

**BOLETIN DE INFORMACION
DE LEGISLACION LABORAL**

Madrid, abril de 1966 - Depósito legal: M. 3.472-1966 - Número 2

SUMARIO

	Págs.
Editoriales. Elecciones	
Sindicales	1
Plan de desarrollo, asistencia técnica y aportación de capital extranjero	3
Legislación	4
Convenios colectivos ...	5
Cartas de los lectores ...	6
El Concilio Vaticano II y el mundo del trabajo.	8
A nuestros suscriptores.	10
Supuestos de despido, por Alfredo López ...	11
Hemos leído para usted, por S. Ruiz	13
Hay que ampliar el despido, por Eduardo Clerco	14
Noticias Sindicales	15
Conflicto Colectivo en Perkins Hispania	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 próxima convocatoria de elecciones para Enlaces y Jurados de Empresa, creemos una obligación hacernos eco de diversas consideraciones que, de forma más o menos clara, están incidiendo en la prensa nacional.

No se puede desconocer que las elecciones sindicales constituyen un acontecimiento respecto del que no cabe inhibición alguna. La Organización Sindical española está en un momento en que —al igual que las más capitales instituciones patrias— recibe el influjo de importantes sectores acerca de su modernización y reestructuración. Es claro que, en el fondo de todas estas ideas, late el problema de la adecuada representatividad y eficacia de la Organización Sindical. En este aspecto, qué duda cabe que las próximas elecciones jugarán un papel decisivo en el sentido de su perfeccionamiento y anhelada representatividad.

El cumplimiento de la legislación laboral, la tenacidad en el mantenimiento de las justas posiciones de los trabajadores en los conflictos colectivos, en una palabra, el que la Organización Sindical pase a posiciones de mayor autenticidad en la defensa de los intereses de los

trabajadores, dependerá en gran medida, del hecho de que los propios trabajadores sepan plantearse con iniciativa la votación de sus futuros representantes.

En este clima, previo a las votaciones, queremos comentar aquí tres facetas que, como decíamos, vienen apareciendo en la prensa diaria. En primer lugar las posibles opiniones de inhibirse, de no votar. No podemos desconocer que estas opiniones, aunque minoritarias, existen, y ello es motivado, en gran parte, por la falta de protección legal a enlaces y jurados, que les convierte en las primeras y más fáciles víctimas de las empresas, lo que degenera en un indudable y comprensible estado de decepción hacia la Organización Sindical.

Pero debemos ser conscientes. La falta de protección legal que hoy existe para los representantes legales de los trabajadores, no puede resolverse con inhibiciones. Es necesario presionar para que sea dictada una reglamentación que garantice la seguridad y eficacia de su actuación a enlaces y jurados. Y para que esto pueda tener lugar se precisa de los hombres más capaces y preparados. En todo caso, algo está claro: el que una actitud de inhibición desaparezca, todavía más, a los trabajadores de la empresa en que se produzca y

el beneficiario no sería otro, sino la empresa.

Queremos, igualmente, referirnos a las opiniones tendentes a alargar el actual período electoral que, de tres años, pasaría a seis. Con esto, las elecciones que, según el artículo 2.º del Reglamento General de Elecciones Sindicales, deberían realizarse próximamente, serían retrasadas hasta 1969, con lo que se infringiría dicho artículo, además de ir contra todo criterio lógico. Si un período de tres años es ya un período largo, nos parece más lógico que se solicitase un período más corto de mandato electoral, con lo que saldría beneficiada la propia Organización Sindical en su dinámica, al dársele una mayor agilidad.

No desconocemos que las elecciones Sindicales plantean otros muchos problemas, tales como la formación de candidaturas, publicación de programas, reuniones preparatorias, posibles vetos de la empresa y de la propia Organización Sindical, etc.

Todos estos problemas podrán paliarse en la medida en que todos los trabajadores los sientan como suyos, ya que, hoy por hoy, una de las más urgentes reivindicaciones es la consecución de unas auténticas garantías sindicales y de todo tipo para los representantes de los trabajadores.

Plan de desarrollo, asistencia técnica y aportación de capital extranjero

Una de las necesidades ineludibles del desarrollo económico viene constituida por la presencia de grandes capitales. Ello puede conseguirse en una doble fuente de financiación: o en el mercado nacional, movilizándolo el llamado ahorro nacional, o en el mercado internacional, fomentando la entrada de capital extranjero. Pues bien, a esta segunda fuente ha recurrido, de modo especial, la economía española en su intento de conseguir un desarrollo económico. Así se explica el proceso de liberalización, que a partir de 1959 (D.L. de 27 de julio), se viene desarrollando. Tres fases fundamentales ha atravesado: primera, liberalización total hasta el 50 por 100 de capital social en una empresa española de participación extranjera y posibilidad de rebasar el 50 por 100 con autorización del Consejo de Ministros (hay que exceptuar algunos sectores, en que el límite era más bajo); segunda, liberalización hasta el 100 por 100 de determinadas industrias; tercera, aumento del límite, que era inferior al 50 por 100, de aquellas industrias que se estimaban era improcedente la participación de capital extranjero (por ejemplo, mineras, naviera —porcentaje elevado al 40 por 100 por Orden de 10-11-66—, etc.).

Ahora bien, una de las variedades de la inversión de capital extranjero consiste, cabalmente, en aportar asistencia técnica. Esto es:

una firma extranjera interesada en invertir en una empresa española ofrece no dinero, sino asistencia técnica para la explotación de una determinada patente que tiene a su favor. No cabe duda que para las empresas españolas ello tiene un gran interés, desde el momento en que por este procedimiento se ve auxiliada en el aspecto, quizá, más difícil de la producción, que es la dirección técnica de la misma.

