

BOLETIN DE INFORMACION DE LEGISLACION LABORAL

PUBLICACION MENSUAL

MADRID, octubre de 1966 · Depósito legal: M. 3.472 - 1966 · Número 7

El nuevo salario mínimo

EDITORIALES

Al «despliegue público», con generosidad en la utilización de los medios informativos, para la presentación del nuevo salario mínimo, ha sucedido otro «despliegue concreto» en el cual, el optimismo se iba transformando lentamente en desilusión. No es que precisamente esperara la clase obrera que el nuevo salario pudiera aportar una solución eficaz; se sabía o, mejor dicho, se temía que la cifra fuera excesivamente reducida. No obstante, nunca se llegó a pensar que alcanzara una cuota tan «mínima». Las protestas de la prensa diaria ante esta parquedad fueron más bien débiles. Se ha escrito mucho sobre el nuevo salario; pero existen una serie de consecuencias, que o bien han quedado sepultadas en un riguroso silencio o han sido indicadas con excesiva ambigüedad.

Una primera cuestión que puede plantear la cifra de 84 pesetas en su gestación previa es la sorprendente ineficacia de todos los estudios y propuestas realizadas por la Organización Sindical. Si esta figura es, de una manera oficial y legal, como el portavoz de los trabajadores españoles, y a éstos se dirigía la nueva disposición, ¿cómo es posible que se haya prescindido totalmente de sus propuestas? Entre la cifra de 130 pesetas —solicitada por los Consejos de Trabajadores— y la real de 84 hay una diferencia lo bastante sensible como para pensar que la decisión ha sido tomada a escala de pura «tecnocracia» administrativa.

¿Cuál ha sido la reacción de la Organización Sindical? Según parece, se ha limitado a tímidas protestas de carácter verbal. Opinamos que estos hechos pueden comprometer muy seriamente la opinión que sobre la eficacia del Sindicato actual pudieran tener los trabajadores.

Después de una larga ignorancia de preceptos legislativos que obligaban a la revisión del salario mínimo de forma automática y anual, se procede a dar unas amplias explicaciones de las dificultades, riesgos, complicaciones que entraña la promulgación del nuevo decreto. Pero esta amplitud explicativa no se ha referido en ningún momento a toda una gama de aplicaciones concretas que hubieran revelado el auténtico sentido del decreto. La redacción del texto legal reincide una vez más en un defecto que, por desgracia, va siendo ya habitual en nuestras leyes laborales. Y es ello un repetido tecnicismo que conduce a la confusión, no solamente de la masa asalariada y empresarios, sino de los especialistas en la materia.

La primera distinción que impone el decreto es la diferencia entre dos conceptos: «salario base» y «salario mínimo garantizado». Significa esto la automática exclusión de la gran mayoría de los asalariados respecto a los efectos reales del nuevo decreto, ya que todo aquel productor que perciba una cantidad superior a las 84 pesetas diarias no sufrirá modificación alguna en sus conceptos re-

Donación de la Manuel Lopez



tributivos, permaneciendo, por tanto, su salario base en la cifra de 60 pesetas. No obstante, se ordena que, a efectos de antigüedad, pluses de nocturnidad, penosidad, etc., se girarán los porcentajes de éstos sobre la base de 84 pesetas, declarándose estos conceptos retributivos como no absorbibles. Cabría pensar, por tanto, que al menos en estos supuestos se produciría un «aumento», ya que tajantemente se declara que no podrán absorberse con las mejoras anteriormente concedidas. Mas nuevamente entramos en el terreno de las distinciones «tecnificadas». Y así, gracias al artículo 6.º, podemos comprobar que «absorción» no es un concepto incompatible o contrapuesto a «compensación», de donde, y en su virtud: «los salarios mínimos del presente decreto son compensables, en cómputo anual, con los ingresos que viniesen obteniendo los trabajadores, cualquiera que sea el concepto en que los perciban. Por consiguiente, sólo habrá lugar a la percepción de can-

