

BOLETIN DE INFORMACION DE LEGISLACION LABORAL

Madrid, junio - julio de 1966 - Depósito legal: M. 3.472 - 1966 - Número 4

Número extraordinario dedicado a la SEGURIDAD SOCIAL

SUMARIO

	Páginas		
A nuestros suscriptores	2	SEGURIDAD SOCIAL	
Asociación Española de Derecho Laboral	2		
EDITORIALES		La ley de Seguridad Social y las disposiciones aclaratorias	16
No más fraudes	3	Los fondos de la Seguridad Social, por <i>Julián Ariza</i>	17
Más sobre los famosos contratos por seis meses	5	Medicina y Seguridad Social, por <i>Alberto Villa-Landa</i>	19
VIZCAYA LABORAL		Causas fundamentales del 1.130.000 accidentes de trabajo del año 1965, por <i>Doroteo Peinado</i>	21
El conflicto colectivo de la Babcock & Wilcox	7	Ley de Bases de la Seguridad Social, por <i>J. L. Núñez Casal</i>	23
SEVILLA LABORAL		Observaciones sobre la financiación de la Seguridad Social	25
Crisis en S. A. C. A.	11	Prensa y Seguridad Social	26
Cartas de los lectores, por <i>Manuel Cortés Casas</i>	12	Problemas de la nueva regulación de los Accidentes de Trabajo, por <i>Gabriel Usera</i>	27
Hemos leído para usted, por <i>Silverio Ruiz</i>	13	Legislación	28
¿Diurna o nocturna?, por <i>Eutiquio Tudela</i>	14	Coacción y horas extraordinarias, por <i>Nicolás Sartorius</i>	30
El proceso electoral de Jacobo Schneider, S. A., por <i>Julio Soriano</i>	15	Los parches técnicos de la Seguridad Social, por <i>Ceferino L. Maestú</i>	32

Director:
José Jiménez de Parga y Cabrera
(abogado)

Redacción y Administración:
Cruz, 16 (3.º izqda.)

Número suelto: 10 pesetas

Suscripción trimestral: 27 ptas.

» semestral: 50 »

» anual: 100 »

Los artículos que aparecen firmados no expresan necesariamente la opinión de la Redacción de este Boletín.



A NUESTROS SUSCRIPTORES

Ponemos hoy en vuestras manos el número 4 del BOLETÍN DE INFORMACION. Lo ponemos aumentado, dedicando una parte del mismo a comentar el texto de la Ley de Bases de la Seguridad Social. Con ello intentamos que, cada vez, sea más amplio, más representativo del mundo del trabajo y, en una palabra, mejor.

En su corta existencia, hemos visto que la repercusión del BOLETÍN ha sido nacional. Y hemos visto también la necesidad de que parte de sus páginas deberían ser escritas, para ser más exactas, desde diferentes provincias de España. Así inauguramos hoy las secciones Sevilla Laboral y Vizcaya Laboral. La primera, surgida del deseo de un grupo de abogados de la capital andaluza, y la segunda, con la publicación de unos documentos llegados a nuestra redacción a propósito de una réplica a unas anotaciones a un conflicto colectivo. Una y otra, por distintos motivos, explican, creemos, la situación laboral de estas dos provincias españolas.

Prosigue nuestra sección «Hemos leído para usted», a cargo de nuestro colaborador don Silverio Ruiz, sección que tantas muestras de adhesión ha promovido ante nuestros lectores, a la vez que nos felicitamos por poder volver a contar con tan valiosa colaboración.

Y, por último, queremos también pedir un poco de paciencia a nuestros consultantes, ya que el número de cartas recibidas supera, con mucho, nuestra capacidad de contestarlas con la rapidez que quisiéramos. Por ello, damos prioridad a aquellas que deben ser resueltas con urgencia (*). Pero esto no quiere decir, ni mucho menos, que no prosigam vuestras peticiones de aclaración, sino señalar un defecto en nuestro funcionamiento que esperamos poder corregir prontamente.

(*) Y a las que entrañan un problema que afecta a una generalidad de trabajadores.

ASOCIACION ESPAÑOLA DE DERECHO LABORAL

Está en estudio la organización de la ASOCIACION ESPAÑOLA DE DERECHO LABORAL, asociación que estará abierta a todos aquellas personas relacionadas con el Derecho del Trabajo o interesadas por él.

Analizar las posibles o necesarias mejoras de nuestra legislación laboral, laborar por su efectivo cumplimiento, propiciar la participación de todos los interesados en la elaboración de las leyes y disposiciones laborales: éstos son algunos de los objetivos de la Asociación.

Séguros de que muchos de nuestros lectores tendrán interés en la constitución de la Asociación, les rogamos nos envíen sus opiniones sobre la idea a la Redacción de nuestra Revista o a nombre de nuestro Director.

Se está generalizando, de una manera alarmante, el uso, contrario a la ley, de hacer firmar a los trabajadores contratos sucesivos de duración determinada, tres, seis o nueve meses. Esta costumbre, lo afirmamos, es contraria a la ley. Pero siendo así, ¿en qué basan las Empresas sus argumentos para continuar con estos usos?

Según nuestra apreciación, en una fraudulenta interpretación del número 1.º del artículo 76, en relación con el artículo 27 de la Ley de Contrato de Trabajo. Ambos, textualmente, dicen así:

«Los contratos de trabajo terminarán por alguna de las causas siguientes: 1.º Las consignadas válidamente en el contrato, salvo que el ejercicio de la facultad constituya manifiesto abuso de derecho por parte del empresario.»

Art. 27: El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo cierto, expreso o tácito, o para obra o servicio determinado.»

La correcta interpretación de estos artículos no es otra sino que las Empresas son autorizadas por la ley para realizar contratos por tiempo cierto cuando se ven en la necesidad de realizar obras fijas y normales,

obras de montaje, por ejemplo, el construir una nueva fábrica, etc.

Pero, en la actualidad, estos contratos se celebran normalmente con el fin de no aumentar las plantillas, para poder despedir a los trabajadores cuando finaliza el tiempo del contrato, para hacer las funciones que constituyen el trabajo diario de la Empresa, constituyendo, y así lo denunciamos, un fraude, un subterfugio y un claro abuso de derecho.

De otra parte, se encuentran en franca contradicción con las Reglamentaciones Nacionales de Trabajo. Así, por ejemplo, en la Reglamentación Nacional de la Siderometalurgia, su artículo 58 se fija que el personal, una vez transcurrido el plazo de prueba (tres semanas para los especialistas, una semana para el peón ordinario, etc.), ingresarán en la plantilla de la Empresa. ¿Cómo entonces puede darse el caso paradójico de personal con más de un año de antigüedad y que son considerados como eventuales? ¿Por qué las Empresas se exponen a hacer este fraude que las coloca fuera de la ley?

Nosotros creemos que por las siguientes causas:

- 1.º Porque no son castigadas con suficiente rigor por estas defraudaciones.

- 2.º Porque les representa enormes ventajas, tales como el despido de trabajadores NO GRATOS en un tiempo determinado.
- 3.º Para no aumentar la plantilla de la Empresa.
- 4.º Para aumentar la producción con un personal que no queda ligado definitivamente a la Empresa, aprovechando la demanda de sus productos.

Y así podríamos seguir enumerando una serie de ventajas.

De otro lado, veamos cuáles son los perjuicios que estos contratos representan para los trabajadores.

La situación que les crea estos contratos es injusta y contraria a los derechos que por las leyes tienen reconocidos, además del lógico clima de inestabilidad dentro de la Empresa. De cara a las elecciones no tienen la categoría de fijos ni el tiempo que el Reglamento exige para ser elegidos, etc.

Estas afirmaciones nuestras han sido recogidas por Sentencia del Tribunal Supremo de 4 de junio de 1956 (Aranzadi 2179/56), en la que se considera que la libertad contractual, sin limitación alguna, es contraria a la estabilidad y continuidad en el trabajo que recoge la legislación social, la cual permite que se

celebren contratos por tiempo determinado, pero si dichos contratos se prorrogan por tiempo indefinido, no se pueden dar por terminados si no existe causa justa de despido como exige el artículo 77 de la ley de Contrato de Trabajo.

Igualmente considera la sentencia que redactar uno o varios contratos de forma que el productor quede separado de la protección que las leyes laborales le reconocen, constituye manifiesto abuso de derecho por parte del empresario, entrañando una ficción, porque tales circunstancias previstas, meditadas y puestas en práctica por la Empresa para privar a los obreros de la posibilidad de ingresar con carácter fijo, **CONSTITUYE UN FRAUDE DE LEY o FRAUDE A LA LEY**, ya que el patrono, con sus actos reiterados, pretende conseguir un resultado prohibido por la norma jurídica, amparándose en otra con finalidad distinta.

Por tanto, estimamos que estos contratos deben ser denunciados ante las Autoridades competentes, ante las cuales y desde este BOLETIN queremos hacer patente nuestra protesta por el uso que de este fraude jurídico se viene haciendo en multitud de Empresas españolas, para terminar diciendo, como al principio, **NO MAS FRAUDES.**

MAS SOBRE LOS FAMOSOS CONTRATOS POR SEIS MESES

Ultimamente se viene observando que las Empresas abusan de los contratos por tiempo definido y, especialmente, por el plazo corto de seis meses.

Estos contratos por tiempo cierto, que en principio pudieran considerarse legales, son nulos de pleno derecho habida cuenta del contenido del artículo 4.º del Código Civil, en el que se establece que «son nulos los actos ejecutados contra lo dispuesto en la ley».

Pero, igualmente, estos contratos suponen una renuncia de derechos por parte de los trabajadores que también determina la nulidad de los mismos, en base al párrafo 2.º del citado artículo 4.º del Código Civil, al decir que «los derechos concedidos por las leyes son renunciables, a no ser esta renuncia contra el interés o el orden público, o en perjuicio de tercero».

Y es claro que los contratos por tiempo definido suponen renunciar a derechos irrenunciables tales como el derecho a la propia subsistencia no solamente el firmante, el trabajador, sino su familia. Lo que implica un indudable perjuicio a terceros. Del mismo modo pueden afectar igualmente al orden público, ya que al generar despidos masivos pueden dar lugar a la creación de un estado de inquietud en el ámbito laboral.

Como decíamos, estos contratos son contrarios a la ley. El artículo 76 de la Ley de Contrato de Tra-

bajo, en su número 1.º, debemos ponerlo en relación con el 1.256 del Código Civil, en el que se establece que «la validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes». Y no otra cosa sucede con estos contratos por tiempo definido. La igualdad entre las partes contratantes no existe en el Derecho Laboral, y estos contratos no tienen de tales más que el nombre, ya que, verdaderamente, se trata de unas condiciones determinadas impuestas por las Empresas y que debe aceptar el trabajador sin saber, en la mayoría de los casos, cuál es el verdadero contenido de lo suscrito, ni cuáles son los derechos o las obligaciones que pueden afectarle. Por esto sostenemos que son nulos al dejarse al total arbitrio de una de las partes, de la única parte que cuenta, la Empresa, la regulación del tiempo y del efectivo cumplimiento del contrato.

Pero es que, además, el Código Civil que, como se sabe, en el ámbito laboral tiene carácter subsidiario, en su artículo 1.116, priva de validez a aquellas obligaciones en las que se estipulen condiciones imposibles, contrarias a las buenas costumbres o prohibidas por la ley.

