

BOLETIN DE INFORMACION DE LEGISLACION LABORAL

Madrid, mayo de 1966 - Depósito legal: M. 3.472-1966 - Número 3

SUMARIO

	<u>Págs.</u>
Editoriales	1
Dos proyectos de Ley Progresistas... ..	3
Anotaciones a un conflicto colectivo... ..	4
* * *	
Cartas de los lectores	5
Participación de capital extranjero	6
Situación laboral de los vendedores de pan, por <i>E. Tudela</i> .	7
Notas Sindicales... ..	8
A nuestros suscriptores	9
JURISPRUDENCIA.	
Despidos... ..	10
Comentario a una reciente Sentencia de Magistratura	12
Prensa y trabajo... ..	13
De Facto y de Jure o de lo lícito a lo legal, por <i>Marcelino Camacho</i>	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 »

Editoriales

ELECCIONES SINDICALES

Ante la proximidad de las elecciones por todos los trabajadores de enlaces y jurados de empresa, es preciso que llamemos la atención de todos para que a este hecho se le dé y preste la debida atención, ya que es preciso elegir bien; de entre todos, los más capacitados; de entre todos, aquellos que una y otra vez, en la vida diaria de trabajo, han demostrado su preocupación por los problemas de sus compañeros y han aportado soluciones a los mismos.

Es de todos conocido que existen hombres capaces en todas las empresas, hombres dispuestos a presentar programas y candidaturas, hombres entregados a la labor de informar, de asesorar a sus compañeros hacia la consecución de un orden laboral más justo y equitativo, pero no es menos cierto, ya que existe el precedente de elecciones pasadas, que muchos de estos hombres se vieron obligados a retirar su candidatura por no reunir las condiciones exigidas en el apartado 6.º del artículo 11 del Reglamento General de Elecciones Sindicales, «de idoneidad legal, moralidad y aptitud profesional con arreglo a la legislación vigente».

Ante todo, conviene preguntarse: ¿Qué ma-

yor idoneidad puede presentar un trabajador sino la de ser elegido por sus compañeros de trabajo? ¿Quiénes deben juzgar de esa moralidad y aptitud profesional sino los propios electores? ¿Quién puede atreverse a calificar, sino los propios electores, si un trabajador es idóneo o no para representarles?

Es preciso que las próximas elecciones se realicen con garantías de máxima libertad, sin exclusión de cualquier afiliado al Sindicato por sus ideas o creencias, teniendo todos las mismas posibilidades para acceder a los puestos representativos.

Pero no sería suficiente, creemos, la existencia, siendo tan necesaria, de la libertad de acceso, sino que el Sindicato debe cooperar cuanto sea posible para que los trabajadores se conozcan, para que conozcan a quienes pretenden defenderlos, para que mediten sobre las posibilidades de los diferentes candidatos, y para ello es necesaria la realización de una campaña electoral, publicación de programas y defensa de los mismos por los interesados. Es necesario hacer reuniones donde estos programas se expongan, se discutan por los trabajadores y se exijan y completen en colectividad.

Hasta ahora estas reuniones han sido difíciles y lo siguen siendo; hasta ahora, los trabajadores no han podido reunirse con sus representantes legales para exponerles sus pro-

blemas y acuciarles a luchar por resolverlos. A este respecto debemos señalar la buena disposición del Delegado Provincial de Sindicatos de Madrid autorizando a los obreros de Artes Gráficas a reunirse en los locales del propio Sindicato con sus dirigentes siempre que la petición se curse por el conducto reglamentario. (Hubiera sido de interés que el propio Delegado señalase esos cauces reglamentarios y sus posibilidades de realización.) Pero ya es un paso.

Por otra parte, sería de desear que esta facilidad de reunión se ampliase a todas las centrales sindicales de España, dando a los trabajadores las máximas facilidades de intercambiar sus ideas, de sacar a la luz sus deseos, de exigir sus reivindicaciones, único camino para llegar a un Sindicato auténticamente representativo y dinámico; a un Sindicato que asegure a todos sus afiliados la posibilidad de acción y de resolución de los problemas laborales.

Han colaborado en este número:

Marcelino Camacho.

José Esteban.

Antonio G. Pericás.

Rafael Jiménez de Parga.

Manuel López.

María Luisa Suárez.

Eutiquio Tudela.

DOS PROYECTOS DE LEY PROGRESISTAS

En Italia y en Francia se discuten en estos días Proyectos de Ley realmente interesantes y sugestivos. En relación con Italia, el proyecto de ley afecta al *despido*. Se pretende reducir a unos supuestos muy concretos y determinados las causas justas de despido. Con este proyecto de ley se modificaría el régimen vigente, que data de 1942, fecha en que se aprobó el Código Civil. La modificación de los preceptos reguladores de las causas justas de despido en el Código italiano (artículos 2.118 y 2.119) tiene como causa inmediata una decisión judicial del Tribunal de Garantías Constitucionales. En el asunto seguido ante este organismo judicial se esgrimía el argumento, aceptado por el Tribunal en su sentencia, de la dudosa legalidad del artículo 2.118 del Código Civil y, en su consecuencia, la necesidad de modificar el régimen de causas justas de despido. La sentencia, dictada el 9 del pasado junio, entendía que las «condiciones sociales y económicas del país habían cambiado», lo que exigía una modificación del sistema legal de despido. Como puede comprenderse, la posición de los trabajadores se fortalece, ya que en casos muy concretos podrá esgrimirse por el empresario que existía una causa justa de despido. El proyecto que se discute en el parlamento italiano ha levantado una ola de protesta por parte de la extrema derecha. Los sindicatos presionan para que prospere

y, al parecer, todo hace pensar que la proyectada disposición saldrá adelante.