tidades suplementarias por los trabajadores, al amparo de este decreto, en el caso de que los ingresos que viniesen percibiendo fueren inferiores a los que les hubieran correspondido según las normas de la presente disposición». Para redondear, el artículo siguiente aclara: «Los porcentajes fijados en las distintas actividades para determinar los fondos del Plus Familiar se calcularán sobre los mínimos importes que venían sirviendo de base para su fijación al tiempo de la promulgación del presente decreto, que no tendrá repercusión alguna en este coste salarial.»

Queda todavía por examinar la gran paradoja a la que puede conducir la nueva regulación del salario mínimo: que en vez de producir un aumento de los salarios produzca una disminución de éstos. En virtud del texto articulado que desarrolla la Ley de Bases de la Seguridad Social, la base inferior de la tarifa de cotización habrá de coincidir con el sala-

SUMARIO

	Págs.
Editoriales	
El nuevo salario mínimo ...	1
En torno al Contrato de Trabajo	3
Colaboraciones	
La necesidad de una revisión del Reglamento de Jurados de Empresa ...	5
Despido en conflicto colectivo: ¿Facultad o arbitrariedad? ...	6
Asociación de Derecho Laboral	7
El despido como sanción (Co-	

	Págs.
mentario a una sentencia del Tribunal Supremo) ...	8
A nuestros suscriptores...	9
El movimiento obrero ...	10
Texto del Decreto 2.419/1966 de 10 de septiembre de 1966.	12
Jurisprudencia ...	14
España Laboral	
Las Palmas laboral ...	15
Páginas de la Historia Laboral Española ...	16

Director:
José Jiménez de Parga y Cabrera
 (abogado)
Redacción y Administración:
 Cruz, 16 (3.º izqda.)

Número suelto: 10 pesetas
Suscripción semestral: 50 ptas.
 » **anual: 100 »**

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

rio mínimo. En consecuencia dicha base vendrá dada por la cantidad de 84 pesetas diarias en sustitución de las 60 pesetas que regían anteriormente. La nueva tarifa se retrasa hasta la entrada en vigor del nuevo régimen de la seguridad social, es decir, hasta el 1 de enero de 1967. En todos aquellos sectores productivos en los que no se produzcan revisiones de los convenios colectivos actuales, aumentarán los descuentos, disminuyendo lógicamente el salario final. Ahora bien, no es precisamente esta paradoja la que va a actuar como factor decisivo en la disminución de los salarios reales que se vienen disfrutando. La causa fundamental será la inmediata elevación de los precios al amparo de una disposición, que en su Exposición de Motivos proclama: «En la fijación de la cuantía del nuevo salario mínimo se ha tenido en cuenta esencialmente a que su efectividad no implique una repercusión en la economía que pudiese afectar desfavorablemente al poder adquisitivo de las retribuciones vigentes, toda vez que la finalidad del presente decreto no es otra

que la de hacer extensivos a sectores laboralmente deprimidos los beneficios de la política de remuneraciones que viene siguiéndose.» La elevación de precios fue tan inmediata en los artículos de primera necesidad que implicó una reacción de protesta en la prensa —de forma gráfica en un suelto publicado por «El Europeo»— ante una actitud que rebasaba las normas más elementales de prudencia en la alocada carrera de la máxima obtención de beneficios a la que parece ser que se han lanzado determinados grupos minoritarios de nuestro país.

Si de verdad existían esos «beneficios de la política de remuneraciones», el decreto no es más que un nuevo índice que viene a acumularse a tantos otros que demuestran palpablemente que todas las situaciones difíciles en la estructura o coyuntura económica de nuestro país tienden a solucionarse —con estabilizaciones más o menos «camufladas»— arbitrando las fáciles medidas de cargar todo el peso de la política económica sobre las clases de menor poder adquisitivo.

