

Id Cendoj: 35016340002002100464
Órgano: Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social
Sede: Palmas de Gran Canaria (Las)
Sección: 0
Nº de Recurso: 662/2000
Nº de Resolución: 918/2002
Procedimiento: SOCIAL
Ponente: MARIA JESUS GARCIA HERNANDEZ
Tipo de Resolución: Sentencia

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CANARIAS.

SALA DE LO SOCIAL

Las Palmas de Gran Canaria.

Plaza de San Agustín Nº 6.

Tfno: 928-325006

Fax: 928-325036

Tipo de procedimiento: RECURSO DE SUPPLICACION

Nº de rollo: 0000662/2000

NIG: 3500020420000000690

Materia: DERECHOS

Organo origen: JDO. DE LO SOCIAL N. 3 DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

Procedimiento origen: DEMANDA 0000542/1998

Resolución: 000918/2002

En Las Palmas de Gran Canaria, a 19 de noviembre de 2002

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de CANARIAS formada por los Ilmos. Sres Dña. Mª Jesús García Hernández (Ponente) Presidente, D. Eduardo Jesús Ramos Real y D. Juan José Rodríguez Ojeda Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de suplicación interpuesto por Cabildo Insular De Gran Canaria contra Sentencia de fecha 23 de Septiembre 1999 dictada por el JUZGADO DE LO SOCIAL nº 3 de esta Provincia, en los autos de juicio nº 0000542/1998 en proceso sobre DERECHOS, y entablado por Dña. Constanza , contra CONSEJERÍA DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES DEL GOBIERNO DE CANARIAS;ÓRGANO DE GESTIÓN DE LOS SERVICIOS BENÉFICOS SANITARIOS INSULARES DEL CABILDO INSULAR DE GRAN CANARIA.

El Ponente, el Ilmo./a Sr./a. D./Dña. Mª Jesús García Hernández, quien expresa el criterio de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- La única instancia del proceso en curso se inició por demanda y terminó por sentencia, cuya relación de hechos probados es la siguiente: 1 °) Que la actora Constanza con DNI. NUM000 presta servicios en la Residencia Mixta de Pensionistas de Taliarte, con la categoría de Camarera Limpiadora. 2°).- Que dicho centro, por Decreto 160/97 de 11 de Julio pasó a depender en cuanto a su gestión del Cabildo. 3°).- Que la actora padece Artrosis Primaria de columna y rodilla derecha; **Fibromialgia** , recomendando los servicios médicos que no realice trabajos que requieran esfuerzos físicos moderados o importantes. 4°).- Que el tres de mayo de mil novecientos noventa y ocho la actora presentó solicitud de reclasificación que no ha sido contestada.

SEGUNDO.- La parte dispositiva de la Sentencia de instancia dice: Que debo estimar y estimo la demanda interpuesta por Doña Constanza , frente a la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno de Canarias y el órgano de Gestión de los Servicios Benéficos Sanitarios Insulares del Cabildo Insular de Gran Canaria, y debo declarar y declaro el derecho de la actora a su inmediata reclasificación profesional, condenando al Cabildo a que ejecute dicha reclasificación, y condenando a la Comunidad Autónoma a estar y pasar por tal declaración.

TERCERO.- Frente a dicha resolución se interpuso el recurso de Suplicación, que fue impugnado de contrario.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La dirección legal del Cabildo de Gran Canaria, condenado en la instancia a reclasificar a la trabajadora accionante, recurre en suplicación con el propósito de que se estime su falta de legitimación pasiva en el litigio, y se condene a la Comunidad Autónoma de Canarias, y a tal fin articula un motivo revisorio, amparado en el ap b/ artículo 191 Ley Procedimiento Laboral, interesando, con apoyo en la documental que cita, la modificación del ordinal 1°, de modo que a continuación de "presta servicios" conste "para la Comunidad Autónoma de Canarias; y un motivo de censura jurídica, denunciando, por el cauce del ap c/ del mismo precepto legal, infracción del artículo 1, en relación con los artículos 7,8,9 Decreto de la Vicepresidencia del Gobierno de Canarias 160/1997, 11 julio (BOC 22 agosto 1997).