Y no solamente basamos en estos artículos la nulidad de estos contratos, sino porque en el Derecho del Trabajo existen unos principios que no deben olvidarse nunca, ya que tienen su razón de ser y han sido es-

tablecidos por el legislador, teniendo muy presente la desigualdad fundamental que existe en el mundo del trabajo entre las dos partes contratantes. Este enfrentamiento, esta desigualdad, esta situación de inferioridad de clase, es la que ha determinado que el legislador, en su afán de proteger a la parte más débil de la sociedad, haya dado vida a los siguientes principios:

- 1.º El que no rija el principio de la autonomía de la voluntad en esta clase de contratos, dado que las partes contratantes no se encuentran en un plano de igualdad, y, por esta razón, el artículo 9 de la Ley de Contrato de Trabajo, al marcar el Orden Jerárquico de las normas que debe regir la contratación laboral, coloca en el cuarto lugar de su enumeración la voluntad de las partes.
- 2.º El principio por operario y de respeto a la condición más beneficiosa. Esto significa que si en los contratos se establecen condiciones más beneficiosas que las dispuestas en las leyes, decretos y reglamentos, en todo momento prevalecerán las que sean más beneficiosas para el trabajador, según el artículo 44 de la Ley de Contrato de Trabajo.
- 3.º El principio de la irrenunciabilidad de los derechos. Este principio se deriva del artículo 9 de la citada Ley de Contrato de Trabajo en relación con el 36 de dicho cuerpo legal, y supone que

la renuncia a sus derechos hecha por un trabajador no puede por menos que ser nula de pleno derecho, porque ello supondría la renuncia de las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida.

Si a todo esto añadimos el hecho de que las Empresas pretenden conseguir con estos contratos por seis meses eludir la indemnización que lleva aparejada todo despido declarado improcedente por la Magistratura.

En este sentido tenemos que destacar la sentencia de 7 de abril de 1965, donde se establece la nulidad de un contrato de seis meses y se considera prorrogado por tiempo indefinido al no haberse alegado justa causa de despido, porque frente a la voluntad individual de atribuir carácter eventual a una relación laboral existe el interés social.

No queremos terminar estas líneas, demostrables de la nulidad de estos contratos temporales, sin llamar la atención de los trabajadores sobre el peligro que encierra para ellos la firma de cualquier documento, sobre todo los que se vienen denominando Saldo y Finiquito, porque ahí sí que puede haber toda una gama de derechos que son renunciables con carácter irrevocable. Por tal razón, antes de firmar un Saldo y Finiquito deben consultar con las personas que puedan asesorarles en debida forma.

El conflicto colectivo de la Babcock & Wilcox

Iniciamos esta sección de VIZCAYA LABORAL con la publicación de varios materiales en torno al conflicto de la fábrica Babcock & Wilcox, de Bilbao. Tienen su origen en la nota publicada en nuestro número 3, enjuiciando el comportamiento del Jurado de Empresa de la Babcock, comportamiento que nosotros juzgábamos equivocado al tiempo que señalábamos la falta de representatividad del citado Jurado. Señalábamos también el cauce legal regulador de los conflictos colectivos.

Creemos que aquí están planteados dos problemas. Primero, el problema de la falta de representatividad del Jurado de Empresa de la Babcock, si es que existe tal falta. Segundo, el problema de la solución de un conflicto colectivo.

Publicamos en este número la carta dirigida al Boletín por el Jurado de Empresa, así como la nota redactada por el mismo Jurado. También recogemos varios párrafos de la amplia información que publicó el 11 de mayo el diario «El Alcázar» de Madrid. Hoy no queremos entrar en el análisis del tema en cuestión, sencillamente recogemos opiniones. Solamente queremos precisar varias cuestiones en torno al asunto:

1.º Las opiniones que publicamos hoy son ajenas a los mismos trabajadores de la Babcock. Pedimos a los trabajadores de esta Empresa nos hagan llegar sus análisis sobre la cuestión debatida. Creemos que ellos son, ante todo, los que deben opinar.

2.º Rechazamos de manera absoluta el tono en que está escrita la carta del Jurado, tono tan distinto del utilizado por los obreros, tono, por otra parte, tan conocido de todos, oscilando entre el insulto, el desplante y la amenaza de «comenzar a tiros» nuevamente.

3.º La carta del Jurado empieza hablando en nombre de sí mismo, es decir, del Jurado, y en nombre de «la Comisión de Obreros de Babcock & Wilcox», pero a la hora de firmar solamente habla del Jurado. Nos preguntamos: si sus opiniones son solamente suyas, ¿por qué citan al comienzo a la «Comisión Obrera»?

4.º Es obvio señalar que la Redacción del Boletín se responsabiliza de todas aquellas notas y artículos que aparecen en sus páginas sin firma al pie. En el Boletín nada queda «oculto en el anonimato».

Queda abierta, por tanto, la encuesta en torno al conflicto colectivo de la Babcock & Wilcox. Esperamos opiniones en la seguridad de que serán acogidas en el BOLETIN, prueba máxima de ello lo constituye la publicación de los escritos del Jurado de Empresa. Es norma del BOLETIN no censurar a nadie.

DEL DIARIO «EL ALCAZAR»

Reproducimos algunos párrafos de la información que, a página entera, publicó el diario «El Alcázar», de Madrid, el pasado 11 de mayo del presente año, escritos por D. V. Alejandro Guillamón.

CRONOLOGIA DEL CONFLICTO

6 de abril.—La Empresa implanta, de manera discriminada, lo que llama «garantía», que consiste en una especie de incentivo a cierta categoría de oficiales, en una cuantía de 3 a 4,50 pesetas hora.

11 de abril.—Comisionados de los talleres en paro presentan la demanda de que la «garantía» debe repartirse.

Por la tarde los comisionados intentan entrevistarse con el jefe de personal, pero no lo consiguen. Lo hacen con el Jurado, para que transmita su petición al director gerente, cosa que ya había hecho el Jurado, sin resultado. Se suspende de empleo y sueldo por tiempo indefinido a tres trabajadores.

22 de abril.—Por la mañana se reúnen en Sestao el Presidente del Sindicato del Metal con el Jurado y 50 delegados nombrados por los departamentos en paro, para informar que tendría lugar una reunión con la dirección de la Empresa. Por tanto, procedía que se nombrase una delegación «representativa» del personal sancionado para acompañar al Jurado. Los presentes no se deciden a formar dicha delegación: temen a las represalias. Después de algunas aclaraciones, queda constituido un comité de 11 delegados.

23 de abril.—Se reúne la dirección con representantes del personal. La parte obrera repite sus peticiones del día 19. Después de tres horas de deliberaciones no se llega a ningún acuerdo. Tras esta reunión en Bilbao, los delegados obreros celebran otra en Sestao con los 50 representantes de los parados, para dar información. Deciden pedir el arbitraje.

POSTURA DEL JURADO

Para conocer la opinión del Jurado de empresa me he entrevistado con dos de sus vocales: don Manuel Rodríguez y don Eugenio Alonso. En Vizcaya existen muchos Jurados de empresa que no son reconocidos como tales por sus compañeros. Se dice que no son *representativos*. La verdad es que en las últimas elecciones sindicales la proporción de votantes fue bajísima. No es extraño, pues, que numerosos Jurados no gocen de la confianza de los «representados». Parece, sin embargo, que éste no es el caso de los señores Rodríguez y Alonso.

«Nosotros —me dicen ambos interlocutores— siempre hemos defendido los deseos de nuestros compañeros.»

La carta y el «texto» del Jurado de Empresa

SR. D. JOSE JIMENEZ DE PARGA
Director del «Boletín de Información
de Legislación Laboral»
Cruz, n.º 16
MADRID

Muy Sr. nuestro:

Con gran sorpresa conocimos el Jurado de Empresa y la Comisión de Obreros de Babcock & Wilcox, las ANOTACIONES A UN CONFLICTO COLECTIVO, que publicó el Boletín de su dirección. Alguien colgó en las inmediaciones de un taller las «dogmáticas» anotaciones.

Ante tal situación y como el enjuiciamiento ha sido prematuro, ya que ustedes desconocían los resultados prácticos, y de conocerlos, los han omitido «intencionalmente» —en favor de los trabajadores—, derivados del arbitraje que fue aceptado libre e inteligentemente por el Jurado y Comisión, estamos en la obligación moral de dejar las cosas en su punto de verdad.

Pregunte a los 16 despedidos reingresados si era mejor el camino legal que ustedes aconsejan y si los otros resultados: adelantar el Convenio y conseguir 10 días de gratificación —cuando no existían tales peticiones— se hubieran alcanzado por Laudo de la Delegación de Trabajo.

Lo mortificante y calumnioso es «lo del triste ejemplo» que ustedes, con buena o mala intención, airean irresponsablemente.

Alguien —uno— les informó con «baba de sapo». ¡Pobre convivencia nacional si todos los Boletines informativos actúan así! ¡Habrá otra vez, por el retorcimiento de alguno, que comenzar a tiros! Esto no es diálogo ni libertad de Prensa, a esto se le llama embuste, calumnia, intriga.

Esperamos de usted publique en su Boletín de junio el texto adjunto, recomendando al pie de dicho texto su exposición en el mismo lugar en que apareció, para conocimiento general, el Boletín del mes de mayo.

Con gracias anticipadas le saluda el Jurado de Empresa de «Babcock & Wilcox».

A. LÓPEZ, M. RODRÍGUEZ, EUGENIO ALONSO, E. EGUILUZ, J. GOÑI, tres más ilegibles.

Texto

Sr. Director:

En la página cuarta del «Boletín de Información de Legislación Laboral», número 3, del mes de mayo de 1966, se hacen unas ANOTACIONES A UN CONFLICTO COLECTIVO de la Empresa Babcock & Wilcox de Bilbao. No firma nadie.

El redactor anónimo no quiere «repetir los hechos porque ya los conocía por la Prensa diaria». —¿Pero es que conociendo los hechos por la Prensa, los conocía de verdad, de modo completo, en su auténtica realidad?— Es para reírse.

¿Y pretende enjuiciarlos con objetividad en sus ANOTACIONES y valorar, por tanto, con veracidad la postura adoptada por un Jurado de Empresa, por una Comisión, por un Sindicato Provincial? ¿Que el conflicto debió llevarse, de acuerdo con el Decreto de 20-IX-62, a través del Delegado Provincial de Trabajo para que éste laudara en el caso?

Que bien se escribe desde Madrid con la más «ingenua» irresponsabilidad y oculto en el anonimato.

Nosotros tenemos que decirle que el ejemplo de un Jurado y una Comisión, representativos o no para el anónimo redactor, es elocuente y valioso, no triste como él afirma. Hechos cuentan.

Se fue al arbitraje de un señor que a los trabajadores nos merecía absoluta confianza, y en virtud de tal arbitraje hemos conseguido:

- 1.º El reingreso de los 16 despedidos.
- 2.º El adelantar las deliberaciones de las Normas de Obligado Cumplimiento de la Empresa en seis meses.
- 3.º Una gratificación de 10 días del salario de calificación para todos los productores de la Empresa.

¿Conoce usted, redactor camuflado, caso igual?

En la Empresa «Babcock & Wilcox no lo conocíamos, por lo menos hasta ahora.

Si los trabajadores de esta Empresa llegamos a seguir «tal valiosísimo» consejo —llegan casi siempre después de producirse los acontecimientos que no aceptan espera para el consejo—, a estas horas sería fácil que existieran despedidos de verdad y para siempre, como en otras ocasiones, que habríamos de esperar a enero de 1967 para comenzar a convenir y que los 10 días de paga serían un sueño calenturiento de una noche de verano. (Ahora, sin embargo, caerán el próximo 15 de junio en los bolsillos de los trabajadores.)

¡Gracias por el consejo facilón!; pero ya sabemos caminar sin las andaderas de consejeros teóricos, asesorados «a su manera» por algún «bienintencionado al revés» y, sobre todo, alejados de los problemas reales y acuciantes del mundo del trabajo.

Galindo (Bilbao), a 30 de mayo de 1966

EL JURADO DE EMPRESA

CRISIS EN S. A. C. A.

S. A. C. A., Empresa sevillana dedicada a la fabricación de maquinaria agrícola con patentes extranjeras, fue creada con capital privado, en 1939, recibiendo posteriores aportaciones económicas del I. N. I.