Por su parte, en Francia se estudia en estos días la redacción definitiva de un proyecto de ley que el Gobierno se comprometió a presentar a la Asamblea antes del 1 de mayo de este año. De prosperar esta disposición, se concedería a los trabajadores participación en las reservas de las empresas, esto es, en los fondos que reservan las empresas para su propia autofinanciación. La historia de la disposición es interesante, por lo que conviene señalar las fases más significativas de la misma.

En junio de 1965 se presentaba a la Asamblea una ley que reducía el impuesto que los accionistas de las Sociedades debían pagar en concepto de los dividendos que percibían. En el mismo proyecto —y como una cláusula final— se establecía que el Gobierno quedaba comprometido a presentar antes del 1 de mayo de 1966 un proyecto de ley que otorgase participación a los trabajadores en las reservas de las empresas. Pocas personas advirtieron el interés del compromiso que adquiría el Gobierno, quizá porque el aspecto que más destacaba de la disposición era la reducción del impuesto que debían pagar los accionistas. Pero al pasar los meses, hacia marzo de este año, los empresarios, a través de su corporación (Consejo Nacional de Patronos Franceses), advierten la

trascendencia de la disposición que el Gobierno está obligado a presentar y se desencadena la tormenta. «Idea socializante», «peligro para la productividad», «entrada del trabajador en los fondos más importantes de las empresas», «que participen en la gestión y no en las reservas», etc., etc., son argumentos esgrimidos por el coro de los «ultras». Pero el Gobierno, fiel a su propio compromiso y temeroso del resultado de las elecciones legislativas que han de celebrarse este año, nombra la Comisión para que estudien y redacten tal proyecto de ley.

Ambos proyectos son motivos para que hagamos una triple reflexión: en primer lugar, registrar que los vientos soplan fuerte en Europa a favor de medidas que promocionen *de hecho* a los trabajadores; en segundo término, la importancia de órganos representativos de las fuer-

zas sociales, ya que a pesar de actuar en un marco político poco propicio a los intereses de las clases trabajadoras, se consigue forzar al Gobierno a comprometerse en proyectos que, de convertirse en realidad, favorecen a los intereses de estas clases, y, finalmente, la trascendencia de ambas disposiciones, que en el caso de Italia es patente y en el de Francia no lo es menos, ya que la partida de las reservas económicas de las empresas constituye la cantidad más importante en la mayoría de las Sociedades y su fuente radica en beneficios de las mismas que han quedado sin repartir para autofinanciar futuras empresas. Pues bien, en ese volumen de capital es en el que se pretende que participe el trabajador.

Ante estas perspectivas europeas, la cohesión queda casi como una reliquia histórica.

ANOTACIONES A UN CONFLICTO COLECTIVO

Todos conocemos por la prensa diaria los acontecimientos ocurridos en la empresa BABCOCK & WILCOX, de Bilbao, la cronología del conflicto y las posturas mantenidas por la empresa y el Jurado. No queremos hacer una repetición de estos hechos, pero sí poner algunas apostillas al modo que ha querido solucionarlo. En primer lugar tenemos que preguntarnos, ¿por qué no se ha llevado el conflicto por los cauces legales previstos en el Decreto de 20 de septiembre de 1962, regulador de los conflictos colectivos? Quizá la falta de representatividad del Jurado, demostrado por hecho de que una comisión «representativa» del personal tuviera que ser nombrada para celebrar entrevistas con la empresa, y como consecuencia su falta de orientación del conflicto por los citados términos del Decreto de septiembre de 1962.

Por otra parte, ¿cómo el Sindicato Provincial, al no seguir lo preceptuado en el conflicto, no nombró árbitro al Delegado Provincial de Trabajo de la provincia, el cual, mediante Laudo de obligado cumplimiento para ambas partes, hubiera podido obligar a la empresa a admitir las justas reivindicaciones de los trabajadores? Triste ejemplo ofrecido por un Jurado no representativo que no supo encauzar el conflicto, que no supo presionar al Sindicato Provincial ni, en último término, al Delegado Provincial de Trabajo en la solución de una situación que puede hacer crisis.

(En el número 2 de este Boletín se recoge el Laudo de obligado cumplimiento dictado por el Delegado Provincial de Trabajo de Madrid, dando fin a un conflicto colectivo iniciado por el Jurado de la Empresa PERKINS HISPANIA, S. A. Laudo que reconoció con sentido de justicia las peticiones justas de los trabajadores. Un ejemplo a seguir por todos los Jurados de Empresa en situaciones análogas.)

ELECCIONES SINDICALES

Mis dudas son grandes sobre toda la legislación laboral, pero quisiera que me aclarase cuanto se circunscribe a las elecciones sindicales, pues considero esto de importancia vital, dada la proximidad de éstas.

Así, me interesaría conocer cuál es la composición legal de los Jurados de Empresa, su número de enlaces y vocales jurados que deben ser elegidos dentro de cada grupo profesional en función del número de trabajadores de la empresa y de otras variables si las hubiere. Igualmente desearía me aclarasen las siguientes cuestiones:

a) Posibilidad legal de la empresa de rechazar cualquier candidatura; b), constitución legal de la candidatura por cualquier miembro del censo electoral; c), mecanismo y diferencias entre las votaciones para los cargos de enlace y vocal jurado y d), aclaración de cualquier otro punto que tenga relación con las elecciones sindicales.

También nos sería de utilidad nos informasen de todo lo relativo a la composición de las mesas y su comisión de vigilancia, posibilidades legales para poder realizar campañas de propaganda electiva, etc.

Ansioso de las aclaraciones que solicito.

