

BOLETIN DE INFORMACION DE LEGISLACION LABORAL

PUBLICACION MENSUAL

MADRID, noviembre de 1966 - Depósito legal: M. 3.462 - 1966 - Número 8

EDITORIAL

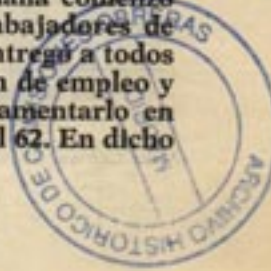
Conflicto colectivo en "Laminación de bandas".-BILBAO

Los conflictos colectivos, olvidados durante años y mal regulados en todos sus aspectos por nuestra legislación, fueron atendidos por el Decreto de 20 de septiembre de 1962. A pesar de todo, no es un cauce legal muy usado por los trabajadores y, por tanto, con poca jurisprudencia aplicable. La nueva modificación del artículo 222 del Código Penal abría una puerta abierta, hasta ahora no estrenada, para la legalización de los conflictos colectivos de origen laboral que se plantearan en las distintas empresas. Sin embargo, el reconocimiento del origen laboral de un conflicto se presenta difícil y confuso por cuanto las posibles consecuencias que pueda traer, tales como la licitud de una huelga, etc., son un caso inédito en la historia laboral española de estos últimos años. La legalización de estas situaciones podría marcar, a los ojos de sectores muy concretos, un peligroso precedente. El recurso para que intervenga la autoridad gubernativa, previsto en el artículo 5.º del Decreto del 62 para los conflictos colectivos que no tengan origen laboral, se ha aplicado o se ha pretendido aplicar de hecho para los conflictos puramente laborales como éste que nos ocupa. Con lo cual la situación se agrava y el problema lejos de solucionarse se complica y se alarga innecesariamente en perjuicio de ambas partes, sobre todo en el de la

parte más débil, en este caso los trabajadores.

La situación de la Empresa de Laminación de Bandas de Echevarri venía agravándose desde hace un año, debido a que la dirección de la Empresa venía aplicando un plan progresivo de reducción de primas y otros ingresos sin contar con la opinión de los trabajadores en ningún momento. La tensión entre el personal era grande. El día 28 de noviembre, dos Jurados de Empresa, a petición de un grupo de trabajadores, enviaron un escrito al Jurado, para que éste lo pusiera en conocimiento de la autoridad competente, en el que se planteaba la existencia de un conflicto colectivo que, de no solucionarse las causas estrictamente laborales que lo motivaban se manifestaría en forma de paro a partir del día 30.

Después de una reunión extraordinaria del Jurado de Empresa con la presencia de un Inspector de Trabajo y del Jefe de Personal, en la que nada se resolvió, se comunicó al personal que la Dirección se negaba a estudiar el escrito con la Comisión del Convenio, primer paso señalado en el Decreto de septiembre del 62. El día 30 a las seis de la mañana comenzó el paro total de los trabajadores de Bandas. La Dirección entregó a todos una carta de suspensión de empleo y sueldo, intentado fundamentarlo en el art. 5.º del Decreto del 62. En dicho



escrito se les comunicaba que de no tener intención de trabajar no acudiesen al día siguiente ya que se les negaría la entrada a la fábrica.

El día 1 de diciembre los trabajadores entregaron un escrito firmado por todos en la que refutaban la legalidad de la carta de suspensión. Entre otras cosas se decía: 1.º Que se aplique el Decreto de 1962 en su totalidad en vez del artículo 5.º solamente. 2.º Que dicho artículo 5.º está en contradicción con la nueva regulación del artículo 222 del Código Penal, por lo que se puede considerar derogado por una norma de superior rango y posterior en el tiempo. 3.º Que el principal causante de la situación es la dirección de la Empresa al negarse a dialogar con los miembros del Jurado en una forma constructiva. Que, de todas formas el artículo 5.º del Decreto de conflictos colectivos se previó para los casos en que un conflicto carezca de fundamentación laboral, por lo que resulta impropio su cita por parte de la

Empresa ya que el motivo ha sido la inaplicación del Convenio.

Ese mismo día por la tarde se procedió a entregar cartas de despido a los trabajadores; éstos se negaron a firmar. El relevo de la noche y el de tarde que salía decidieron quedarse en la fábrica dada la actitud de la dirección. Lo mismo hizo el turno de día. Durante treinta y dos horas los trabajadores permanecieron en la fábrica.

A las ocho de la noche del viernes día 2 de diciembre comenzó a llegar la Guardia Civil a la Empresa. A las once de la noche los trabajadores abandonaron la fábrica.

Ese mismo día, reconociéndose por fin el cauce legal del Decreto del 62, se anunció la conciliación sindical para el día 3 que se celebró sin la asistencia de la Empresa, pues se negó a ello. El Informe emitido fue plenamente favorable para los trabajadores. La Junta Social Provincial del Metal se solidarizó con los trabajadores de Bandas y asimismo la Jun-

SUMARIO

Editoriales

Conflicto colectivo en «Laminación de bandas» Bilbao ...	1
Los aprendices ...	3

España laboral

El nuevo Jurado de la Empresa Bazán, del Ferrol, rechaza el Convenio Colectivo suscrito por el anterior Jurado de Empresa.	5
--	---

Colaboraciones

Preferencia de los créditos laborales ...	7
Cuánta de las indemnizaciones por despido en el supuesto de	

Págs.

crisis económica de una Empresa ...	8
Pago, a cargo del Seguro de desempleo, de las indemnizaciones por despido a los trabajadores en situación de desempleo involuntario ...	9
Convenios colectivos y su asesoramiento ...	10
Accidentes de trabajo en la industria pesquera (Determinación de la renta) ...	11
La regulación constitucional del Derecho del trabajo ...	13
Jurisprudencia ...	15

Director:

José Jiménez de Parga y Cabrera
(abogado)

Redacción y Administración:

Cruz, 16 (3.º Izqda.)

Número suelto: 10 pesetas

Suscripción semestral: 50 ptas.

» anual: 100 »

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

ta Comarcal Social ha estudiado un informe enviándolo a la Delegación de Trabajo.

El lunes día 5 y en los días siguientes estudiaron el problema dos técnicos de productividad enviados por el Presidente Nacional del Metal y un Inspector nombrado por la Delegación de Trabajo.

El día 9, el Delegado de Trabajo dictó una Resolución sobre el problema. La Resolución ha sido recurrida por los trabajadores por estimar que lesiona en gran parte sus intereses. El principal defecto es que ha dejado sin resolver el problema de los despidos y su improcedencia. En suma, que se ha pronunciado sobre la causa del conflicto, las primas, dando la razón a los trabajadores, pero no ha entrado en las consecuencias del conflicto ni en la actitud de la Empresa. Además, mediante esta Resolución se pretende, en vez de seguir el procedimiento del Decreto de 1962, que se siga el cauce de la Magistratura de Trabajo, con lo que, al no existir el informe preceptivo de la Delegación y la correspondiente demanda, la situación planteada es verdaderamente anormal. Por otra parte, se ha infringido el artículo 93 de la Ley de Procedimiento Administrativo que determina que la resolución decidirá

sobre todas las cuestiones planteadas por los interesados y aquellas otras derivadas del expediente.

El recurso de alzada solicita sean devueltas las actuaciones al Delegado de Trabajo de Vizcaya con el fin de que resuelva de acuerdo con las atribuciones que le confiere el Decreto de 1962 pronunciándose sobre todos los extremos planteados en el conflicto colectivo, o, en caso contrario, acreditar el resultado negativo de su mediación mediante demanda e informe preceptivo a la Magistratura de Trabajo, con el fin de que la misma se pronuncie sobre la improcedencia de los despidos.

El artículo 5.º del citado Decreto, en el conflicto colectivo de los trabajadores de Laminación de Bandas es absolutamente inaplicable. El conflicto, por tanto, sigue sin resolverse.

Por otra parte, y dado lo perentorio del plazo para recurrir, se han presentado demandas en reclamación por despido ante la Magistratura de Trabajo competente, solicitando sea aplicado debidamente el Decreto, y se declare improcedente los despidos y vuelvan a su puesto de trabajo todos los obreros de LAMINACION DE BANDAS EN FRIO CON TODOS SUS DERECHOS.