En el año 1962 se inician conversaciones para asociarse con «International Harvester», firmándose un «acuerdo de bases» entre SACA, IH e INI, que ha sido aprobado por la superioridad en enero de 1965, en cuya virtud se crea una nueva Empresa llamada «Internacional Harvester Española», condicionada a la disolución de SACA y a que ésta y el INI se hagan cargo del problema laboral que pueda crearse y de las indemnizaciones en caso de despido; en el momento de concertarse este acuerdo SACA contaba con una plantilla de 815 productores.

El primer paso de SACA para el cumplimiento de dicho acuerdo ha sido plantear ante la Delegación de Trabajo de Sevilla, expediente de crisis económica, basándose en su alegada condición de Empresa deficitaria desde su creación (a pesar de haber cumplido veintisiete años en el desarrollo de sus actividades) interesando se le autorice para suspender por un plazo de seis meses los contratos de toda su plantilla. En el preceptivo traslado, el Jurado de Empresa se opuso a la crisis argumentando una deficiente valoración de los elementos del Activo, así, como haberse provocado, en parte, esta situación; de manera esencial en los últimos tiempos, en los que se han desviado hacia otras Empresas pedidos de consideración con este fin.

La Resolución de la D. de Trabajo ha estimado sustancialmente la solicitud (con excepciones de la propuesta de jubilación prematura para trabajadores de más de cincuenta y nueve años), si bien la condiciona a que en un plazo de dos meses se programe por la Empresa la nueva reestructuración en cuanto a puestos de trabajo, agregando que «el no cumplimiento... será causa inmediata de la suspensión de los efectos de esta Resolución, lo cual será determinado, en su caso, por esta Delegación».

Consideramos inquietante la situación de la plantilla de trabajadores en un futuro próximo en atención a una serie de problemas que no quedan suficientemente resueltos por la D. de Trabajo. En primer lugar, no perdamos de vista que en los acuerdos a nivel empresarial se carga sobre SACA la posible indemnización por despido, lo que ya es alarmante habida cuenta de esa alegada debilidad económica. En efecto, la misma Empresa en sus alegaciones dice que el hecho de que se haga cargo de las deudas no significa más que eso: que se hace cargo. «Para nada y por nadie —continúa— se puede afirmar que tal expresión asegura el pago de dichas deudas»; afirmación que recoge el fallo en uno de sus Considerandos.

Pero este argumento resulta incomprensible, puesto que por una parte se dice que SACA se hace cargo de las indemnizaciones laborales y, por otra, no se ofrecen garantías respecto al pago de las mismas. Garantías que tampoco han sido otorgadas con carácter formal, respecto a la continuidad de la plantilla, cuando así ha sido solicitado ante las Autoridades por el propio Jurado de Empresa.

De otro lado, pese a considerar no desvinculados (se sobreentiende que de SACA) a los trabajadores, se limita a reconocerles un derecho preferente en los puestos que se vayan creando; afirmación innecesaria si es que realmente no ha habido desvinculación, pero que hace depender el empleo de toda la plantilla de la posible existencia de esos nuevos puestos de trabajo, que en todo caso serán determinados por la Empresa.

Además, en otro Considerando se condiciona la prioridad de colocación a que el productor reúna las condiciones requeridas para los puestos de trabajo. En definitiva, está en manos de I. H. E. (que no tiene ninguna relación con la plantilla), el futuro de estos 800 productores.

Este análisis resulta necesariamente esquemático e insuficiente, pero tiende a poner de manifiesto el justificado temor ante la situación creada, porque actualmente han transcurrido cuatro meses de la Resolución sin que SACA haya presentado a la D. de Trabajo la programación de nuevos puestos. El Jurado de Empresa ha pedido la suspensión de la Resolución sin que hasta el momento aquélla se haya pronunciado en ningún sentido, por lo que tampoco ha entrado en juego esta última garantía. Si transcurren los seis meses de suspensión sin haberse reintegrado la plantilla, habría que temer un caso de despido colectivo sin indemnización, o siendo ésta problemática en su efectividad.

Todos los datos que se ponderan en la solicitud y en la Resolución ensalzan las ventajas económicas y sociales que la nueva Empresa aportará a esta región; sin entrar en el aspecto económico, no acertamos a comprender cómo un desarrollo social puede edificarse sobre la base de los sacrificios de todo orden que habría de soportar la mayor parte de los trabajadores.

CARTAS DE LOS LECTORES...

Me dirijo al Boletín de Información de Legislación Laboral con el fin de que publique el AUTO siguiente, recaído en un asunto sobre despido del que he sido parte:

«**RESULTANDO:** Que por sentencia firme de esta Magistratura de Trabajo de veinticinco del pasado mes de abril, se declaraba improcedente el despido de don Manuel Cortés Casas que proponía la empresa «Lanz Ibérica, S. A.», y se condenaba a ésta a que, a elección del trabajador, le readmitiese al trabajo o le abonase como indemnización por despido cincuenta mil pesetas, y en cualquiera de los dos casos, lo mismo si el trabajador prefería ser readmitido como si prefería ser indemnizado, a que le abonase los salarios correspondientes al tiempo permanecido suspendido de empleo y sueldo.

RESULTANDO: Que habiendo optado el demandante por la readmisión, la empresa no ha accedido a ella.

CONSIDERANDO: Que al aparecer probado, por conformidad de ambas partes, que habiendo optado el trabajador por la readmisión la empresa no ha accedido a ella, se está en el caso, por aplicación de lo establecido en el artículo 212 del Decreto de Procedimiento Laboral de 21 de abril de 1966, de fijar una nueva indemnización, sus-

titutoria de la obligación de readmisión, que no sea inferior a seis meses ni superior a cuatro años del sueldo o jornal declarado en la sentencia, ni tampoco inferior al importe de la fijada en ésta, teniéndose en cuenta para ello la antigüedad del trabajador, sus cargas familiares y las posibilidades de encontrar nueva colocación.»

Debo aclarar, primeramente, que yo era Vocal Jurado de Empresa hasta el momento de producirse este AUTO.

Con dicho AUTO queda demostrado que las empresas, amparándose en el artículo 212 del Decreto de Procedimiento Laboral de 21 de abril de 1966, pueden despedir sin ninguna justificación a cualquier Representante Sindical, privando a sus compañeros de la representación que ellos eligieron democráticamente y a la Organización Sindical de uno de sus miembros. De lo que se deduce que las empresas están facultadas para, con razón o sin ella, sancionar al Representante Sindical, a los obreros representados y a la propia Organización Sindical.

El objeto de este comentario es el de llamar la atención a los legisladores, ahora que se está estudiando un Reglamento para Enlaces y Jurados.

MANUEL CORTES CASAS

HEMOS LEIDO PARA USTED...

ERNEST BLOCH: *AVICENA Y LA IZQUIERDA ARISTOTELICA*, Madrid, Ed. Ciencia Nueva, 1966. tr. de Jorge Deike Robles, 117 págs., 100 ptas.

Ernest Bloch, profesor de Tibenger, es autor de varias obras, que, en su mayoría, han sido vertidas a diversas lenguas: *El pensamiento de Hegel*; *Espíritu de la utopía*; *Thomas Münzer: teólogo de la revolución*; *La herencia de esta época*; *El principio Esperanza*, etc. Bloch se caracteriza por su confianza en el hombre como realizador del proceso histórico. La ideología es motivada por una determinada realidad. El autor, llama izquierda aristotélica —a semejanza de la llamada izquierda hegeliana— a la corriente que parte de un concepto dinámico de la materia y que, iniciada por Aristóteles y un grupo de sus discípulos, es recogida por Avicena, Giordano Bruno y Spinoza, y desarrollada posteriormente por Hegel.

Al final se incluyen algunos trozos escogidos de cada uno de los filósofos principales estudiados: Aristóteles, Avicena, Averroes, Avicbrón y Giordano Bruno, que seguramente estimularán en el lector el deseo de estudiarlos más extensamente.

El libro lleva, además del índice sistemático correspondiente, un índice completo de nombres citados y otro índice alfabético de materias.

ARTURO DEL HOYO - RAMÓN GARCIASOL: *CERVANTES HUMANIZADO*. Cuadernos del Club de Amigos de la UNESCO, Madrid, Ed. Ciencia Nueva, 1966, 18 pesetas.

Ante el «terrorismo de los laboratorios» y el «equilibrio del terror», o como dijo Antonio Machado, citando a Herrera, ante el *espíritu de miedo envuelto en ira* del hombre actual —que tiene a su disposición «medios técnicos suficientes para hacer estallar la Tierra»—, Garciasol extrae muestras del pensamiento cervantino que reafirman la seguridad, devuelven el ritmo al pulso, el sabor a la sal y la gana de mirar a los ojos.

Arturo del Hoyo destaca el canto cervantino a los *derechos humanos*, sobre todo a la libertad. «No se venda la libertad ni por todo el oro del mundo», dice Cervantes. En el *Quijote* ve la proclamación de la independencia del autor frente a los cánones establecidos y la aplicación de principios equivalentes a lo que hoy llamamos realismo, lo que supuso un paso hacia adelante, decisivo y sorprendente, en la literatura española. «Su objeto (el del Quijote) era simplemente contrastar la figura del hidalgo manchego con la realidad y, en consecuencia, con la realidad española» (pág. 32).

Estos dos trabajos forman un folleto de 40 págs. amenas y que se leen con satisfacción e interés.

SILVERIO RUIZ DAIMIEL

¿DIURNA o NOCTURNA?

La publicación de la Orden ministerial de 9 de junio de 1964 volvió a poner sobre el tapete el horario de los trabajadores panaderos.

Según el artículo 33 de la Reglamentación Nacional de Panadería, los trabajos de elaboración de pan no pueden comenzar antes de las dos de la mañana, apoyándose en Reales Decretos del año 1919. Si bien esta hora no tiene nada de diurna, el hecho cierto es que, en la práctica, nunca se ha cumplido. En Madrid, en Barcelona, en Valencia, etc., los trabajadores panaderos comienzan su jornada a veces a las 10 de la noche.

La Orden ministerial citada, quizá para acercarse más al horario previsto por la Organización Internacional del Trabajo (O. I. T.), fija la hora de entrada al trabajo a las 4 de la mañana. Pero esta Orden, desgraciadamente, no ha entrado en vigor, ya que los horarios no se han modificado y los panaderos venimos trabajando desde la hora que se estima conveniente según cada tahona, para tener abastecidos los establecimientos de venta de pan a la hora de apertura de los mismos.

Pero entremos en materia. Según las normas del Organismo Internacional citado, la jornada diurna debe comenzar de las 6 de la mañana en adelante. Nuestra jornada comienza a las 2, en el mejor de los casos, y es considerada, a efectos retributivos, como diurna.

La Orden ministerial de junio de 1964, retrasando la hora de entrada al trabajo, no ha tenido ninguna efectividad, como antes decíamos. Los patronos han presionado sobre los Organismos oficiales, alegando falta de tiempo para tener abastecido el mercado a la hora conveniente, lo que podría originar un problema de Orden Público. Ante tal «gravedad», algunas Delegaciones Provinciales de Trabajo, entre ellas la de Madrid, han acordado que, por jornada y hombre, se compense la entrada antes de la hora marcada en la Orden ministerial con 15 pesetas por día trabajado. Con ello se ha dado el visto bueno a una situación totalmente injusta y se ha escamoteado el cumplimiento de una Orden ministerial.

Es cierto, y de ello todos los trabajadores somos conscientes, que mientras no se revolucionen los medios técnicos actuales existentes en nuestra Patria, y concretamente en nuestra profesión, tendremos jornadas de trabajo nocturnas. Pero siendo así, ¿no es justo que como tal se nos considere a todos sus efectos? ¿No es justo que nuestro salario deba ser incrementado en un 30 ó 40 por 100, según se considere? Esto sin olvidar, claro está, que nuestro ideal es llegar a conseguir la jornada diurna, a la que tendemos como una de nuestras más queridas reivindicaciones.

Plantear las cosas así, es plantearlas con objetividad, pues de nada sirve que en derecho nos quieran justificar la jornada como diurna, si de hecho la sufrimos nocturna.