JULIO SORIANO GARCÍA,
Metalúrgico

Vamos a procurar aclararle sus dudas:

Las próximas elecciones de cargos sindicales, tendrán lugar a partir del próximo mes de septiembre, mediante sufragio libre, igual y secreto. El número de enlaces a elegir varía según la plantilla de la empresa en la siguiente proporción: de 6 a 25 trabajadores; de 26 a 50, dos enlaces; de 51 a 100, tres; de 101 a 250, ocho enlaces; de 251 a 500, dieciséis; de 501 a 1.000, treinta y seis enlaces y de más 1.000 trabajadores, cuarenta y ocho enlaces. Estos enlaces representarán a las categorías de técnicos, administrativos, especialistas y personal no cualificado.

Los trabajadores que quieran ser proclamados candidatos y no hayan ostentado cargo sindical alguno, deben ser propuestos por tres electores de su Empresa como mínimo. Esta propuesta se formulará por escrito.

Las elecciones tendrán lugar en el día y horas que previamente se señalen, durante la jornada de trabajo. A tal efecto se constituirán en los Centros de Trabajo las mesas electorales que el número de votantes aconseje, compuestas cada una de ellas por un presidente, tantos Vocales cuantos sean los Grupos electorales que intervengan en la votación y un Secretario.

Estos Vocales deben ser designados por la Organización Sindical, entre los trabajadores de la empresa. Aunque la Ley no diga nada al respecto, estimamos que pueden ser recusados por los electores cuando éstos crean que no reúnen ciertas condiciones de honestidad e idoneidad.

Terminada la votación, se procederá al escrutinio, al que pueden asistir cuantos electores lo deseen, reflejando en el acta correspondiente cuantas incidencias se produzcan. Estas incidencias y reclamaciones si las hubiere, serán resueltas por la Mesa electoral, por mayoría de votos, decidiendo en caso de empate el del Presidente, que debe ser el Jefe de la empresa o persona en quien delegue. Estas decisiones son recurribles, por escrito, ante la Junta local de elecciones.

Las elecciones de Vocales del Jurado de Empresa, se celebrarán en las empresas que tengan más de cien productores, a tenor de la siguiente escala: empresas de 101 a 250 trabajadores, cuatro; de 251 a 500, ocho; de 501 en adelante, doce.

Serán elegibles por sus respectivas categorías profesionales, sin necesidad de previa proclamación, todos los enlaces sindicales de la empresa.

La elección de los Vocales del Jurado de Empresa, se celebrará de idéntica forma y por el mismo procedimiento establecido para los Enlaces sindicales.

Queda por aclararle un problema planteado en su carta y al que nos referimos en la editorial del presente número: la posibilidad de la empresa de rechazar cualquier candidatura. Nuestra opinión, en esto es muy clara: todos los afiliados al Sindicato, sin distinción de ninguna clase, pueden ser proclamados candidatos. Ahora bien, si esto se produjera, se debe recurrir, por escrito, a la Junta Local de elecciones por incorrecta aplicación del apartado 6.º del artículo 11, del Reglamento General de Elecciones Sindicales.

Nuestras contestaciones están basadas en el Reglamento General de Elecciones Sindicales de 27 de marzo de 1963. Es muy posible que se elabore un nuevamente Reglamento. Aún así, hemos creído interesante dar contestación a sus preguntas.

Problemas concretos de la participación de capital extranjero en las empresas españolas

Como decíamos en nuestra editorial del número 2, en la que preveíamos las consecuencias que para las empresas españolas tendría la participación de capital extranjero, recibimos unas notas sobre la situación de la empresa J. SCHNEIDER, S. A., situación producida por este hecho. «La compañía americana OTIS ELEVATOR COMPANY, se fusionó con la fábrica de ascensores J. SCHNEIDER, decidiendo reestructurar la producción, lo que da lugar a una serie de problemas técnicos, sociales y de representación sindical. Como problemas técnicos, tenemos el desplazamiento de técnicos españoles en favor de otros de múltiples nacionalidades, con el consiguiente desplazamiento de los proyectos nacionales.

SOCIALES:

En sus proyectos de reestructuración, no está la fabricación de Aparatos de Aire Acondicionado y Calefacción, por lo que deciden traspasar a todos los productores de mano de obra indirecta, empleados en dicha fabricación (proyectistas, montadores a pie de obra, etc.), traspaso que no todos aceptan, dando origen a conflictos hoy en manos de la Magistratura de Trabajo. A los productores que ocupaba, como mano de obra directa, la fabricación de los citados aparatos, se les intenta trasladar a los montajes de Ascensores, sin respetar sus oficios, e incluso al extranjero. Por otra parte, parece ser que en sus proyectos está el reducir la plantilla actual de la fábrica, después de desprenderse de los productores citados, a un 60 por 100 aproximadamente de la actual, para lo que anuncia la iniciación de un «Expediente Administrativo de Crisis», expediente a todas luces injustificado, cuando parece ser que el volumen de demanda del mercado español de ascensores sigue estable, y lo que ocurre es que se traen órganos enteros de dichos aparatos fabricados fuera de España.

DE REPRESENTACION SINDICAL:

Dado el alza por que pasa en el momento actual la conciencia social de los trabajadores, los productores de la Empresa, al ver cómo sus compañeros son «traspasados», y ante la evidencia de la inhibición que los representantes sindicales en pleno observan ante los problemas sociales que de ello se deriva, denuncian al Jurado y Enlaces a la Obra Sindical, obteniendo de esta denuncia la invitación verbal a dimitir, por las Jerarquías Sociales del Sindicato, a **todos** los que ostentaran en ese momento representaciones Sindicales, anunciándoles, que en caso de no aceptar la invitación se les incoaría expediente. En la actualidad han dimitido más del 80 por 100, después de casi un mes de cursada la invitación, lo que ha determinado la inexistencia de representación oficial, y el que la Dirección haya autorizado, de hecho, a una representación de un miembro por cada sección, para que, por votación, designe a una Delegación de diez miembros que tome el peso de la representación de sus compañeros en estos momentos que pueden ser tan graves para los intereses de todos los productores que prestan aún sus servicios en J. Schneider, S. A., siendo de destacar cómo entre ellos hay bastantes con más de veinte años de antigüedad en la Empresa, así como que las reuniones de la Delegación electa se realizan durante las horas de trabajo y en los locales de la fábrica.