Los aprendices

No podemos olvidar el elevado número de chicos y chicas que trabajan en todo tipo de industrias y talleres contribuyendo a la economía española, formando parte del mundo laboral español.

Muchos de estos chicos y chicas están participando en el mundo laboral mediante un contrato de aprendizaje.

La fase del aprendizaje en la vida del trabajador es muy importante; por eso, desde nuestras páginas, creemos que se deben abordar todos los problemas que nacen y se desarrollan en esta situación del aprendizaje. Pedimos insistentemente la colaboración de nuestros lectores, y muy especialmente pedimos las experiencias de todos los que son aprendices.

De momento, comencemos estudiando algunos aspectos de la regulación del contrato de aprendizaje.

CONSIDERACIONES SOBRE LA NATURALEZA, EL OBJETIVO Y LOS EFECTOS DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

El Contrato de Aprendizaje está básicamente regulado por la Ley de Contrato de Trabajo de 26 de enero de 1944, título III.

Creemos es preciso hacer algunas consideraciones sobre la naturaleza, el objeto y los efectos del Contrato de Aprendizaje tal y como quedan formulados en la Ley de Contrato de Trabajo. Estas reflexiones van encamina-

das a exponer cómo, según nuestra opinión, toda la regulación del Contrato de Aprendizaje necesita de una profunda revisión que la haga más útil para las necesidades actuales.

Veamos cuál es la naturaleza del Contrato de Aprendizaje, según la ya citada Ley de Contrato de Trabajo. Dice el artículo 122: «El Contrato de Aprendizaje es aquel en que el empresario o patrón se obliga a enseñar prácticamente, por sí o por otro, un oficio o industria a la vez que utiliza el trabajo del que aprende, por tiempo determinado, mediando o no retribución...»

Dice el artículo 123: «El fin principal del Contrato de Aprendizaje ha de ser la adquisición por el aprendiz de una perfecta capacidad en el oficio o industria de que se trate mediante la enseñanza práctica que le proporcione el maestro y la técnica que reciba de las Escuelas profesionales públicas o en las Escuelas de Aprendizaje establecidas por las Empresas, subordinando a dicho fin el de la utilización del trabajo del aprendiz.»

La lectura de estos dos artículos es clara en cuanto a la naturaleza o el fin del Contrato de Aprendizaje. Lo esencial del contrato es, por tanto, la formación profesional del aprendiz, recalando que esta finalidad es mucho más importante que el interés económico que el trabajo objeto del aprendizaje pudiera reportar al empresario.

¿Es éste un planteamiento realista para las condiciones en que se desenvuelve la producción en nuestro país?

A nuestro parecer, los empresarios españoles no están en modo alguno preparados para llevar a cabo esta tarea, esta importante tarea, de formación profesional. No están preparados y es posible que no lo estén nunca, porque propiamente no es una obligación que a ellos corresponda. Se trata de la formación profesional de la juventud trabajadora, lo que indiscutiblemente es una tarea de carácter social y que tiene que estar solucionada por el Estado y que no se puede dejar simplemente a la voluntad privada.

Sin embargo, no sólo es falta de preparación por parte de los empresarios, pues la realidad es que los empresarios no estarán dispuestos nunca a llevar a cabo la enseñanza profesional por encima de su propio interés económico.

La Ley, por el contrario, parece ignorar esta realidad sociológica, esperando de la figura del empresario más de lo que ésta, a nuestro parecer, puede dar.

Volvamos a la lectura de la Ley, artículo 137: «El Contrato de Aprendizaje descansa en el respeto, consideración y obediencia del

aprendiz hacia el maestro, quien, a su vez, deberá conducirse para con el aprendiz como buen padre de familia...»

Insistimos de nuevo: no se puede confiar la esencia de este contrato en la esperanza en la bondad de los empresarios españoles. La formación profesional es demasiado importante para consentir dejarla sometida a criterios tan variables.

Nuestra Ley de Contrato de Trabajo no se limita a abordar la ordenación de la formación profesional de los aprendices, va más lejos, ya que aborda también la ordenación de la formación humana o educación integral.

Artículo 140: «Está obligado el patrono o maestro a facilitar la instrucción general que sea compatible con el aprendizaje del oficio elegido, principalmente la asistencia a Escuelas Técnicas relacionadas con las industrias.

También deberá dejarle tiempo prudencial para que pueda cumplir sus deberes religiosos y cívicos, permitiéndole su asistencia al Frente de Juventudes para que pueda recibir de éste educación integral.»

Tal como vemos en el artículo arriba citado, la educación humana ha de poder desarrollarse también en el marco del contrato de aprendizaje, pero, por el contrario a lo dispuesto en referencia a la formación profesional, no es el empresario el exclusivo ni el más importante responsable de ella.

El legislador constituyó como responsable de esta función de proporcionar la educación integral al Frente de Juventudes.

En 1944, fecha de promulgación de la Ley, la organización del Frente de Juventudes podía parecer la más eficaz para llevar a cabo esta tarea. Hoy, después de veintidós años de vigencia de la Ley, conviene hacer un examen sobre sí ante las nuevas circunstancias que vive la sociedad española, sigue siendo este organismo el más idóneo para llevar a cabo la educación integral de los aprendices.

Nuestra práctica diaria del estudio de los problemas laborales nos dice que una abrumadora mayoría de los aprendices españoles no reciben educación integral de ningún tipo, y que una abrumadora mayoría, también, recibe una formación profesional más encaminada al interés económico de la empresa que a la futura destreza y pericia profesional del aprendiz.

Un tema de tanto alcance, pues todo tema relacionado con la juventud tiene unos alcances insospechados, no puede quedar en el olvido, debe salir a la luz de la discusión, donde pueda un día ser objeto de una adecuada revisión.

El nuevo Jurado de la Empresa Bazán, del Ferrol, rechaza el Convenio Colectivo suscrito por el anterior Jurado de Empresa

La ley de Convenios Colectivos de 24 de abril de 1958, en su preámbulo, determina que «se impone la modificación del régimen jurídico hasta aquí en vigor, ... dando acceso a los convenios colectivos que surjan de la colaboración armónica que en el campo sindical se desarrolla entre las auténticas representaciones de las distintas categorías laborales».

Por otra parte, el artículo 6.º de la citada ley establece que «cuando los convenios colectivos limiten su ámbito de aplicación a una sola empresa, se considerará que tienen personalidad bastante para establecerlos la representación legal de la empresa, de una parte, y de otra, los Vocales de los Jurados de empresa o los enlaces sindicales que representen los intereses sociales del personal afectado por el convenio».

Vemos, por tanto, que la ley de Convenios Colectivos modifica el régimen jurídico, dando carácter legal a los pactos establecidos entre las representaciones social y económica, siempre que estas representaciones sean auténticamente representativas. Para la representación de la parte social exige la ley que el Jurado de Empresa represente los intereses sociales del personal afectado por el Convenio. Un pacto en el que no concurren por parte de los representantes estas condiciones debe considerarse nulo.

Con fecha 6 de octubre de 1966, se firmó un Convenio Colectivo entre la Empresa y el personal de Bazán. Dicho Convenio, a pesar de ser aceptado por la Comisión en contra de la opinión que les fue manifestada por numerosos productores y enlaces, se suscribió en condiciones que le hacen nulo, por falta de representatividad en los aceptantes. Veamos las razones.

La Comisión deliberadora del Convenio estaba compuesta por los Jurados de Empresa que obtuvieron su puesto en las elecciones de 1963 y que cesaron en los mismos el 19 de octubre del presente año.

En las últimas elecciones, que tuvieron lugar el 30 del pasado mes de septiembre, resultaron elegidos nuevos Jurados y Enlaces, hasta el punto que uno sólo del anterior Jurado continúa en su puesto y los restantes no se presentaron a la reelección.