El fenómeno, totalmente generalizado, produce unos efectos sumamente interesantes. En primer lugar, se frena el nivel inventivo del país. Las empresas españolas no tienen grandes alicientes en proteger la invención. Y ello, porque por un precio cierto saben que pueden renovar su industria. No tienen por qué soportar la incertidumbre de pagar a un investigador que no puede garantizarle si inventará algo de interés económico.

En segundo lugar, la economía española soporta el peso de una carga fuerte como consecuencia del precio alto, sin duda, que hay que pagar al capital extranjero en concepto de asistencia y explotación de patentes. Ello repercute de modo directo en todo el sistema económico y, consecuentemente, en las posibilidades económicas de los españoles.

En tercer lugar, y ello es quizá lo más importante desde nuestro punto de vista, el fenómeno repercute en la organización y estructu-

ra de la empresa. Veamos de qué manera y modo. La venida de técnicos extranjeros para ocupar cargos de dirección en las empresas españolas supone un impacto —ante todo— en las relaciones humanas entre trabajadores y directivos. Sistemas de trabajo nuevos, modos organizativos distintos, dificultades por lo inicial y lógicos recelos, etc. provocan unas relaciones poco idóneas en la vida interna de una empresa. Por otro lado, el trabajador se encuentra aún más lejos de la ideal integración en el espíritu de colaboración necesario en toda empresa. La presencia del extranjero (categoría con carga ideológica aún vigente) provoca en el trabajador un distanciamiento mayor de esa integración. Trabaja en un proceso con elementos extraños, trabaja para alguien que no conoce bien, trabaja —en fin— sin comprender la razón de su presencia en aquel engranaje. El trabaja-

dor se distancia, así, aún más, del fin de la cadena de la producción, adquiere la conciencia de que es un simple eslabón de la misma, sin participación en la decisión del destino de su propio esfuerzo.

Tales son, en síntesis, los efectos de este fenómeno generalizado en nuestra realidad. Evidentemente que también provoca determinados efectos positivos, que nosotros no tocamos para no incidir en lo que constantemente se repite. Sólo nos remitimos a ellos. Al fenómeno se le viene llamando «colonialismo económico»; para nosotros es simplemente la etapa necesaria por la que se ve forzado a pasar un sistema económico capitalista. Para superar esa fase, o evitarla, se precisa de una reforma a fondo. Quien no quiera ésta de verdad, aunque de palabra califique de colonialismo a aquel fenómeno, sólo está haciendo un juego de palabras.

LEGISLACIÓN

SECRETARÍA GENERAL DEL MOVIMIENTO

Decreto 720/66 de 26 de marzo, por el que se convoca Elecciones Sindicales.

DISPONGO:

Artículo primero.—Se convoca al Cuerpo Electoral Sindical para la elección de los cargos que determina el Decreto de diecisiete de julio de mil novecientos cuarenta y tres y el Reglamento dictado para su aplicación.

Artículo segundo.—Asimismo y en uso de la facultad que a la Organización Sindical confiere el artículo dieciocho del Reglamento de once de septiembre de mil novecientos cincuenta y tres, se convocan elecciones para Vocales de los Jurados de Empresa en los Centros laborales que cuenten con más de cien trabajadores fijos.

El número de Vocales del Jurado a elegir en cada Centro de trabajo será el que determina el artículo doce del expresado Reglamento.

Artículo tercero.—Las elecciones tendrán lugar dentro de las fechas siguientes:

a) Enlaces sindicales y de Vocales del Jurado: del diecinueve de septiembre al catorce de octubre de mil novecientos sesenta y seis.

b) Elecciones de Vocales de las Juntas Locales: del quince al veintinueve de octubre de mil novecientos sesenta y seis.

c) Elecciones de Vocales de las Juntas Provinciales: del quince al treinta de noviembre de mil novecientos sesenta y seis.

d) Elecciones de Vocales de las Juntas Nacionales:

del uno de diciembre al doce de enero de mil novecientos sesenta y siete.

Artículo cuarto.—Los candidatos electos se posesionarán de sus cargos en la fecha que determinen las correspondientes credenciales, cesando los actuales titulares en su desempeño con carácter simultáneo a la toma de posesión de los que respectivamente hayan de sustituirlos.

Artículo quinto.—La duración del mandato electoral será de seis años contados a partir de la fecha de posesión del respectivo cargo.

Los titulares serán renovados por mitades cada tres años y podrán ser reelegidos en sucesivos periodos electorales.

Para la determinación de la mitad que haya de ser renovada en el primer trienio se contabilizarán las bajas habidas, cualquiera que haya sido la causa de las mismas, completándose el número por sorteo entre los componentes de cada Junta.

Los problemas que puedan surgir con motivo de esta determinación serán resueltos por las Juntas provinciales de Elecciones Sindicales.

Artículo sexto.—Se faculta a la Delegación Nacional de Sindicatos para que pueda dictar el Reglamento General de Elecciones Sindicales y cuantas normas complementarias mejor estime para el cumplimiento y desarrollo de lo establecido en el presente Decreto.

Dado en Madrid a veintiseis de marzo de mil novecientos sesenta y seis.

FRANCISCO FRANCO

El Ministro Secretario general
del Movimiento,
JOSE SOLIS RUIZ

Convenios colectivos

Según el diario «Pueblo», de 21 de febrero de 1966, la eficacia y necesidad de los Convenios Colectivos se reafirma.