En torno al Contrato de Trabajo

El contrato de trabajo que une al obrero con la Empresa, sea verbal o escrito, no puede sufrir alteración alguna, durante su vigencia, si no es con el mutuo asenso de las partes.

Esto quiere decir que la Empresa no puede introducir modificaciones en los contratos que la unen a los trabajadores, en forma unilateral y arbitraria, si el trabajador no acepta o admite tal alteración.

Al respecto, hemos de recordar el art. 9.º de la Ley de Contrato de Trabajo, donde se consigna expresamente lo más arriba expuesto.

Pero es que no debemos olvidar que dicho precepto no hace sino re-

coger un principio que impera en el campo del Derecho laboral y que hace referencia a la irrenunciabilidad, por parte del trabajador, de sus derechos, principio que ha sido establecido por el legislador al contemplar que si bien el contrato de trabajo es de naturaleza bilateral, desde un aspecto estrictamente jurídico, en la práctica no es exactamente así, dado que las dos partes contratantes, de un lado la Empresa y de otro el trabajador, nunca pueden estar en un plano de igualdad y entrar en el juego del tráfico jurídico con las mismas posibilidades.

El contrato de trabajo tiene en la

mayoría de los casos, y en cierto aspecto, las características propias de un contrato de adhesión. De ello se infiere que el trabajador haya de tener una protección especial por parte de los poderes públicos.

Por todo ello, los derechos que la legislación concede al trabajador no podrán nunca ser renunciados por él, y en el supuesto de que lo hiciese así, se considerará tal renuncia como no hecha.

El otro problema que tratamos de aclarar en este artículo es el de que, precisamente por las características del mencionado contrato de trabajo, la Empresa no podrá introducir alteración alguna en el mismo, si no lo consiente el operario.

Todo lo expuesto es el antecedente idóneo que ha de servirnos para llamar la atención sobre un hecho que viene produciéndose con harta frecuencia en estos últimos tiempos.

Hacemos referencia a unas cartas que determinada Empresa ha enviado en forma masiva a sus empleados concediéndoles unas vacaciones o permiso especial; durante el cual se asegura al trabajador que continuará percibiendo el jornal que tuviese asignado, y termina la carta: «Si durante este permiso tuviese usted la oportunidad de hallar otro empleo y decidiese solicitar su baja en la Compañía, se le abonaría una gratificación equivalente a tres meses de salario...» «En este caso, y si usted así lo desea, sería considerado en lugar preferente para el reingreso en la Compañía, cuando se precisase cubrir vacantes adecuadas a sus aptitudes.»

Este es el contenido de la carta, que en principio confunde al trabajador; éste ha disfrutado ya sus vacaciones reglamentarias, pero el permiso especial retribuido de dos meses que la Empresa le concede ejerce sobre él una atracción irresistible que le induce a aceptarlo sin pararse a considerar qué puede haber tras todo ello.

Este es uno de los aspectos del problema, pero no el único. En el supuesto de que el trabajador no se deje engañar por esa apariencia de liberalidad de la Empresa y no acepte el permiso especial, es obligado en forma perentoria a abandonar su trabajo y a no aparecer por la Empresa hasta que pase el plazo prefijado por ésta. Se produce, pues, una modificación del contrato de trabajo en forma unilateral y arbitraria, por parte de la Empresa.

Se nos dirá que, siendo una condición más beneficiosa, por qué no ha de ser aceptada por el trabajador. La respuesta es muy sencilla. Porque tras la apariencia de generosidad se encubre una crisis parcial que puede convertirse en expediente de crisis, y es muy probable que la Defegación de Trabajo autorice el expediente si previamente los trabajadores han admitido el permiso especial.

Es evidente lo que venimos diciendo, porque los trabajadores de la cierta Empresa que admitieron los permisos especiales y no defendieron legalmente su contrato de trabajo se vieron sorprendidos después con despidos masivos cuando, al transcurrir el plazo fijado por la Empresa para el permiso especial, pretendieron reincorporarse a sus respectivos puestos de trabajo.