Como puede verse relacionando las fechas, los que firmaron el Convenio no representaban ya al personal de la empresa más que de un modo formal, y hay que estimar ineficaces sus acuerdos que vinculen de un modo duradero e

importante a los productores. Así se deduce tácitamente del resultado de las elecciones celebradas con anterioridad a la firma del Convenio. Este se firmó el 6 de octubre y las elecciones tuvieron lugar el 30 de septiembre anterior. Y entonces, cabe preguntarse: ¿Puede concebirse que habiendo sido elegidos nuevos hombres para ocupar los cargos y sabiéndolo los anteriores Jurados, se atrevan a firmar algo tan importante y a vincularlos durante tanto tiempo como un Convenio Colectivo?, y expresamente, se deduce del escrito que 2.383 productores dirigieron a los Jurados de Empresa ahora cesantes, con fecha 11 de julio de 1966, haciéndoles conocer sus opiniones y deseos con relación al Convenio Colectivo en tramitación, las que no fueron tenidas en cuenta en el momento de su firma.

Existe, asimismo, un abuso manifiesto del mando conferido: es inadmisibles que los miembros de la Comisión deliberadora actúen según su particular criterio, sin atenerse a las instrucciones de los mandantes. Y no puede existir buena fe cuando ya casi en el momento de su cese se lanzan alegremente a la firma de un pacto obligatorio, a pesar de que conocían el hecho de no representar ya a los trabajadores.

Se ve en todo ello un deseo irrefrenable de que el Convenio fuera suscrito por los Jurados salientes, no por los recientemente elegidos y posesionados en sus cargos días después de su firma, y elegidos, hay que decirlo, por abrumadora mayoría. Del mismo modo se pretendía por parte de la empresa el evitar que, en último extremo, fuera resuelto mediante norma de obligado cumplimiento por la Delegación de Trabajo.

El Jurado recién elegido, abrumadoramente elegido, y que quiere cumplir con el deber de representar y defender los intereses de los trabajadores, ¿cómo puede hacerlo en este caso, si se encuentran con un Convenio que les vincula, suscrito días antes de tomar posesión de sus cargos, y ya elegidos, y que es contrario a la opinión, a los deseos y a las necesidades de la totalidad de los productores?

Frente a este hecho, el nuevo Jurado ha enviado un escrito al Delegado Provincial de Trabajo, solicitando no sea aprobado el Convenio con el fin de que pueda estudiarse la negociación de uno nuevo por la auténtica representación de los trabajadores y que, de acuerdo con lo que determina el artículo 1.º de la vigente Ley de Convenios Colectivos, tienda a fomentar el espíritu de justicia social y el sentido de unidad de producción y comunidad de trabajo, así como la mejora del nivel de vida de los trabajadores, de acuerdo con las necesidades imperantes.

Posteriormente, el Jurado de Empresa ha sido emplazado para que presente nuevo escrito con las puntualizaciones de su disconformidad, cosa que ya ha realizado, permaneciendo actualmente a la espera de una justa y acertada solución por parte de la autoridad laboral. Plantea la actual situación de la Empresa Bazán un interesante problema jurídico. ¿Puede declararse la nulidad de un Convenio Colectivo? El artículo 15 de la citada ley de Convenios Colectivos, prevé que la autoridad laboral competente puede declarar la nulidad de alguna de las cláusulas del Convenio, debiendo entonces, una vez oídas las partes interesadas, declarar su nulidad total cuando estimara que dichas cláusulas son esenciales para la totalidad del mismo. Caso que se da en el Convenio de la Empresa Bazán.

Por otra parte podría, asimismo, acudir a las causas de nulidad de los contratos, previstas en el Código Civil.

Preferencia de los créditos laborales

En la práctica constante del Derecho Laboral tropezamos con una serie de dificultades al tratar de hacer efectivos los créditos laborales, ante las situaciones legales de suspensiones de pagos o quiebras, en las que se pretende que el crédito obrero se acumule como crédito común u ordinario y otras como crédito privilegiado. Esta situación conduce a que el obrero tropiece con una dificultad evidente al tratar de hacer efectivo dicho crédito ante el concurso de una serie de acreedores de derecho común, tales como Bancos, Fisco, acreedores hipotecarios, produciéndose la anómala situación que se demora durante años la percepción de los créditos, sin contar que en ocasiones se produce la insolvencia de la empresa, parcial o total, mermando el crédito obrero o haciéndolo incobrable.

Esta situación deriva de la falta de base de una legislación o de un derecho positivo que reconozca la preferencia de los créditos laborales frente a cualesquiera otros acreedores que no lo fueren por trabajo personal, ya que la disposición del artículo 59 de la Ley de Contrato de Trabajo, actualmente vigente, sólo alcanza preferencia sobre los salarios de las dos últimas semanas trabajadas, como singularmente privilegiados, por lo que se precisa de una reforma de raíz y a fondo de dicho artículo, haciendo extensiva dicha preferencia a la totalidad de los créditos nacidos por el esfuerzo del hombre que tengan su origen en el trabajo, sean salarios, indemnizaciones, prestaciones o pensiones. La reforma de dicho artículo debería ir aparejada con la del artículo 1.923, siguientes y concordantes del Código Civil, que regulan la clasificación de los créditos y también de las normas procesales, estableciendo y regulando un derecho de abstención, o sea, de no intervención de los acreedores laborales en los juicios promovidos por los acreedores ordinarios o comunes, en quiebras, suspensiones de pagos o concursos de acreedores, facultando a los acreedores obreros, para seguir por separado la ejecución a través de la Jurisdicción laboral, sin paralización o suspensión del procedimiento, tal como si la suspensión de pagos o la quiebra no existiera, yendo en definitiva a una modificación de la ley de suspensión de pagos y quiebras, que han quedado desfasadas y superadas por la realidad actual, en que ha surgido y ha tomado cuerpo un derecho laboral, desgajado del Derecho Civil, con substantividad propia y con acciones rápidas y gratuidad en el procedimiento.

Que esta necesidad de reforma, en el caso que comentamos, ha sido generalizada, lo que pone de manifiesto las propias resoluciones que, en este campo, han dictado diversas Magistraturas de Trabajo, en cuestiones de competencia planteadas por la Jurisdicción Ordinaria, que se han resistido a atender la inhibitoria formulada en juicio Universal por la Jurisdicción Civil, resoluciones que han llegado a sentar una Jurisprudencia local, aunque no siempre el Tribunal Supremo, al plantear tal cuestión, ha mantenido la competencia de la Jurisdicción Laboral frente a la Civil, que pretendía la graduación y pago de los créditos laborales en el Juicio Universal, lo que pone de manifiesto, por una parte, el deseo de la reforma legislativa, y, por otra, la necesidad de esta reforma, que ha llegado a formar estado de conciencia colectivo, ante los casos de demora en el pago y de insolvencia que se producen, remediados sólo en parte por el fondo del Seguro de Desempleo, muy tardíamente, de forma limitada y con perjuicio de unos fondos que podrían destinarse a generalizar e incrementar las ayudas económicas y los subsidios a los obreros en paro forzoso y no a compensar obligaciones directas y automáticas de las empresas o a beneficiar intereses financieros en situaciones de suspensiones de pagos o quiebras.

La reforma de este aspecto del derecho positivo podría ser objeto de estudio, regulación y propuesta por la futura Asociación de Derecho Laboral a los organismos competentes del Estado.

JUAN RIERA MARRA

CUANTIA DE LAS INDEMNIZACIONES POR DESPIDO EN EL SUPUESTO DE CRISIS ECONOMICA DE UNA EMPRESA

Son innumerables los despidos que se producen por causa de una aparente o real crisis económica de las empresas, afectando a gran número de trabajadores.

En este caso, el trabajador tiene derecho a percibir, además del Seguro de Desempleo, la indemnización que fije la Magistratura de Trabajo. Para la fijación de esta indemnización, que no puede ser inferior a quince días de salario ni superior a un año del propio salario, el Magistrado ha de tener en cuenta, según el Decreto de 26 de enero de 1944, las circunstancias siguientes: el grado de voluntariedad en el cese de la empresa, los beneficios y pérdidas de la misma durante los cuatro trimestres anteriores, la situación de crisis de colocación de los trabajadores que cesaron y las cargas familiares de cada uno de ellos.