Como prueba de ello tenemos el resultado de los acuerdos de la Comisión permanente del Consejo Nacional de Trabajadores, que aparece recogido en el diario «YA» del 23 de febrero de 1966, en su página 10. Entre estos acuerdos se establecen como más urgentes:

a) Elevar el salario mínimo interprofesional vigente desde enero de 1963, cuya revisión periódica está prevista en el Plan de Desarrollo económico y social.

b) Urgir la aprobación de los Convenios Colectivos establecidos libremente entre las partes y normas de obligado cumplimiento, ya tramitadas por la Administración a propuesta de la Organización Sindical.

c) Exigir el ineludible cumplimiento de los objetivos sociales del plan de desarrollo, cuales son la revisión periódica del salario mínimo legal; la estabilidad del coste de la vida y en particular la de los precios de los productos de primera necesidad, que se han disparado de manera alarmante provocando una fuerte disminución en el poder adquisitivo de los salarios; mayor sentido social en la ordenación de los impuestos acentuando el carácter progresivo de los mismos sobre la renta personal; fomento de la construcción de viviendas de tipo social, etc.

Ahora bien, la interpretación de los Convenios Colectivos en las distintas ramas de la industria pueden plantear, y de hecho plantean, problemas cuya solución no es siempre clara y concreta. En esta sección del Boletín tratamos de dar unas cuantas ideas al respecto, que pueden servir de orientación a los trabajadores a la hora de plantear sus legítimas reivindicaciones.

Vamos a referirnos hoy entre otros, al Convenio Colectivo de la Empresa Municipal de Transportes, cuya vigencia fue denunciada por los trabajadores en el mes de marzo de 1965, en base a los apartados a) y b) del artículo 2.º.

La Delegación Provincial del Trabajo, dio una resolución negativa, ya que, según el propio artículo 2.º del citado Convenio Colectivo, la prórroga del mismo era automática

siempre que la Empresa cerrase el ejercicio económico anterior en situación de déficit. La expresada resolución fue confirmada por la Dirección General de Ordenación de Trabajo, y contra la misma los representantes de los trabajadores se vieron en la necesidad de interponer el oportuno recurso contencioso-administrativo, que no ha sido todavía resuelto, lo que supone un grave perjuicio para los que ven el incesante incremento de sus necesidades familiares por la carestía de la vida, mientras sus jornales permanecen en una situación estacionaria.

Nombrada una Comisión de representantes de los trabajadores en una Asamblea celebrada en el Sindicato y presidida por el Presidente de la Sección Social del mismo, acordaron solicitar de la empresa 14 pesetas diarias de aumento, así como el que los conductores fueran equiparados a la categoría de oficial de 1.ª con un aumento de 20 pesetas más diarias sobre el ya citado plus de las catorce pesetas.

Esta petición, que fue plasmada en un escrito y enviada por conducto reglamentario en el mes de diciembre de 1965, no ha obtenido aún contestación alguna.

Cuando todas las ramas de la industria tratan de actualizar sus Convenios Colectivos como base fundamental para dar exacto cumplimiento al plan de desarrollo, no solamente no es irrazonable, sino tampoco aconsejable que la Empresa Municipal de Transportes no haga lo propio.

Han colaborado en este número:

Eduardo Cierco.

José Esteban.

Alfredo Flores.

José Jiménez de Parga.

Rafael Jiménez de Parga.

Antonio Montesinos.

Silverio Ruiz.

María Luisa Suárez.

CARTAS DE LOS LECTORES

Señor Director:

Muy señor mío: Hemos leído el primer número del Boletín y le quisiéramos decir nuestros problemas, por si nos puede orientar.

Somos trabajadores de una industria de Química, Laboratorio..., y quisiéramos saber si tenemos derecho a cobrar algún plus, pues tenemos entendido que hay otros trabajadores de industrias químicas que cobran plus de toxicidad y plus de polvo. Además, quisiéramos saber si tenemos derecho a tener un médico en la empresa.

Le deseamos mucho éxito para el Boletín, que opinamos era necesario. Atentamente le saludan,

Un grupo de obreros de I. Químicas.

NOTA DE LA REDACCION:

Ya anunciamos en el primer número que mensualmente publicaríamos cartas de los lectores; de las muchas recibidas hoy, contestamos a ésta, por la importancia de los problemas que plantea.

En la Reglamentación de Trabajo de Industrias Químicas, en su artículo 38, dice: «PLUSES ESPECIALES.—Debido a las circunstancias especiales que concurren en el trabajo de algunas de las industrias químicas sujetas a esta Reglamentación, se establecen pluses especiales, que se han de sumar a sus sueldos y salarios.

1.º) En las industrias de colorantes minerales, pinturas y barnices, se establece una prima de toxicidad de tres pesetas diarias a todos los trabajadores que trabajen en las siguientes Secciones o Departamentos conceptuados como los de máxima toxicidad: Patentes (pinturas submarinas), albayalde, minio, litargirio, litopón (cocción de linolina y cocido de barnices). Los que trabajen en patentes se les proporcionará un litro de leche diaria.

2.º) En la Industria de Explosivos, todo el personal que trabaje dentro del recinto de la fábrica de explosivos recibirá una prima del 10 por 100 de su retribución, quedando, por tanto, exceptuado todo el personal administrativo o de otros grupos que realicen sus quehaceres en edificios separados de dicha fábrica. Este último personal excluido, si eventualmente prestase servicio dentro de recinto peligroso, percibirá a prorrato la prima de peligrosidad si las horas de su trabajo han sido menos de cuatro, y si excediese de éstas, la correspondiente a la jornada total.

3.º) En las Industrias de Materias Plásticas se establece un Plus de polvo de dos pesetas diarias a los trabajadores que trabajen en las Secciones más directamente afectadas. En el Reglamento de Régimen Interior se señalarán las Secciones o Máquinas cuyos trabajadores han de percibir este plus.

4.º) Tendrán derecho a un plus de tres pesetas diarias los demás trabajadores de cualquiera de las industrias incluidas en este Reglamento expuesto a la acción de los gases, vapores y otros agentes tóxicos, o que manipulen materias fácilmente inflamables o explosivas.

