecho...» —párrafo primero—, y «también tiene competencia para conocer, resolver y ejecutar sus decisiones en los conflictos colectivos de trabajo, en los párrafos que así lo disponga la legislación» —párrafo segundo—.

Del precepto legal resulta, pues, que la competencia jurisdiccional es exclusiva en materia de conflictos individuales, siempre que los mismos se planteen, precisamente, en forma contenciosa *inter partes*, mientras que existe, pero no ya con carácter de exclusividad para los conflictos colectivos, en los que, precisamente, sólo surge cuando el conocimiento del conflicto es deferido a la jurisdicción por un acto previo de la Administración laboral, según lo previsto en el Decreto de 20 de septiembre de 1962 sobre conciliación y arbitraje en los conflictos colectivos de trabajo.

Por lo que respecta, pues, a los conflictos individuales, en los que la jurisdicción de Trabajo es «única competente», los órganos administrativos, en principio, carecen de competencia para conocer de dichos conflictos, en cuanto tales, es decir, como contiendas planteadas en forma de proceso jurisdiccional, y que son resueltas mediante la sentencia obligatoria para ambas partes contendientes, dictada por el órgano jurisdiccional.

Sin embargo, la legislación laboral sigue atribuyendo a la Administración competencias que, intrínsecamente, llevan también consigo la posibilidad de conocer en forma indirecta de situaciones conflictuales, incluso hasta cierto límite, de carácter individual, y de ahí la situación de competencias concurrentes ya descrita.

Así, la ley reguladora de las Delegaciones de Trabajo de 10 de noviembre de 1942, al determinar las competencias de los delegados, en el artículo 11, regla primera, aunque en su letra a) excluye las cuestiones «específicamente atribuidas a la Magistratura del Trabajo», atribuye en sus letras e) y f) facultades de carácter sancionador por infracción de la legis-

lación social y comisión de faltas en el trabajo, con funciones de investigación por parte de la Inspección de Trabajo, letra c).

Esta facultad sancionadora de la Administración se extiende también a los incumplimientos de los convenios colectivos sindicales, según el artículo 17 de la ley reguladora de 24 de abril de 1958.

Por tanto, las facultades sancionadoras de la Administración hacen posible que la misma, aun en el caso de que materialmente exista un conflicto individual, que como tal sólo puede ser resuelto coactivamente por la jurisdicción de Trabajo, tenga potestad para conocer de la infracción de las leyes laborales que se pueda hallar en el origen de tal conflicto y corregir dicha infracción por medio de una sanción administrativa, normalmente una multa pecuniaria.

Tal sanción, indirectamente, puede tener cierta eficacia para la resolución del conflicto individual, en cuanto puede provocar materialmente la desaparición de la situación de infracción, y por tanto, del conflicto colectivo mismo, aunque en este terreno es preciso deslindar con el debido detalle los límites estrictamente jurídicos de la eficacia de la sanción sobre el conflicto de los que resulten de razones más bien sociológicas.

En efecto, la sanción por sí misma es la corrección de un hecho antijurídico mediante la imposición de un detrimento patrimonial: la multa. Sin embargo, la potestad sancionadora no lleva consigo ningún poder de la Administración para imponer el restablecimiento de la situación jurídica quebrantada, o sea el equivalente de la reparación e indemnización del daño, que, en cambio, sí acompañan siempre al poder de imposición de penas, atribuido en el campo penal a la jurisdicción ordinaria.

Por el contrario, el poder sancionador se agota con la sanción misma, y no puede ir más allá. Ciertamente, cabe pensar que la infracción que haya dado lugar al conflicto, si no es suprimida espontáneamente por el sancionado —normalmente el dador de trabajo—, pueda ser nueva y repetidamente corregida con sucesivas sanciones hasta que se obtenga su supresión «espontánea» por el repetidamente sancionado. Probablemente el carácter tuitivo de la legislación laboral llevaría a los Tribunales Contencioso-administrativos a admitir efectivamente la posibilidad de multiplicar sucesivamente los expedientes sancionadores en las condiciones dichas, aunque quizá ello no se ajustase en toda su pureza a los principios intrínsecos del ordenamiento administrativo.

