

**BOLETIN DE INFORMACION
DE LEGISLACION LABORAL**

Madrid, marzo de 1966

Depósito legal: M. 3.472-1966

Número 1

SUMARIO

	Pág.
Editorial	1
Cartas de los lectores	2
El trabajo de la mujer y su retribución en nuestro Derecho positivo, por María Luisa Suárez	3
Jurisprudencia, por J. Jiménez de Parga y Cabrera	5
El problema jurídico de la representación en el Derecho laboral, por José Esteban	7
La participación de los trabajadores en los Consejos de Administración de las empresas	9
Problemas que suscita el despido por causa de crisis, por A. Montesinos	11
Hemos leído para usted, por S. Ruiz	13
Comentario a la Orden de la Presidencia del Gobierno	16

Redacción y Administración:

CRUZ, 16 (tercero izquierda)

Director:José Jiménez de Parga y Cabrera
(Abogado)

Número suelto	10 ptas.
Suscripción trimestral	27 "
" semestral	50 "
" anual	100 "

Editorial

Ahora, cuando la vida nacional, orientada por los últimos acontecimientos mundiales y las deliberaciones conciliares, está tomando conciencia de sí misma. Ahora, cuando se hace preciso y urgente una agrupación de todos en las tareas de librar a la humanidad de una conflagración mundial, de caracteres irreparables. Ahora, ante la imperiosa necesidad de conseguir una verdadera justicia social, fuente de verdadera comunidad. Es ahora cuando nuestro «Boletín de Información de Legislación Laboral» aparece, con la intención de colaborar en la medida que le sea posible a la consecución y logro de estos objetivos.

Nuestro «Boletín» nace de la necesidad sentida por los que durante varios años nos venimos dedicando a la defensa de los intereses de los trabajadores; de una necesidad, que cada día se hace más acuciante, ante la complejidad de nuestro ordenamiento laboral y ante la suma de disposiciones y decretos.

Nuestro «Boletín» se propone orientar de una manera clara a todos los afectados por las normas laborales, que son la gran mayoría de los españoles: se propone informar de la legislación laboral sin complicaciones ni tecnicismos inútiles; no recogiendo lo que estimemos superfluo y haciendo hincapié en lo que creamos importante. Nuestro «Boletín» se propone no sólo informar, sino ayudar prácticamente para la consecución de los intereses reconocidos en las leyes, indicando los cauces legales y los procedimientos adecuados. Nuestro «Boletín» nace, en una palabra, para ayudar y orientar al mundo del trabajo en la consecución de sus derechos laborales, reconocidos por nuestro ordenamiento jurídico mediante la difusión y el conocimiento de nuestras leyes y con la indicación de los caminos a seguir para su efectiva consecución.

Estos son nuestros propósitos. Pero bien poco podremos hacer si no contamos con la colaboración de todos. Si queremos que nuestro «Boletín» sea vivo, dinámico y ejerza una efectiva influencia en el mundo laboral, llevando a éste hacia un real orden jurídico, nos es preciso—nos es, más bien, indispensable—vuestra colaboración. Muy lejos de nuestro ánimo el pretender ser unos técnicos jurídicos ni el publicar artículos llenos de sabiduría legal, sino orientar, clarificar, ayudar, en una palabra, a todos

Cartas de los Lectores

Con la publicación de la carta que esta revista dirigió a sus posibles y futuros lectores iniciamos esta sección de cartas de los lectores.

«La experiencia de varios años en el ejercicio de nuestra profesión en defensa de los intereses de los trabajadores ante los organismos competentes nos ha hecho ver el desconocimiento de nuestro ordenamiento laboral por el mundo del trabajo. Esto nos ha llevado a la necesidad de publicar un boletín, que aparecerá próximamente, y que tendrá por objeto difundir las normas aplicables en esta rama del Derecho, que tan profundamente afecta a la mayoría de los españoles.

En la práctica diaria de las relaciones laborales se observa cómo muchas de nuestras leyes y decretos no se llevan a la práctica sencilla y simplemente porque no son conocidas por los trabajadores. Es necesario por parte de todos llegar a un conocimiento más completo de nuestra legislación laboral si queremos que ésta se cumpla.

Para llenar esta laguna, cuya importancia vemos diariamente en la práctica de nuestra profesión, nace este boletín, que hoy presentamos.

Como Director de esta publicación cuento con un grupo de compañeros que sienten esta misma inquietud. Conscientes de las aspiraciones que el mundo laboral quiere e intenta seguir, creemos que nuestra labor co-

mo profesionales del Derecho es orientarlo por este camino de la justicia social.

Pero no queremos ser solamente nosotros los que realicemos esta labor. Esperamos contar con la colaboración de todos aquellos que desean el logro de que nuestra legislación llegue a ser rectamente interpretada y conocida.

Nuestro boletín será mensual, y constará, entre otras, de las siguientes secciones: Editorial, Información legislativa, Comentarios de jurisprudencia (sentencias del Tribunal Supremo y del Tribunal Central de Trabajo), Información sobre legislación extranjera (acuerdos de la O. I. T. y otros organismos internacionales), Información Sindical, Sentencias de las Magistraturas de Trabajo, Resoluciones administrativas y Mundo laboral (problemas urgentes del mundo del trabajo, cartas de los lectores, etc.).

Pensamos llevar a nuestro boletín lo más actual y significativo del mundo jurídico-laboral.

B. de Información de Legislación Laboral.

Por la Redacción,

JOSÉ JIMÉNEZ DE PARGA Y CABRERA
(Abogado-Director)»

(Viene de la página, 1)

los afectados, a todos los sufridores del complejo mundo legislativo laboral español.