A estos efectos, los Delegados Provinciales de Trabajo, previo asesoramiento de la Inspección de Trabajo, Organización Sindical, Jefatura Provincial de Sanidad, Delega-

ción Provincial de Industria o Jefatura de Minas y los demás que estime oportuno, señalarán, a petición de los interesados, los puestos de trabajo dentro de cada departamento de la industria regida por este Reglamento que deban considerarse incluidos en el párrafo anterior y no lo hayan sido hasta ahora.

La resolución que sobre el particular adopte la Delegación Provincial de Trabajo podrá ser recurrida en el plazo de diez días ante la Dirección General de Ordenación del Trabajo, y caso de que confirme el plus, será satisfecho desde la reglamentación.

Las empresas que vengán pagando por el concepto a que este apartado se refiere cantidades superiores, las respetarán y no estarán obligadas al plus que en él se establece.

Este plus dejará de ser obligatorio para las empresas cuando las causas que lo motivaron hayan desaparecido y la Delegación de Trabajo lo compruebe mediante los trámites y asesoramiento antes señalado.

5.º) Los trabajadores del ramo del caucho, sea cualquiera su categoría, que utilicen máquinas para el trabajo que tengan asignado, percibirán, sobre su jornal salario base, un plus de cuatro pesetas diarias.»

Si después de haber leído este artículo de la Reglamentación de trabajo de Industrias Químicas estiman estar afectados por alguno de los pluses en ella establecidos, sobre todo el regulado en el apartado 4.º, deberán dirigir una instancia exponiendo su caso a la Delegación de Trabajo de su provincia. Esta instancia la puede hacer cada trabajador individualmente, ya que estos pluses están en razón al lugar del trabajo.

El otro problema que se plantea es el del Servicio Médico de Empresa, el cual está regulado por el Decreto de 10 de junio de 1959. Le copiamos los artículos segundo y tercero.

«Artículo 2.º Las empresas con plantilla superior a 1.000 trabajadores organizarán, obligatoriamente, los servicios médicos de Empresa, con el personal médico y auxiliar sanitario que reglamentariamente se determine en consideración a las características y condiciones de su trabajo y de la organización del mismo.

Las empresas de plantilla inferior a 1.000 trabajadores que en la actualidad dispongan de servicios médicos de empresa propios, continuarán manteniéndolos con carácter obligatorio. Ello, no obstante, y conforme a lo que establece en el artículo siguiente, podrán ofrecerlo para su disfrute mancomunado con otras empresas.

El Ministerio de Trabajo podrá disponer que determinadas funciones se realicen por equipos móviles especializados.

Artículo 3.º Las empresas de plantilla superior a 100 e inferior a 1.000 deberán constituir, en plazo de un año, agrupaciones para el establecimiento médico de empresa con los fines y funciones establecidos en el artículo anterior.

El Ministerio de Trabajo podrá acordar la extensión de los servicios del médico de empresa cuando la actividad de las mismas pueda motivar riesgo específico grave para los trabajadores en razón a la toxicidad, peligrosidad o penosidad de los trabajos y de los productos que utilizan en los mismos...»

Si su empresa está en alguno de estos supuestos, bien por el número de trabajadores o por la toxicidad o trabajo peligroso que viene desarrollándose, y no tiene establecido el servicio de médico de empresa, tiene que elevar escrito denunciando el caso al Delegado provincial del Trabajo de su provincia.

EL CONCILIO VATICANO II

Y EL MUNDO DEL TRABAJO

El Concilio Vaticano II tiene suma importancia para los trabajadores. Hemos creído de gran utilidad seleccionar algunas de sus resoluciones que afectan más directamente a los pueblos, y, en especial, al mundo del trabajo, con el fin de contribuir a su divulgación. Iniciamos hoy la publicación de esta selección, que continuaremos en números sucesivos de nuestro Boletín.

SOBRE LA LIBERTAD

La orientación del hombre hacia el bien sólo se logra con el uso de la libertad. (...) La dignidad humana requiere, por tanto, que el hombre actúe según su conciencia y libre elección, es decir, movido e inducido por convicción interna personal y no bajo la presión, (...) la mera coacción externa. (*Constitución sobre la Iglesia en el mundo actual*, P. I, c. 1, «Dignidad de la persona humana», 17. Grandeza de la libertad.)

La Iglesia (...) reconoce sinceramente que todos los hombres, creyentes y no creyentes, deben colaborar en la edificación de este mundo, en el que viven en común. Esto no puede hacerse sin un prudente y sincero diálogo. Lamenta, pues, la Iglesia la discriminación entre creyentes y no creyentes que algunas autoridades políticas, negando los derechos fundamentales de la persona humana, establecen injustamente. (*Ibid.* 21. Actitud de la Iglesia ante el ateísmo.)

Es, pues, necesario que se facilite al hombre todo lo que éste necesita para vivir una vida verdaderamente humana, como son el alimento, el vestido, la vivienda, el derecho a la libre elección de estado y a fundar

una familia, a la educación, al trabajo, al respeto, a una adecuada información, a obrar de acuerdo con la norma recta de su conciencia, a la protección de la vida privada y a la justa libertad también en materia religiosa. (*Ibid.* 26. La promoción al bien común.)

LA PERSONA HUMANA Y LAS CONDICIONES LABORALES

Descendiendo a consecuencias prácticas de máxima urgencia, el Concilio inculca el respeto al hombre. (...) Cuanto atenta contra la vida, (...) cuanto viola la integridad de la persona humana, como, por ejemplo, las mutilaciones, las torturas morales o físicas, los conatos sistemáticos para dominar la mente ajena; cuanto ofende la dignidad humana, como son las condiciones inhumanas de vida, las detenciones arbitrarias, las deportaciones, la esclavitud (...) o las condiciones laborales degradantes, que reducen al operario al rango de mero instrumento de lucro, sin respeto a la libertad y a la responsabilidad de la persona humana: todas estas prácticas y otras parecidas son en sí mismas infamantes, degradan la civilización humana, deshonran más a

sus autores que a sus víctimas y son totalmente contrarias al honor debido al Creador. (*Ibid.* P. I, c. 2. «La comunidad humana». 27, El respeto a la persona humana.)