O sea, que el sentenciador debe valorar en cada caso todas y cada una de las apuntadas circunstancias para determinar, en cada supuesto, la indemnización que corresponda fijar.

No queremos extendernos en este tema, pues el mismo fue tratado ya en este propio Boletín, concretamente en el número 1, pero sí conviene poner de manifiesto que algunas Magistraturas, concretamente todas las de Barcelona, han optado por fijar en todos y cada uno de los casos de crisis en que el trabajador perciba Seguro de Desempleo, una misma indemnización: la equivalente a una semana de salario por cada año de antigüedad en la empresa de que se trate.

Con ello prescinden las Magistraturas del examen, en cada caso, de las circunstancias específicas concurrentes en el mismo, en contra de lo dispuesto en el precitado Decreto de 26 de enero de 1944, y fijan en todos y cada uno de los supuestos la misma indemnización: la indicada de una semana de salario por año de antigüedad.

Con tal proceder las Magistraturas han venido a establecer una nueva norma para la fijación de indemnizaciones por despido en los supuestos de crisis, cuando, como es usual, el trabajador perciba el Seguro de Desempleo. Ya no se tienen en cuenta para la fijación de dichas indemnizaciones aquellas circunstancias, antes apuntadas, que señala el Decreto de 26 de enero de 1944, sino que, como decimos, prescindiendo totalmente de las mismas, se fija en todos los casos aquella indemnización señalada, por lo demás mínima. Se actúa como si existiera un precepto legal, que no existe, que determinara que, en casos de crisis en que el trabajador perciba Seguro de Desempleo, se impondrá siempre la escasa indemnización de una semana de salario por año de antigüedad en la empresa.

Entendemos que, evidentemente, los juzgadores deben interpretar y aplicar las Leyes, jamás —como prácticamente ocurre en el caso que examinamos— imponer otras normas que no hayan sido dictadas por el poder legislativo, cuya promulgación, en ningún caso, corresponde al poder judicial.

Algunos trabajadores han recurrido ante el Tribunal Central de Trabajo contra las sentencias en que tan mínima indemnización se les fijaba, con resultado siempre desfavorable, pues en las sentencias a que nos referimos se mantienen todas las apariencias de legalidad: se respeta el mínimo y máximo, en cuanto a indemnización se refiere, que marca el repetido Decreto, y señalan que se han tenido en cuenta las circunstancias, cuya valoración corresponde siempre a la Magistratura, a que se refiere el mismo Decreto.

LUIS AVILES FARRE

Pago, a cargo del Seguro de desempleo, de las indemnizaciones por despido a los trabajadores en situación de desempleo involuntario

Sucede a menudo, especialmente en los supuestos de despido por crisis de una empresa, que los trabajadores afectados no pueden percibir de la empresa, por carencia de bienes de ésta, las indemnizaciones que por el despido haya fijado la Magistratura de Trabajo. En este supuesto es importante conocer que el artículo 20 de la Ley de 22 de julio de 1961 y artículo 44 de la Orden de 14 de noviembre de 1961 preceptúan textualmente que:

«Cuando por insolvencia del deudor, y en cumplimiento de una sentencia de la Magistratura de Trabajo, no pueda un trabajador en situación de desempleo involuntario hacer efectivos los derechos reconocidos a indemnizaciones y Seguridad Social, correrá a cargo del Seguro de Desempleo la efectividad de aquéllos.»

Por tanto, el Estado, a través del Seguro de Desempleo, viene obligado a satisfacer, cuando la empresa no lo haga por carecer de bienes, las indemnizaciones por despido fijadas por la Magistratura de Trabajo a los trabajadores en situación de desempleo involuntario.

En el caso que nos ocupa procede dirigir una solicitud, con base en los precitados artículos legales, a la Dirección General de Empleo, suscrita por los trabajadores afectados. Con dicha petición deben aportarse los siguientes documentos:

- a) Copia auténtica de la sentencia de la Magistratura de Trabajo en la que se hayan fijado las indemnizaciones a que nos referimos.
- b) Resolución o auto de insolvencia de la empresa, dictado por la propia Magistratura de Trabajo, del que se desprenda que, en todo o en parte, el trabajador o trabajadores no han podido percibir las indemnizaciones fijadas por carecer de bienes la empresa de que se trate.

Para obtener el Auto de insolvencia a que nos referimos habrá que solicitarlo de la Magistratura de Trabajo, en el trámite de ejecución de la Sentencia que haya fijado las indemnizaciones, de acuerdo con lo previsto en el artículo 204 del vigente Texto Refundido de Procedimiento Laboral de 21 de abril de 1966, que preceptúa textualmente que «Si no se encontrasen bienes al ejecutado en los que hacer traba y embargo, se practicarán las necesarias averiguaciones en la Alcaldía y Registro de la Propiedad, y si fuesen negativas, oída la declaración de tres testigos solventes, la Magistratura de Trabajo dictará auto declarando la insolvencia de aquél...»

La responsabilidad del Estado, en estos casos, es obligada y no potestativa, y todas las peticiones que conocemos en el sentido expuesto, formuladas en la forma dicha, han sido resueltas favorablemente por el Estado, dentro del plazo de dos o tres meses a partir de la solicitud.

El Estado, en estos casos, dado que la insolvencia de la empresa se estima siempre provisional y no definitiva, se reserva expresamente el derecho a repetir contra la empresa por la totalidad de lo abonado, si la empresa pasase a mejor fortuna.

ALBERTO FINA SANGLAS

CONVENIOS COLECTIVOS Y SU ASESORAMIENTO

Es indiscutible que desde la aprobación de la Ley de Convenios Colectivos el procedimiento clave de la regularización de las relaciones del contrato de trabajo es el Convenio Colectivo. Llevamos, pues, ya varios años de práctica de la Ley de Convenios Colectivos y nos parece ha llegado el momento de hacer una recapitulación de experiencias y examinar el procedimiento de la Ley en el momento actual.

Respecto de la iniciativa de las negociaciones del Convenio, no creemos necesario hacer mayores comentarios. Tales conversaciones empiezan normalmente bien por iniciativa del Jurado de Empresa o de la Empresa misma en los convenios a nivel empresarial, o a iniciativa de las Juntas Locales o Provinciales, cuando tales Convenios tienen un ámbito mayor. De hecho, y en el momento actual, ya es casi tradicional que en determinados ramos, sobre todo el metalúrgico, se vaya al Convenio Colectivo de Empresa, y en otros, como, por ejemplo, el textil, se vaya a Convenios de tipo más amplio. Dejamos constancia de estos hechos que no tienen demasiada importancia en el fondo, y pasemos a explicar la mecánica de los Convenios.

Se inician las conversaciones e inmediatamente se plantea un problema clave, el de nombramiento de asesores del Convenio. Los asesores de un Convenio, es conocido de todos, son fundamentalmente el abogado, en muchos casos el ingeniero y el economista. Y aquí empieza la disparidad respecto del asesoramiento en lo que se refiere a la parte empresario con respecto de la parte obrera. La Empresa está asesorada en las negociaciones de Convenio por su propio abogado, y generalmente es el abogado asesor fijo, e incluso exclusivo de la Empresa, el cual conoce perfectamente todos los problemas de la misma. Por sus ingenieros, quienes, aún en mayor grado, conocen la problemática contemplada en el Convenio, y por sus propios economistas. Frente a ellos, y hasta ahora, la parte obrera no cuenta con otro asesoramiento que el abogado que le es designado por la Organización Sindical, sin que tenga libertad para elegir a la persona que crea idónea para ello, ya que únicamente puede hacerlo entre aquellos que le son propuestos por

la citada Organización, los cuales normalmente inician con el Convenio su relación con el grupo obrero que van a defender y al que, desde luego, no están ligados por una relación de amplio conocimiento mutuo, sino meramente circunstancial. Raramente disponen de ingenieros y economistas, y si disponen de ellos es de una forma tan relativa que casi se puede decir que es como no disponer de asesoramiento técnico. Es normal que en una Delegación Provincial de Sindicatos no exista más que un técnico ingeniero para asesorarlo todo, y no tenemos noticia tan siquiera de que haya economistas que puedan discutir las argumentaciones empresariales. De esta forma, no es aventurado concluir que en lo que respecta a las representaciones obreras que concurren a la negociación de un Convenio Colectivo, el asesoramiento en lo que se refiere a la parte jurídica sea francamente deficiente, por faltar la compenetración y conocimientos indispensables, y, en cuanto a la parte técnica, es todavía mucho más deficiente. Realmente podemos decir que falta dicho asesoramiento técnico.