Nuestro «Boletín», por tanto, queremos que esté abierto a todos; abierto como el mundo en que quisiéramos vivir.

Queremos que en nuestro «Boletín» se recoja lo más vivo, lo más actual, lo más apremiante y significativo del mundo del trabajo.

Todos los trabajadores serán amparados por el Estado en su derecho a una retribución justa y suficiente.

(“Fuero de los españoles”, art. 27.)

El trabajo de la mujer y su retribución en nuestro derecho positivo

La problemática que en torno al trabajo de la mujer ha existido de siempre en nuestro ordenamiento jurídico ha sido superada, al menos teóricamente, por la Ley de 22 de julio de 1961, denominada Ley de los Derechos Políticos, Profesionales y de Trabajo de la Mujer, y decimos que al menos teóricamente ya que en la práctica la citada ley se incumple en forma sistemática, como vamos a demostrar.

Prescindiendo de algunas limitaciones contenidas en la mencionada ley, que suponen la permanencia discriminatoria por razón del estado civil de la mujer, en aras de la unidad matrimonial, manteniendo la institución, tan arcaica como trasnochada, de la Licencia Marital y de algunas restricciones profesionales, de las que no vamos a tratar ahora, razón del sexo, la Ley de 22 de julio de 1961 supone un gran progreso respecto de la situación jurídica anterior.

En principio, pues, en la actualidad, la mujer ya tiene derecho al trabajo. Si nos atenemos a la Ley fundamental que venimos comentando, también tiene derecho a una retribución igual a la del hombre.

Para una mejor ilustración, vamos a transcribir el artículo 4.º de la citada Ley de 22 de julio de 1961:

«1. La mujer podrá celebrar toda clase de contratos de trabajo.»

En las Reglamentaciones de Trabajo, convenios colectivos y reglamentos de empresa no se hará discriminación alguna en perjuicio del sexo o del estado civil, aunque este último se al-

tere en el curso de la relación laboral.

Las disposiciones reglamentarias determinarán los trabajos que por su carácter penoso, peligroso o insalubre deben quedar exceptuados a la mujer.

2. Las disposiciones laborales reconocerán el principio de igualdad de retribución de los trabajos de valor igual.»

El artículo transcrito establece, pues, el derecho al trabajo y el derecho a una retribución igual a trabajo igual.

Pero esta ley, cuya disposición final primera retrasó la entrada en vigor hasta el día 1 de enero de 1962, se ve muy pronto contradicha y modificada por un Decreto, el del 1 de febrero de 1962, que se dice *aclaratorio y de aplicación a la esfera laboral de la Ley de los Derechos de la Mujer.*

El citado Decreto de 1 de febrero de 1962 establece en su artículo 5.º:

«1. La mujer disfrutará del mismo salario que el hombre a trabajo de rendimiento igual. Las Reglamentaciones de Trabajo, convenios colectivos, etc.»

Comparando el artículo 4.º de la Ley de 22 de julio de 1961 con el artículo 3.º del Decreto de 1 de febrero de 1962 nos encontramos con una sutil diferenciación, que aparentemente carece de importancia, pero de donde parte toda una grave infracción de ley del principio del respeto a la norma jurídica de rango superior.

Así, la ley establece el principio de retribución igual a trabajo igual,

(sigue en la página siguiente)

mientras que el Decreto de 1 de febrero de 1962, en su artículo 3.º, establece igual retribución a rendimiento igual.

Y como consecuencia de este artículo todos los convenios colectivos que se publican en esta época, y aun después, recogen hábilmente esta forma discriminatoria y establecen bajo el epígrafe «Obreros» dos apartados: «Hombres» y «Mujeres», donde se fijan inferiores para las mujeres no sólo los salarios-base, sino también el plus llamado de convenio o de productividad, en casos de igual categoría. Esto no tiene ninguna justificación, no hay ninguna razón jurídica que lo autorice, sino que, por el contrario, tales convenios colectivos son nulos, porque infringen la Ley de 22 de julio de 1961.

Así tenemos, por ejemplo, el convenio interprovincial de la industria de transformación de materias plásticas, publicado el 31 de octubre de 1962, donde la oficiala de primera tiene asignado un salario-base de 31,19 pesetas, con un plus de convenio de 32,74; por el contrario, el oficial de primera tiene un sueldo-base de 51,80 pesetas y plus de convenio de 54,49, es decir, una diferencia de más de un 20 por ciento, en perjuicio de la mujer.

Lo mismo ocurre con el convenio colectivo de industrias de colorantes, publicado el 12 de febrero de 1963, donde la diferencia es también superior a un 20 por ciento.

El convenio colectivo interprovincial de industrias de perfumería y afines, de 14 de julio de 1962, establece de igual forma una retribución distinta para hombres y mujeres.

En el convenio interprovincial del caucho de 18 de junio de 1962 tam-

bién existe una considerable diferencia en la retribución a trabajo de categoría igual.

Con fecha 17 de enero de 1963 se publica el Decreto, aclarado por Orden de 5 de febrero del mismo año, en el que se iguala el salario-base para todos los trabajadores, incluidas las mujeres, según el artículo 1.º de la Orden aclaratoria. Pero como el artículo 4.º del citado Decreto de 17 de enero, luego más explícitamente expuesto en la referida Orden del 5 de febrero, se autoriza a las empresas a que tales incrementos salariales puedan ser absorbidos y compensados con cualesquiera mejoras, pluses, etc. Ello significa para las mujeres que tal incremento salarial es más aparente que real, pues como en todos los convenios colectivos existe la diferencia de salario-base y de productividad, al detraer las 60 pesetas de jornal-base del plus de productividad o convenio, el mencionado plus queda reducido en la mayoría de los casos a dos o tres pesetas, o incluso, en algunos casos, reducido a unos céntimos.