En efecto, cabría señalar a esta interpretación los reparos de que el hecho ya sancionado, en cuanto continuado, podría no ser nuevamente sancionable si se adoptasen los principios del delito continuado —propios del Derecho penal, paradigmático del Derecho, administrativo de la sanción—,

que excluyen la múltiple corrección por la mera sucesión temporal de la infracción. Objeción de más importancia sería la de que, mediante la multiplicación sucesiva de los expedientes sancionadores sobre una misma infracción, las multas sancionadoras repetidamente impuestas acabarían tomando materialmente el carácter de multas coercitivas, previstas por la ley de Procedimiento administrativo —art. 104, c)— como uno de los medios de ejecución de las decisiones administrativas, y que con ello acabaría invadiéndose por la Administración la competencia de la jurisdicción de Trabajo al imponer por esta vía indirecta, de hecho, una resolución administrativa del conflicto individualizado mediante la compulsión realizada por las repetidas multas, que tomarían el carácter antedicho de «multas coercitivas».

Sea ello como fuere, en cuanto a la pureza de la sistemática jurídica, es también cierto que numerosos conflictos de trabajo de carácter individual son resueltos por la vía indirecta de la potestad sancionadora de la Administración y sin acudir a la actuación contenciosa ante la jurisdicción de Trabajo. Sin embargo, hay siempre un claro límite legal: *la Administración, en lo relativo a conflictos individuales, tiene solamente potestad para sancionar, nunca para hacer un pronunciamiento resolutorio sobre el conflicto como tal.*

III

Sobre la delimitación de competencias en los conflictos individuales de trabajo que venimos comentando, la Sala IV del Tribunal Supremo ha dictado cuatro interesantes sentencias durante el pasado mes de octubre de 1967, cuyas fechas se expresan en el encabezamiento de este estudio. A efectos sistemáticos pueden estudiarse dichas resoluciones jurisdiccionales en dos apartados, englobando en primer lugar el examen de las tres primeras y dejando para después el estudio de la última, que presenta particularidades importantes en cuanto a la temática jurídica que trata.

Por lo que respecta, pues, a las sentencias fechas 2, 17 y 18 de octubre de 1967, se examina en las mismas por el Tribunal Supremo la competencia con que la Administración ha actuado respecto a las situaciones laborales de las que ha conocido.

Como señalábamos en el apartado anterior, en materia de conflictos individuales la Administración carece de facultades resolutorias, poseyéndolas simplemente de carácter sancionador, aparte de las que le corresponden respecto a conflictos colectivos, entre las cuales, en sentido amplio, cabe incluir las relativas a la interpretación —siempre general, y por tanto, nunca individualizada— de los convenios colectivos sindicales.

Sin embargo, y probablemente por efecto del sentido tuitivo de la legislación laboral, que se tralada también a los órganos administrativos que deben aplicarla, y de cierta sensación sociológica de la amplitud general de competencias de las Delegaciones de Trabajo, se acaban planteando ante las mismas por los interesados —en general prestadores de trabajo— auténticas reclamaciones individualizadas, que en más de una ocasión son efectivamente resueltas por aquellos órganos.

Tales son en concreto los casos planteados ante la jurisdicción contencioso-administrativa en los recursos resueltos por las sentencias referidas, donde las Delegaciones de Trabajo de diversas provincias adoptaron en cada caso decisiones declaratorias de derechos individuales de los trabajadores frente a sus Empresas respectivas, imponiendo a éstas el reconocimiento en favor de aquéllos de las situaciones así declaradas. Interpuestos recursos de alzada ante los centros directivos competentes del Ministerio de Trabajo, y desestimados éstos, las Empresas afectadas recurrieron a la vía contencioso-administrativa, originándose con ello la actuación de la Sala IV del Tribunal Supremo.