El recurso es impugnado por la Letrada de los Servicios Jurídicos del Gobierno de Canarias.

SEGUNDO.- La Sala ha tenido ocasión de examinar la posición de las Administraciones intervinientes en una relación laboral afectada por delegación legal de competencias (S. 23 junio 2000 (rec. 281/2000) S. 20 diciembre 2001 (autos 8/2001) y calificando de "especialísima" la configuración de aquella ha dicho: el artículo 149.1.7 de la Constitución Española atribuye al Estado la competencia tipo de potestades en dicho ámbito, tanto las de naturaleza estrictamente legislativa, como las de naturaleza reglamentaria cuando se refieran a reglamentos ejecutivos de la Ley, lo que deja a salvo los reglamentos que estrictamente se refieran aspectos organizativos de la Administración Laboral autonómica, que quedan en el ámbito autonómico, según la interpretación de dicho artículo dada por el Tribunal Constitucional a partir de su sentencia 18/1982, de 4 de mayo de 1982 (BOE 18 de mayo de 1982). De ello resulta que la Administración Autonómica carece de competencias para derogar el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral del Estado para un determinado supuesto, como es el de los trabajadores de los Cabildos Insulares dedicados al ejercicio de las funciones delegadas configurando una especie de relación laboral especial para los mismos, por lo que el Decreto 161/1997 no puede ser interpretado de esta manera. Dicho Decreto sólo puede interpretarse, como su propio texto finalidad indica, como una norma de atribución de potestades competencias administrativas entre ambas Administraciones. Pero las facultades inherentes a la posición de empresario empleado en el contrato de trabajo no son, en ningún caso, manifestación o ejercicio de potestades administrativas, por cuanto, al acogerse al Derecho privado para contratar a su personal, la Administración se ha situado fuera del ámbito del Derecho Administrativo y cuando ejerce como empleadora sus facultades le vienen atribuidas por la legislación laboral y no por normas administrativas. Así pues la distribución competencia contenida en el Decreto 161/1997 en relación al personal adscrito a las funciones delegadas por la Administración Autonómica en la Insular, con independencia de su validez y efectos en el ámbito de las relaciones de naturaleza funcional o administrativa que ni son objeto del presente litigio ni podrían ser objeto de resolución por el Orden Social de la Jurisdicción, no puede ser interpretada en ningún caso en el sentido de eximir al empleado en la relación laboral de sus obligaciones contractualmente asumidas, ni siquiera considerando que tales facultades han sido atribuidas a terceras personas. Quién tenga la condición de empleador es algo que habrá de determinarse con arreglo a artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, que no puede entenderse derogado o excepcionado por la normativa autonómica en cuestión y, una vez hecho esto, al mismo corresponderá el haz de derechos, facultades y obligaciones

derivados del contrato de trabajo e inherentes a tal posición.

Debe avisarse no obstante que existen determinadas potestades administrativas vinculadas a la contratación y al desarrollo de las facultades empresariales de empleador que no dejan de tener la condición de actos administrativos sujetos al Derecho Administrativo por el hecho de dicha vinculación, como pueden ser las autorizaciones de contratación o de gasto. Dichas facultades sí pueden ser objeto de regulación, atribución o delegación mediante normas administrativas e incluso pueden llegarse a constituir en condición previa de la validez del ejercicio de determinadas facultades de Derecho privado de la Administración en su condición de empleador. Y en este ámbito no existe una atribución de competencias en favor del Orden Contencioso-Administrativo de la Jurisdicción paralela a la que respecto a otros contratos de Derecho Privado contiene el artículo 9.3 del texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, en relación con los llamados "acto separables", puesto que los contratos de trabajo quedan fuera del ámbito de dicha norma según dispone su artículo 3.1.a., lo que debe llevar a que igualmente queden fuera de dicha regulación las manifestaciones contractuales en el ámbito laboral de naturaleza colectiva, como son los convenio colectivos y los pactos y acuerdos de empresa. Lo que implica que la validez de un contrato de trabajo o de un convenio colectivo o de un acto cualquiera del empleador jurídico-público en el ejercicio de sus facultades como tal empleador derivada del contrato de trabajo pueda ser enjuiciada por los órganos judiciales del Orden Social también por relación a los condicionantes jurídico-administrativos que impone la condición, de Administración del empleador.