Como ejemplo de lo anteriormente expuesto citamos el convenio interprovincial del caucho de 22 de septiembre de 1964, en el cual se mantiene el grupo «Obreros» dividido en dos subgrupos: A), «Hombres», y B), «Mujeres». Este último subgrupo de «Mujeres» comienza con el siguiente párrafo:

«Cualquier puesto de trabajo podrá ser desempeñado indistintamente por hombre o mujer, a excepción hecha de los que se relacionan a continuación, que son de mujer...»

Sin embargo, la enumeración que aparece hecha a continuación de los llamados trabajos específicamente

(sigue en la página 15).

Comentarios sobre Jurisprudencia

PROBLEMAS EN TORNO AL PLUS FAMILIAR

1) A propuesta de la Comisión de Plus Familiar, el Delegado de Trabajo requiere a una empresa para que aporte a dicha Comisión determinados documentos. La empresa entiende que no está obligado a ello y se limita a incumplir la orden, por lo que es sancionada; sanción que, tras diversos recursos, es confirmada por el Ministerio de Trabajo. Recurre la empresa en vía contencioso-administrativa, y el Tribunal Supremo desestima el recurso y declara ajustada a derecho la resolución recurrida en sentencia de 27 de marzo de 1965.

2) A una empresa se le sanciona por no haber aportado al fondo del Plus Familiar el importe de salarios abonados a su personal por trabajos realizados fuera de la jornada normal. Dicha sanción es confirmada por la Dirección General de Ordenación del Trabajo, y contra esta re-

solución recurre la empresa en la vía contencioso-administrativa. El Tribunal Supremo desestima el recurso y declara ajustada a derecho la resolución recurrida en sentencia de 16 de marzo de 1965.

3) La delegación provincial de una empresa, con sede en distinta ciudad, recibe la visita de un Inspector de Trabajo, que requiere para que en determinada fecha se persone en la Inspección con determinados documentos; requerimiento que es incumplido por la empresa requerida, por lo que la Inspección, calificando dicha conducta como obstrucción, le impone una sanción, la que es confirmada por la Dirección General de Ordenación del Trabajo. Recurre en la jurisdicción contencioso-administrativa la empresa sancionada, pero el Tribunal Supremo desestima el recurso en sentencia de 22 de marzo de 1965.

I
De las sentencias arriba transcritas se desprende la obligación que tienen las empresas de poner a disposición de la Comisión del Plus Familiar, en las reuniones que ésta celebre, los documentos que crea necesario para hallar el valor real del punto. La primera de estas sentencias fue originada porque un vocal de la Comisión del Plus Familiar de una empresa solicitó que la empresa le exhibiera las nóminas del personal de la misma, a fin de comprobar si las bajas facilitadas por la sociedad para formar el plus familiar estaban conformes con la realidad, y la Comisión o Jurado no atendió a su petición; entonces este vocal se dirigió al delegado de Trabajo y éste ofició a la empresa, requiriéndola para que en el plazo máximo de cinco días le informara sobre el caso y diera toda clase de facilidades a los miembros de la Co-

misión, como preceptúa el artículo 28 de la orden de 29 de marzo de 1946, que fue luego ampliada por una resolución de la Dirección General de Ordenación del Trabajo, de 9 de junio de 1948, y el decreto de 2 de junio de 1960, que señala las funciones de la Inspección de Trabajo. Como la empresa no atendió el requerimiento de la Delegación de Trabajo, se levantó Acta por no haber presentado a los miembros de la Comisión del Plus toda la documentación necesaria para que cumpliera su misión.

La empresa sostenía equivocadamente que estando constituido el plus familiar por un fondo aportado por la empresa y determinado por un tanto por ciento de la nómina, cumplía facilitando los resúmenes de esta nómina, sin tener que entregar a la Comisión las nóminas íntegras.

(continúa en la página siguiente)

Esta postura la mantenía para que ni el Jurado ni la Comisión del Plus Familiar conociese la nómina real, ya que existía un gran desequilibrio entre los salarios de los trabajadores y los sueldos de algunos cargos de la empresa.

II

El problema planteado que resuelve la segunda sentencia, tiene su origen en la conducta de una empresa que interpretó erróneamente el **Decreto de 22 de marzo y la Orden de 12 de abril de 1958** y los trabajos a tarea no los incluía dentro del fondo del Plus Familiar, esta postura es errónea ya que la Orden dispone en su artículo 3, que «**las retribuciones en concepto de primas, incentivos y destajos que hasta la entrada en vigor de la Orden eran consideradas como base a efectos de constituir el expresado plus, continuarán computándose a tal fin hasta el límite de la cuantía promediada que hubiera alcanzado el valor del punto en el primer trimestre del expresado año 1958**» y en cumplimiento de este precepto se debió seguir aportando al fondo del plus familiar las retribuciones del trabajo a tarea hasta que alcanzara el valor del punto en el citado primer trimestre, y era la empresa la que tenía la obligación de justificar si se había llegado al límite señalado para no continuar computándolo.

Al no demostrarse, la empresa fue sancionada y condenada por el Tribunal Supremo a incluir en el fondo del plus familiar el importe de los salarios abonados a su personal por trabajos realizados fuera de la jornada normal.