Y si de implantar en España todos los medios técnicos e industrializados se trata, nada más aconsejable que obligar a las Empresas a abonarnos nuestro trabajo con la prima de nocturnidad, ya que de este modo se estimularían a modernizar sus medios de producción hasta conseguir hacer desaparecer el trabajo nocturno, que encarecería notablemente sus costes de fabricación.

En estos días pasados se ha reunido la Junta Permanente del Sindicato Nacional de Cereales, con el propósito de modificar algunos artículos de nuestra Reglamentación; creemos que nada es más aconsejable sino que se hayan hecho cargo de esta vieja reivindicación profesional.

EUTQUIO TUDELA

EL PROCESO ELECTORAL DE JACOBO SCHNEIDER, S. A.

Los trabajadores de la fábrica J. SCHNEIDER, S. A., han sido estos últimos días protagonistas de un proceso electoral que merece la atención de todos aquellos que, de una u otra forma tenemos relación con la vida sindical.

Después de denunciar y conseguir la dimisión de un Jurado negligente, como señalábamos en nuestro último Boletín, una comisión de obreros solicitó de la Sección Social del Sindicato Provincial permiso para realizar una campaña electoral con vistas a la renovación del equipo sindical, permiso que se obtuvo y que después usó, como se verá al final de este artículo, con marcado éxito. Esta campaña electoral consistió, fundamentalmente, en una asamblea de fábrica, para presentación de candidatos y preparación de ambiente electoral —en la que se dio lectura, entre otros documentos, al escrito «Ante el futuro del Sindicalismo» que las Comisiones Obreras han elevado a varios altos cargos del Gobierno y en la redacción y difusión de un escrito, con la relación de candidatos seleccionados por la acción reivindicativa de los meses anteriores.

En este escrito no se incluyó el obligado programa de acción que la Candidatura debería proponer a sus posibles electores, pero, como se dijo en la Asamblea, fue debido al corto plazo de duración de la gestión sindical de los que habrían de ser elegidos, prácticamente de tres meses, dado que las elecciones generales están fijadas para el día 19 de septiembre.

Lo más importante que se ha conseguido en esta campaña ha sido la creación de una conciencia electoral sin precedentes en el historial sindical de la Empresa, cuyo reflejo han sido estos significativos hechos:

Votos emitidos: 97 por 100 del censo electoral.

Votos en blanco: 0,5 por 100 del censo electoral.

Recuento de votos practicado por los propios seleccionados, lo que ha determinado la imposibilidad práctica de cualquier «pucherazo». Resultados en todo acordes con lo previsto por la Asamblea general.

Finalmente, una vez entregadas las credenciales a los candidatos que resultaron elegidos, y acogiéndose el artículo 41 del vigente Reglamento de Jurados, se convocó en los tablones de anuncios de la fábrica una asamblea de toma de posesión que, al igual que la anterior, se realizó en los comedores, y a la que asistió más del 95 por 100 del personal que trabaja en los locales de la calle Méndez Alvaro. En ella, los cargos sindicales electos propusieron para su aprobación el proyecto de estructuración interior de funcionamiento del órgano representativo, que fue aceptado por unanimidad. Los puntos más destacables de este proyecto son, entre otros, la participación de los enlaces en la gestión sindical (reuniones anteriores y posteriores a cada reunión del Jurado, con el equipo de vocales jurados) e información para todos los trabajadores de dicha gestión (publicación en los tablones de anuncios de la fábrica de copias del acta de las reuniones del Jurado, etcétera).

Un proceso que debe servir de base a los distintos centros de trabajo ante las citadas elecciones generales del mes de septiembre.

JULIO SORIANO

LA LEY DE SEGURIDAD SOCIAL Y LAS DISPOSICIONES ACLARATORIAS

El tema, en general, ofrece un interés extraordinario. Se trata de los problemas que plantea siempre la fórmula, hoy generalizada, de las disposiciones que aclaran o desarrollan otra disposición de rango jerárquico superior. Esto es: el Decreto que desarrolla una Ley o la Orden que aclara un Decreto.

No hace mucho, octubre de 1965, el profesor Villar Palasí puso el dedo en la llaga en su intervención sobre «El mito y la realidad de las disposiciones aclaratorias» (Discurso inaugural en el Centro de Formación y Perfeccionamiento de funcionarios). Vino a mantener, en síntesis, que el peligro de esta práctica es evidente: las disposiciones aclaratorias suelen utilizarse para modificar la norma que se pretende aclarar.

Este problema señalado por el profesor Villar Palasí se plantea en términos agudos en la nueva legislación sobre Seguridad Social. La Ley (texto articulado) recientemente aprobada es, en rigor, una «ley de autorizaciones». Esto es: autoriza en cuestiones fundamentales, y que no tienen carácter reglamentario, a la Administración para que desarrolle el esbozo de precepto legal. No cabe duda que este encargo legislativo es excesivo y, en sentido técnico, quizá, rebase el ámbito del poder reglamentario de la Administración.

El texto articulado ofrece una crítica frontal y abre un peligro evidente. Se le puede imputar que no se ha cumplido el mandato legislativo —en todos sus términos— de que el Ministerio de Trabajo redactase un texto articulado de la Ley de Bases, ya que ésta ha quedado en partes sustanciales sin desarrollar y precisa disposiciones complementarias. (Un ejemplo más de la legislación «en cascada»). Abre el texto articulado un doble peligro. Por un lado, que se produzca una violación del orden jerárquico de las normas legales, presupuesto básico de un Estado de Derecho. Y en segundo término, se vislumbra el peligro de una interpretación sistemática de los textos legales difícil y en ciertos casos imposible, debido a la multitud de disposiciones que se van a dictar. Y no nos asusta que la labor del intérprete sea difícil, sino nos preocupa algo más grave: que como consecuencia de la interpretación ambigua se quiebre la seguridad jurídica. Un mismo caso resuelto de manera distinta.

El texto articulado, que a su vez desarrolla una Ley de Bases, debe,

LOS FONDOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

He leído en alguna parte que la Seguridad Social es, quizá, la más grande de las conquistas obtenidas por los trabajadores.

Sin duda, no es fácil determinar, en una escala de valores, si efectivamente corresponde la primacía a ésta o alguna otra de las conquistas que los trabajadores han arrancado a la burguesía a lo largo de 150 años de continuos enfrentamientos, pues, en definitiva, fue precisa una lucha previa por los derechos de asociación y reunión, así como por el derecho de huelga, para que, planteada la problemática general del amplio mundo de los desposeídos desde un terreno de fuerza, se derivaran algunas mejoras para éstos, entre las que se encuentre la que ahora comentamos.

Su precedente más significativo lo forman las colectas, que en solidaridad con unos compañeros de huelga, o enfermos, o carentes de empleo, se realizaron durante muchos años de los que constituyen la épica historia del movimiento obrero.

Habrà quien, al observar la redacción de este último párrafo en tiempo pretérito, estime que olvido el hecho de que actualmente siguen produciéndose las mismas situacio-

nes en cuanto a lo dicho sobre las colectas y las causas que las determinan. Pero esto, aun siendo completamente cierto, no es el fondo de la cuestión a la que me quiero referir.

Ahora existen diversas instituciones encargadas de velar por aquellos trabajadores que, en un momento dado de su vida, necesitan de una ayuda que les haga menos dramático su infortunio, que le aseguren una vejez decorosa o que contribuyan a facilitarle la obtención de un bien determinado. Todo esto, claro está, en pura teoría, porque en la práctica el desamparo sigue siendo, de manera general, la tónica que caracteriza la situación de los que, por cualquier causa, se ven obligados a dejar de trabajar. Y al hablar de desamparo no se me ocultan las diversas prestaciones que en tales casos se conceden; pero todas ellas son tan insuficientes que de hecho, por sí mismas, apenas sirven para cubrir una pequeña parte de las necesidades que se producen.

Y surgen las primeras interrogantes:

¿Cómo es posible que existiendo instituciones cuya misión fundamental es ayudar a sus afiliados en momentos de necesidad, tal ayuda resulte poco menos que simbólica?

(Pasa a la página siguiente)

también, a su vez, ser desarrollado por disposiciones complementarias. Total: el texto articulado no es una regulación de la Seguridad Social, sino más bien un solar sobre el que se levantará la regulación de la Seguridad Social. Es posible que algún día dispongamos de un ordenamiento de Seguridad Social, pero dudamos que éste no quiebre la Seguridad jurídica.

(Viene de la página anterior)

¿Es que carecen de recursos económicos?

¿Es que los descuentos hechos a los salarios son insuficientes?

No tengo a mano estadísticas que sirvan para contestar a estas preguntas. Y no las tengo porque los organismos en cuestión llevan con el máximo sigilo lo referente a su situación económica. Se nos dice, eso sí, que se han repartido tantos cientos de millones en prestaciones de orfandad, desempleo, viudedad, enfermedad, etc., pero se nos oculta el saldo que sus balances arrojan al final de cada ejercicio. No hay, pues, otro remedio que sospechar que algo se esconde detrás de ese silencio. Esbozaremos una cosa que, de momento, sí conocemos.

Resulta que mientras se otorgan prestaciones de ancianidad del orden de 300 pesetas mensuales, o de viudedad de 130 pesetas también al mes, las Mutualidades Laborales habían invertido en empresas capitalistas, en 1962, cifras del orden de los DIEZ MIL MILLONES de pesetas, según enumeraba la revista «Sindicalismo» en su número de abril-mayo de 1965. Por cierto, que la misma revista afirmaba que la inversión total entre Mutualidades, Montepíos, Instituto Nacional de Previsión y Cajas de Ahorro, alcanzaba la fabulosa cantidad de CIENTO VEINTE MIL MILLONES de pesetas.

O dicho de otro modo. Mientras se abandona a su suerte a miles y miles de trabajadores y familiares que necesitan ayuda, se utiliza su dinero para financiar empresas en las que ninguno de sus compañeros tendrá otra participación que la fría, deshumanizada e insolidaria que supone el salario. Con el dinero de los trabajadores se desarrollan ciertas empresas que robustecen la oligarquía económica dominante.

La aparente contradicción que encierra la situación descrita tiene, como todas las cosas, su justificación. Puede que para algunos —aquellos que podríamos clasificar como optimistas— todo se reduzca a que la inversión puede reportar unos beneficios que, en definitiva, revertirán sobre los mismos Organismos y, por ende, sobre su afiliados. Pero esta afirmación, aparte de ser

discutible en sí misma, ya que las empresas que van a utilizar los fondos están previamente «escogidas» y su rentabilidad suele ser bastante dudosa, no puede tampoco aceptarse, pues, en última instancia, los intereses que puedan derivarse serán una pequeña parte de los que produzcan. Cabría una cierta comprensión si con ese dinero se promovieran cooperativas de producción o, incluso, se ayudara a la pequeña y mediana empresa, pero es completamente inadmisibile que lo utilicen los gigantes de nuestra economía y mucho más el que se especule con algo cuyo fin último es servir de apoyo, ante la eventualidad, a quienes no tienen otro patrimonio que el que su trabajo les proporciona.

Tenemos en marcha en nuestro país una nueva Ley de Seguridad Social. Por cierto, la aprobada recientemente para el campo se nutre en gran parte de fondos que provienen de los otros sectores, cosa que nos parece bien, ya que sentimos en nuestra carne la llamada de la solidaridad hacia unos millones de españoles sobre los que se ciernen las más negras perspectivas; pero el que no nos duela ver cómo se detrae a los trabajadores de la ciudad un dinero en favor de sus compañeros en la agricultura, no impide que comprendamos lo injusto del sistema, ya que debieran ser los grandes terratenientes, los latifundistas, los amos de pueblos enteros, quienes sufragaran los costes de una ayuda que va a recaer sobre hombres que con su trabajo y su miseria han sostenido y ampliado su inmenso poderío. Cara a la nueva Ley, es importante que los trabajadores hagamos hincapié en que se arbitren medios para que los administradores de los fondos sean auténticos representantes de sus compañeros, elegidos democráticamente tras una libre y verdadera campaña electoral. Debemos insistir en que, periódicamente, se hagan públicos los balances de situación de cuentas y que se permita a los interesados revisar y conocer la utilización de los fondos. Mientras esto no se consiga, corremos el riesgo de que nos ocurra lo de los cuervos del refrán: que «criaremos» empresas que nos sacarán los ojos.