Situación laboral de los vendedores de pan

Ahora que este Boletín nos brinda el medio de intercambiar nuestros conocimientos en materia laboral y de razonar nuestro punto de vista en relación con los problemas que venimos aquejando, es necesario que comprendamos que de nuestra colaboración depende en gran parte que los fines que se propone los cumpla del mejor modo posible, aportando nuestra pequeña gama de conocimientos de legislación laboral y nuestra mayor experiencia práctica, como directos sufridores del incumplimiento del ordenamiento laboral.

Es unánime entre todos nosotros el reconocimiento de que nuestros salarios son insuficientes, insuficiencia que se ve aumentada por el desconocimiento que sufrimos de los pluses y otros emolumentos que son los que, a la hora de la verdad, contribuyen, quizá en mayor medida que el jornal, a remediar pobremente nuestras necesidades.

Quiero comenzar en este número una serie de comentarios a la **REGLAMENTACION NACIONAL DE PANADERIA**, Reglamentación que, creemos, debe actualizarse si queremos que sirva para normalizar nuestra profesión, la de obreros-panaderos, en los momentos presentes.

Existe en esta Reglamentación una categoría profesional que reviste caracteres especiales dentro de la misma: la de vendedor.

Queremos señalar aquí toda una serie de anomalías en relación con esta categoría profesional. En primer lugar, su horario. El horario de los despachos de pan debería ser el normal, establecido en la Ley de Jornada Máxima Legal, o sea, de ocho horas, con media de interrupción cuando la jornada sea intensiva. Igualmente sabemos que estos productores tienen derecho al descanso dominical o, en su lugar, al día compensatorio. Pero la realidad es muy otra. El horario de estos despachos de pan es de 7 a 14,30 y de 18 a 21 en verano y de 7,30 a 14,30 y de 17,30 a 20,30 horas en invierno. Horas que,

sumadas, rebasan en dos y media a la jornada máxima legal.

Del mismo modo, por la naturaleza peculiar de estos despachos, al ser atendidos por un solo vendedor o vendedora, el descanso dominical no suele disfrutarse, como asimismo el día compensatorio, sin que en la mayoría de los casos exista una compensación por parte de la empresa de este día ni de las horas extraordinarias, con el recargo legal establecido. A lo máximo que en algunos casos se prestan las empresas es a indemnizarles con una pequeña gratificación, inferior siempre a lo que les corresponde. Como vemos, una situación injusta que es necesario acabar en beneficio de todos.

Por otra parte, estas horas extraordinarias y su jornal con recargo por día no relevado, tiene que pasar a engrosar la nómina de la empresa, para su repercusión en el fondo del plus familiar (puntos); pero es el caso que estos conceptos no se engloban, sin que en la mayoría de los casos las comisiones creadas para este fin lo hayan exigido, unas veces por ignorancia y otras por falta de celo en su cometido.

Es también necesario señalar que no sólo deben ser incluidos en nómina los vendedores de despachos radicados en el mismo edificio de la fábrica, sino también todos aquellos otros que la empresa explote en diferentes puestos o sucursales, ya que éstos están ligados a la empresa y sus trabajadores forman parte de la misma.

En números sucesivos iremos tratando diferentes problemas que deben ser solucionados en nuestra Reglamentación, con el fin de contribuir en la medida de nuestras fuerzas, a la consecución de un efectivo cumplimiento de lo preceptuado para nuestra profesión. Todo ello no dejará de contribuir a un afianzamiento hacia la consecución de un verdadero entendimiento entre empresarios y trabajadores.

Eutiquio Tudela

Noticias sindicales

El Presidente de la Sección Social del Sindicato Nacional de Cereales, don Juan Royán Calderón, ha dirigido un escrito al Ministro de Trabajo, don Jesús Romeo Gorría, en la que expone la situación de la industria del pan. Basa su argumentación en tres puntos fundamentales:

- 1.º Situación lamentable de los trabajadores encuadrados en ese Sindicato Nacional.
- 2.º Cumplimiento del horario para los trabajadores panaderos, y
- 3.º Situación de las Mutualidades de Panadería y Harinas.

Estimamos de interés estos tres puntos, pero pensamos que existen otros en la Reglamentación Nacional de Panadería que aquí queremos señalar:

- a) La consideración de trabajo nocturno o diurno en la profesión panadera.
- b) El problema de la productividad conseguida por el trabajador en las industrias mecanizadas o semimecanizadas.
- c) El problema de los beneficios, por mayor rendimiento, conseguido solamente con la producción de un formato especial del pan, siendo éste de la misma calidad.
- d) El devengo de las pagas extraordinarias sobre el salario base, sin tener en cuenta el promedio de salario percibido por el trabajador durante todo el año como consecuencia de ampliar su jornada de trabajo, pluses, etc.

- e) El no devengar la fiesta abonable al trabajador cuyo descanso semanal coincide con dicha fiesta.

Queremos aquí solamente enunciar estos problemas, graves, que el gremio de panaderos tiene planteados.