Sirva lo expuesto de pauta a todos los trabajadores.

La Empresa no puede introducir modificaciones en el contrato de trabajo si no es con el consenso del trabajador, porque para ello cuenta con la protección de la Ley y, por otra parte, no debe fiarse de aparentes generosidades, pues siempre, tras ellas, hay una encubierta pretensión de violar precisamente esa Ley proteccionista que incomoda a las Empresas en sus intereses, siempre los mismos, de obtener mayores beneficios con menores desembolsos y a más corto plazo.

LA NECESIDAD DE UNA REVISIÓN DEL REGLAMENTO DE JURADOS DE EMPRESA

Cuando todo el mundo habla y escribe sobre la inadecuación de las estructuras sindicales vigentes en nuestro país; cuando, incluso, se anuncian por las jerarquías oficiales de la Administración cambios en la Ley de Bases del Sindicato, es difícil encontrar críticas en esta línea del Reglamento de Jurados de Empresa.

¿Es que acaso está actualizado?

Entiendo que es inaplazable esa revisión. Es necesario cambiar lo que de inaceptable existe en él, que no es poco, y que, además, es de una gran importancia, pues se trata de la puesta al día de unos Estatutos que son los que deben regular las relaciones capital-trabajo en la base, es decir, a nivel de Empresa, deber que en la actualidad no siempre cumplen, pues con frecuencia la solución de problemas normales hace necesario para ambas partes, en relación ante la inadecuación de lo legislado, sentar las bases de su relación en convenios, bilaterales e informales, al margen de lo dispuesto, en evitación de que el volumen y la gravedad del problema en cuestión aumenten y su solución se complique.

Como demostración de que mis afirmaciones no carecen de fundamento, vamos a transcribir y comentar dos de los muchos artículos inaceptables, para cualquier vocal jurado honesto, que contiene este Reglamento.

El artículo 16, en su apartado b), dice: «Los vocales del Jurado tendrán el deber de guardar secreto sobre las materias, informes y problemas que se susciten en el seno del Jurado, así como de cuantos asuntos de carácter reservado puedan tener conocimiento por su calidad de vocales.»

¿Por qué se exige el secreto de los representantes cara a sus representados? No lo sé. Pero lo que sí son sus resultados directos, que no son sino el aislamiento mutuo entre ambos, lo que pone en crítica situación al representante honesto, pues en la medida en que este aislamiento se produce, él estará a merced de las represalias que pudieran venirle como consecuencia de su combatividad. Es decir, en la práctica el cumplimiento de este artículo elimina el respaldo que éste pudiera encontrar en la unión con sus compañeros, a los que representa, pues en la medida en que no se produce la información en esa medida se imposibilita la unión.

El artículo 62 dice: «Abierto debate en el seno del Jurado sobre la propuesta tomada en consideración, si la misma es aceptada por la mayoría, con o sin enmiendas, se considerará formalizada la propuesta a la Dirección de la Empresa, la cual, dentro de los dos meses siguientes, comunicará al Jurado, por medio de su presidente, si dicha propuesta ha sido aceptada o no, dando cuenta en este último caso de los fundamentos de la negativa, sin que sobre los mismos quepa debate.»

Este artículo, en la práctica, es otra de las piedras angulares en la domesticación del órgano que debiera ser de representación y defensa de los intereses de los trabajadores en la Empresa, pues, después de un plazo que considero inaceptable por lo amplio, da todas las potestades a la Empresa y a los trabajadores les imposibilita de toda acción coactiva que pudiera venir en apoyo de las reivindicaciones en su propuesta, llegándoles incluso a prohibir el debate con el presidente.