III

Habiéndose producido una denuncia por un trabajador de una empresa ante la Delegación Provincial de Trabajo, se personó en el domicilio social un Inspector con el fin de levantar acta y la empresa le niega los datos o antecedentes, alegando que la documentación la tiene centralizada en Madrid, esta conducta, que fue sancionada, está contra lo dispuesto en el **artículo 28 de la Orden de 29 de marzo de 1946 y el artículo 2.º de la de 27 de febrero de 1960**, que exigen, respectivamente, que cada centro de trabajo lleve un libro de actas de las Comisiones de Plus Familiar y un libro de las visitas de la Inspección de Trabajo, documentos exigidos por la Inspección de Trabajo y que no fueron presentados, no obstante el plazo que a la empresa se la concedió para hacerlo, suficiente aunque fuese verdad, que tal documentación estuviese centralizada en Madrid.

José Jiménez de Parga y Cabrera

(Abogado)

EDITORIAL CIENCIA NUEVA

Preciados, 23. Madrid

Esta Editorial, al surgir al mercado del libro, se propone como objetivo contribuir a una renovación de la cultura española.

Libros aparecidos:

"Ciencia y política en el mundo antiguo", de B. Farrington.

"La evolución de la sociedad", de V. Gordon Childe.

De sucesiva aparición:

"Avicena y la izquierda aristotélica", de Ernst Bloch; y entre los españoles: "Cine español en la encrucijada", de César Santos Fontenla, y otras de Alfonso Sastre, Tierno Galván, Antonio Buero Vallejo, Caro Baroja, etc.

El problema Jurídico de la Representación en el Derecho Laboral

Son numerosos los precedentes que existen dentro de la legislación laboral respecto de la representación de los trabajadores.

Así tenemos la Ley de Convenios Colectivos de 24 de abril de 1958, en cuyo artículo 6.º se establece que las deliberaciones de la redacción de los convenios se llevarán a cabo por representantes tanto de la parte económica como por la parte social, elegidos estos últimos representantes por los trabajadores.

En el Decreto de 17 de enero de 1963, Texto Refundido del Procedimiento Laboral, también se recoge en su articulado y se da solución al problema de la representación, al dar un cauce legal adecuado a los Conflictos Colectivos admitidos en nuestro ordenamiento jurídico a partir del Decreto de 20 de septiembre de 1962. Así, pues, la figura jurídica de los representantes laborales que actúan en nombre y representación de sus compañeros de trabajo en el ámbito contencioso aparece consignada en el artículo 120 de dicho cuerpo legal, que determina *«que la Magistratura de Trabajo, cuando el conflicto ante ella planteado afecte a más de diez trabajadores, podrá dirigirse a la Organización Sindical para que los interesados, en un plazo de diez días, designen un representante, con el que se entenderán las sucesivas diligencias. Este representante puede ser abogado, procurador, graduado social o uno de los productores interesados»*.

Igualmente el artículo 150, al referirse a los Conflictos Colectivos, dispone *«que los interesados designen un representante por cada parte*

afectada por el problema, representante que puede ser uno de los productores que sea parte del litigio».

Pero el problema de la representación de los trabajadores puede plantearse también en un ámbito no contencioso, es decir, cuando los trabajadores tengan que comparecer ante los Poderes Públicos (Organización Sindical, Delegación de Trabajo, Gobernador Civil y de otro tipo) en petición de determinadas reivindicaciones.

En este aspecto no podemos silenciar la reciente Sentencia de 18 de enero del presente año dictada por el Tribunal de Orden Público, ya que da una adecuada solución al problema de estas representaciones, que, no siendo contenciosas, tienen, sin embargo, honda repercusión en el mundo del trabajo.

A continuación transcribimos el primer considerando de la mencionada sentencia, que establece: *«...Que no habiéndose probado sucreasen asociación alguna, puesto que, según aparece del preceptivo relato fáctico, se limitaron a llevar a cabo las actividades descritas en nombre propio y de los compañeros por razones de evidente realidad, cuales son la imposibilidad de intervención de todos los productores en la redacción de escritos, visitas a autoridades y demás facetas del obrar, lo que implica la falta de soporte de hecho, conducta a subsumir en el tipo penal de asociación ilícita, imponiéndose, en consecuencia, la absolución de los encartados»*.

(Continúa en la pág. siguiente)

La sentencia cuyo considerando ha sido recogido más arriba fué dictada en la causa seguida contra once mineros asturianos acusados de delito de asociación ilícita, ya que «desde el mes de septiembre de 1964 venían dirigiendo escritos a jerarquías sindicales y autoridades de otro orden, llevando a cabo visitas a las mismas, todo ello encaminado a conseguir la reintegración al trabajo de los productores despedidos, actividades ejecutadas por los inculcados en su propio nombre y en el de los restantes productores afectados por la señalada medida en base a la dificultad de intervenir de manera personal la totalidad de los trabajadores meritados por su número. El relatado obrar de los encartados era público. No se ha demostrado que

los procesados estructurasen entidad alguna ni que persiguieran sustituir a la Organización Sindical en sus funciones.»

Como hemos visto, la importancia de esta sentencia, su trascendencia, es enorme, ya que viene a incidir en el problema jurídico de la representación no contenciosa, dando estado legal a las comisiones elegidas por los trabajadores, cuyo único objeto es el de defender los intereses de sus compañeros y los propios en cada una de las distintas ramas de la producción, ante la imposibilidad manifiesta de llevar a cabo tales gestiones todo el conjunto de los afectados por los mismos problemas reivindicativos.

JOSÉ ESTEBAN

(Licenciado en Derecho)

NUMEROS ESPECIALES

Trimestralmente dedicaremos un número monográfico, sobre los temas que por su importancia, requieran una exposición más a fondo. Para ello, recurriremos a especialistas sobre la materia.