En el caso contemplado por la sentencia de 2 de octubre, la resolución inicial de la Delegación de Trabajo consistía en la declaración de retribuíble, como incluido en jornada laboral, del tiempo de treinta minutos para tomar alimento, utilizado en su trabajo por cuatro trabajadores, quienes, ante la negativa de la Empresa a reconocer tal carácter retribuíble, habían acudido a la Delegación, solicitando que así se declarase y se ordenase el pago correspondiente a la propia Empresa.

En los casos de las sentencias de 17 y 18 siguientes, se trataba de la existencia o no del derecho de varios trabajadores de dos Empresas a conservar un sistema de retribución por primas, modificado por convenio colectivo, en la forma en que lo disfrutaban antes de tal modificación, cuya forma anterior les resultaba más lucrativa. Las Delegaciones Provinciales habían decidido, a instancia de los trabajadores afectados, la efectiva existencia de tal derecho, imponiendo su reconocimiento a las Empresas afectadas.

Al examinar los recursos contencioso-administrativos interpuestos, el Tribunal Supremo aprecia que las actuaciones administrativas de las Delegaciones de Trabajo se han producido con incompetencia en la materia, por cuya razón declara nulas las actuaciones dichas, reservando a los trabajadores afectados la vía correspondiente ante la jurisdicción de Trabajo.

Respecto a la incompetencia así declarada, tres problemas de técnica jurídica suscitan nuestra atención: En primer lugar, la forma en que el tema se plantea al órgano jurisdiccional; en segundo término, la doble consideración de fondo que se hace, para llegar a tal conclusión de incompetencia.

En lo relativo a la forma de suscitarse el problema de la competencia es de observar que solamente en la sentencia de 18 de octubre la incompetencia de la Administración había sido alegada por la parte recurrente al formalizar en la demanda del recurso sus pretensiones contra la Administración. En cambio, en las dos sentencias de 2 y 17 de octubre tal declaración fue realizada de oficio por la Sala, tratándola como cuestión previa atañente al orden público procesal, con lo que ello supone de excepción al principio de rogación de parte contenido en el artículo 43, 1, de la ley de la Jurisdicción contencioso-administrativa.

El texto de las sentencias, tal como está publicado en el Repertorio Aranzadi, no aclara en exceso si la Sala utilizó en su momento procesal el trámite de «plantear la cuestión» —que atenúa la rogación de parte antedicha—, recogido con carácter general para el procedimiento contencioso-administrativo por los artículos 43, 2, y 79, 2, de la ley de la Jurisdicción, y en lo relativo a la competencia jurisdiccional, en el artículo 5.º, 2, de la propia ley. Del texto de los considerandos más bien parece deducirse, sin embargo, que la cuestión se trata directamente por la Sala, sin la previa audiencia de las partes que supone el «planteamiento de la cuestión» antedicho.

Con ello el pronunciamiento de nulidad deriva simplemente de la doctrina de la competencia de los Tribunales para examinar, en cualquier momento del proceso, la concurrencia de los requisitos procesales que tengan un carácter de «orden público» del proceso —fórmula ésta un tanto vaga y general que recoge, en definitiva, los requisitos básicos del procedimiento—, y entre los cuales se halla la competencia del Tribunal por razón de la materia. Esta doctrina jurisprudencial, sólidamente arraigada, derivada de la jurisprudencia civil probablemente como reacción contra lo que tiene de exagerada la rigurosa rogación del proceso civil, es, pues, la que, trasladada al proceso contencioso-administrativo, da a los Tribunales de esta jurisdicción el medio técnico para examinar por sí la concurrencia de los requisitos básicos «de orden público», incluso sin oír previamente sobre ellos a las partes contendientes, y que en las dos sentencias señaladas habrá permitido —en el supuesto de que efectivamente no se haya previamente «planteado la cuestión»— el pronunciamiento jurisdiccional de incompetencia de la Administración.

En cuanto al examen mismo de la competencia de la Administración realizado por la Sala IV en las tres sentencias referidas, las técnicas jurídicas empleadas, aunque sustancialmente coincidentes, y desde luego, convergentes en la declaración última de incompetencia de los órganos administrativos que dictaron los actos recurridos, ofrecen matices distintos en cada una de las sentencias.