ARTES GRAFICAS

El Convenio Colectivo de la Industria de Artes Gráficas, cuyo ámbito de aplicación comprende 39 provincias españolas, fue aprobado por resolución de la Dirección General de Ordenación de Trabajo de fecha 8 de febrero de 1963, fijándose su duración en dos años, entendiéndose prorrogado de año en año mientras que por cualquiera de las partes no sea denunciado con tres meses de antelación por los menos, a su término o prórroga en curso.

En fecha legal, el Convenio fue denunciado por la representación social, al vencimiento de su primera prórroga, e inmediatamente se iniciaron las conversaciones, sin que hasta la fecha se haya llegado a un acuerdo positivo.

Desde la fecha de entrada en vigor del Convenio, la subida del salario de los productores ha sido el tanto por ciento que como índice del costo de vida elabora el Instituto Nacional de Estadística, subidas que no han llegado a alcanzar el 5 por 100 anual, lo que, ya a primera vista, resulta muy debajo de la elevación real del coste de la vida.

Las condiciones mínimas exigidas por los trabajadores son:

- 1.ª Salario mínimo de 250 pesetas para el peón.
- 2.ª Jornada semanal de trabajo efectivo de 48 horas.
- 3.ª Escala móvil de salarios, revisable cada seis meses.
- 4.ª Veintiocho días de vacaciones anuales retribuidas como mínimo.

Por otra parte, el Convenio adolece de una serie de imperfecciones que sería necesario evitar en esta nueva revisión del mismo, tales como enfocar con nuevo criterio la valoración relativa de los puestos de trabajo de cajistas, correctores tipográficos, linotipistas, teclistas monotipistas, fundidores de monotipia, correctores de estilo, traductores, etc. El criterio seguido actualmente entorpece y dificulta la producción y crea un clima psicológico de insatisfacción al no valorar suficientemen-

te la dignidad profesional del trabajador. La correcta valoración de los puestos de trabajo, dada la complejidad de la industria de Artes Gráficas, debe ser hecha por verdaderos profesionales, tanto de la parte social como de la económica.

Creemos que existen otros aspectos del Convenio que deben ser mejorados, como el de la desigualdad práctica en la valoración del trabajo del hombre y de la mujer; la desigualdad de la duración del período de vacaciones entre el personal técnico y administrativo por una parte y el obrero por otra. Estimamos que ambos períodos deben equipararse, resultando ilógica esta desigualdad que, por otra parte, existe entre diferentes reglamentaciones. Un estudio razonado debe dar paso y solucionar el conflicto actual existente en esta rama de la producción, haciendo efectivo un convenio que dé satisfacción a las peticiones de los trabajadores.

A NUESTROS SUSCRIPTORES

Una vez más nos dirigimos a vosotros en la confianza de continuar nuestro diálogo, cada vez más amplio, y, creemos, más cordial. En este tercer número echaréis de menos la sección «Hemos leído para usted», por dificultades materiales, ya que nuestro colaborador, D. Silverio Ruiz, no ha podido físicamente realizarla. Esperamos que en el próximo número podamos contar con tan valiosa colaboración, colaboración que no se limita a su sección, sino que se extiende a otras más de nuestra Revista.

Durante el mes de abril se han publicado dos Decretos de suma importancia para el mundo del trabajo: TEXTO ARTICULADO DE LA LEY DE BASES DE SEGURIDAD SOCIAL y el TEXTO REFUNDIDO DE PROCEDIMIENTO LABORAL. Sobre ambas haremos unos comentarios, ante la imposibilidad de poder reproducirlas íntegramente.

Era nuestro deseo que este tercer número contase con 24 páginas, pero debido a ciertas dificultades administrativas, no nos ha sido posible. El próximo saldrá de la imprenta con dicha extensión.

Comentarios sobre jurisprudencia - Despidos

1) Una empresa propone a la Magistratura el despido de un trabajador, Enlace Sindical, al que se le imputa haber realizado cinco análisis con resultados erróneos. La Magistratura no acepta la propuesta de despido y se sustituye por imposición de multa. Recurre la empresa y el Tribunal Supremo declara no haber lugar al Recurso de Casación y confirma, en todos sus extremos, la Sentencia de la Magistratura (Sentencia del T. Supremo de 8 de abril de 1965).

2) En una fábrica de conservas se despide a dos trabajadores por considerarlos fijos discontinuos y no hacérseles notificación escrita. La Magistratura de instancia declara la nulidad del despido por la omisión de la carta.

3) Una trabajadora que ostenta el cargo de Vocal de la Sección Social de la Junta Provincial de un Sindicato, es despedida sin que se le haya instruido expediente alguno, no habiéndosele notificado tampoco el despido por escrito.

Formula demanda contra dicho despido, que la Magistratura estima en su totalidad declarándolo nulo. Contra esta sentencia formula Recurso de Casación la empresa y el Tribunal Supremo desestima el recurso en su totalidad.

I. El primer problema que se plantea en la Sentencia transcrita bajo el número 1, fue resuelto favorablemente al trabajador por la Magistratura, sentencia que fue ratificada en todos sus extremos por la Sala Sexta de nuestro más alto Tribunal, ya que admite que el haber tenido el trabajador en un solo día y en la realización de su trabajo cinco análisis erróneos, pudiera conducir a apreciar un cierto grado de negligencia o descuido por parte del trabajador, pero en forma alguna puede servir de base para afirmar, cómo pretendía la empresa, que por parte del trabajador se había llevado a efecto una disminución en el rendimiento laboral ni tampoco podía estimarse como abandono de la tarea encomendada, por lo que no cabía admitir la petición de la empresa de que el trabajador fuera despedido. Por tanto, el Tribunal Supremo confirma la sentencia de la Magistratura por virtud de la cual le fue impuesta al trabajador una multa como única sanción.