JULIAN ARIZA RICO

MEDICINA Y SEGURIDAD SOCIAL

La Medicina Laboral tiene como misión el estudio de las causas de trastornos orgánicos y funcionales del hombre, íntimamente relacionadas con el trabajo, llegar a conseguir que estos agentes causantes de enfermedad sean lo menos dañinos posible, luchar contra ellos, curar las lesiones producidas y conseguir que los trabajadores afectados se curen o al menos recuperen el máximo las condiciones y aptitudes profesionales que tenían antes de ser afectados. Es, pues, una faceta de la medicina que nació con la misma existencia del hombre, que ha aumentado en importancia con el desarrollo de la industria y que hoy debemos aceptar como íntimamente unida al progreso de la sociedad humana ya que éste depende del mismo desarrollo de los medios de producción. Es por esta última característica, la relación entre trabajo y progreso, por la que actualmente se considera que en todos los problemas que plantea la propia producción está comprometida la sociedad en conjunto; y uno de estos problemas son precisamente los riesgos que tiene la salud de los individuos en el propio trabajo. Para mantener la armonía social indispensable para todo progreso, tenemos que conseguir que el individuo afectado por una enfermedad adquirida por ejercer su profesión, no se encuentre en condiciones socio-económicas inferiores a las conseguidas anteriormente como fruto de su trabajo; que no se sienta un desplazado social como consecuencia de su lesión, por la injusticia que ello significa al no haber voluntariedad en el riesgo del padecimiento por parte del lesionado.

Para la correcta y total aplicación de la medicina laboral tienen que estar cubiertos los siguientes capítulos: 1.º Profilaxis con misión informativa, investigadora y de vigilancia; 2.º Asistencia del enfermo o lesionado; 3.º Rehabilitación física y psíquica del mismo; 4.º Reincorporación social del afectado y su familia. Y los gastos del correcto funcionamiento de todos estos organismos han de ser sufragados por la sociedad en su conjunto a través de los organismos adecuados, ya que es esta sociedad la que se beneficiará de los avances de la medicina laboral y de sus triunfos en la lucha contra la enfermedad profesional y el accidente de trabajo.

El accidente de trabajo es uno de los problemas más importantes de la medicina laboral; por la extremada abundancia de los mismos y porque hasta hoy su frecuencia y la gravedad de las lesiones aumenta con la complejidad del sistema de trabajo, futuro que veremos agravarse mientras no se implante totalmente la automatización de las labores más arriesgadas y peligrosas en la producción. Para luchar contra este riesgo no se puede pensar que la labor del médico tiene que ser puramente asistencial del lesionado y valorar la cuantía de la invalidez para indemnizarla. Es más importante la misión del médico de Empresa, encargado de estudiar las causas individuales, laborales y las aparentemente fortuitas, que produjeron cualquier accidente, vigilar si las recomendaciones que los técnicos e investigadores hacen para disminuir el número de accidentes se cumplen en su totalidad, y cooperar al máximo para conseguir cifras de accidentados lo más bajas posibles.

Con la legislación actual es difícil pensar que un médico de Empresa, hombre contratado y pagado directamente por el grupo financiero o por el empresario, tenga la libertad, independencia y autoridad suficientes para imponer su criterio en las condiciones de trabajo, cuando esto signifique mermar la productividad del individuo y para exponer la culpabilidad del empresario o del trabajador en la falta de celo para mantener los preceptos indispensables para alejar el riesgo de accidente y enfermedad profesional del trabajo.

Con la nueva ley de Accidentes se ha corregido el enorme defecto anterior de ser unos grupos financieros los encargados de cubrir este riesgo en directa colaboración con la Empresa, por el que obtenían un beneficio, el cual aumentaba en proporción inversa con el número de accidentes, pero sin poder intervenir en el sistema de impedir este accidente. Por ello, sus mayores ganancias estaban, en realidad, en relación con el menor gasto que producía cada accidentado abriendo posibilidades a fraudes sufridos por los lesionados e inválidos, hecho fácil de probar con sólo contabilizar el número de demandas judiciales de invalidez contra las compañías de seguros. Y también es más justa porque inicia el camino de que sea la sociedad en conjunto la que sufrague los gastos que el riesgo del trabajo tiene, aunque aún quedan algunas olvidadas, algunas de ellas muy importantes como la imposibilidad de ejercer eficazmente las presiones necesarias para que el lesionado o el inválido sea reincorporado a su trabajo aunque su productividad haya disminuido, o para que se le rehabilite en otra profesión más adecuada por sus aptitudes actuales, y ello no signifique un desplazamiento socio-económico para él y su familia. Tampoco está lo suficientemente claro cómo la Empresa habrá de sufrir su negligencia en adoptar las medidas para alejar al máximo las posibilidades del riesgo al accidente, pues su participación económica es por el número de empleados y no existe en la práctica de la ley ningún incentivo que le conduzca a adoptar estas medidas, incentivo que hoy sólo puede ser económico. Y en cuanto a los morales que puedan pesar en el paternalismo del empresario, irán desapareciendo cuanto más perfecta sea la ley y más responsabilizada esté la sociedad en conjunto con esta necesidad de cubrir el riesgo del propio trabajo.

En la misma asistencia al lesionado no se pueden implantar, como se ha hecho, criterios rígidos de curación y rehabilitación, pues, si bien muchas de las lesiones se curan en este tiempo y el trabajador se puede incorporar a su puesto en condiciones adecuadas de productividad, son precisamente las lesiones más graves, las que necesitan mayor tiempo de asistencia, y la invalidez que dejan requiere más sesiones de rehabilitación para que la reincorporación laboral del trabajador sea más completa. Si esto significa un gasto inmediato grande, a veces extraordinario, también tenemos que pensar que luchamos para conseguir que el número de inválidos sea menor en la sociedad y que todos los individuos tengan igualdad de oportunidades para colaborar en el desarrollo y progreso de acuerdo con el máximo de sus posibilidades actuales y futuras, preceptos éstos adoptados por todas las sociedades comprometiéndose conseguir su mejor desarrollo económico.

ALBERTO VILLA-LANDA

Causas fundamentales del 1.130.000 accidentes de trabajo del año 1965

De dramático a calificado el diario «Pueblo» (15-VI-1966) el discurso que el Ministro de Trabajo, señor Romero Gorriá, dirigió a todos los españoles, en el que hizo el resumen de los accidentes de trabajo ocurridos en el pasado año.

Es de interés que el Ministro de Trabajo haya demostrado una preocupación por este sector tan importante en el mundo del Trabajo. Los obreros creemos que el Ministro de Trabajo tiene suficientes medios, en los diferentes conceptos que son necesarios, para acabar con esta situación de innegable escándalo.

No podemos olvidar que los accidentes del trabajo pueden ser evitados. Que el millón ciento treinta mil accidentes sucedidos en 1965 podían no haber ocurrido nunca, o ser número muchísimo menor, como en cualquier otro país.

En mi larga experiencia de trabajador, y en la corta de Jurado de Empresa (aunque si tan corta fue no se debió a mi voluntad), he sabido, por mí mismo y por mis compañeros, todo lo que esta situación nos significa. Todo esto me hace posible el que ahora pueda expresar las que yo creo son principalmente causas de la citada situación. Causas que incomprensiblemente parecen ser olvidadas y desconocidas por muchas personas no trabajadores.

Como más importantes cito las tres siguientes:

1.º Las largas jornadas de Trabajo.

Aunque a algunos les pueda parecer extraño, la jornada de doce y catorce horas es habitual en la realidad de nuestra vida de trabajadores.

Son muchas las Empresas —incluyendo las denominadas ejemplares y paraestatales— en las que se vienen realizando estas agotadoras jornadas de trabajo. Podemos citar la jornada de los conductores de Butano, S. A., que en un mes de setecientos cuarenta y cuatro horas, como es enero, trabajaron seiscientos sesenta y seis horas, descansando en todo el mes setenta y ocho. (Pero sobre este punto de horas extraordinarias próximamente publicaremos otro trabajo). Unas veces resultan impuestas por la voluntad de la Empresa, otras resultan aceptadas por los trabajadores como única opción para aumentar un salario, a todas luces insuficiente.

El cansancio que en estas condiciones domina toda la duración del tiempo del trabajo, acarrea de forma indiscutible un gran aumento de la posibilidad de accidentes.

Según las estadísticas oficiales el nivel de vida ha aumentado. Omíten estas estadísticas que, paralelamente, aumentaron también las horas añadidas a las

HAN COLABORADO EN ESTE NUMERO:

JULIÁN ARIZA.
MANUEL CORTÉS.
ANDRÉS CUÉLLAR (SEVILLA).
JOSÉ ESTEBAN.
RAFAEL JIMÉNEZ DE PARGA.
CEFERINO L. MAESTÚ.
JOSÉ LUIS NÚÑEZ.
DOROTEO PEINADO.

SILVERIO RUIZ.
NICOLÁS SARTORIUS.
JULIO SORIANO.
MARÍA LUISA SUÁREZ.
EUTIQUIO TUDELA.
GABRIEL USERA.
ALBERTO VILLA-LANDA.

jornadas de trabajo y las cifras de accidentes.

2.º **La existencia de las Primas de Producción.**

Estos sistemas de primas están legalmente reconocidos por la Organización Sindical, así como por el Ministerio de Trabajo, sin embargo, en la mayoría de países europeos han sido ya desechadas.

Los trabajadores españoles estamos obligados a recurrir a ellos por la razón, que ya señalábamos antes, de la total insuficiencia del salario. El aumento de la productividad basado en el uso de estos sistemas consiste en aprovechar hasta límites insospechados la destreza del operario. Las mejoras científicas y técnicas que aportaría una verdadera racionalización del trabajo son sólo usadas en beneficio del aumento de la producción: veamos un ejemplo. Un obrero en una sección de culatas o piezas análogas, al ser mejorado su método por un progreso técnico, obtiene como resultado que en lugar de mover al día 20 culatas, con un peso aproximado de 1.699 kilos, mueve al día el doble de piezas y de peso.

Los ritmos de producción establecidos en las Empresas son, pues, otra grave causa de accidentes.

3.º **La ineficacia de la regulación de la Seguridad e Higiene en el Trabajo.**

La legislación hasta ahora existente ha sido ineficaz. La prueba son sus resultados. Su ineficacia se ha debido principalmente a su inmovilismo. Publicado

en 1940 el Reglamento General de Seguridad e Higiene de Trabajo, se mantiene vigente con muy pocos retoques durante veintitrés años, veintitrés años en que no ha dejado de aumentar el número de accidentes.

En este inmovilismo han quedado irrisoriamente congelados los procedimientos coactivos de la ley.

La simple contemplación de la escala de multas nos hace comprender que a las Empresas no les preocupa lo más mínimo infringir las disposiciones de la ley: de 400 a 4.000 pesetas; en caso de primera reincidencia de 4.000 a 8.000 pesetas, y en caso de segunda reincidencia de 8.000 a 15.000 pesetas.

Esta es la situación hasta ahora. Como se legisle en el futuro se deberá a las reglamentaciones posteriores que completen la Ley de Bases de Seguridad Social; a nosotros sólo nos cabe avisar y prevenir el que no se incurra en los defectos anteriores.

Una verdadera regulación de Prevención de accidentes no puede consistir en complicados procedimientos que siempre aboquen al final en sanciones inútiles. Los Jurados de Empresa, según el artículo 47 del reglamento del Jurado de Empresa, son competentes en esta materia, ¿pero cuál es su fuerza para llevar a cabo su misión?