Nos dice el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores que a efectos laborales son empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas por ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas. En virtud del Decreto 161/1997, de 1 de julio, el personal laboral de prevención y extinción de incendios que se encuentra bajo el ámbito de este conflicto sólo puede ser seleccionado y contratado por el Cabildo Insular cuando se trate de personal no fijo (punto 3 del artículo 4) aún cuando las bases genéricas para dicha contratación han de ser informadas y autorizadas por la Administración Autonómica (punto 6 del artículo 5). En todo caso la organización de servicio delegado en el cual todo el personal, fijo o no, se integra, depende del Cabildo Insular (artículo 2.4), de forma que la prestación de servicios se lleva a cabo en el ámbito de organización y dirección del Cabildo. De esta forma, en el caso del personal fijo, estamos ante personal contratado por la Administración Autonómica, aunque presta sus servicios bajo la dependencia del Cabildo, por lo que el Decreto 161/1997 denomina a estos trabajadores "personal laboral delegado" (punto 20 del artículo 4). Esto es, la contratación del personal fijo se hace por, la Administración Autonómica (puntos 1 y 5 del artículo 5), razón por la cual el despido solo puede ser practicado por ésta (punto 9 del artículo 4 y punto 15 del artículo 5), así como acordar su reingreso (punto 13 del artículo 5). La resolución de las demás situaciones que afecten al personal laboral fijo (movilidad, suspensión del contrato, excedencia y otras) corresponde al Cabildo (punto 20 del artículo 4).

En definitiva, nos dice el artículo 7.2 del Decreto, el personal laboral (sin distinción entre fijos y no fijos) es personal de la Comunidad Autónoma de Canarias, que conserva su condición de tal como si estuviese en activo, si bien se atribuyen a los Cabildos Insulares todas las facultades, funciones y competencias en materia de dicho personal, con excepción de la selección de personal laboral con carácter indefinido y el despido.

Estamos por tanto ante un supuesto similar al de la cesión o puesta a disposición de trabajadores, si bien la instrumentación de la cesión de los trabajadores no se lleva a cabo mediante un negocio jurídico bilateral, como pudiera ser un contrato de cesión o puesta a disposición o un convenio entre Administraciones con efecto equivalente, sino a través de un Decreto autonómico, lo que no debe obstar para la aplicación de la normativa laboral, puesto que, como se ha dicho, la competencia normativa en materia laboral está atribuida constitucionalmente al Estado y no puede ser objeto de regulación reglamentaria diferenciada por la Administración Autonómica, ni aún cuando se refiera al personal de la propia Administración o de las Corporaciones Locales de su ámbito territorial.

Así el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores determina la ilicitud de las cesiones de trabajadores salvo cuando el cedente sea una empresa de trabajo temporal debidamente autorizada y en los términos legalmente previstos. Sin embargo, a pesar de la aparente rotundidad de tal pronunciamiento legal, se ha venido admitiendo jurisprudencialmente que no tienen carácter de cesión ilegal los supuestos de puesta a disposición de trabajadores o circulación de mano de obra en el seno de un grupo de empresas, en cuyo caso solamente estaremos ante una responsabilidad solidaria de todas ellas en su condición de empleadoras. Y, de forma análoga, ha de admitirse la legalidad de los supuestos de cesión de trabajadores

entre Administraciones u órgano administrativos, exceptuando tales supuestos de la regulación del artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de que responsabilidad solidaria de los órganos o entes cedentes y cesionarios en la condición de empleadores de los trabajadores cedidos durante el periodo de puesta a disposición.