II. Respecto a la sentencia transcrita bajo el número 2, dice el Tribunal Supremo en la suya de 30 de marzo de 1965, lo que sigue: «que el cese definitivo en el trabajo, cualquiera que sea su naturaleza, de un operario fijo, producido por voluntad unilateral del patrono y comprendido en la causa octava del artículo 76 de la Ley de Contrato de Trabajo y no en cualquiera de las restantes causas que el mismo precepto precisa, en general, sean o

no justas las causas de la previa comunicación escrita a que se refiere el artículo 93 del Texto Refundido del Procedimiento Laboral de 17 de enero de 1963, y si la misma no ha sido entregada debe declararse el despido nulo incluso de oficio, según dice el párrafo 2.º del artículo 98 del mencionado texto Refundido». En el supuesto que nos ocupa, no mediando la comunicación escrita de referencia con su fecha y con los hechos que la motiven no puede entrarse a calificar un despido de procedente o improcedente, sino que ha de declararse nulo, incluso de oficio, y con mayor motivo si así se habría postulado en la demanda. Al respecto hemos de citar también entre las abundantes sentencias dictadas por el Tribunal Supremo, otra del 10 de mayo de 1965, que ratifica en todos sus extremos la anteriormente transcrita y que se refiere a un trabajador, Enlace Sindical, que prestaba sus servicios en una Sala de Fiestas como camarero jefe y que habiendo hecho objeto de amenazas e insultos a un cliente fue despedido en el acto, verbalmente, por dicho motivo.

Posteriormente, a los cuatro días de este despido verbal, se le hace la notificación por escrito. Formula el trabajador demanda para que se declare nulo el despido y la Magistratura estima la nulidad del despido verbal; condena a la empresa al pago de los salarios devengados desde la fecha del mencionado despido verbal y hasta la notificación por escrito.

Este comentario es igualmente válido para la sentencia recogida bajo el número tres, ya que para poder incoar despido contra un Enlace Sindical es preciso la apertura del correspondiente expediente de despido sin el cual éste es nulo.

EDITORIAL CIENCIA NUEVA

Colección "LOS COMPLEMENTARIOS"

Cine español en la encrucijada, de Cesar Santos Fontenla.—110 pesetas

Libro en el que se recogen, de forma polémica, los graves problemas que nuestro cine tiene planteados. La verdad sobre el cine español.

Cuadernos del Club de Amigos de la UNESCO de Madrid.

Cervantes Humanizado, por Arturo del Hoyo
y Ramón de Garciasol.—18 pesetas

COMENTARIO A UNA RECIENTE SENTENCIA DE MAGISTRATURA

Resolviendo una propuesta de despido formulada por la empresa LANZ IBERICA, S. A., contra un Vocal Jurado de la misma por unas supuestas faltas graves, la Magistratura de Trabajo de esta capital ha dictado sentencia de fecha 25 de abril de 1966, de cuyos considerandos transcribimos a continuación el siguiente: «Considerando: que con carácter previo es necesario hacer dos observaciones de carácter general, la primera de ellas que la competencia de la Magistratura, tratándose de trabajadores que ostentan cargos electivos de carácter sindical, no puede extenderse nada más que a la esfera laboral, pero no a aquellas actividades que puedan tener relación con su cargo, y la segunda, que si bien a tales trabajadores les debe ser exigida mayor severidad en el cumplimiento de sus obligaciones laborales, por deber constituir para los demás un ejemplo a seguir, como precisamente por razón de su cargo tienen en ocasiones que enfrentarse con las empresas para defender el interés de los trabajadores en contra de aquéllas, deben gozar de la suficiente protección y no ser sancionados nada más que en el caso de que su conducta sea merecedora de sanción y sólo en la medida y proporción correspondientes a la gravedad de las faltas cometidas.

Considerando que la recogida de firmas no puede ser estimada como actuación estrictamente laboral del demandado, sino que tiene relación de su cargo de Jurado de Empresa, pues está probado que lo de la apertura de la puerta de Vidaurreta no fue cosa suya exclusivamente, sino de bastantes más Jurados de Empresa, y aunque no haya habido ninguna reunión del Jurado en que se tratara de tal tema, como los términos en que está redactado el texto del pliego son respetuosos y el contenido se refiere a una petición que se estimaba una mejora en cuanto a mayor comodidad en la entrada a la fábrica, no petición dineraria, no puede tampoco estimarse como causa justificada de despido, ya que no se incita al personal a la indisciplina...

FALLO debo declarar y declaro improcedente el despido de D. Manuel Cortés Casas, condenando a la empresa LANZ IBERICA, S. A., a la readmisión.»

Esta sentencia, y en concreto los considerandos transcritos más arriba, son una evidente demostración de que tanto los enlaces sindicales como los vocales Jurados de empresa se hallan totalmente privados de la más elemental protección frente a las empresas, pues como prueba la sentencia transcrita, éstas recurren a cualquier procedimiento con objeto de deshacerse de aquellos hombres que por su mayor capacidad combativa o por su mejor preparación cultural puedan suponer un elemento catalizador de las justas reivindicaciones del resto de los trabajadores.

Por otra parte, esta sentencia viene a confirmar la inquietud que se trasluce por todas partes y que la hemos visto concretada en toda una serie de artículos que han venido siendo publicados en el diario de la noche «Pueblo». Concretamente el de 15 de abril de 1966, en el bajo el título de «Tema candente», se refiere a que los enlaces y jurados de empresa no tienen suficientes garantías y algunos sufren represalias por cumplir su misión dentro de la empresa.