Éstas son, a nuestro juicio, las causas más importantes del elevado número de accidentes; esperemos que en las nuevas disposiciones que se preparan esté presente el espíritu de lucha contra ellas.

DOROTEO PEINADO
Metalúrgico

HA MUERTO PEREZ BOTIJA

Estando en prensa este número del Boletín, nos llega la noticia del fallecimiento del catedrático de Derecho del Trabajo don Eugenio Pérez Botija. Ya que por su aula y en su texto hemos dado los primeros pasos en el estudio del Derecho Laboral español, queremos dejar aquí constancia de nuestro sentimiento por tan sensible pérdida. El profesor Pérez Botija ha sido un constante animador de nuestro BOLETIN, así como de la futura ASOCIACION ESPAÑOLA DE DERECHO LABORAL.

LEY DE BASES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

El cúmulo de interrogantes que ha planteado la aparición del Texto Articulado de la Ley de Bases de Seguridad Social, a consecuencia de su continua remisión a posteriores reglamentos, crea una notable dificultad para la formulación de un estudio crítico. No obstante, esta carencia de datos, vamos a intentar señalar los posibles efectos que se pueden derivar de las reformas introducidas en la regulación de la Ayuda a la Familia. Es cuestión previa el insistir en que la remisión a «posteriores reglamentaciones» agudiza hasta límites insospechados el general proceso de «deslegización» que se viene produciendo en nuestro país, y que en este caso concreto que nos ocupa, lleva a convertir en última instancia en auténticos órganos reguladores de situaciones tan decisivas, como es la Ayuda Familiar, a simples direcciones generales.

Si toda la legislación anterior a la Ley de Bases, se había caracterizado por la confusión, la indecisión y la continua creación de situaciones que provocaban irritantes injusticias, raquitismo en las prestaciones o bien congelación de éstas (pensemos en la sobriedad de las 60 pesetas del Subsidio Familiar, o en la disposición de la O. de 5-2-63: «a efectos del Plus Familiar el tanto por ciento para la constitución del Fondo girará sobre los mismos conceptos retributivos, y sobre los mismos importes de éstos, que hasta el 31 de diciembre de 1962) la nueva normativa, no sólo nos sume una vez más en la incertidumbre, sino que abre el camino para que se vuelvan a cometer los mismos errores que se venían cometiendo.

Examinemos algunas de las nuevas directrices de la Ley. La uniformidad es una de las más relevantes y aireadas. Por una parte, tenemos

una simple unidad formal: se refunden el Subsidio Familiar y el Plus en una única prestación, unificándose asimismo las del Instituto Nacional de Previsión y las de las Mutualidades. Por otra, una uniformidad de carácter material: «la cuantía de las asignaciones a las que se refiere el número anterior (las correspondientes a los hijos y esposa) será determinada con carácter uniforme, para cada una de ellas, mediante Decreto, a propuesta del Ministro de Trabajo».

Se había argumentado que en la actualidad existían unas desorbitadas diferencias entre Empresas y sectores de producción, alcanzando el valor del punto increíbles desniveles que oscilaban desde las 2 ó 3 pesetas, a cifras superiores al millar. Ahora bien, ¿qué va a ocurrir en adelante? En el momento de valorar el punto —y tenemos que pensar forzosamente, en que existirá también un momento para su revisión—, ¿no existirán presiones lo suficientemente poderosas como para desvirtuar el espíritu de la Ley que pretende el máximo de eficacia para el nuevo régimen de ayuda? El terreno parece ser que está abonado para que tomen cuerpo en él la misma serie de argumentos que se vienen esgrimiendo últimamente para justificar la imposibilidad de un aumento en el salario mínimo interprofesional. ¿No se nos vendrá a decir en el futuro, que el aumento de una peseta en la cantidad de la asignación mensual fijada supone un efecto multiplicador que a fin de cuentas genera un gasto que no puede soportar la economía del país? ¿Qué ha ocurrido con los regímenes de ayuda familiar —pensemos, por ejemplo, en los funcionarios del Estado— de prestación uniforme que se conocen hasta el momento? ¿No

es la prestación uniforme un fabuloso instrumento de control económico para estabilizar una parte bastante sustanciosa del salario real de un obrero?

Toda esta serie de preguntas, nos lleva a plantearnos otras cuestiones como pueden ser la financiación de la Ayuda Familiar, y la existencia de la colaboración de los trabajadores en la gestión, ya que parece ser que no ha existido en la regulación.

La Ley fija tres fuentes de financiación: el Estado, la Empresa y el trabajador. Hasta el momento, desde un punto de vista estrictamente legal, existía una única fuente constituida por la Empresa. La progresividad de nuestro actual sistema tributario, nos obliga a plantearnos seriamente la interrogante de quiénes serán en último término los contribuyentes que con sus deudas tributarias aporten las cantidades necesarias para formar la aportación estatal, que la Ley atribuye a los ingresos destinados al Fondo Nacional del Trabajo. Esta misma progresividad —entre otras causas— es la que ha facilitado la inveterada costumbre de las Empresas de repercutir automáticamente en los precios de sus productos, las cargas sociales, tarea que se simplifica con el carácter uniforme del valor del punto al poder prever los empresarios con mayor exactitud el importe que va a suponer en su contabilidad las prestaciones familiares.

Las modificaciones introducidas en el régimen financiero han posibilitado comentarios como el aparecido en la Revista de Política Social, editada por el Instituto de Estudios Políticos —enero de 1964—: «Si el coste de estas prestaciones familiares fuere excesivo para nuestras posibilidades económicas, tal vez pudiera limitarse la percepción de estos beneficios a los trabajadores económicamente débiles, ya que una ayuda familiar mínima no necesitan percibirla aquellos trabajadores con salarios o sueldos superiores a un límite determinado».

En el capítulo XII, sección 2, en la que se trata de la colaboración en la gestión del régimen general, como es lógico, una vez ya señalado con anterioridad que se fijará por Decreto el valor del punto, no se encuentra ninguna referencia a la posible participación de los trabajadores, ni tampoco está claro la posible labor asesora al respecto de los organismos que hoy en día ostentan su representación legal.

El régimen transitorio previsto en la disposición 4, consta de una serie de preceptos, de los cuales nos interesa resaltar el que se refiere a que «el valor fijo del punto se determinará de la siguiente forma: a) Para los trabajadores que hubieran sido perceptores del Plus Familiar durante el segundo semestre de 1963, dicho valor será el promedio que hubiese tenido el punto para cada uno de ellos». Significa esto, que todas aquellas Empresas que no pudieron, o declinaron, cumplir lo preceptuado en la O. M. de 5-2-63, se encontrarán en la mayoría de los casos con un beneficio suplementario formado por la diferencia del valor del punto entre el último semestre del año 1966 —la fecha de entrada en vigor es la del 1-1-67— y la que hubiere correspondido al mismo período de 1963.

Confiamos en que las posteriores disposiciones reglamentarias, que vendrán a clarificar el Texto Articulado, cumplan en todo su significado el afán programático de la Ley de mejorar las prestaciones familiares. Sabemos que la tarea es complicada y difícil, pero esperamos que no se repitan sorpresas tan desagradables como las producidas en otros sectores de la Seguridad Social, en los que una vez proclamado el principio de la supresión del lucro en la gestión de los accidentes de trabajo, nos encontramos con el contrasentido de la conversión de las antiguas compañías de Seguros en Mutuas Patronales.

Jose Luis Núñez Casal

Observaciones sobre la financiación de la Seguridad Social

(Recogemos, por su interés, algunos datos del artículo aparecido en el número 10 de la Revista de Trabajo, y del que es autor D. Gabriel Solé Villalonga.)

Según un estudio de la O. I. T., el costo de la Seguridad Social 1958-1960, referido a 48 países, el régimen de la Seguridad Social de un país está compuesto por: los seguros sociales obligatorios, ciertos regímenes de seguros sociales facultativos, las asignaciones familiares, los regímenes especiales para empleados públicos, los servicios públicos de salud, la asistencia pública y las prestaciones a las víctimas de guerra.

Haciendo una comparación entre los ingresos de la Seguridad Social y el producto nacional bruto (PNB) de 37 países, vemos que 13 de ellos no llegan a absorber, en ingresos para su Seguridad Social, el 5 por 100 del PNB (India el 1,9; Turquía, 2,5; España, 4,5; Rep. Sudafricana, 4,7; 11 países en que se encuentra entre el 5 y el 10 por 100 del PNB (Japón, 6,4; Portugal, 7,4; Polonia, 9,2; Canadá, 9,5) y 13 países en que llega a estar entre el 10 y el 15 por 100 del PNB (Suiza, 10,2; Yugoslavia, 10,2; Gran Bretaña, 11,1; Suecia, 12,6; Francia, 14,0; Italia, 14,7).

Alain Barrère ha utilizado unos datos semejantes a los anteriores para sacar la conclusión de que ni los países pobres —por falta de recursos— ni los países ricos —por abundancia de medios— tienen un sistema importante de Seguridad Social.

Por lo que a España se refiere ya hemos visto que los ingresos de la Seguridad Social representan el 4,5 por 100 del producto nacional bruto, teniendo que destacar la mínima participación del Estado español en la financiación de la Seguridad Social. Entre los 46 países restantes, solamente Portugal figura con una participación estatal equivalente a la española.

Este hueco del Estado a la financiación de la seguridad española es cubierto por una mayor contribución de los empresarios y, también, por los mayores ingresos calificados como diversos (principalmente, transferencias de otros regímenes de Seguridad Social: 7,7 por 100, y rentas del capital 4,9 por 100).

De lo dicho anteriormente parece deducirse que la proporción del PNB que absorbe la financiación de la Seguridad Social en España es relativamente baja, y que el modo de aumentarla habría que buscarlo a través de la participación del Estado, ya que la proporción de ésta en el total de los ingresos de la Seguridad Social es muy reducida.

Prensa y Seguridad Social

De la revista TRIUNFO, recogemos unos párrafos del artículo del doctor don José Aumente, sobre la Seguridad Social y la crisis de la medicina liberal.

«La génesis histórica de la Seguridad Social es ya, por sí, lo suficientemente demostrativa como para que sea interesante reseñarla. Aparece en el capitalismo cuando este sistema se afianza después de una serie de crisis promovidas por las fuertes pasiones del mundo obrero. No por azar se inició en Alemania con Bismarck, en Francia con Ambroise Croizat, en Inglaterra con Lord Beveridge, en España después de nuestra guerra civil. Como ha dicho Paul Durand, «el propósito secreto de Bismark fue la voluntad de desarmar al socialismo situándose en su propio terreno y crear, gracias a la Seguridad Social, un número considerable de rentistas que tendrían, en adelante, interés en unir su suerte a la del Imperio». Hay que dejar bien claro, por tanto, que la Seguridad Social nunca es una transición hacia el socialismo, sino sólo una institución inspirada en ideas socialistas, pero realizada y utilizada dentro de un contexto capitalista. Como dice Henri Hatzfeld, en su «Crisis de la medicina liberal»: «Cuando en el seno de una sociedad capitalista se lleva a cabo la toma de conciencia de las necesidades sociales, los medios puestos para satisfacerlas no constituyen obligatoriamente una ruptura con el régimen mismo.» Así pues, se ha comprobado históricamente que, en la medida en que el capitalismo es capaz de integrar y hacer suya la Seguridad Social, ésta se convierte en un fenómeno de adaptación que asegura la supervivencia del mismo. Y la prueba está también en que en ningún país ha sido conseguida por la acción directa de las masas obreras, jamás fueron éstas sus inmediatas promotoras y si se instauró por la acción paternalista, tutelar, de las clases dirigentes habituales.»