En los de 2 y 17 de octubre, la técnica utilizada radica en la contemplación de las reclamaciones de los trabajadores que habían motivado los actos administrativos impugnados como conflictos individualizados de trabajo. En la de fecha 17, más rica en razonamiento, el conflicto se contempla específicamente como un problema relativo a la cuantía salarial de una parte del personal de la Empresa afectada. En la del día 2, esta misma situación es materialmente descrita, aunque no se la califique directamente por la Sala de «problema de tipo económico salarial», como se hace en la antes dicha. En ambos casos, una vez determinado el alcance objetivo de las reclamaciones que dieron lugar a los actos impugnados, la Sala aprecia también el carácter de «conflicto individual de trabajo», a cuyo carácter individual no empece la pluralidad de personas que formulan la reclamación.

Aquí la Sala habría podido utilizar el concepto doctrinal del «conflicto plural», distinto del «conflicto colectivo», en cuanto este último afecta en forma básica a la relación misma de trabajo existente entre la Empresa y sus trabajadores en conjunto, mientras que aquél se presenta como simple agregación circunstancial de conflictos individuales, sin alcanzar a la relación de trabajo, colectivamente concebida, entre las partes laborales.

De hecho, este concepto no es utilizado, limitándose la Sala, en la sentencia del día 2, a declarar —muy acertadamente, por otra parte— que la reclamación contemplada, promovida por cuatro trabajadores, es de carácter individual, y no está desvirtuada por la pluralidad de sujetos, y en la del día 17 se considera específicamente que la presencia de varios operarios no varía el carácter individual del conflicto, por cuanto las correspondientes reclamaciones de cada uno se hallan «individualizadas», es decir, que la Sala viene a declarar, en definitiva, que las mismas se cifran en una cuantía económica concreta frente a la Empresa reclamada por cada uno de ellos y examinada en forma acumulativa por la Administración.

Aquí es de señalar que la acumulación de pretensiones en un único procedimiento, o la de procedimientos en una sola resolución, es una técnica ya muy decantada en el Derecho procesal y pasada del mismo a la ley de Procedimiento administrativo por razones de economía y celeridad de las actuaciones e incluso de «continencia de la causa», sin que por ello deje de estar bien concretada, para cada una de las personas que ejercitan su pretensión, la naturaleza y el *quantum* de la pretensión dicha.

En definitiva, pues, fijada por la Sala la naturaleza del conflicto de trabajo resuelto por la Administración como «individual», y sin que la Administración se haya limitado a ejercitar las facultades que en la sentencia del día 2 se llaman «de acción administrativa laboral, de carácter prejurisdiccional», sino que ha resuelto el fondo mismo del conflicto, llega el Tribunal

en las dos sentencias de 2 y 17 de octubre a la conclusión de que la Administración ha invadido en sus resoluciones un campo de actuación que le está vedado: el de resolver conflictos individuales de trabajo, cuya competencia está reservada exclusivamente a la jurisdicción de Trabajo por su ley Orgánica de 17 de octubre de 1940 —las resoluciones administrativas son anteriores a la ley de Procedimiento laboral de 1966— y los Decretos reguladores de procedimiento vigentes en el momento de dictarse tales resoluciones. Con todo ello llega la Sala a la efectiva declaración de que las resoluciones administrativas, afectadas por vicio absoluto de competencia en la materia, por invasión de facultades jurisdiccionales, y en definitiva, a la anulación total de las actuaciones administrativas, y reserva de las acciones laborales pertinentes para su ejercicio ante la Magistratura del Trabajo.

Así, pues, en definitiva, resulta que la excepción de incompetencia de la jurisdicción contencioso-administrativa, en alguna ocasión anterior invocada por la representación de la Administración en recursos de esta índole, alegando que la naturaleza «social» de la cuestión impedía su examen en vía contencioso-administrativa, de acuerdo con el artículo 2.º, a) de la ley Jurisdiccional —lo que de hecho suponía pretender para las resoluciones administrativas de esta índole la inmunidad frente a toda revisión jurisdiccional—, ha acabado produciendo un movimiento pendular que ha llevado a la Sala IV al pronunciamiento de que, por la índole social de la cuestión y la exclusiva competencia jurisdiccional en la materia, la incompetencia existe en la Administración misma al resolver, y por tanto, en virtud de las funciones de revisión jurisdiccional de la actuación administrativa, la Sala ha declarado la nulidad de los actos administrativos producidos con falta de competencia.