De todo lo expuesto se infiere que lo que ya decíamos al principio es de una absoluta evidencia, se impone la necesidad, y es muy urgente el que se publique, no un simple Decreto, sino una Ley de protección de tales representantes sindicales que les proteja de arbitrarias postergaciones profesionales, económicas o incluso del tan temido despido, armas todas ellas que las empresas manejan hábilmente y pone a este estamento del sindicato que son los enlaces y jurados en sus manos. Ello puede tener muy graves consecuencias para el resto de los trabajadores que confían en los representantes que por ellos fueron elegidos.

PRENSA Y TRABAJO

En Barcelona y Madrid, Comisiones de obreros han acudido a la Organización Sindical para presentar escritos, en nombre de sus compañeros de trabajo. El hecho ha resultado de una gravedad insospechada. En la prensa diaria se han publicado multitud de notas contradictorias para puntualizar. No resulta fácil comprender este afán de puntualización. Intentemos, no obstante, hacerlo.

La Delegación Provincial de Sindicatos de Barcelona envió una nota («A B C», 30 de abril) en la que hablaba de «la reunión que un grupo de trabajadores intentó llevar a cabo... en la sede de la Organización Sindical de Barcelona, donde entregaron un escrito». Después comienza la puntualización. «Las llamadas «comisiones obreras» carecen de reconocimiento legal y de existencia real.» Primera dificultad de comprensión: ¿Cómo puede carecer de existencia real ese «grupo de trabajadores» que presentó el escrito?

Segunda dificultad: En la nota se lee: «Nunca tuvo la Organización Sindical noticia alguna sobre dichas comisiones». El lector ingenuo necesariamente se pregunta: ¿Cómo puede hacer la Organización Sindical semejante afirmación

si la nota está provocada por «dichas comisiones»?

Posteriormente aparece una noticia de la Agencia Fiel, en la que leemos: «El Delegado Provincial de Sindicatos de Madrid ha recibido en su despacho a los componentes de la Comisión Obrera de Artes Gráficas de la capital de España, a quienes prometió que serían autorizadas todas las reuniones de trabajadores de empresa con sus dirigentes sindicales, siempre que la petición se cursase por conducto reglamentario. Hasta ahora, esas reuniones sólo habían sido autorizadas en la Delegación Provincial con carácter extraordinario.»

Ahora resulta que «dichas comisiones» existen y que la Organización Sindical ha tenido noticias de ellas. Pero las puntualizaciones —y las dificultades— no han terminado. El día 6 de mayo, toda la prensa reproduce una nota de la Delegación Provincial de Sindicatos de Madrid. Las comisiones se desvanecen. Ya no existen. «No se tiene la menor noticia de que nadie con ese título haya solicitado entrevistarse o dialogado con el Delegado Provincial Sindical». Sin embargo, unas líneas más abajo, la nota les concede la existencia real, pero no carácter representativo. Y para terminar, nos dice: «No resulta, a

nuestro juicio, lógico y puede desorientar gravemente a la opinión pública, presentar como novedad las reuniones sindicales que, como antes se dice, se vienen celebrando de siempre y constituyen una de las actividades más importantes de la Organización Sindical, de indudable eficacia y trascendencia.»

En efecto, no resulta lógico y desorienta gravemente a la opinión pública afirmar, primero, la existencia de dichas comisiones para negarla después; hablar de una reunión con un marcado carácter especial que luego se desvanece y se convierte en una de «las reuniones que se vienen celebrando de siempre». Sí, el lector se encuentra des-

orientado luego de tanta puntualización. Y para orientarse es posible que se pregunte si no resultaría lógico reconocer el hecho tan sencillo de que los obreros formen comisiones que les representen para presentar escritos. Y también que pudieran reunirse y estudiar los problemas que tienen planteados. Y tampoco sería descabellado que la Organización Sindical dialogara con absoluta libertad y sin coacciones. Sin duda, le ayudaría este diálogo a conocer los problemas de los trabajadores y podría constituir «una de las actividades más importantes de la Organización Sindical, de indudable eficacia y trascendencia».

Se habla mucho de revisar el salario mínimo. El Plan de Desarrollo señalaba como medida necesaria «la revisión periódica del salario mínimo legal». El Ministro Comisario del Plan reafirmaba hace poco en Barcelona esta necesidad. El Ministro de Trabajo justifica en unas declaraciones recientes la revisión incluso «por razones económicas».

Las cifras también son elocuentes. Desde enero de 1963 —fecha de la última subida del salario mínimo— hasta diciembre de 1965 el coste de la vida ha aumentado, según cifras oficiales, en un 21,13 por 100.

Declaraciones de las autoridades, cifras... ¿Qué piensan los trabajadores? En un documento dirigido al Pleno del Sindicato Nacional del Metal por la Comisión de Enlaces, Jurados y Trabajadores metalúrgicos madrileños, encontramos la respuesta: «Constantemente se publican las manifestaciones de diversos sectores de opinión que hablan de adecuar el salario a las necesidades vitales de los trabajadores. La triste realidad es que los salarios no son ni medianamente suficientes para cubrir tales necesidades, y las declaraciones nunca llevan aparejadas medidas prácticas a tomar para tratar de arrancar estos salarios a quienes tienen posibilidades de proporcionarlos.»

(Viene de la página 16)

menos de lamentar es que nos falten líderes —se refiere a líderes de Hermandades— capacitados para encabezar estos movimientos temporales.»

«YA», del 22-4-66, da estado público a unas reuniones y acuerdos entre los Sindicatos oficiales y algunos militantes de la C. N. T., y aunque la dirección de esta antigua organización sindical haya desautorizado a estos últimos, no es menos cierto que las reuniones se han celebrado.

La «VOZ SOCIAL», en su número del 16-4-66, ataca un sindicalismo cristiano al margen de la Organización Sindical, y aunque le califique de «amarillo», de hecho reconoce su existencia.