Quienes sienten u obran de modo distinto al nuestro en materia social, política e incluso religiosa, deben ser objeto también de nuestro respeto. (*Ibid.* 28, Respeto y amor a los adversarios.)

LA IGUALDAD Y LA JUSTICIA SOCIAL.

LOS DERECHOS DE LA MUJER

La igualdad fundamental entre todos los hombres exige un reconocimiento cada vez mayor. (...) Toda forma de discriminación en los derechos fundamentales de la persona, ya sea social o cultural, por motivos de sexo, raza, color, condición social, lengua o religión, debe ser vencida y eliminada. (...) Es lamentable que los derechos fundamentales de la persona no estén todavía protegidos en la forma debida en todas partes. Es lo que sucede cuando se niega a la mujer el derecho (...) de tener acceso a una educación y a una cultura iguales a las que se concede al hombre. (...) La igual dignidad de la persona exige que se llegue a una situación social más humana y más justa. Resulta escandaloso el hecho de las excesivas desigualdades económicas y sociales que se dan entre los miembros de una misma familia humana. Son contrarias a la justicia social, a la equidad, a la dignidad de la persona humana y a la paz social e internacional. (...) Las instituciones humanas, privadas o públicas, esfuércense por ponerse al servicio de la dignidad y del fin del hombre. Luchen con energía contra cualquier esclavitud social o política y respeten, bajo cualquier régimen político, los derechos fundamentales del hombre. (*Ibid.* 29, La igualdad esencial entre los hombres y la justicia social.)

LIBERTAD SINDICAL, PARTICIPACIÓN EN LA ORDENACIÓN GENERAL DE LA ECONOMÍA Y DERECHO DE HUELGA

Las empresas económicas son comunidades de personas, es decir, de hombres libres y autónomos. (...) Por ello (...) se ha de promover la activa participación de todos en la gestión de la empresa, según formas que habrá que determinar con acierto. Con todo, como en muchos casos no es a nivel de empresa, sino en niveles institucionales superiores, donde se toman las decisiones económicas y sociales, de las que depende el porvenir de los trabajadores y de sus hijos, deben los trabajadores participar también en semejantes decisiones, por sí mismos y por medio de representantes libremente elegidos.

Entre los derechos fundamentales de la persona humana debe contarse el derecho a fundar libremente asociaciones obreras que representen auténticamente al trabajador y puedan colaborar en la recta ordenación de la vida económica, así como también el derecho de participar libremente en las actividades de las asociaciones, sin riesgo a represalias. Por medio de esta participación organizada, que está vinculada al progreso en la formación económica y social, crecerá más y más entre los trabajadores el sentido de responsabilidad, que les llevará a sentirse sujetos activos, según sus medios y aptitudes propias, en la tarea total del desarrollo económico y social y del logro del bien común universal.

En casos de conflictos económico-sociales (...), la huelga puede seguir siendo medio necesario, aunque extremo, para la defensa de los trabajadores y el logro de las aspiraciones justas de los trabajadores. (*Ibid.* P. II, c. 3, «La vida económica social». 68, Participación en la empresa y en la organización general de la economía. Conflictos laborales.)

LOS CAMPESINOS Y LA
REFORMA AGRARIA

En muchos países económicamente menos desarrollados existen posesiones rurales amplias, y aun extensísimas, mediocrementemente cultivadas o reservadas sin cultivo para especular con ellas, mientras la mayor parte de la población carece de tierras o posee sólo parcelas irrisorias, y el desarrollo de la producción agrícola presenta caracteres de máxima urgencia. No raras veces los braceros, o los arrendatarios de alguna parte de esas posesiones, reciben un salario o beneficio indigno del hombre, carecen de alojamiento decente y son explotados por los intermediarios. Viven en la más absoluta inseguridad y es tal su situación de inferioridad personal, que apenas tienen ocasión de actuar libre y responsablemente, de promover su ni-

vel de vida y de participar en la vida social y política. Se imponen, pues, reformas que tengan por fin, según los casos, el incremento de las remuneraciones, la mejora de condiciones laborales, el aumento de la seguridad en el empleo, el estímulo para la iniciativa en el trabajo; más todavía, el reparto de las propiedades insuficientemente cultivadas a favor de quienes sean capaces de hacerlas valer. En este caso deben asegurarse los elementos y servicios indispensables, en particular los medios de educación y las posibilidades que ofrece una sana ordenación de tipo cooperativo. Siempre que el bien común exija una expropiación, debe valorarse la indemnización según equidad, teniendo en cuenta todo el conjunto de las circunstancias. (Ibid. 71, Acceso a la propiedad y dominio de los bienes. Problema de los latifundios.)

A NUESTROS SUSCRIPTORES

Queremos que nuestro primer saludo sea para vosotros, por la confianza que habéis puesto en él, hasta ahora, pequeño equipo que compone la redacción de este Boletín.

Nuestro propósito ha sido comprendido por vosotros, aunque estimamos y somos conscientes que el número 1.º del BOLETÍN DE INFORMACIÓN no ha estado a la altura de la confianza tan generosamente depositada en nuestras, también hasta ahora, pequeñas fuerzas.

Pero los primeros pasos nunca son fáciles, y hoy, a un escaso mes de su aparición, el Boletín cuenta ya con una gran familia de suscriptores y amigos que se extiende desde Asturias a Gran Canaria, desde Cádiz hasta Bilbao, con todos los

inmensos problemas, con todas las inmensas esperanzas que existen en nuestra patria.