Finalmente, haciéndome portavoz de un sentir que creo generalizado entre mis compañeros vocales jurados, acabo pidiendo, a quien corresponda, una urgente revisión del Reglamento, que lo estructure de forma que nos permita accionar en la línea de la defensa de los intereses de la clase obrera, cosa que hoy en la práctica es imposible, como he intentado demostrar.

JULIO SORIANO GARCÍA

¿FACULTAD O ARBITRARIEDAD?

En relación con los despidos por causa de conflicto colectivo, la Sentencia del Tribunal Central del Trabajo de 1.º de junio de 1966 señala claramente una vía interpretativa progresiva del Decreto de 20 de septiembre de 1962, puesto que permite distinguir el concepto de facultad rescisoria del contrato de trabajo, atribuida al empresario, y el concepto de arbitrariedad.

Las circunstancias concretas del caso son las que han hecho al Tribunal Central del Trabajo resolverlo definitivamente en forma contraria a como lo había resuelto el empresario, que había utilizado la vía del despido libremente elegida contra dos participantes en un conflicto colectivo, con independencia de si fueron promotores o no del mismo, de si tuvieron una intervención mayor o menor, de si las consecuencias sobre la marcha de la empresa fueron grandes o fueron pequeñas.

Por el contrario, el Tribunal Central del Trabajo marca el sentido de que las circunstancias objetivas son las que determinarán si el despido es o no procedente, de si la sanción es o no, como expresa la misma sentencia, «excesiva» y, en consecuencia, deja en última instancia a la facultad del juzgador el poder de templar y aun de anular la decisión patronal.

Dice así un Considerando de la Sentencia:

«CONSIDERANDO: Que si bien es cierto que en la sección de Fumistería de la empresa demandada se produjo un paro en las primeras horas de la mañana del día 21 de febrero último, éste careció de trascendencia no sólo por su duración, que fue de unos minutos, sino principalmente porque la actividad laboral se reanudó con la presencia de representantes patronales que ordenaron la vuelta al trabajo o el desalojo de la nave, optando los operarios por aquélla, obedeciendo la orden dada, con lo que de hecho quedó terminado el incidente; pero como a pesar de ello la empresa, y con fundamento en el conflicto reseñado, despidió a los hoy recurrentes, sin alegar siquiera que fueron los promotores del mismo, dándose, por otra

parte, la característica de que cuando se inició el paro ninguno de los dos se encontraba en la nave, ya que, según se declara probado, uno de ellos estaba en el almacén con el encargado de la sección y el otro en el evacuatorio, aunque cuando se reintegraron se sumaron a la actitud de sus compañeros, por lo que, en todo caso, su inactividad tuvo menor duración que la del resto del personal de la sección y sin que esa inactividad repercutiese en su rendimiento, por cuanto también se declara probado que el referido día ambos demandantes alcanzaron una producción normal, circunstancias todas que obligan a considerar excesiva la sanción de despido que les fue impuesta y, en consecuencia, a declarar improcedentes tales despidos, y al no entenderlo así el Magistrado de Instancia, ha vulnerado el artículo 98 del texto refundido del Procedimiento Laboral de 17 de enero de 1963 en relación con el artículo 5.º del Decreto de 20 de septiembre de 1962, sobre conflictos colectivos, dando lugar con ello al recurso.»

No se trata ya de enfocar el caso particular a que nos hemos referido, que versa, efectivamente, sobre una disposición de gran arbitrariedad por parte de la empresa, sino que se trata de señalar la norma interpretativa que emprende la autoridad judicial, para enfrentarse ante los casos de despido por conflicto colectivo. Esta norma interpretativa consiste en una clarísima distinción entre lo que es facultad y lo que es arbitrariedad. La facultad sigue estando atribuida al empresario. La arbitrariedad, en cambio, no puede ser permitida a nadie. Aun cuando se haya participado en un conflicto, aun cuando los hechos declaren probado que ha existido un conflicto colectivo, la sanción no puede ser elegida arbitrariamente contra aquellos operarios que la empresa seleccione. Si se dan circunstancias objetivas que hacen excesiva esta aplicación de sanción, estas circunstancias podrán convertir en arbitrario algo que el empresario ha considerado simple elección facultativa. En el momento actual hemos podido ver que las razones que han llevado al Tribunal Central a considerar arbitraria la decisión empresarial han sido las de la mínima repercusión que