Anunciamos, como de próxima salida, números dedicados a:

Convenios Colectivos.

Seguridad e Higiene en el trabajo.

Contrato de Trabajo.

Accidentes de trabajo.

Jornada máxima y horas extraordinarias.

Plus o ayuda familiar.

Conflictos colectivos.

Participación de los trabajadores en los Consejos de Administración de las Sociedades Anónimas.

Reglamento de Régimen interior.

Seguro de desempleo.

Seguridad Social, etc. todos ellos serán avalados con abundante jurisprudencia y Resoluciones Administrativas.

La participación de los Trabajadores en los Consejos de Administración de las Empresas

Derecho Comparado.-Francia.

Ahora que en España la Ley de 21 de julio de 1962 establece la participación de los trabajadores en los Consejos de Administración de las empresas, Ley que, por otra parte, se ve limitada en su aplicación por el Decreto de 15 de julio de 1965 y Orden de 9 de noviembre del mismo año, creemos interesante contrastar, a la luz del Derecho comparado, todos los problemas que lleva en sí esta institución que hoy comentamos.

En primer lugar dedicamos este artículo a la legislación francesa en materia de cogestión, al tiempo que anunciamos para lo sucesivo una serie de artículos explicativos sobre esta materia e incluso un número extraordinario que constituyese un estudio monográfico sobre tal tema.

En Francia, la primera disposición legal sobre esta materia data de 24 de junio de 1936.

En la actualidad hay que distinguir la participación de los trabajadores en los Consejos de Administración de las Sociedades Anónimas de capital privado y la participación de las Sociedades Anónimas nacionalizadas.

A) Empresas privadas

El Derecho francés creó en 1945 los llamados Comités de Empresa, institución semejante a nuestros Jurados de Empresa.

Si bien los Comités de Empresas tienen escasa relevancia, sin embargo, hay tres funciones encomendadas a los mismos que por su importancia queremos destacar:

1. Deben ser informados del resultado económico de la empresa anualmente.
2. Pueden pedir cuentas a los comisarios (consejeros de Administración) de su gestión al frente de la empresa.
3. Asistir dos de los miembros del mencionado Comité de Empresa, libremente elegidos, a las reuniones del Consejo de Administración de la misma con carácter consultivo, pero sin voto.

La elección de estos dos miembros delegados se verifica en el seno del Comité y «sin intervención de la empresa».

B) Empresas nacionalizadas

En Francia están nacionalizadas la Industria Renault, por ley de 1945; Motores Gnome et Rhone, por Ley de 1945; La Banca, Ley de 1945; Seguros, 1946; Prensa, 1946; Hulla, 1946, y Electricidad y Gas, 1946.

Estas empresas nacionalizadas continúan teniendo la misma naturaleza jurídica; es decir, siguen siendo Sociedad Anónima, pero el capital, en vez de ser privado, es estatal.

Contra lo que pudiera esperarse, la participación de los trabajadores en los Consejos de Administración de estas Empresas nacionalizadas es muy similar a la participación de los trabajadores en las empresas privadas.

(Continúa en la página siguiente.)

En las empresas nacionalizadas el Consejo de Administración se configura del siguiente modo: cuatro administradores, representantes estatales, designados por el Ministerio de Economía Nacional; cuatro administradores, designados por los Sindicatos, representantes de los trabajadores, y cuatro administradores, designados por el Ministerio de Finanzas, en representación de los consumidores. Por tanto, el personal trabajador no tiene en estas empresas nacionalizadas más que un tercio de los consejeros.

A simple vista pudiera parecer que la participación directa del personal trabajador, tanto en las empresas de carácter privado como en las nacionalizadas, es importante; pero en la práctica se ve totalmente anulado por la privilegiada posición que el presidente del Consejo de Administración tiene en la legislación francesa, a lo que hay que añadir que el tercio de representantes de los usuarios carece en la práctica de efectividad, puesto que no constituye organización de clase alguna y porque el tercio que representan los trabajadores carece de la fuerza que debiera tener, ya que de ello se encarga el plurisindicalismo.

En resumen, en Francia, dada la actual forma de estructurarse esta institución que comentamos, la cogestión carece de la eficacia y de los elementos imprescindibles para dar una adecuada solución al problema que supone el eterno enfrentamiento entre capital y trabajo, porque para ello sería necesario no sólo que el número de trabajadores participantes fuera superior, con objeto de que las fuerzas opuestas estuvieran más equilibradas, sino también que la preparación de los participantes fuera más completa, así como el director tuviera menos amplitud de poderes. De no ser así, la cogestión resulta utópica e inoperante.

José Jiménez de Parga y Cabrera

Abogado

LEGISLACION

Dado el interés de la Orden que transcribimos, en la pág. 16, puede verse un comentario a esta disposición del abogado D. J. Luis Núñez, el cual consideramos de máximo interés.

PRESIDENCIA DEL GOBIERNO

ORDEN de 24 de enero de 1966 por la que se determina el índice del coste de vida, al que se entenderán referidas las cláusulas de revisión de retribuciones contenidas en los Convenios Colectivos Sindicales.

Excelentísimos señores:

Habiéndose elevado consultas sobre el alcance y aplicabilidad del índice del coste de la vida que se invoca en algunos Convenios Colectivos Sindicales, y con el fin de evitar distorsiones dentro de un mismo sector económico entre las distintas provincias españolas, esta Presidencia del Gobierno, previo acuerdo de la Comisión Delegada de Asuntos Económicos en su reunión del día 21 de enero de 1966, ha tenido a bien disponer:

Los Convenios Colectivos Sindicales en los que se haya establecido una cláusula de revisión automática de retribuciones en función del coste de la vida se entenderán, en todo caso, referidos al índice general del conjunto nacional que publica el Instituto Nacional de Estadística.