En estas circunstancias no es difícil comprender que, frente al suficiente y en muchos casos brillante asesoramiento jurídico y técnico de las empresas, la representación obrera se halla muy deficientemente asesorada, o aún en casos extremos no cuenta prácticamente con asesoramiento alguno, lo cual no puede por menos que dar como resultado una muy evidente ventaja por parte del elemento empresarial a través de las negociaciones del Convenio, que, como resultado, se traduce, se concreta, en el articulado del propio Convenio. Porque es indiscutible que la mayor abundancia de argumentaciones jurídicas y técnicas que pueden ofrecer las representaciones empresariales habrán de pesar, indiscutiblemente, a través de las negociaciones, en sus árbitros y sancionadores, los que presiden el Convenio y los que en definitiva lo aprueban. Porque los que presiden el Convenio, generalmente magistrados o fiscales con escaso conocimiento del Derecho Laboral (algunos son presididos por Magistrados de trabajo, que tienen un conocimiento de la materia infinitamente

superior, dicho sea de paso, con lo que se gana muchísimo) se ven indudablemente influidos en sus conclusiones y en sus deliberaciones por los dictámenes técnicos emitidos por profesionales competentes sobre materias que ellos, los presidentes, no conocen, dictámenes que al ser emitidos por una sola de las partes tienen que ser forzosamente parciales. Y el resultado de estas deliberaciones, qué duda cabe, influirá a la hora de la decisión en la autoridad laboral que tiene que sancionar el Convenio, con lo que en definitiva la desventaja de la parte obrera será evidente, y aún más que evidente.

Esta es una situación real, una situación de hecho. Si examinamos los posibles remedios de esta situación, nos encontraremos con que el equilibrio del asesoramiento en las negociaciones del Convenio es imprescindible, y éste no podrá conseguirse sino cuando los trabajadores dis-

pongan de plena libertad, sin cortapisas de clase alguna, para nombrar un equipo de asesores jurídicos y técnicos que de forma permanente se responsabilicen del conocimiento de los problemas de una empresa concreta y del resultado que pueda conseguirse a través de unas negociaciones de Convenio. Esta es una realidad que creemos tendrá que abrirse paso, si no se quiere continuar obteniendo como resultado consecuencias tan lesivas de los intereses de los trabajadores como lo son muchos de los Convenios concluidos en estos años. Esperemos, pues, que la libertad de elección de equipos de asesoramiento se imponga y con ello se corrijan esas sustanciales irregularidades que han venido marcando incomprensiblemente las negociaciones de convenio habidas hasta ahora.

A. CUENCA PUIG DE UIVOL

Accidentes de Trabajo en la Industria Pesquera

(Determinación de la renta)

Los trabajadores del mar tienen —nadie lo duda— una profesión dura y arriesgada. Son frecuentes los accidentes mortales. El BOLETIN se ocupará en los próximos números de este grave problema: los accidentes de trabajo en la industria pesquera. Es preciso estudiar sus causas, analizar las condiciones de seguridad, etc. Hoy, nuestro objetivo es más limitado. Trátase de examinar los problemas que plantea la determinación de la indemnización correspondiente a los familiares del fallecido en accidente de trabajo. Los cálculos, que son relativamente fáciles en cualquier rama industrial, se encuentran, sin embargo, erizados de dificultades en las actividades de pesca.

La indemnización por los accidentes de trabajo se calcula en función del salario. El artículo 20 del Decreto de 22 de junio de 1956 (Texto Refundido de la Legislación de Acci-

dentos de trabajo) señala lo que ha de entenderse por salario a estos efectos. Es «la remuneración o remuneraciones que **efectivamente** gane el trabajador». Y el artículo 58 del Reglamento de Accidentes de Trabajo lo refuerza al decir que no importa cuál fuere la denominación de estas remuneraciones. Ha de incluirse lo que el trabajador perciba en concepto de manutención, retribuciones complementarias, etc. Y, en el caso de los pescadores, el artículo 67 preceptúa la acumulación al salario del premio o prima sobre el producto de la pesca, que constituye una parte esencial de su retribución. Entramos, empero, en un problema que merece párrafo aparte: las formas de retribución de los pescadores.

Dos son las reguladas por la Reglamentación Nacional de la Industria de la Pesca de Cerco y otras Artes: las denominadas «a

suelo» y «a la parte». En la primera, los mínimos legales se superan siempre por las condiciones reales pactadas, entre las que ha de figurar obligatoriamente el premio o prima sobre el producto de la pesca. En los pescadores «a la parte», conocer el pacto con los armadores es indispensable para calcular el salario real. Por todo ello, la Reglamentación exige en su artículo 32 que figuren en contratos individuales las condiciones de trabajo. Han de constar, entre otras, el salario, el régimen de manutención, el «importe de su participación (en la pesca) y el método adoptado para su cálculo». Los contratos de embarco deben extenderse por quintuplicado y es indispensable la autorización con el sello y firma de la Autoridad de Marina, en cuyo poder quedará uno de los ejemplares. También en el reparto de la prima sobre la pesca obtenida se exige la participación de las autoridades. El Delegado de Trabajo, con el Informe de la Organización Sindical, ha de resolver las propuestas para su distribución (art. 133) en los pescadores «a sueldo». También cuando el régimen es «a la parte» es preceptiva la intervención del Delegado (art. 147).

En cuanto al reparto de la prima de cada campaña pesquera, el apartado b) del artículo 135 exige que se haga mediante nóminas o recibos individuales y que los justificantes de liquidación se pongan a disposición de los interesados que lo soliciten. En la pesca «a la parte», el artículo 150 ordena que dos copias de la liquidación sean enviadas a la Cofradía Sindical de Pescadores o al Sindicato Provincial de la Pesca.

En resumen, resulta evidente que el cumplimiento de las disposiciones que anteceden, ayudaría a calcular fácilmente la remuneración de los pescadores. Contrato de embarco, documentos acreditativos del pago de la prima sobre el producto de la pesca, hojas de salario o nóminas que nos permitieran conocer el trabajo en domingos y horas extraordinarias —cuya retribución constituye una cantidad apreciable, puesto que la industria pesquera está exceptuada del régimen general establecido en las leyes de Jornada Máxima y de Descanso Dominical— resolverían fácilmente el problema. Tendríamos las partidas más importantes para la determinación de la renta.

Sin embargo, la legislación, en la mayoría de los casos, no se cumple. Los armadores no suscriben los contratos de embarco. Las disposiciones reguladoras de las liquidaciones sobre el producto de la pesca se desdénan. Y por ello, en caso de fallecimiento en accidente de trabajo, las dificultades de

prueba en los juicios son insalvables. El armador asegura a los pescadores por el mínimo legal. Las hojas de liquidación de las cotizaciones de Seguros Sociales son, en muchas ocasiones, el único documento que se aporta al juicio. En estas condiciones nos resulta imposible conocer cuánto ganaba el pescador fallecido. Los Magistrados exigen que las diferencias de salarios las pruebe el reclamante. Los empresarios han de probar el pago de los salarios; los obreros, las diferencias. Y con las hojas de pago de los Seguros Sociales ya se ha probado el pago de los mínimos legales.