ha tenido el paro sobre la marcha de la empresa, las de la obediencia por parte de los trabajadores a las órdenes del empresario, una vez surgido ya el paro colectivo, las de la menor intervención de los trabajadores afectados en la promoción y en la colaboración en este paro. Pero podemos pensar lógicamente que otras circunstancias distintas pueden influir en casos posteriores para que la autoridad judicial considere arbitraria una elección por parte de la empresa.

En este sentido, no podemos olvidarnos, entre otras, de una circunstancia que es realmente utilizable, en futuros casos, para denunciar la arbitrariedad.

Si la acción empresarial de rescisión del contrato de trabajo es utilizada contra aquellos trabajadores que se han distinguido en momentos anteriores, totalmente independientes al conflicto colectivo, por su fuerte presión reivindicativa, usando, en consecuencia, de un derecho perfectamente concedido por las leyes, para obtener mejoras para ellos y para sus compañeros de trabajo, la utilización de la vía de despido podría ser considerada igualmente como abusiva, como

entrando dentro del concepto general de arbitrariedad y, en consecuencia, podría no ser estimable como base para una sanción de despido. Bastaría para ello probar que la intervención en el conflicto no ha sido significativa, que el paro habría resultado también aunque ese trabajador no hubiese participado y que, en realidad, la auténtica razón empresarial ha sido no el conflicto —que se convierte en excusa—, sino la actuación anterior del trabajador.

En el fondo, lo que sucede es que la sanción de despido ha quedado en última instancia al arbitrio no del empresario, sino de la autoridad judicial. Es el empresario quien utiliza la facultad, y la autoridad judicial no puede forzar al empresario a utilizar esta facultad con unos o con otros. Sin embargo, esto de ser entendido como una facultad legal, una facultad utilizada de acuerdo no sólo con la letra, sino con el espíritu de la Ley. Cuando la utilización de esa facultad es una simple excusa para vías de arbitrariedad, la autoridad judicial interviene, pudiendo declarar consiguientemente ilegal esta decisión empresarial.

JOSE RAMON RECALDE

ASOCIACION DE DERECHO LABORAL

Conforme anunciábamos en nuestros números anteriores, se han celebrado las primeras conversaciones con el fin de estructurar y dar el cauce legal adecuado a la Asociación de Derecho Laboral. Para ello han tenido lugar conversaciones entre abogados y otros profesionales del Derecho relacionados con la rama del trabajo; conversaciones que han reunido a abogados de Barcelona (en gran número), de Madrid, de San Sebastián, de Santander, de León, de Las Palmas de Gran Canaria, etc., y la colaboración de otros profesionales, tales como médicos, economistas, periodistas, técnicos, de Madrid y de distintas provincias españolas. De tales conversaciones surgió una comisión que será la encargada de redactar los futuros Estatutos de la Asociación y presentar los mismos a la autoridad competente.

Numerosos profesionales del Derecho han prestado su adhesión a esta nascente y, creemos, necesaria Asociación. Entre las mismas se cuentan personalidades tales como don Agustín de Semir, de Barcelona; don Joaquín Ruiz-Giménez, el Padre Carlos Giner, S. J.; el Padre Llanos, etc., sumadas a otras muchas, cuya enumeración haría interminable esta principiante lista de asociados y adherentes.