Al igual que en nuestra presentación, queremos deciros que no sólo necesitamos vuestra confianza, sino, y mucho más, vuestra activa colaboración. Si todos somos conscientes de ello, esta revista llegará a cumplir los objetivos que nos hemos trazado, porque los creemos necesarios: la consecución del efectivo cumplimiento de nuestra legislación laboral y su mejoramiento.

Que estas líneas sirvan, pues, de saludo y ánimo. Entre todos haremos que lo que hoy nos parece tan insalvable, llegue a ser muy pronto una tangible realidad.

SUPUESTOS DE DESPIDO

Un problema de notable interés se plantea sobre la subsistencia o extensión de la relación laboral entre la Empresa y el Trabajador, cuando este último sufre un arresto gubernativo e incluso cuando se encuentra en prisión preventiva.

Es evidente que la Ley no exige de la Empresa que dé por terminado el contrato de trabajo, y la cuestión se reduce simplemente a si está facultada para proceder al despido por tal causa utilizando como fundamento legal el apartado a) del artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo, por faltas reiteradas e injustificadas de asistencia al trabajo, o si, por el contrario, la invocación de la fuerza mayor, por parte del trabajador despedido, es argumento exculpatorio suficiente de su conducta para oponerse al despido por improcedente.

No pretendemos más que un simple planteamiento del problema y un somero estudio de las circunstancias que es necesario tener en cuenta, sin profundizar en disquisiciones técnicas, manteniéndonos así en la línea de divulgación que la revista se ha impuesto.

La Ley de Contrato de Trabajo en las causas de despido establece como primera de ellas la falta reiterada e injustificada de asistencia y puntualidad al trabajo. Justificación y reiteración no son alternativas sino complementarias. La falta, pues debe ser reiterada además de injustificada. Esta necesidad de ambas condiciones es una constante en las consideraciones de las sentencias que se refieren a estos casos.

El hallarse detenido el trabajador no es causa que justifique el despido. En sentencia de 17 de noviembre de 1932, se afirma que «no es justa causa de despedido la falta del empleado al trabajo tres días consecutivos por hallarse detenido en el Juzgado de Guardia».

Sin embargo, en sentencia posterior se considera causa suficiente de despido la falta de asistencia al trabajo de un empleado por prisión debida a infracción de la Ley de Tasas y sustracción en los paños «a su cargo». No puede, sin embargo, considerarse esta sentencia contradictoria con la anterior porque en el presente caso el origen del despido no tiene su causa en el hecho de encontrarse en prisión, sino en la infidelidad por robo en el lugar de trabajo.

La detención preventiva que cesa sin ninguna consecuencia, opinamos que no debe ser causa de rescisión del Contrato de Trabajo, sino que éste debe quedar en suspenso como en el supuesto de la baja por enfermedad. De la misma forma estimamos que no debe quedar rescindido el contrato de trabajo en el caso de que el procedimiento sea sobreseído o el trabajador sea absuelto.

De acuerdo con la tesis expuesta, se pronuncian las resoluciones de 8 de junio y 9 de julio de 1940.

Muy aclaratoria es la sentencia de 28 de octubre de 1952, donde se establece que no basta simplemente afirmar que el obrero que está preso no puede ir al trabajo, aun queriendo ir, porque haya una causa que se lo

SUPUESTOS DE DESPIDO

impida, sino que es preciso analizar y conocer la naturaleza y cualidades de esa causa origen de la privación de libertad, ya que no es lo mismo perder la libertad, como víctima de un secuestro, de una detención ilegal, o por una medida precautoria, que perderla en virtud de sentencia condenatoria dictada por los Tribunales encargados de administrar justicia.

La sentencia de 24 de mayo de 1960 dice: «Si bien es cierto que en muchos casos la detención o prisión de un productor puede justificar su falta de asistencia al trabajo con la consiguiente enervación de la causa de despido...»

Queda en pie el problema de si es o no justo el despido por la simple detención preventiva incluso habiéndose dictado auto de procesamiento, el cual no establece, por sí solo, la culpabilidad.

A este respecto es bastante terminante y significativa la sentencia de la Magistratura de Trabajo dictada el 11 de noviembre de 1965 que textualmente expresa: «Si bien no son voluntarias las faltas de asistencia al trabajo de los actores, si han de considerarse tales las que motivaron la detención de los mismos, llevada a cabo el 6 de mayo y en cuya situación continuaban en el momento de celebrarse el juicio el 25 de junio, y las consideraciones que se hacen de que puede sobrersearse el sumario o que la sentencia que recaiga sea absolutoria, no puede obligar a la Empresa a tener vacantes unos puestos de trabajo indefinidamente, por actos ajenos a su voluntad y que han de imputarse a los actores».

Sin embargo, se produce una aparente contradicción entre la sentencia expresada y

la que el Tribunal Central dictó el 8 de junio de 1960, que expresa: «Que la mera detención policial, no significa por sí sola la existencia de actos voluntarios... por lo que al no entenderlo así la Magistratura de Instancia incidió en el error que en el recurso se denuncia».

Esta sentencia tiene interés por cuanto expresa claramente que la mera detención policial no significa por sí sola la existencia de actos voluntarios e ilícitos.

En igual sentido se pronuncia la sentencia de 2 de junio de 1959: «...la presunción de voluntariedad debe ceder en aquellos casos en que se demuestre que el supuesto es erróneo, so pena de incidir en gravísima injusticia de hacer responsable al productor de hechos que no había cometido».

Análogas son las sentencias del Tribunal Central de Trabajo de 11 de noviembre de 1960 y la de 19 de diciembre de 1959.