Incluso en el caso de que el contrato de embarco y los demás documentos existieran, el armador está interesado en no apartarlos. Le resulta preferible exponerse a las sanciones administrativas que determina el artículo 247 de la Reglamentación. En efecto, una multa de 100 a 25.000 pesetas es inferior a lo que tendría que pagar en concepto de diferencia entre la cantidad asegurada y la renta que corresponde a los derechohabientes del fallecido. Es decir, que al armador le interesa infringir la legislación. De todas formas, la infracción le favorecerá. La representación legal de los reclamantes se verá absolutamente imposibilitada de probar lo que ganaba. Sólo la aportación al juicio del contrato y demás documentos permitiría saberlo. Por lo tanto, el infractor de la legislación —el armador o empresario— se encontrará favorecido como consecuencia de su infracción. La paradójica situación no sólo resulta irritante como todas las injusticias, sino angustiosa, pues en esta ocasión la injusticia opera sobre una base terrible: la muerte de un hombre.

Esta situación exige un remedio urgente. No podemos aceptar pasivamente estas anomalías. Dos soluciones legales se imponen:

- a) Reforzamiento de las sanciones por el incumplimiento de la legislación.
- b) Establecimiento de una presunción legal favorable a los trabajadores. Si el empresario no aporta al juicio los documentos que la ley le obliga a extender, debería invertirse la carga de la prueba. Al empresario le correspondería probar que el trabajador no ganaba la cantidad en base a la cual reclaman sus derechohabientes.

Sin embargo, son los pescadores los llamados a resolver el problema. Ellos han de imponer la celebración del contrato de embarco y el adecuado reparto del producto de la pesca. Y ellos son los que han de exigir las reformas legislativas que impidan a los armadores jugar con sus vidas.

J. M. L. L.

LA REGULACION CONSTITUCIONAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

I

1. En la doctrina constitucional la palabra *constitución* designa aquella ley fundamental a cuyos principios deben subordinarse todos los actos del Estado y de sus gobernantes. Sin embargo, esta concepción, parcialmente justa, tiene el defecto de no tomar en cuenta los factores sociales que toda constitución tiene como base y la correlación que existe entre ellos y el texto formal de la ley. En efecto, así como los hombres utilizan el lenguaje para expresar su pensamiento, pero también pueden usarlo para desfigurar o ocultarlo, la constitución puede ser o bien la expresión de las relaciones sociales verdaderamente existentes en el país, o bien un intento más o menos logrado, de «enmascararlas» o «embellecerlas». En otras ocasiones la diferencia existente entre la ley formal y la realidad social no se debe a un intento debilitado por parte de los autores de aquella para ocultar ésta, sino que ellos mismos son víctimas de una «falsa conciencia», de un error sobre cuál es la situación realmente existente.

Ya a mediados del siglo pasado, F. Lasalle ponía en guardia contra el error de una consideración puramente formal de la constitución, definiéndola como «la expresión de los factores reales de poder que rigen en una sociedad», (¿Qué es una Constitución?, 1863) y afirmando que sólo adquiere sentido en virtud de la realidad socioeconómica que le dio vida.

Si estas afirmaciones son válidas para todos los enunciados constitucionales, mucho más lo son para aquellos principios reguladores de la actividad económica de los hombres.

2. Es un hecho conocido de todos la vinculación existente entre la aparición de las modernas constituciones y las revoluciones burguesas de finales del siglo XIX (Estados Unidos y Francia). La burguesía liberal fue el factor de poder determinante a partir de entonces y las constituciones eran reflejo de esta situación. Así como las Cartas medievales regulaban los derechos de la nobleza (y en alguna medida también de la incipiente burguesía) frente al rey, las declaraciones contenidas en las constituciones de los Estados liberal-burgueses responden fundamentalmente al ideal burgués de libertad que necesita de una esfera independiente de la intervención estatal para llevar a cabo su actividad económica. Así, tanto la declaración incluida como apéndice a la constitución federal americana de 1787, como la Declaración de derechos del hombre y del

ciudadano aprobada por la Asamblea nacional francesa en 1789 consideran como derechos fundamentales, anteriores y superiores al Estado, y que éste debe respetar, la libertad (entendida como libertad frente al Estado), la propiedad (definida como derecho «sagrado e inviolable») y la seguridad (necesaria para el tráfico mercantil y, en general, para la actividad económica privada). El fin último del Estado liberal-burgués era asegurar tales derechos, interviniendo lo menos posible en la sociedad. La burguesía, que contaba con el poder económico y social, se aseguraba así de que ningún obstáculo se opondría a su uso y disfrute. El Estado, proclamando una libertad formal, se desentendía de los factores reales de poder existentes en la sociedad, estableciendo una serie de garantías contra el uso del poder y la coacción estatal, pero dejaba que en la sociedad los detentadores del poder y coacción económica pudieran usarlos libremente y sin ninguna limitación. Se ha podido así decir con razón que, con ello, el hombre no se vio liberado del egoísmo industrial sino que obtuvo la libertad industrial; no se vio liberado del sometimiento a la propiedad privada, sino que obtuvo el derecho a tirar con toda libertad de tal propiedad.

La mayoría de las constituciones del siglo XIX, de acuerdo a los principios liberal-burgueses que las informan, apenas contienen principios relativos al derecho del trabajo contentándose, a lo sumo, con afirmar la «libertad de trabajo». El contrato de trabajo se encuentra incorporado al Código Civil o al de Comercio y responde al principio general de «libertad contractual». Tal «libertad» es el derecho de una sociedad basada en la producción de mercancías, es decir, en el «libre» cambio de los productos del trabajo privado, impuesto por la necesidad de realizar en el mercado el producto. También la fuerza de trabajo se convierte en una mercancía que su propietario puede «libremente» vender a quien quiera. Pero frente a esta «libertad» formal enunciada por las leyes en la vida real, el obrero está obligado a vender su fuerza de trabajo ya que, al no poseer los medios de producción, constituye la única forma de no morir de hambre.

3. Durante el transcurso del siglo XIX, bajo el empuje del movimiento obrero internacional y bajo el influjo de las nuevas ideas sociales, va apuntando la idea de que las constituciones deben garantizar ade-

más de los derechos propios de la burguesía, «derechos sociales» que sirvan de protección a los intereses del obrero. Así, por ejemplo, tras la Revolución de 1848, varias constituciones europeas incluyen en sus declaraciones el derecho al trabajo y a una vida humana digna, al mismo tiempo que se va abriendo vía la idea de que se debe limitar el derecho burgués de la propiedad en virtud del «interés social».

Sin embargo, y pese a todo, la «constitucionalización» del derecho del trabajo sólo tendrá lugar en el presente siglo, principalmente tras la primera guerra mundial. A este respecto deben señalarse tres textos constitucionales que todavía hoy en día sirven de modelos en los que se inspiran otros: la constitución mexicana de 1917; la constitución de la República Soviética Rusa de 1918 y la Constitución alemana de Weimar de 1919.

La Constitución mexicana de 1917 tiene un carácter moderado, pues no ataca la esencia del régimen de propiedad privada sobre los medios de producción, pero tiene el mérito histórico de haber sido la primera en incluir una serie de principios fundamentales del derecho del trabajo. Así, en su célebre artículo 123 se contienen, entre otras, las siguientes disposiciones, se fija como jornada máxima de trabajo la de ocho horas durante el día y siete durante la noche: se declara obligatorio el descanso de un día a la semana; se señala como salario mínimo el necesario «para satisfacer las necesidades de la vida del obrero, su educación y sus planes»; se dispone que el salario debe pagarse en moneda de curso legal, prohibiéndose efectuarlo en mercancías, vales, fichas, etcétera; se exceptúa el salario mínimo de todo acto de embargo, compensación o descuento por parte de posibles acreedores del trabajador; se establece el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa; se prohíbe el despido del trabajador sin causa justificada; se dictan una serie de normas en protección del trabajo de la mujer y de los menores de edad, etc. El influjo de la Constitución mexicana ha sido inmenso, no sólo sobre las Constituciones de otros países de Iberoamérica, sino también sobre su legislación de trabajo.