Lo que comunico a VV. EE. para su conocimiento y demás efectos.

Dios guarde a VV. EE. muchos años.

Madrid, 24 de enero de 1966.

Excelentísimo señores Ministros.

CARRERO

Problemas que suscita el despido por causa de crisis

Como es bien sabido, además de los problemas que el Magistrado de Trabajo habrá de tener en cuenta las circunstancias a que se refiere el ya citado Decreto de 16 de enero de 1944, es decir, la antigüedad del trabajador en la empresa, edad, cargas familiares, posibilidad de encontrar trabajo, e incluso el grado de voluntariedad en el cese.

El Decreto de 26 de enero de 1944 empezó regulando la materia. Desde entonces tal regulación ha experimentado numerosas alternativas: primeramente, y conforme al Decreto citado, la autoridad laboral correspondiente, Delegado de Trabajo o Director General de Ordenación del Trabajo, según los casos, autorizaban a la empresa a resolver los contratos de trabajo, y seguidamente el magistrado de Trabajo fijaba las indemnizaciones para los afectados por tal despido por causa de crisis.

Más tarde, al crearse el Seguro de Desempleo, la indemnización se sustituye para los trabajadores acogidos a los beneficios de la Seguridad Social por el derecho a percibir durante determinados plazos el Subsidio de Paro o de Desempleo.

En la actualidad, y en síntesis, podemos señalar que, tal como aparece regulado en la legislación posterior, el trabajador que se vea afectado por un expediente de crisis en que la Delegación o Dirección General de Empleo, en su caso, haya acordado la rescisión de los contratos, el trabajador, repetimos, ha de percibir no sólo el subsidio de paro, sino además la indemnización que el Magistrado de Trabajo fije conforme a las normas que la ley establece: no menos de quince días y no más de un año de salario.

Para el cálculo de esta indemniza-

Entendemos que no hay razón alguna para que la indemnización se calcule con arreglo a unas bases inferiores, en el supuesto de que el trabajador se encuentre afectado por el Seguro de Desempleo.

Sabemos que esto es frecuente; sin embargo, no tiene apoyo en disposición de clase alguna.

No es dato que haya de tenerse en cuenta. Según el Decreto de 1944, ello es evidente.

Y, por el contrario, el artículo 8.º de la Ley 22-7-61 nos dice expresamente *«que el trabajador tiene derecho a percibir conjuntamente el Subsidio de Paro y la indemnización correspondiente al ser rescindido el contrato de trabajo por causa de crisis»*.

La razón fundamental que nos lleva a sostener que la indemnización por crisis que fija la Magistratura no puede venir disminuida por la circunstancia en que el trabajador perciba el Seguro de Desempleo radica en que el seguro mencionado es hoy uno más entre los seguros sociales, una prestación más de la Seguridad Social obligatoria, y es el resultado de las primas o cuotas que son satisfechas proporcional y conjuntamente por el empresario y el trabajador, y que no corresponde exclusivamente

(continúa en la página siguiente)

PROBLEMAS QUE SUSCITA EL DESPIDO... (Continuación.)

al trabajador en paro por crisis, sino que es beneficio de todo trabajador que, pudiendo y queriendo trabajar, pierde su ocupación por causa ajena, y, con ello, su salario, excluyéndose únicamente a quienes cesasen voluntariamente o por causa a ellos solamente imputable.

Este es uno de los problemas que se viene planteando constantemente en el momento en que han de fijarse las indemnizaciones.

Pero hay otro problema que no queremos silenciar, y es el relativo a la caducidad de la acción para reclamar ante la Magistratura de Trabajo.

Todo trabajador sabe perfectamente que a los quince días hábiles de ser despedido de la empresa le caduca su acción, es decir, pierde el derecho a formular reclamación contra dicho despido.

Pero cuando se trata de despido por crisis la lectura del Decreto de 26 de enero de 1944, artículo 7.º, es muy elocuente, porque en él se establece *«que la Delegación de Trabajo, en el plazo de diez días, a partir de la fecha en que quede firme su resolución, está obligada a remitir copia certificada de la misma a la Magistratura de Trabajo, que habrá de fijar de oficio las indemnizaciones»*. Esto puede hacer pensar que el trabajador no tiene que hacer otra cosa sino esperar a ser citado por la Magistratura de Trabajo para la celebración del juicio, de conformidad a los artículos 119 y siguientes del Texto Refundido del Procedimiento Laboral de 17 de enero de 1963. Sin em-

bargo, la realidad es muy otra. El trabajador no debe esperar en forma alguna que en dichos casos se remita de oficio por la Delegación Provincial de Trabajo la mencionada copia certificada de la resolución, por si la Delegación no cumple con su deber de remitirla dentro de los plazos que la ley marca, y así, transcurridos que sean quince días desde la fecha de la firmeza de la aludida resolución, le caduca al trabajador la acción para reclamar la indemnización por despido por crisis. Así viene establecido en reiteradas sentencias del Tribunal Central de Trabajo y del Tribunal Supremo, entre otras la del 10 de abril de 1964.

Por todo ello el trabajador debe estar prevenido y formular su demanda particularmente en reclamación de la indemnización, de manera directa ante la Magistratura de Trabajo, de conformidad con la facultad que para ello le confiere el propio artículo 7.º ya citado del Decreto de 26 de enero de 1944, sin perjuicio de que en el supuesto de que la Delegación de Trabajo enviase la copia certificada dentro del plazo legal se proceda por la Magistratura a la acumulación de autos, que también señala el artículo 8.º del citado Decreto de 26 de enero de 1944.