Sin embargo, el problema vemos que no está resuelto de una forma total, clara y contundente ni por la legislación ni por la interpretación jurisprudencial, como cabría esperar, porque además siempre ocurre que los procedimientos de despido en estos casos se plantean cuando no existe más que la incoación de un sumario y la Magistratura no aplaza su resolución supeditándola al resultado del procedimiento penal, como sería aconsejable, pues puede declararse justo un despido y, posteriormente, la jurisdicción penal dictar una sentencia absolutoria, sobre la base de los mismos hechos que dieron lugar a la sentencia que declaró justo el despido.

ALFREDO FLOREZ

HEMOS LEIDO PARA USTED...

Benjamin FARRINGTON: *Ciencia y política en el mundo antiguo*, Ed. Ciencia Nueva, Madrid, 1965. tr. de Domingo Plácido Suárez, 222 págs. 22 x 16, 150 ptas.

Editorial Ciencia Nueva inicia sus publicaciones con esta obra de Benjamin Farrington, que constituye un buen principio para ganarse la confianza de los lectores que busquen aumentar sus conocimientos y dar a su formación cultural bases sólidas y racionales.

El libro de Farrington, a través de una crítica serena y razonada, va poniendo en evidencia las supersticiones, los mitos y prejuicios de las culturas griega y latina, así como la seudo erudición corriente, que suele repetir, una y otra vez, tópicos y lugares comunes sobre la historia, las ciencias sociales y la cultura clásica en general. Ciencia y política en el mundo antiguo no sólo desmitifica el clasicismo de Grecia y Roma, sino que estudia las causas socioeconómicas que planearon sobre la vida de los pensadores griegos, analiza el carácter social y político de estas causas y relaciona las obras de cada autor con la situación política concreta en la que se elaboraron, lo que da aplomo dialéctico a sus razonamientos y fuerza didáctica a sus conclusiones. A través de sus páginas, las concepciones filosóficas o sistemas abstractos de ideas, repetidas machaconamente por eruditos superficiales y escuelas con más renombre que seriedad científica, se revelan, frecuentemente, como simples instrumentos políticos de determinados intereses. El razonamiento de Platón para «convencernos» del carácter divino del Sol, de la Luna y de las estrellas, y para «justificar» las enormes penas impuestas a los «ateos» que negaron tales divinidades (cadena perpetua o muerte), queda esclarecido al poner de relieve, el autor, los intereses económicos y políticos que respaldaban tales concepciones religiosas. «Ciudadanos» —decía Platón— «sois hermanos, pero Dios os ha hecho distintos. Algunos de vosotros tenéis derecho a mandar, y al crearos os ha hecho con oro, por lo que también gozáis del mayor honor. Otros, destinados a ser auxiliares, han sido hechos de plata; otros, por fin, están destinados a ser agricultores y obreros; los ha hecho de ramas y de hierro, y estas características se conservarán casi siempre en los hijos» (págs. 85-86).

Estas afirmaciones, así como otras igualmente peregrinas, junto con la serie de «estridentes contradicciones» que encontramos en sus escritos, harían incomprensible a Platón, como a los demás clásicos griegos y latinos, si no estudiáramos sus ideas —como hace Farrington— dentro del marco económico social en que se produjeron. Al estudiarlos de este modo, autores «consagrados» descienden a la altura que les corresponde en la escala de valores humanos y científicos. Por el contrario, otros, menos divulgados, aumentan su estatura humana, social y científica. En resumen, Farrington nos «sitúa» en las mejores condiciones para comprender el mundo antiguo y no perdernos en el dedalo de erudición, más o menos elaborada, que ha fluido, y fluye, de los clasicistas antiguos y modernos.

El paganismo y el monoteísmo, las supersticiones y los mitos, los dioses antropomórficos y las divinidades astrales, las ideas de los cínicos y las de los estoicos, las concepciones de los epicúreos y las de los académicos, los argumentos de los unos y las réplicas de los otros; todo eso está expuesto con la máxima sencillez, pero sin merma de la debida documentación. Con ello, se consigue en el razonamiento tal solidez, que sus conclusiones aparecen plenamente demostradas, desde el punto de vista racional y dialéctico.

Pero, podría argumentarse, ¿para qué hemos de estudiar el mundo antiguo cuando tantos problemas tenemos hoy que nos agobian y cuando tantas cuestiones actuales recaban nuestra atención y nuestro esfuerzo para superarlas? Sin embargo, aquí reside, en mi opinión, la cualidad más saliente del libro que comentamos. Empieza con Anaximandro (siglo VI a. de J. C.) y termina con Séneca (siglo I de nuestra era); pero, en todo momento, parece como si sólo abordara cuestiones actuales, vivas. Desde las primeras páginas, embarga al lector y cautiva su interés hasta el final. A ello contribuye, por un lado, el estilo conciso, contundente y al mismo tiempo agudo del autor y, por otro lado, la labor del traductor que ha sabido interpretar correctamente el pensamiento de Farrington y conservar su claridad y amenidad.

S. RUIZ

HAY QUE AMPLIAR EL DESPIDO

El 3 de junio de 1965, el diario «YA» publicaba en su página 11 una noticia de la agencia Cifra según la cual la Sociedad Española de Construcción Naval, de Sestao, había anunciado el «cierre temporal de las explotaciones» debido «al planteamiento por los productores de la empresa de diversas reclamaciones para cuya solución se encuentran en curso las pertinentes conversaciones con los directivos de la factoría».

Las disposiciones actuales sobre «conflictos colectivos de trabajo», han añadido a las ya clásicas causas de despido del artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo otra nueva: la participación del trabajador, incluso sólo presunta, en uno de esos «conflictos colectivos».

Pero un cierre patronal, ¿no es un «conflicto colectivo de trabajo»?