La Constitución rusa de 1918, parte de principios totalmente diferentes. En primer lugar, fiel a la teoría de la primacía de las condiciones reales socio-económicas frente a los textos formales de la ley se propone eliminar las coacciones económicas y sociales que sufre el trabajador suprimiendo la propiedad privada de los medios de producción y socializándolos. En segundo lugar, no proclama como las constituciones burguesas los derechos del hombre y el ciudadano en general y abstractos, sino que partiendo del principio de la lucha de clases, afirma los «derechos del pueblo trabajador y explotado». En con-

secuencia el estado soviético se presenta, de acuerdo a la doctrina marxista sobre la esencia del estado, no como el representante de los intereses de la nación en general, sino como el instrumento de las clases trabajadoras para aplastar a las antiguas clases explotadoras; de manera que éstas son privadas de todo derecho político y social. En tercer lugar, se afirma que no basta proclamar solemnemente los derechos y libertades, sino que es necesario ante todo garantizarlos materialmente creando las condiciones económicas y sociales y las instituciones que hagan efectivo su disfrute. De esta manera se declara que «con objeto de asegurar a los trabajadores la libertad efectiva de emisión de pensamiento la República Soviética terminará con el estado de dependencia de la prensa respecto al capital; entregará al proletariado obrero y campesino todos los órganos técnicos y material necesario para la publicación de periódicos, folletos, libros y otras producciones de prensa, y garantizará su libre difusión por todo el país». (Artículo 14); «con objeto de asegurar a los trabajadores verdadera libertad de reunión, la República Soviética, reconociendo a los ciudadanos el derecho de organizar libremente reuniones, manifestaciones, etc., pondrá a disposición de la clase obrera y campesina todos los locales que dichas Asambleas requieran, con mobiliario, alumbrado y calefacción» (Artículo 5); «con objeto de asegurar a los trabajadores positiva libertad de asociación, la República Soviética, que ha destruido el poder económico y político de las clases posesivas, y que de este modo ha apartado todos los obstáculos que en la sociedad burguesa impedían a los obreros y campesinos a hacer uso de la libertad de organización y acción, prestará a los obreros y a los campesinos pobres todo su auxilio material o de cualquier clase para facilitar su unión y organización» (Artículo 16); «para asegurar a los trabajadores la posibilidad efectiva de instruirse, la Revolución Soviética, se propone conceder a los obreros y campesinos pobres instrucción completa, universal y gratuita» (Artículo 17), etc. Los derechos de los trabajadores aquí contenidos irán ampliándose en las constituciones posteriores hasta la de 1936 que establece el derecho al trabajo, al descanso, a la instrucción, a la asistencia social en la vejez y en caso de pérdida de la capacidad de trabajo, etc.

La constitución alemana de Weimar de 1919 es, principalmente, obra del sector mayoritario del partido socialista (los minoritarios se habían separado para fundar el 31 de diciembre de 1918 el Partido Comunista alemán). Sus autores se cuentan bajo la impresión del anteriormente citada Constitución rusa. Uno de ellos, Fr. Naumann, decía: «la más nueva constitución del presente, la bolchevique de 1918, es,

por así decirlo, la competidora directa de la Constitución que estamos elaborando». Su propósito era establecer los principios de un Estado que no había de ser ni burgués, ni socialista, sino «social», pero en la práctica se limitaron a colocar, unos junto a otros, diversos principios, resultado de un programa de compromiso entre fracciones. Aparecen, así, como «derechos sociales», el derecho al trabajo, a la asistencia y socorro por parte del Es-

tado, si no tiene trabajo, y el derecho a la instrucción.

Pese a su carácter de compromiso —o quizá precisamente por ello— los principios «sociales» de la Constitución de Weimar han sido los que más han influido en las demás constituciones europeas entre otras en la española de 1931.

(Continuad.)

JUAN MARTINEZ REYES

JURISPRUDENCIA

TRIBUNAL SUPREMO

Contrato de trabajo.—El Delegado de Trabajo impone a una empresa de transportes urbanos la obligación de conceder un descanso de treinta minutos a los empleados que trabajan en jornada continua. La empresa recurre en vía administrativa y por Orden del Ministerio de Trabajo se confirma la resolución del Delegado Provincial.

Recurre ahora la empresa en vía contencioso-administrativa, alegando, entre otras razones, que sus conductores y cobradores con horario fijo y descansos intermitentes no podrían ni necesitaban utilizar estos treinta minutos de descanso. El Tribunal Supremo, desestimando el recurso, declara ajustada a derecho la Orden recurrida. (Sentencia de 21 de octubre de 1965.)

Accidente de trabajo.—Un obrero, peón de la construcción, a consecuencia de accidente de trabajo sufre lesiones, como consecuencia de las cuales ha quedado incapacitado para subir por escaleras de mano, circular por andamios, etc.

Formula demanda, que es estimada en parte, declarándose afecta de incapacidad permanente parcial. Recurre el trabajador y el Tribunal Supremo declara haber lugar al recurso, anula la sentencia dictada y declara al recurrente afecto de incapacidad permanente total para su profesión habitual. (Sentencia de 4 de octubre de 1965.)

TRIBUNAL CENTRAL

Contrato de trabajo.—Un trabajador al servicio de una agencia informativa tiene la categoría de «redactor de calles», sin sujeción a horario. La empresa modifica estas condiciones y le obliga a permanecer en el centro de trabajo de nueve de la mañana a tres de la tarde, con las salidas, dentro de dicho horario, que le ordene la empresa.

El redactor estima que estas nuevas condiciones le perjudican y recurre a Magistratura, que desestima lo que solicita. Recurrida esta sentencia, el Tribunal Central estima el recurso, revoca la sentencia dictada por Magistratura y condena a la empresa a que mantenga al trabajador en el mismo horario que tenía, porque, sin haber obtenido la autorización del organismo competente, las empresas no pueden cambiar el horario de trabajo sin contar con la opinión de los trabajadores. (Sentencia de 8 de octubre de 1965.)

Plus de distancia.—Un trabajador, empleado en una empresa olivarera, reclama una determinada cantidad correspondiente al plus de distancia, durante el tiempo que ha trabajado para la misma. La Magistratura estima la demanda y condena a la empresa a que pague la cantidad reclamada.

Recurrida esta sentencia por la empresa, el Tribunal Central la estima, por entender que la reglamentación de las industrias del aceite no tiene concedido el plus de distancia, y, por tanto, el trabajador no tiene derecho a ello, y anulando la sentencia anterior de la Magistratura absuelve a la empresa demandada. (Sentencia de 19 de octubre de 1965.)

Salarios.—Unos trabajadores demandan a su empresa el pago de unos salarios y complementos correspondientes, tales como gratificaciones y vacaciones, todo con arreglo a lo libremente convenido entre las partes, en atención a la especialidad de las labores contratadas. La Magistratura estima totalmente la demanda y condena a la empresa demandada al pago de las cantidades reclamadas.

Contra esta sentencia recurre la empresa, pero también desestima sus pretensiones el Tribunal Central, a pesar de que la empresa alega que lo que pagaba a esos trabajadores era más de lo fijado en el Convenio colectivo. (Sentencia de 9 de octubre de 1965.)

JURISPRUDENCIA

«3.461 S. 2 abril 1966. SOCIAL. Accidente de trabajo. Relación de causalidad: Inexistencia.»

«Preceptos estudiados: Arts. 1.º de la Ley y 2.º del Regl., texto refundido de 22 de junio de 1956.»

«Se declara probado que el día de autos, cuando al mediodía salía del trabajo el esposo de la demandante, fue requerido para que se presentara en el Cuartel de la Guardia Civil, donde habían de hacerle preguntas relacionadas con un robo, acudiendo sobre la una del mediodía y quedando en dicho local hasta las cinco y media de la tarde, en que falleció, según dictamen de autopsia, por hemorragia interna. La Mag. de Trab. desestima la demanda formulada por la viuda del trabajador fallecido en reclamación de indemnización.»

«Contra esta sentencia se interpone recurso de casación por infracción de ley por los siguientes motivos: 1.º, violación del art. 1.º de la L. 22 junio 1956 (R. 1.048 y 1.294); 2.º, error de derecho y de hecho en la apreciación de las pruebas.»

«El T. S. declara no haber lugar al recurso.»

«Pte.: Excmo. Sr. D. Lorenzo Gallardo Ros.»