Como estimamos que todo lo relativo a esta materia de despido por causa de crisis es altamente interesante, iremos en sucesivos artículos desarrollando otros problemas que tal materia plantea.

ANTONIO MONTESINOS
(Abogado)

La socialización no ha de considerarse como producto de fuerzas naturales que obran fatalísticamente, sino que hemos observado es creación de los hombres, seres conscientes, libres e inclinados por naturaleza a obrar con responsabilidad.

(*"Mater et magistra"*, núm. 73.)

Hemos leído para usted...

En cada número insertaremos unas notas críticas de un libro, una revista, folleto, etc., que estimemos de interés.

Iniciamos esta sección con la crítica de la obra:

LIBERTAD, GOBIERNO REPRESENTATIVO Y ESCLAVITUD FEMENINA,

de JOHN STUART MILL. Editorial Tecnos, 1965

Con este título ha iniciado Editorial Tecnos una colección de «Clásicos del pensamiento político y social», que dirige don Antonio Truyol, catedrático de la Universidad de Madrid. Nos parece oportuna esta publicación, porque Stuart Mill, además de «clásico», es un autor, en cierto sentido, «actual». Algunos sectores de la socialdemocracia y diversas corrientes demoliberales han incluido hoy en sus programas y plataformas políticas muchas de las concepciones de este economista del siglo pasado. ¿A qué se debe esta circunstancia?

Mill empezó a escribir muy joven, orientado por su padre, James Mill, discípulo ilustre de Ricardo. Sus primeras obras fueron *Ensayos de economía política* (1822, cuando sólo tenía veintitrés años) y *Sistema de lógica* (1843). Pero la obra que le dio verdadero prestigio—*Principios de economía política*—apareció en 1848, el mismo año que el famoso *Manifiesto* de Marx y Engels, de tanta repercusión en las concepciones sociales y en la vida social y política de los pueblos. El inquieto Stuart Mill no pudo sustraerse a este influjo. Se comprende, pues, que en su obra encontremos, junto a afirmaciones «socialistas», otras de carácter liberal o «capitalista». Por un lado sostiene que la tierra es un don de la naturaleza que no puede ser acaparado por el individuo sin usurpación, y que si hubiera que escoger entre el socia-

lismo y «el estado actual de la sociedad, con todos sus sufrimientos e injusticias», todas las dificultades del primero no «serían más que un grano de polvo en la balanza» (*Principios*, pág. 243). Estas citas y otras similares, como cuando dice que «el que no trabaja no debe comer», o cuando aboga por la supresión de las herencias, explican que Marx diga de él que, «aunque (...) merezca se le censure por las contradicciones que se advierten entre los viejos dogmas económicos que profesa y las tendencias modernas que abraza, sería de todo punto injusto lanzarlo al mismo montón que a toda la cohorte de economistas vulgares y apologéticos» (*El capital*, F. C. E., pág. 515, nota 48). Pero, por otro lado, Mill, con su «Estado estacionario», defiende ideas malthusianas y positivistas, que nada tienen que ver con el socialismo, y en sus escritos vemos reflejadas ideas de Montesquieu, Constant y Tocqueville, patrocinadas por los partidos demoliberales de nuestros días en sus diversas tendencias.

Entre los escritos posteriores de Mill se observa la influencia de su mujer, quien colaboró activamente en su redacción. Mencionaremos *De la libertad* (1859), *Del gobierno representativo* (1860-61), *El utilitarismo* (1863), *Augusto Conte y el positivismo* (1865), *La esclavitud femenina* (1869) y la *Autobiografía* (1889). Muchos de éstos se publicaron des-

pués de su muerte, que ocurrió en 1873.

En la obra de Editorial Tecnos que reseñamos se incluyen los tres ensayos que componen su título. En el primero (*De la libertad*) sigue un método dialéctico; es decir, propugna el choque o conflicto entre las diferentes opiniones, como única forma de alcanzar la verdad: «La opinión que se trata de hacer desaparecer por la autoridad puede muy bien ser la verdadera», dice (pág. 11). En el segundo ensayo (*Del gobierno representativo*) estudia las formas de gobierno, la democracia, el sufragio y el gobierno democrático en general: «El principio mismo del gobierno representativo descansa sobre la presunción de que los que poseen el poder abusarían de él en provecho

propio» (pág. 285). Por último, en el tercer ensayo (*La esclavitud femenina*), defiende la igualdad entre los sexos: «Creo—afirma—que las relaciones sociales entre ambos sexos—aquellas que hacen depender a un sexo de otro en nombre de la ley—son malas en sí mismas y forman hoy una de los principales obstáculos para el progreso de la humanidad; entiendo que deben sustituirse por una igualdad perfecta, sin privilegios ni poder para un sexo ni incapacidad alguna para el otro» (pág. 365).

Para terminar diremos que la obra lleva una introducción de Lucas Verdú, catedrático de la Universidad de Deusto, buen conocedor de la obra de Mill.

S. RUIZ
Economista

Está viva en los obreros la exigencia de no ser tratados nunca por los demás arbitrariamente como objetos que carecen de razón y libertad, sino como sujetos o personas en todos los sectores de la sociedad humana; o sea, en los sectores económico-sociales, en el de la vida pública y en el de la cultura.

(*"Pacem in terris"*, De las señales de los tiempos, núm. 39, pág. 71.)

Comentario a la Orden... (Continuación.)
crecer que solamente ha subido un 5,4 por ciento, o poco más.»