Traemos a nuestras páginas esta interesante puntualización histórica del doctor Aumente, pero a la que queremos hacer alguna apostilla. Pensamos con él que, efectivamente, mejoras como las de la Seguridad Social se han conseguido «promovidas por las fuertes presiones del mundo obrero». El que estas mejoras se hayan logrado bajo la presión directa o indirecta de las masas obreras, no puede hacernos desconocer la naturaleza reivindicativa de la Seguridad Social. Nosotros estimamos que aunque, en ciertos casos, hayan sido regímenes conservadores los que la hayan organizado, no por ello pierde el carácter de mejora conseguida para las masas trabajadoras. Todo avance en la Seguridad Social constituye un progreso popular y, aunque en muchos casos la intención de los legisladores haya sido la supervivencia de estructuras conservadoras, objetivamente el avance tiene un claro carácter de conquista que hay que extender y mejorar lo más posible.

Problemas de la nueva regulación de los Accidentes de Trabajo

Se me pide un comentario sobre la reciente Ley de Seguridad social y ante todo quiero resaltar dos cosas: A) Que en la referida Ley se contemplan dos cambios fundamentales: la reestructuración de la llamada Seguridad social de una parte, y la nueva regulación del Seguro de accidentes del Trabajo, de otra; y B) Que lo que aquí se expresa no tiene el valor de un estudio técnico, sino, simplemente, de una opinión rápida sobre un problema de grave trascendencia.

De los dos aspectos que contempla la Ley sólo trataré del relativo a Accidente del Trabajo, pues entiendo es norma de elemental prudencia no opinar sobre lo que se cae fuera de nuestra esfera de actividad y por ello me creo con mejor capacidad para poder escribir algo del trascendental y peligroso cambio operado, por imposición gubernativa, en el seguro de Accidentes del Trabajo.

A mi modo de ver lo peor que le puede ocurrir a una disposición legal es que sea innecesaria, porque entonces le falta la causa o «ratio legis» que la justifique. Si, además, es una ley antieconómica puede incluso llegar a ser injusta. Pues bien, mucho de todo ello le ocurre a la Ley de Seguridad Social en cuanto a su regulación del Seguro de Accidentes del Trabajo.

Se ha demostrado públicamente que los asegurados no han deseado nunca pertenecer a las Organizaciones de la Seguridad Social. Ello es cierto porque en la etapa anterior, con un régimen de libertad, muy pocos eran los asegurados en la Caja Nacional de Accidentes del Trabajo y a ella acudían los que venían obligados por disposición reglamentaria (obras o servicios públicos). Y en esta actual etapa, a pesar de todas las dificultades y propaganda, han constituido verdadera masa los asegurados que optaron por las llamadas Mutualidades Patronales sólo por huir de las instituciones puras de la Seguridad Social.

¿Qué prueba todo ello? Pues que el régimen anterior funcionaba a satisfacción general de los asegurados, es decir, que la Ley es innecesaria en este aspecto.

Por otra parte, a consecuencia de esta disposición legal, por primera vez será preciso consignar en los Presupuestos del Estado cantidades para atender a los gastos de su aplicación; luego también es antieconómica. De aquí se deducen varios gérmenes de injusticia, que sintetizaremos en los siguientes: a) Despojo de una actividad lícita y autorizada, porque se priva de ella mediante expropiación sin indemnización; b) Grave perjuicio económico a una masa de españoles (los agentes de seguros de este Ramo) a los que se les anula su principal medio de vida con el que conseguían un ingreso lícito obtenido con un trabajo honrado y legalmente reconocido; c) Privación de un derecho legítimo de opción a todos los españoles afectados, conculcando las ideas básicas de nuestras Leyes Fundamentales, al establecer una explotación en régimen de Monopolio estatal; d) Gravamen económico a todos los españoles, a través de los impuestos para enjugar las nuevas cargas presupuestarias inexistentes en el sistema anterior.

Con lo bosquejado anteriormente se puede obtener una clara conclusión y nos preguntamos, ¿por qué? Pues según la propia fundamentación de la Ley para «evitar el lucro» y para «democratizar la administración».

Las Tarifas son las impuestas por el propio Estado, luego si ha existido lucro, que por otra parte es un fin lícito de la empresa, habrá sido por ahorro en una buena administración, y no por beneficio técnico de siniestralidad. Implícitamente lo reconoce el Ministerio del Trabajo al no rebajar automáticamente las Tarifas a partir del día 1.º de mayo pasado. Nosotros por el contrario, creemos que hay una subida implícita al votar subvenciones presupuestarias.

La administración se encomienda ahora a las Mutualidades Laborales, organismos públicos, de administración parastatal, de afiliación obligatoria y en los que, de verdad, desconocíamos esa faceta de actividad democrática. Un examen minucioso de estos Organismos nos daría un resultado muy diferente.

Entonces debemos preguntarnos, ¿por qué el cambio?, ¿por qué privar de una faceta más de garantía que supone el libre ejercicio privado de una actividad, en régimen competitivo de mercado y con la supervigilancia del propio Estado?

Pues muy sencillo, porque se ha querido confundir lo que es «seguridad social» con lo que es simplemente la cobertura de una responsabilidad civil por causa de accidente de trabajo. No olvidemos que el asegurado en este caso es el patrono, no el productor. Hay, pues, una evidente confusión de principio que yo pienso se debe sólo a una concepción errónea y no, como por ahí malévolamente se apunta, a un deseo de actividad estatal en la empresa privada. Yo no puedo creer que los dirigentes del Ministerio del Trabajo, esforzados promotores y paladines de esta idea, hayan olvidado, porque no los desconocen, los principios de nuestras Leyes Fundamentales, los textos de los Santos Padres y la doctrina tan reiteradamente expuesta por nuestro Caudillo, que todavía en su reciente discurso de Barcelona decía textualmente, según la Prensa; y al hablar de los que quieren arruinar a la nación:

...Parecen desconocer que la existencia de una empresa responsable es hoy inseparable del progreso económico; aquellos pueblos que intentaron suprimirla, después de haber pasado por muchos años de miseria y de ruina, han vuelto al reconocimiento vergonzante de la superioridad productora de la empresa libre.»

GABRIEL USERA

Consejero Delegado de «La Estrella», S. A.
de Seguros

LEGISLACION

Dada la amplitud y extensión del Decreto de 21 de abril, número 907/66 (Ministerio de Trabajo), que regula el Texto Articulado primero de la Ley de Bases de la Seguridad, recogemos las nuevas normas por las que ha de regirse el Plus Familiar. En números sucesivos iremos publicando diferentes partes de este Texto, las que estimamos de más interés.

CAPITULO IX.—Protección a la familia

Art. 167. Prestaciones económicas.

1. En el Régimen General de la Seguridad Social, las prestaciones económicas de protección a la familia serán las que se especifican en los apartados siguientes:

a) Una asignación mensual por cada hijo, a cargo del beneficiario, legítimo, legitimado, adoptivo o natural reconocido, menor de dieciséis años o incapacitado para el trabajo.

b) Una asignación mensual en las condiciones y con las limitaciones que reglamentariamente se determinen por la esposa o, en su caso, por el marido a cargo de ella, incapacitado para el trabajo.

c) Una asignación al contraer matrimonio.

d) Una asignación al nacimiento de cada hijo.

2. La cuantía de las asignaciones a que se refiere el número anterior será determinada, con carácter uniforme, para cada una de ellas, mediante Decreto, a propuesta del Ministro de Trabajo, y podrá ser modificada de igual forma sin alterar en ningún caso el carácter uniforme que, necesariamente, habrá de revestir cada una de dichas asignaciones.

Art. 168. Beneficiarios.

1. Tendrán derecho a las asignaciones del artículo los afiliados en alta del Régimen General o en situación a ella asimilada, conforme a lo dispuesto en el artículo 93 de la presente Ley, si bien para la percepción de las asignaciones establecidas en los apartados c) y d) del artículo anterior será necesario que hayan completado el período de cotización que reglamentariamente se determine.

2. Los pensionistas del Régimen General de la Seguridad Social y quienes estén en el goce de prestaciones periódicas del mismo tendrán derecho,

en su caso, a las asignaciones de los apartados a) y b) del artículo 167.

3. Mientras no contraigan nuevo matrimonio, las viudas de las personas comprendidas en los dos números anteriores del presente artículo, sean o no pensionistas de la Seguridad Social, tan sólo podrán tener derecho a la asignación fijada en el apartado a) del artículo precedente.

4. Los huérfanos de padre y madre, menores de dieciséis años o incapacitados para el trabajo, sean o no pensionistas de la Seguridad Social, tendrán derecho a la asignación que, en su caso, y en razón de ellos, hubiera podido corresponder a sus ascendentes en el Régimen General de la Seguridad Social.

5. Los huérfanos menores de dieciocho años, de trabajadores muertos a consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrán preferencia absoluta para disfrutar de los beneficios de la acción formativa dispensada por todo tipo de Centros e Instituciones públicas. El Gobierno, a propuesta del Ministro de Trabajo, dictará las normas o adoptará las medidas necesarias para la efectividad de este derecho.

Art. 169. Incompatibilidades.

1. La percepción de las asignaciones establecidas en el artículo 167 de esta Ley será incompatible con la de cualesquiera otras prestaciones económicas de naturaleza análoga que otorguen los Regímenes Especiales de la Seguridad Social, pudiendo optar el beneficio por las de uno de ellos.

2. En el supuesto de que en ambos cónyuges concurren las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de una asignación por idéntico hecho causante, el derecho a percibirla solamente podrán ser reconocido en favor de uno de ellos.

3. Se exceptúa de lo establecido en el número anterior la asignación del apartado c) del número 1 del artículo 167, que será otorgada a cada uno de

los contrayentes si ambos reúnen los requisitos que reglamentariamente se fijen para tener derecho a la misma.

Art. 170. Efectos de las variaciones familiares.

1. Las variaciones que se produzcan en la familia del beneficiario con repercusión en la cuantía de la asignación familiar surtirán efecto, en caso de alta, a partir del día primero del trimestre natural inmediatamente siguiente a la fecha en que se haya solicitado el reconocimiento de tal variación y, en caso de baja, hasta el último día del trimestre natural dentro del cual se haya producido la baja.

2. Todo beneficiario vendrá obligado a declarar, en la forma y plazos que establezcan las normas que se dicten en aplicación y desarrollo de esta Ley, cuantas variaciones se produzcan en su familia, siempre que éstas deban ser tenidas en cuenta a efectos del nacimiento, modificación o extinción del derecho a la asignación o asignaciones de que se trate.

Art. 171. Colaboración del Registro Civil.

Las oficinas del Registro Civil facilitarán en oficio a la Entidad Gestora la información que solicite de las inscripciones y datos obrantes en las mismas que puedan guardar relación con el nacimiento, modificación, conservación o extinción del derecho a las asignaciones dispensadas por el régimen de protección a la familia.

DISPOSICION ADICIONAL

4.ª 1. La aplicación del régimen de prestaciones familiares previsto en el Capítulo IX del Título II de la presente Ley, y al que se refiere la Disposición Adicional segunda, se realizará de forma progresiva, respecto a las asignaciones que se especifiquen en los apartados a) y b) del número 1 del artículo 167.

2. Los matrimonios, nacimientos y, en general, las nuevas situaciones familiares, celebrados o acaecidos a partir de la fecha de entrada en vigor del nuevo régimen de protección familiar, se registrarán íntegramente por las normas del Capítulo IX del Título de la presente Ley, aun cuando el trabajador perciba prestaciones familiares al amparo del número siguiente por consecuencia de su situación familiar anterior a dicha fecha.

3. Los trabajadores que al iniciarse la vigencia del nuevo régimen de protección familiar fueran perceptores de Plus Familiar o de Plus y Subsidios Familiares tendrán derecho a una prestación económica con cargo al referido régimen, que se regirá por la legislación anterior reguladora de dicho Plus y Subsidio, con las modificaciones y salvedades que se establezcan a continuación:

1.ª Dicha prestación, en cuanto derivada de la anterior de Plus Familiar, se causará en razón de los familiares que a la entrada en vigor del nuevo régimen dieran derecho a la percepción de aquél.