La tercera sentencia del grupo ahora examinado —la de fecha 18— ofrece un camino diverso, o más bien complementario, para la declaración de incompetencia de la Administración. En efecto, en la misma, juntamente con las consideraciones acerca del conflicto planteado como individualizado, y por tanto, sometido exclusivamente a la jurisdicción de Trabajo, con la consiguiente incompetencia administrativa marcada por el límite extrínseco de la competencia única jurisdiccional, se examina también el límite intrínseco de la competencia administrativa determinado por los textos legales mismos —descritos en el apartado II de estas notas—, que establecen las atribuciones de las autoridades administrativas de Trabajo, tema éste que queda un tanto rápidamente resuelto en las otras dos sentencias, que no se detienen en él.

La sentencia declara rotundamente que ni las facultades administrativas de interpretación de los convenios colectivos, ni los de sanción por incum-

plimiento de los mismos, se extienden a la resolución intrínseca de un conflicto individual, como es el planteado, aunque revista forma plural. Concluye la Sala con la declaración de que al exceder las competencias que específicamente tiene señaladas, no menos que al invadir los de la jurisdicción de Trabajo, la Administración ha obrado con la manifiesta incompetencia, determinante de la nulidad de pleno derecho del acto administrativo, según el artículo 47, a) de la ley de Procedimiento administrativo, cuya nulidad queda así específicamente declarada.

Como ya hemos dejado señalado, en esta sentencia el tema de la incompetencia de la Administración se resuelve por haber sido específicamente planteado por la parte recurrente. Sin embargo —y por razones obvias de índole de defensa—, la misma parte había también solicitado en el recurso que la Sala Contencioso-administrativa conociese también del fondo de la resolución administrativa impugnada y declarase que la Empresa recurrente no estaba obligada a satisfacer a sus trabajadores denunciantes los importes salariales reconocidos por la resolución recurrida.

Con ello, la propia Empresa solicitaba también de la Sala un pronunciamiento para el que carecía ésta de jurisdicción, precisamente por el carácter laboral de la reclamación, y por ello la Sala se niega a hacer declaración alguna de fondo, aunque sea invocando más el carácter revisor de la jurisdicción contencioso-administrativa —que impide el pronunciamiento jurisdiccional cuando falta, o resulta insubsistente, como aquí ocurre por falta de competencia material, el pronunciamiento previo de la Administración— que no la falta misma de competencia jurisdiccional, por pertenecer el conocimiento de la cuestión a la jurisdicción de Trabajo. A pesar de esto, probablemente este segundo argumento, que solamente queda implícito en la sentencia, habría sido de mayor nitidez dogmática que el empleado explícitamente, y más en línea con el tema del límite extrínseco de la competencia de la Administración, estudiado, como hemos visto, por la sentencia.

IV

La última de las sentencias objeto de este estudio, de 23 de octubre, incide también en el tema de la doble competencia administrativa y jurisdiccional en materia laboral, y concretamente en los conflictos individuales o individualizados, aunque, por otra parte, también es muy importante en dicha sentencia la aplicación de la institución de la cosa juzgada.

El caso contemplado consiste en unas actuaciones sancionadoras realizadas por una Delegación Provincial de Trabajo, a propuesta de la Inspección

de Trabajo, por las que se adoptó acuerdo declarando que determinados porteros de fincas urbanas tenían derecho a una retribución superior a la que realmente se les venía abonando, y en consecuencia, se declaraba que los propietarios de las fincas habían infringido la legislación laboral en este punto y se imponían a los mismos sendas sanciones.

Antes de haberse iniciado las actuaciones sancionadoras, una parte de los porteros afectados habían reclamado la propia percepción salarial —por cuyo impago se sancionó a los propietarios— ante la Magistratura del Trabajo, la cual desestimó dicha pretensión, absolviendo de ella a los correspondientes propietarios.