* * *

La precedente transcripción literal del extracto de sentencia dictada por el Tribunal Supremo, y publicada en el «Rep. de Jurisprudencia Aranzadi», nos sugiere, entre otros, el siguiente comentario: «Causa causae, causa causati», principio jurídico latino que, traducido al castellano, quiere decir que «la causa de la causa es causa de lo causado»; principio que, sin duda, deja de aplicar tanto el Magistrado de Trabajo como el Tribunal de Instancia al caso de referencia.

Resulta obvio que las causas fisiológicas determinantes de la muerte de un ser humano pueden acontecer de una manera espontánea y natural, tras un proceso patológico interno que desemboca en una consecuencia mortal. Pero preciso es también afirmar que el origen de este proceso patológico interno —que puede adoptar la modalidad de «hemorragia interna»— puede muy bien hallarse en un agente externo, esto es, en un trauma psíquico o físico que lo provoca. No parece suficiente, pues, en el plano teórico, por supuesto, considerar como causa de muerte la «hemorragia interna» sin más; el escueto y lacónico parte del facultativo que verificó la autopsia debiera ser más explícito en estos casos, pues la importancia de su apreciación, consideración e interpretación, por parte del órgano judicial, es decisiva para determinar o no la inclusión de los hechos sometidos a su consideración dentro del ámbito de la legislación de Accidente de Trabajo, como hubiera podido ocurrir en el caso que comentamos. Lo que parece ya más grave es que, merced al «economismo» de los dictámenes facultativos, se lleguen a coartar y minimizar, de hecho, los elementos de juicio del juzgador, evitando, con ello, que una posible o potencial situación antijurídica, que lleva aparejada una imputación de responsabilidad civil y penal, sea enjuiciada debidamente con las máximas garantías.

De este modo, el Tribunal Supremo, con esta sentencia aislada, a la que es de esperar no se unan otras posteriores, se desvía de la reciente corriente jurisprudencial de los denominados «accidentes in itinere», sostenida por el propio Tribunal Supremo. No dudamos que de haber sido más explícito el dictamen de la autopsia, en el caso que nos ocupa, los fallos de los órganos judiciales hubieran podido ser distintos.

HERMAN PESQUEIRA ROCA

HAN COLABORADO EN ESTE NUMERO:

Luis Avilés (Barcelona).
Manola Carmena.
A. Cuenca (Barcelona).
José Esteban.
Alberto Fina (Barcelona).
Jesús García Varela.

J. Manuel López López.
Juan Martínez Reyes.
Hermán Pesqueira (Barcelona).
Juan Riera (Barcelona).
María Luisa Suárez.

LEGISLACION

PUNTOS

Decreto-Ley 10/1966, de 1 de diciembre, por el que se actualiza, refiriéndose al primer semestre de 1966, el periodo de tiempo que ha de servir de base para determinar el valor promedio del punto del Plus Familiar a que se refiere la norma 3.ª del número 3 de la disposición transitoria 4.ª de la Ley articulada de la Seguridad Social de 21 de abril de 1966.

En cumplimiento de lo previsto en la disposición transitoria 5.ª de la Ley de Bases de la Seguridad Social, el número 3 de la disposición transitoria 4.ª de su Ley articulada para la aplicación del régimen de protección a la familia de los trabajadores que, al iniciarse la vigencia del mismo, fueran perceptores de Plus Familiar, tomó en consideración, a efectos de determinar el valor fijo del punto, el promedio que éste hubiera tenido para cada uno de ellos en el segundo semestre de 1963.

Dado el tiempo transcurrido entre la promulgación de los dos textos legales citados, el valor promedio del punto que resultaría de tomar en consideración el segundo semestre de 1963, diferiría notablemente del que los trabajadores estén percibiendo en la fecha que tenga efecto el régimen general de la Seguridad Social.

En consecuencia, se hace necesario actualizar el valor promedio del punto, partiendo para su determinación del semestre natural inmediatamente anterior a la fecha de promulgación del presente Decreto-Ley.

En su virtud, a propuesta del Consejo de Ministros en su reunión del día 11 de noviembre de 1966, y en uso de la autorización que me con-

fiere el artículo 13 de la Ley de 1942, modificada por la de 9 de marzo de 1946; oída la Comisión de Cortes, en cumplimiento de lo dispuesto en el número 3 del artículo 10 de la Ley de Régimen Jurídico de la Administración del Estado,

DISPONGO:

Artículo 1.º Para la determinación del valor fijo del punto del Plus Familiar, que se regula en la norma 3.ª del número 3 de la disposición transitoria 4.ª de la Ley articulada de la Seguridad Social, de 21 de abril de 1966, las referencias contenidas en los dos apartados de dicha norma al segundo semestre de 1963 se entenderá hechas al primer semestre de 1966. En consecuencia, en el primer supuesto del apartado a) se incluirá la paga de Navidad de 1965, en lugar de la de 18 de julio a que el mismo se refiere, y la mención del día 31 de diciembre de 1963, contenida en el párrafo tercero del apartado b) quedará sustituida por la de 30 de junio de 1966.

Art. 2.º Del presente Decreto-Ley se dará cuenta inmediatamente a las Cortes.

Así lo dispongo por el presente Decreto-Ley, dado en Madrid a 1 de diciembre de 1966.

AYUDA FAMILIAR

Decreto 2.945/1966, de 24 de noviembre, por el que se fija la cuantía de las prestaciones del régimen de protección a la familia en el régimen general de Seguridad Social y se mejoran las prestaciones de cuantía más

reducida derivadas de las antiguas situaciones familiares.

La Ley articulada de la Seguridad Social, de 21 de abril de 1966, en su artículo 166, dispone que la cuantía de las asignaciones familiares establecidas en el mismo será determinada mediante Decreto, a propuesta del Ministro de Trabajo. Dicha Ley prevé, asimismo, en el número 7 de su disposición transitoria 4.ª, la mejora de las prestaciones de cuantía más reducida derivada de las antiguas situaciones familiares, con tendencia a alcanzar la paridad con las asignaciones que se establezcan por hijo y por esposa en los apartados a) y b) del número 1 del mencionado artículo 167. Como quiera que el actual régimen de Subsidios Familiares, que ha de integrarse en el de protección a la familia, se halla descargado, en la nueva ordenación económico-financiera del sistema de la Seguridad Social, de las aportaciones especiales, resulta posible de modo inmediato la mejora de las indicadas prestaciones, dando así cumplimiento a un postulado de justicia social.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 11 de noviembre de 1966,

DISPONGO

Artículo 1.º La cuantía de las asignaciones económicas de protección a la familia en el Régimen General de la Seguridad Social, previstas en el artículo 167 de la Ley articulada de 21 de abril de 1966, serán las siguientes:

a) Asignación mensual por cada hijo: 200 pesetas.

b) Asignación mensual por esposa: 300 pesetas.

c) Asignación al contraer matrimonio: 5.000 pesetas.

d) Asignación al nacimiento de cada hijo: 2.500 pesetas.

Art. 2.º En aplicación de lo previsto en el número 7 de la disposición transitoria 4.ª, de la Ley articulada de la Seguridad Social, los trabajadores que con arreglo a lo dispuesto en el número 3 de la citada disposición tuvieran derecho a una prestación familiar de cuantía inferior a la que les correspondería en aplicación del régimen de protección a la familia, que se regula en el capítulo IX, título II, de la mencionada Ley, podrán optar por acogerse a las prestaciones del nuevo régimen. Igual opción podrán ejercitar aquellos trabajadores que, aun correspondiéndoles prestaciones de cuantía superior, deseen acogerse para lo sucesivo a las del nuevo régimen de protección familiar.

La opción a que este artículo se refiere tendrá carácter irrevocable y deberá ejercitarse en el plazo de un mes, a partir de la fecha inicial de efectividad del nuevo régimen de protección familiar.

Art. 3.º El Ministerio de Trabajo dictará las disposiciones que estime necesarias para la aplicación y desarrollo de lo preceptuado en el presente Decreto, que entrará en vigor el día 1 de enero de 1967.

Así lo dispongo por el presente Decreto, dado en Madrid a 24 de noviembre de 1966.