2.ª En lo sucesivo, el valor del punto tendrá, para cada trabajador, carácter fijo e inalterable, aunque pase a prestar servicio en otra empresa o centro de trabajo, y continuará siendo de aplicación a los familiares a que se refiere la regla primera mientras concurren en ellos las condiciones y requisitos exigidos en la legislación anterior para causar el derecho.

3.ª El valor fijo del punto se determinará de la siguiente forma:

a) Para los trabajadores que hubieren sido perceptores del Plus Familiar durante el segundo semestre de 1963, dicho valor será el promedio que hubiere tenido el punto para cada uno de ellos en dicho semestre de 1963, con inclusión, por tanto,

para su valoración, de la paga del 15 de Julio y exclusión de la de Navidad. En el caso de que el perceptor no hubiese trabajado todo el segundo semestre de 1963 o lo hubiese hecho sucesivamente en distintas empresas, se tomará como valor promedio del punto el correspondiente al último período trabajado dentro de dicho semestre en una misma empresa.

b) Para los trabajadores que no hubieran sido perceptores del Plus Familiar durante el segundo semestre de 1963, el expresado valor será el promedio que el punto haya tenido durante dicho período en la empresa en que las hubiese desarrollado.

Si la empresa hubiere iniciado sus actividades con posterioridad al 31 de diciembre de 1963, se tomará como valor promedio del punto el que éste haya tenido durante el semestre o fracción del mismo inmediatamente anterior a la fecha de efectividad del nuevo régimen de protección familiar.

4.ª Para los trabajadores que fueran también perceptores de Subsidio Familiar se incrementará la prestación a que estas reglas se refieren con el importe equivalente a dicho Subsidio, que será determinado de acuerdo con la anterior legislación de aquél y en razón a los familiares que causaban derecho al mismo en la fecha en que se inicie la efectividad del nuevo régimen de protección familiar.

5.ª Los derechos causados al amparo de lo establecido en este número 3 de la presente Disposición Transitoria, se extinguirán en razón a las variaciones de la situación de los familiares, a que se misma se refiere cuando así proceda, de acuerdo con lo establecido en las disposiciones de la legislación anterior, aplicables, respectivamente, al Subsidio y Plus Familiar. En el supuesto de que tales variaciones tuvieran carácter temporal el derecho se considerará en suspenso hasta que vuelvan a concurrir las condiciones requeridas por la mencionada legislación.

La extinción y, en su caso, suspensión de derecho, a que esta regla se refiere, surtirán efectos por trimestres naturales.

4. Corresponde al Instituto Nacional de Previsión, como Entidad Gestora del régimen de protección a la familia, el reconocimiento de los derechos contemplados en esta Disposición Transitoria. En consecuencia, podrá solicitar de los perceptores de prestaciones familiares, empresarios y Comisiones de Plus Familiar, cuanta información considere necesaria para comprobar la situación familiar de aquéllos. La no aportación dentro del plazo de la información requerida, así como las inexactitudes o falsedades que la misma contenga, podrán dar lugar a la adopción de las medidas previstas en el artículo 153 de esta Ley.

5. En tanto subsistan en las empresas trabajadores que conserven derechos a la percepción de prestaciones familiares derivadas de las del extinguido régimen del Plus Familiar, se mantendrán en tales empresas las Comisiones de Plus Familiar, que ejercerán las funciones que reglamentariamente se determinen, sin perjuicio de su posible absorción por otras Comisiones de funciones análogas que puedan crearse en las disposiciones de aplicación y desarrollo y cuya competencia alcance a otras prestaciones.

6. La aplicación del régimen de prestaciones familiares regulado en esta Ley a los pensionistas de la Seguridad Social, a sus viudas y a los que estén en el goce de prestaciones periódicas, se realizará a medida que las disponibilidades financieras del mismo lo permitan.

7. Cuando las disponibilidades financieras del régimen así lo aconsejen, el Gobierno, a propuesta del Ministro de Trabajo, podrá acordar, para la aplicación progresiva del nuevo régimen de prestaciones familiares, la mejora de las prestaciones, derivadas de las antiguas situaciones familiares a que se refiere el número 3 de la presente Disposición. Esta mejora reducida, y tendrá en lo posible, a alcanzar la paridad con las prestaciones que se establezcan en aplicación de lo dispuesto en los apartados a) y b) del artículo 167.

COACCION Y HORAS EXTRAORDINARIAS

La lucha de los trabajadores por la jornada de ocho horas llena páginas enteras de cualquier historia del movimiento obrero. Son conocidos, aunque a menudo olvidados, los extenuantes horarios a que se veían obligados los obreros, sin distinción de sexo o edad, durante una buena parte del desarrollo capitalista en los países industriales. Toda la significación que para el mundo del trabajo tiene la fecha del 1.º de mayo está íntimamente unida a esta importante reivindicación de los trabajadores. No encontraremos, en la actualidad, ninguna tabla de reivindicaciones obreras, sea a la escala que sea, donde no aparezca ésta de «un salario suficiente por ocho horas de trabajo». Y en esto, como en otros aspectos, la exigencia del trabajador español es modesta, pues es bien sabido que en otros países de Europa el horizonte inmediato del obrero se sitúa en las cuarenta y dos horas semanales y en las siete diarias. En España la jornada máxima legal está regulada por la ley de Jornada Máxima Legal de 9 de septiembre de 1931, cuyo artículo 1.º determina que la duración máxima de la jornada de trabajo será de ocho horas diarias.

Ahora bien, debido a la insuficiencia del salario base, los obreros y los empleados se ven obligados a realizar «horas extraordinarias», es decir, a volver, por la fuerza de los

hechos, a las insoportables jornadas de las diez, doce o dieciséis horas diarias. Sin embargo, tanto la ley como la jurisprudencia y la doctrina manifiestan SIN LUGAR A DUDAS que estas horas extraordinarias, que sobrepasan la jornada legal ordinaria de las ocho horas (respetando las situaciones más favorables que puedan darse), son LEGALMENTE VOLUNTARIAS por parte del trabajador, es decir, que éste hace horas extraordinarias si así lo cree conveniente y de mutuo acuerdo con el patrono. Cualquier atentado a esta reconocida libertad legal del trabajador a NO HACER HORAS EXTRAORDINARIAS es un atropello ilegal por parte de quien lo realice.

Recientemente, la mayoría de los trabajadores de las Artes Gráficas de Madrid decidieron, de común acuerdo y dentro de su indiscutible derecho, no trabajar horas extraordinarias durante una semana. Sin embargo, algunos patronos olvidándose de las leyes —o incumpliendo las descaradamente—, de los derechos humanos más elementales, amenazaron a los trabajadores con avisar a la Autoridad, con despidos y sanciones si persistían en su postura de trabajar LO QUE LA LEY SEÑALA, es decir, ocho horas.

Este hecho, además de constituir una flagrante violación de la ley, punible como delito en el Código Pe-

nal (amenazas y coacciones), denota un evidente enrarecimiento de las relaciones de trabajo y una viciosa organización de la producción en algunas empresas de las Artes Gráficas de Madrid.

La inmensa mayoría de los tipógrafos madrileños realizan horas extraordinarias, velan. Y esto por varias razones muy sencillas:

a) Porque los patronos se niegan a pagar un salario suficiente por ocho horas de trabajo.

b) Porque a un patrono le es más económico un obrero por doce o catorce horas que dos obreros por ocho.

c) Porque un hombre que trabaja doce, catorce o dieciséis horas acaba embruteciéndose y no le queda tiempo para hacerse consciente y defender sus derechos.

Por ello, la primera reivindicación que hoy tienen planteada los tipógrafos de Madrid es la de un sa-

lario mínimo de 250 pesetas diarias
POR OCHO HORAS DE TRABAJO.

Ahora bien, muchas empresas de Artes Gráficas, en un momento de auge de los negocios, de aumento extraordinario de los pedidos, organizan el funcionamiento de la producción sobre la base de las horas extraordinarias que hacen sus obreros, creándose de hecho un «nuevo horario de trabajo». De esta forma, cuando los trabajadores se reúnen, comprenden la situación y deciden no «hacer horas», algunos patronos se dan cuenta de que no pueden hacer frente a sus obligaciones para con los clientes y, en vez de organizar más racionalmente la producción, en vez de coger más personal, no se les ocurre mejor idea que amenazar con la Autoridad a los que simplemente se habían limitado a cumplir LA LEY DE JORNADA MÁXIMA LEGAL. Toda una lección de antijuridicidad...

Nicolás Sartorius

EL PRÓXIMO NÚMERO TAMBIÉN EXTRAORDINARIO IRÁ DEDICADO A LAS ELECCIONES SINDICALES. APARECERÁ EN LAS ÚLTIMAS FECHAS DEL MES DE AGOSTO.

Al grupo de trabajadores de la S. M. D. F., de la Felguera, que consultaron a este Boletín sobre la reglamentación legal de los Economatos Laborales, les agradeceremos nos envíen su dirección, que olvidaron señalar en su carta.

LOS PARCHES TÉCNICOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

CEFERINO L. MAESTU

Parece ser que los técnicos modernos consideran que ya no es posible dar marcha atrás en los planteamientos mundiales de la seguridad social. Quizá sea así, aceptando que no hay otro sistema socio-económico viable que el capitalismo, practicado básicamente igual en los países socialistas y en los llamados liberales. Por mi parte, creo que hay otras salidas, y, por tanto, en función de ellas, una distinta concepción de la seguridad social.

Como España, la España actual —y el ministro de Comercio, señor García Monco, así lo proclamó en sus tiempos de alto dirigente de uno de los grandes Bancos de nuestro país—, es una de las naciones capitalistas, era lógico que, llegado el momento de redactar una Ley de Bases de la Seguridad Social, se incurriese en la reiteración de variaciones sobre el mismo tema.

La nueva Ley —la 193/1963, de 28 de diciembre, que sólo ahora ha podido entrar en vigor— tiene aspectos positivos con relación a la legislación anterior. Quizá el más relevante sea la eliminación de las compañías aseguradoras, de cuya intervención hay una larga y no favorable experiencia para los trabajadores. Sin embargo, esta radical medida se ve ya falseada gravemente por la intervención de las mutuas patronales y sus relaciones, de hecho, con las compañías «eliminadas».

Conversando pacientemente con un experto en cuestiones de Seguridad Social, me decía: «No; la Ley no es un progreso.» ¿Por qué?, le pregunté. «Simplemente —dijo el experto—, porque, además, no existe una sola cuota, una sola inspección, una sola organización. Porque la cuota no es proporcional a los ingresos de cada uno y porque la Seguridad Social, con esta Ley, se deja fuera el cuarenta y cinco por ciento de los habitantes del país. En Inglaterra —añadió— todos están asegurados. Un sistema de seguridad social moderno debe encuadrar a toda la población de un país, con lo que sus ingresos y el beneficio para los sectores más modestos, especialmente los trabajadores, es mucho mayor, lográndose una redistribución justa de cargas y atenciones.»

Como aquel hombre parecía saber lo que yo no acertaba a descubrir en los muchos artículos de la Ley, seguí escuchándole. «Hay otra cosa, y es que la Seguridad Social debía prever la nacionalización de las fábricas de productos farmacéuticos. Si se socializa la medicina, ¿por qué no se ha de socializar también un sector tan estrechamente vinculado a ella como la industria farmacéutica?»

Entonces —pregunté—, ¿van o no van a obtener un beneficio importante los trabajadores de la nueva Ley? «Aproximadamente, todo sigue igual», respondió. «Se han hecho modificaciones técnicas, pero el beneficio directo para los asegurados, no es mucho mayor.» ¿Parches? «Eso, parches», me dijo con una sonrisa.

Aún no sé exactamente porqué sonrió aquel hombre. A mí, su examen crítico de la nueva Ley me produjo tan sólo una nueva sensación de angustia: la de quienes sienten la nostalgia antigua y nueva de la Justicia y de la Libertad.