Discrepar de unos u otros, no coincidir con don Abundio en lo que a la «anuencia sindical hacia las Comisiones Obreras» se refiere o reconocer lo que el licenciado en Derecho señor Esteban indica en el primer número de este Boletín al referirse a la importancia de la sentencia del Tribunal de Orden Público sobre la Comisión obrera de despedidos de Asturias, al escribir: «Como hemos visto, la importancia de esta sentencia 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, etc., etcétera...» Repito: discrepar de unos o reconocer lo de otros no es suficiente.

Decenas de miembros de las Comisiones, miles de enlaces y jurados honestos, son perseguidos por los patronos, algunos son juzgados por los tribunales; se nos impide continuar las reuniones en el Centro Social Manuel Mateo, en el Círculo José Antonio, en el Círculo Marzo, al igual que en algunos Centros más o menos para-sindicales de la Iglesia.

Parece ser que ciertas personas, incapaces de comprender los cambios que se están desarrollando ante sus ojos, prefieren comprometer el futuro de convivencia, manteniéndose en un inmovilismo desfasado ante ese dinamismo laboral de que más arriba hablo al citar la prensa.

Ahora bien, a pesar de todo, *DE FACTO* vivimos una situación socio-económica especial, caracterizada por la dominación de la oligarquía de un lado y la resistencia de los trabajadores a las estructuras sindicales, con sus acciones reivindicativas unidas a través de las Comisiones por otro; se está llegando a una etapa que necesita un reconocimiento *DE JURE* de esta realidad.

Sin duda, hay que evitar la atomización sindical, no olvidar que la *UNIDAD* de los trabajadores en *LA LIBERTAD* y el respeto a las tendencias y derechos sindicales son las bases de las que no se puede prescindir si queremos defender eficazmente nuestros intereses frente a los monopolios apátridas.

El «aggiornamiento» y el diálogo están al orden del día; el inmovilismo, no corresponde a nuestra época.

La acción reivindicativa, la dinámica del mundo del trabajo, su toma de conciencia y su sentido de responsabilidad, abren nuevas perspectivas al desarrollo pacífico de nuestro futuro, si no se cierran los cauces.

LOS TRABAJADORES ESTAMOS MADUROS PARA ACEPTAR TODA LA RESPONSABILIDAD QUE LAS ACONSEJABLES MUTACIONES EXIJAN.

QUE OTRAS CAPAS DE LA SOCIEDAD, Y ENTRE ELLAS LOS JURISTAS, NOS AYUDEN EN ESTA VIA PARA QUE LO LICITO PASE A SER LEGAL y que lo que en cierta medida empieza a aceptarse de «*FACTO*» sea reconocido de «*JURE*».

M. C. A.

De facto y de jure o de lo lícito a lo legal

Por Marcelino Camacho Abad

Con agrado, aunque con temor, escribo estas cuartillas.

Con agrado, porque es una obligación, además de un placer, el colaborar en este BOLETIN.

Con temor, porque me veo obligado a realizar ciertas incursiones en un tema que no me es familiar, dado el carácter jurídico de la publicación.

La Ciencia, la Técnica, de nuestra época nos sorprenden cada día con nuevos descubrimientos, con nuevas máquinas. Para incorporar al proceso de producción, a la vida, estas invenciones, ya no bastan las empresas familiares, ni siquiera las grandes compañías; sus recursos son insuficientes. Ahora una nueva dimensión, la gran concentración industrial, a escala nacional o internacional, es imprescindible.

Son miles de millones de pesetas los que entran en juego en cada uno de estos «Complejos industriales», cuyos medios de financiación sólo están al alcance de los grandes Bancos o del Estado.

En unas condiciones históricas determinadas, en nuestro país esta evolución acelerada de la Ciencia y de la Técnica han concurrido en los últimos años al reforzamiento de las estructuras monopolísticas del capitalismo español, a la dominación de un grupo reducido de familias oligárquicas (en relación estrecha con las finanzas internacionales) que, como señalara el profesor Velarde en estudio efectuado en 1956 (que conserva todo su valor), CONTROLABAN a través de 6 grandes Bancos, 125 consejeros y 942 empresas importantes, valores que ascendían a 125.000 millones de pesetas.

Esta concentración gigantesca ha agudizado las contradicciones inherentes a toda sociedad dividida en clases; no las ha suprimido, ni podía suprimirlas, como algunos pretendían.

Es verdad que para llegar a esta concentración fabulosa de riquezas en tan pocas manos, esta Oligarquía ha necesitado gozar de libertad absoluta, para crear estructuras a su medida y al mismo tiempo a través de su dominación ilimitada, privar a los trabajadores y a otras capas de la sociedad de todas las posibilidades de defenderse por medio de un sindicalismo independiente, democrático y representativo, que dispusiera del derecho de huelga.

Pero también es verdad que las contradicciones que engendra una sociedad que alberga en su seno, como un todo indivisible, unas oligarquías todopoderosas y unos trabajadores indefensos, no podía por menos que generar una serie de fricciones, que son delicadas ya hoy y que pueden ser explosivas mañana si no se les abre un cauce adecuado.

Estos días la prensa nos habla con una cierta amplitud de huelgas, plantas, presiones, etc.; en una palabra, de resistencia de los trabajadores a aceptar la dominación de la Oligarquía, sin defenderse por su parte.

En «MAS», órgano de las Hermandades del Trabajo, el Consiliario nacional de éstas dice: «Hay organizadas ciertas COMISIONES profesionales, al margen de los Sindicatos oficiales, pero con su conocimiento y anuencia.» «En ellas se revisan Convenios y se hace presión en favor de determinadas reivindicaciones laborales.» Y después de indicar que... «no podemos ignorar esta coyuntura», señala que... «Lo que no podemos por