Debieran las leyes prevenir

asimismo causas especiales de despido para los consejeros de las grandes empresas por su participación, incluso sólo presunta, en un cierre patronal. Cabría demanda ante la Magistratura para dilucidar si el despido fue procedente, improcedente o nulo. Los consejeros que ostentasen cargos sindicales por la rama económica no podrían ser despedidos sin previa instrucción de expediente. Si el despido se declarase improcedente, la opción entre indemnizar y readmitir al consejero correspondería en todo caso a los trabajadores, salvo que en la sentencia se expresara que el consejero no participó en el cierre patronal, en cuyo caso la opción correspondería a los trabajadores sólo si la empresa contara con menos de cincuenta accionistas.

EDUARDO CIERCO

Conflicto colectivo de PERKINS HISPANIA

(Viene de la página 16)

vidual (a veces, la acumulación de demandas individuales llevaría a plantear situaciones de Conflictos Colectivos).

Los trámites para plantear un Conflicto Colectivo son: Denuncia de la situación de Conflicto Colectivo en el Sindicato Provincial (el cual intentará la conciliación de las partes); si no hay avenencia, remite el expediente, con su informe, al Delegado Provincial de Trabajo, el cual nuevamente intentará la avenencia; si no se llegara a ella, puede dictar Laudo (caso que nos ocupa) o remitir lo actuado a la Magistratura del Trabajo, la cual, con carácter de urgencia, dictará sentencia, recurrible en alzada (en el número anunciado monográfico sobre Conflictos Colectivos volveremos sobre este interesante tema).

Solamente nos falta felicitar a los trabajadores de PERKINS HISPANIA, S. A., por el acierto, en el planteamiento de sus problemas y de la favorable solución obtenida.

Noticias sindicales

En las reuniones del Pleno de la Sección del Sindicato Nacional de la Construcción, Vidrio y Cerámica que tuvo lugar en Barcelona en los últimos días del mes de noviembre de 1965, con la asistencia del Delegado Provincial Sindical, el Presidente Nacional y de la Sección Social, el Secretario Asesor, Secretario de Actas y Vocales Nacionales, que en número de 156 acudieron de todas las provincias en representación de un millón de trabajadores, se puso de relieve, en primer lugar, el elevado espíritu sindicalista que animaba a todos, no obstante lo cual, hicieron hincapié en el disgusto que existe entre los trabajadores de esta rama de la industria, en base a que después de diez meses todas las peticiones que fueron formuladas en su día y recogidas en los acuerdos que tomó la 1.ª Asamblea Nacional, aún no han tenido conocimiento de que por parte de las Autoridades Laborales se haya dictado disposición alguna relacionada con los mismos.

En aquellas conclusiones de la 1.ª Asamblea Nacional de la Construcción se recogía el sentir de ese millón de trabajadores cuyas condiciones de vida se encuentran peor reguladas que las de otros grupos de la producción nacional, y tras agudos debates de la mayor trascendencia se acordó la elevación de los salarios, adecuados al nuevo nivel de vida, la formación profesional de los trabajadores, prevención de accidentes, seguridad social, y, en una palabra, una más viva y actual reestructuración de las normas por las que deben regirse los Convenios Colectivos que a tan gran número de trabajadores afectan.

(De Enlace Sindical, número de enero de 1966.)

Conflicto colectivo de PERKINS HISPANIA

Con fecha 11 de marzo se ha resuelto, por Laudo de obligado cumplimiento dictado por el ilustrísimo señor Delegado Provincial de Trabajo de Madrid, un conflicto colectivo, incoado por denuncia presentada por el Jurado de Empresa, en asamblea de todos los trabajadores, contra la empresa Perkins Hispania, S. A.

Este, como todos los Conflictos Colectivos, ha sido tramitado ante el Sindicato Provincial correspondiente y la Delegación Provincial de Trabajo, como preceptúa el Decreto 2.354/1962, de 20 de septiembre de 1962, regulador de los Conflictos Colectivos de trabajo.

En su tercer resultado, el Laudo recoge como cuestiones fundamentales en las que se basa el conflicto, las siguientes:

1.º No haberse cumplido por la Empresa PERKINS HISPANIA, S. A., una supuesta promesa verbal para ascender al personal con categoría profesional de especialista al nivel salarial de 130,— pesetas día, una vez transcurridos los seis primeros meses de permanencia en la empresa.

2.º No haberse cumplido por parte de la empresa el compromiso contraído en un protocolo firmado el 26 de junio de 1965, en orden a aplicar un sistema de retribución por incentivo, con efectos desde primero de noviembre de 1965.

3.º No haberse abonado por la empresa el 20 por 100 de plus extrasalarial correspondiente a domingos y festivos comprendidos en el período de 1.º de junio a 31 de diciembre de 1964, de conformidad con lo que estableció la Resolución de la Dirección de Ordenación del Trabajo, de 16 de septiembre de 1964.

4.º Existir para determinados trabajadores o categorías profesionales unas diferencias entre los salarios realmente percibidos y los mínimos fijados por el Convenio Colectivo del Metal durante el período de 1.º de julio al 31 de diciembre de 1965.

5.º Haber sido indebidamente absorbida y compensada una gratificación de cinco pesetas por hora efectivamente trabajada, que fue pactada entre la empresa PERKINS HISPANIA, S. A., y su Jurado, con carácter de no absorbible, con fecha de 27 de enero de 1964.

En su Laudo, la Delegación Provincial de Trabajo obliga a PERKINS HISPANIA a aplicar en firme un sistema de retribución en función de rendimientos y otras mejoras exigidas por los trabajadores.

Es de interés para el Mundo Laboral que se haya planteado, y resuelto con Laudo dictado por el Delegado de Trabajo, un Conflicto Colectivo.

Desde que fueron regulados los Conflictos Colectivos por el Decreto citado, es un cauce poco usado en la práctica, al contrario de lo que ocurre con la demanda indi-

(Pasa a la página 15)