Desconocemos por el momento cuál será el índice definitivo que elabore el Instituto Nacional de Estadística. Esperemos que no se produzcan disparidades tan absurdas como las que señala en su artículo el periodista catalán citado. Y esperemos también

que no exista ninguna situación coyuntural que haga necesaria la repetición de órdenes como la que venimos comentando, que vienen a modificar lo que con anterioridad había sido ya regulado de forma que al menos en aquel momento se creyó justa.

J. LUIS NÚÑEZ
(Abogado)

(viene de la página, 4)

reservados a las mujeres son desde el punto de vista técnico análogos a los que aparecen enumerados a continuación del subgrupo «Hombres».

No obstante lo cual, en el artículo 41 se establece la retribución de las distintas categorías masculinas, teniendo como base el *peón*, con 90 pesetas, distribuidas en 60 pesetas de salario-base y 30 pesetas de plus de actividad por día efectivamente trabajado.

Además, el artículo 42 señala la retribución del personal femenino en base al salario de la ayudanta de fabricación con categoría profesional igual a la de *peón*, según dicho artículo establece, donde se estipulan 60 pesetas de jornal-base y 4,55 de productividad, es decir, 64,55 de jornal diario.

El *peón* tiene asignadas 90 pesetas diarias, y la ayudanta de fabricación, 64,55; teniendo en cuenta que el propio artículo 42 establece la equiparación profesional entre ambos, no cabe mayor discriminación que ésta.

Pero es que además el artículo 47 del *convenio colectivo* que comentamos hace aún mayor tal discriminación, cuando establece: «No existirá diferencia de retribución por razón de sexo entre el personal que cobre mensualmente.» Ello significa una doble discriminación para las obreras: Primera, por el sexo; se-

gunda, por la clase de trabajo, ya que las mujeres que trabajan en las oficinas cobrarán igual que los hombres. Esto resulta aún más inconcebible.

El ejemplo del citado *convenio colectivo interprovincial del caucho* no supone un caso aislado. Es recogido en la mayoría, por no decir totalidad, de los mismos, en las distintas ramas de la industria.

Al estar en evidente contradicción con el artículo 4.º de la Ley de 22 de julio de 1961, todos estos *convenios colectivos son nulos por el principio de respeto a la norma de rango superior*.

Por otra parte, la discriminación por la productividad, como no tiene su base en ningún estudio previo hecho en las empresas ni aparece recogido en ningún precepto legal, no tiene razón de ser.

Por ello hay que luchar porque los *convenios colectivos* estén en concordancia con la Ley de 22 de julio de 1961, ya que si existe esta Ley de Igualdad de Derechos Profesionales y de Trabajo no puede ser desvirtuada por medio de otras disposiciones de rango inferior, acudiendo a sutiles arbitrariedades.

Es preciso que la igualdad en el campo laboral entre hombres y mujeres sea un hecho.

MARÍA LUISA SUÁREZ
(Abogado)

El trabajo constituye uno de los más nobles atributos de jerarquía y de honor y es título suficiente para exigir la asistencia y tutela del Estado.

(“Fuero del Trabajo”, título I, núm. 6.)

Comentario a la Orden de la Presidencia del Gobierno de 24 de enero de 1966

En el «B. O. del E.» del día 26 de enero se publica una orden de la Presidencia del Gobierno por la que se determina el índice del coste de vida, al que se entenderán referidas *las cláusulas de revisión de retribuciones contenidas en los convenios colectivos sindicales*. Señala la orden que las cláusulas de revisión «se entenderán en todo caso referidas al índice general del conjunto nacional, que publica el Instituto Nacional de Estadística».

Este criterio de uniformidad que se establece, y que persigue «evitar distorsiones dentro de un mismo sector económico entre las distintas provincias españolas», anula, por tanto, todas las cláusulas redactadas en la mayoría de los convenios que se referían a índices locales y provinciales, y plantea una amplia problemática, que abarca no solamente aspectos jurídicos-económicos, sino también político-salariales, de una gran importancia y repercusión. Si concebimos, de acuerdo con la legislación vigente, los Convenios Colectivos como pactos elaborados a través de una serie de prestaciones recíprocas (mejor diríamos «concesiones»), que pretenden llegar a conseguir un justo equilibrio entre trabajo y capital, en aras de «fomentar el espíritu de justicia social y el sentido de unidad de producción y comunidad de trabajo», podría ocurrir que la medida

de la Presidencia del Gobierno provocase la ruptura de ese «justo equilibrio», beneficiando unilateralmente a una de las partes que suscriben el convenio. En efecto, en todos aquellos supuestos en que el índice del coste de vida parcial supere al del conjunto nacional se producirá una auténtica reducción de salarios, al disminuir la capacidad adquisitiva de los salarios nominales. Esto se agrava si tenemos en cuenta que la mayoría de los Convenios Colectivos, que contienen la cláusula de revisión automática, se han establecido en regiones de alto nivel industrial, es decir aquellas donde generalmente el índice del coste de vida ha experimentado un incremento mayor.

Esta «semicongelación» de salarios toma signos aún más alarmantes para todo el sector mayoritario de la masa trabajadora, sometida a la normativa de los convenios, dadas las contradicciones existentes en las estadísticas facilitadas por los organismos oficiales. Así vemos que W. Espina escribe en el «Correo Catalán»: «Resulta sorprendente que mientras el Servicio de Estudios del Ministerio de Comercio afirma que el coste de la vida ha crecido durante 1965 nada menos que en un 14 por ciento, el Instituto Nacional de Estadística se empeña en hacernos

(Continúa en la página 14.)