A consecuencia del acuerdo de la Delegación Provincial fue promovida una nueva reclamación ante la Magistratura del Trabajo por los mismos porteros del anterior proceso y otros que en aquél no habían sido parte, en la forma del procedimiento de oficio derivado de los actos de infracción de la Inspección de Trabajo, artículo 133 del Texto Refundido de Procedimiento laboral. La Magistratura rechazó nuevamente la demanda, e interpuesto recurso de suplicación, éste fue también rechazado.

Paralelamente al segundo proceso laboral, las propietarios afectados recurrieron en alzada administrativa el acuerdo de la Delegación Provincial, y tras haber sido desestimado su recurso, interpusieron el contencioso-administrativo ante el Tribunal Supremo.

En la resolución de este último recurso, la sentencia dictada presenta una doctrina harto interesante, si bien no dejaremos de señalar que el orden de exposición doctrinal de sus considerandos no coincide quizá con toda exactitud con el «proceso» lógico-interpretativo que ha llevado a la Sala al pronunciamiento del fallo.

A nuestro entender, el punto de arranque de la doctrina contenida en esta sentencia radica en el antepenúltimo considerando, en el cual la Sala examina si el acuerdo de la Delegación Provincial, originante último del recurso, incide o no en la nulidad de pleno derecho por incompetencia administrativa, según la doctrina de las sentencias examinadas en el apartado III, de las cuales se recuerda explícitamente la del día 18 de octubre.

A este respecto la Sala recuerda la doctrina de la doble competencia administrativa y jurisdiccional y la específicamente administrativa de imponer sanciones por incumplimiento de normas laborales, por lo cual no acepta la tesis, al parecer planteada en el recurso contencioso-administrativo, de que la Delegación Provincial careciese de competencia para imponer sanciones a propuesta de la Inspección, y en definitiva, rechaza la declaración de nulidad de pleno derecho de los actos recurridos.

Desde esta premisa, de la existencia real de competencia sancionadora,

el examen de la juridicidad del acuerdo recurrido se integra por los restantes considerandos de la sentencia. En ellos campea la contemplación de las dos sentencias de la jurisdicción de Trabajo en los dos procesos, uno anterior y otro coetáneo, en los que quedó declarada en forma firme la inexistencia del derecho salarial pretendido por los trabajadores afectados.

Las sentencias de la jurisdicción de Trabajo habían sido contempladas por la Dirección General, que resolvió la alzada administrativa como carentes de fuerza vinculante para la Administración por no constituir «doctrina legal» —no procedían del Tribunal Supremo—.

La Sala IV deshace el equívoco de tal argumentación, señalando que la fuerza vinculante de dichas sentencias no procede de una inexistente doctrina legal, sino que son resolución firme del caso concreto en el que la Administración sigue entendiendo, «cosa juzgada», y como tales sentencias firmes, no pueden ser desconocidas cuando se trata de los mismos contendientes y del propio objeto de contienda.

Es desde este carácter de «cosa juzgada» que las sentencias dichas impiden que pueda ejercitarse la potestad sancionadora de la Administración, por cuanto la sanción exige una antijuridicidad previa, que es por ella precisamente corregida, y que aquí no puede darse al estar declarada en vía jurisdiccional el ajustamiento al Derecho de la posición de los que luego eran sancionados.

Como *obiter dictum*, la Sala señala también la cautela sancionadora en materia de incumplimiento de normas laborales, precisamente por el carácter totalmente abierto del tipo sancionable, que consiste exclusivamente en la infracción, sin más, de las normas laborales.

Pero es, en definitiva, la falta de antijuridicidad manifestada por las sentencias firmes de la jurisdicción de Trabajo lo que motiva que la Sala declare la irregularidad jurídica de las sanciones impuestas por la Administración y anule dichos actos, en absoluto respeto a un contenido jurídico que resulta directamente de los pronunciamientos realizados en los procesos laborales dichos.

JOSE SOLÉ ARMENGOL