Esto es así por cuanto en las relaciones entre Administraciones Públicas rige un principio legal y constitucional de coordinación, cooperación y colaboración (artículo 103 de la Constitución y 4 y siguientes de la Ley 30/1992), en cuya virtud la separación entre distintas personas jurídico-públicas, aún cuando su institucionalización jurídica venga a responder a la expresión de un poder autónomo dentro de la estructura del Estado protegido por la Constitución, no debe llevar a la interdicción de toda relación entre las mismas, sino, antes al contrario, la colaboración entre ellas debe ser un eje de la vertebración territorial del Estado y esta cooperación puede manifestarse legítimamente a través de convenios o de normas en cuya virtud se pongan en común, como ocurre en este caso, competencias y medios de ejecución, sin que la aplicación estricta de lo prevenido en la legislación laboral, pensado para evitar el tráfico de trabajadores entre empresas, pueda erigirse en un obstáculo a dicha cooperación, sin perjuicio, claro está, de la interdicción de aquellos supuestos en los que, bajo el pretexto de la cooperación inter-administrativa, se intentase simplemente optimizar la gestión de la mano de obra para situar como empleador a aquél que pudiera imponer peores condiciones de trabajo, lo que desde luego aquí no es el caso.

Tal estructura de la relación laboral lleva ineludiblemente a la consideración de ambas Administraciones como empresarios en el seno de la misma. Y ello sin perjuicio de la validez de la normas o convenios reguladores de la situación en lo que a la regulación de las relaciones entre Administraciones se refiere. Pero tales normas sólo pueden ser interpretadas como una regulación de la relación interna entre las Administraciones implicadas, sin que sean oponibles frente al trabajador para excepcionar a una de las Administraciones de sus obligaciones y responsabilidades, porque si se admitiera tal derogación se vendría a dar preferencia a la norma reglamentaria autonómica frente a la Ley estatal en una materia, como es la laboral, en la que la competencia normativa, como hechos dicho, está constitucionalmente atribuida al Estado.

Las razones expuestas determinan el fracaso del motivo revisorio y la estimación parcial de la censura jurídica pues si bien la excepción de falta de legitimación pasiva del Cabildo deviene improsperable, la condena a reclasificar a la trabajadora sin perjuicio de la distribución "interna" de competencias, ha de ser solidaria.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación.

FALLAMOS

Estimamos parcialmente el recurso interpuesto por Cabildo Insular De Gran Canaria, contra la sentencia de fecha 23 Septiembre 1999, dictada por el JDO. DE LO SOCIAL N. 3 de LAS PALMAS DE GRAN CANARIA que parcialmente revocamos y con estimación de la demanda declaramos la responsabilidad solidaria de las codemandadas condenándolas a reclasificar a la actora, manteniendo los restantes pronunciamientos.

Notifíquese este Sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal de este Tribunal Superior de Justicia.

ADVERTENCIAS LEGALES.-

Contra esta Sentencia cabe recurso de casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que necesariamente deberá prepararse por escrito firmado por Letrado dirigido a esta Sala de lo Social y presentado dentro de los 10 días hábiles siguientes al de su notificación.

Además, si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia, deberá acompañar, al preparar el recurso, el justificante de haber ingresado en la cuenta de Depósitos y Consignaciones abierta en el BBV cta número 3537/000066662/2000 a nombre de esta Sala el importe de la condena, o bien aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social y una vez se determine por éstos su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

El recurrente deberá acreditar mediante resguardo entregado en el Secretaría de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo al tiempo de la personación, la consignación de un depósito de 300 en la entidad de

crédito BBV. c/c 2410000066 662/2000, clave 4043, Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quiénes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigasen en razón a su condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.

Una vez firme lo acordado, devuélvanse las actuaciones al Juzgado de lo Social de origen para el oportuno cumplimiento.

Así, por esta nuestra Sentencia, definitivamente juzgado, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada fue la anterior sentencia en el mismo día de su fecha por el/la Ilmo. Sr/a. Magistrado/a Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.