En números sucesivos iremos dando cuenta del proceso de esta Asociación, que tan importante papel puede jugar en el futuro de nuestra legislación laboral, pero queremos dar aquí cuáles van a ser, en principio, sus principales fines:

1. El estudio y difusión del Derecho del Trabajo y de los problemas que plantea su aplicación y desarrollo.
2. Promover el perfeccionamiento y reforma de la legislación para procurar en cada momento la adecuación de la norma a la realidad del mundo laboral.
3. Fomentar el conocimiento del Derecho Laboral, así como facilitar y orientar la práctica del mismo.
4. Realizar cuantas actividades sean necesarias para el cumplimiento de estos fines y para el desarrollo integral de la Asociación.

EL DESPIDO COMO SANCION

(Comentario a una sentencia del Tribunal Supremo)

Relatemos, en primer lugar, los hechos. J. G. G. era enlace sindical y vocal jurado en la empresa Nueva Montaña-Quijano, de Santander. En el mes de octubre de 1965 fue presentada al presidente del jurado una petición de aumento de salarios firmada por unos quince trabajadores, entre los cuales se encontraba J. G. G. Como el año anterior se había obtenido mayor producción, entendían los firmantes que «a mayor producción debía corresponder más dinero o retribución de los trabajadores». El Jurado, por el contrario, aducía que la reclamación implicaba una alteración del Convenio Colectivo y desestimó la petición. En las deliberaciones participó J. G. G. en su calidad de vocal y, como portavoz de los firmantes, expresó opiniones contrarias a las de la mayoría del Jurado.

La reacción de la empresa fue inmediata. El ingeniero-jefe designó a J. G. G. para que efectuara los cronometrajes de algunos trabajos. El procedimiento es frecuente. A los enlaces «díscolos» se les obliga a medir trabajos o a realizar cualquier tipo de actividad que permita enfrentarlos con sus compañeros. Ello hace posible la ruptura de la solidaridad, que, en definitiva, es lo que se buscaba en esta ocasión. Pero J. G. G. había dirigido unos días antes un escrito de dimisión de sus cargos de enlace y vocal jurado al Delegado Provincial de Sindicatos. Por ello señaló que, como mero operario, realizaría el trabajo, puesto que estaba obligado a obedecer, pero no como vocal. El ingeniero respondió que sin el cargo sindical de nada le valía la labor. J. G. G. se mantuvo, sin embargo, en la negativa.

El 6 de octubre, la empresa inició un expediente por desobediencia. Posteriormente, lo amplió con el escrito de dimisión. En éste se expresaban, como motivos, el de que, a consecuencia del encarecimiento del costo de la vida, el aumento de la producción y la elevación del precio de los productos fabricados por Nueva Montaña, los trabajadores habían pedido un aumento de salarios. Y luego se añadía que «tanto la Dirección de la Empresa como las autoridades sindicales habían desestimado aquellas peticiones, sin tener en cuenta las razones que les asistían; que, por el contrario, a los vocales del Jurado de Empresa se les exige una forma de actuar que consideraba era traicionar el sentir de los representados y que el Jurado acepta pasivamente estas anomalías, en perjuicio de los

trabajadores, y finalmente que, a la vista de estos hechos y considerando que el Jurado de Empresa no defiende los intereses de los trabajadores ni representa su sentir, «se veía obligado a presentar la dimisión como enlace sindical y vocal del Jurado de Empresa».

El 26 de octubre, el director de la Empresa da por concluso el expediente y lo envía con la propuesta de despido a la Magistratura de Trabajo de Santander. La propuesta se basa en los apartados b) —Indisciplina o desobediencia— y c) del artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo por considerar que el escrito de dimisión contenía faltas graves de respeto y consideración y malos tratamientos de palabra hacia el presidente del Jurado, director de la Empresa y los componentes vocales. La sentencia de Magistratura desecha la primera de las razones por encontrar causas de exculpación en la posible desobediencia y fundamenta su fallo exclusivamente en la segunda. Considera que los conceptos vertidos por J. G. G. en su escrito de dimisión son constitutivos de «verdaderas injurias». Y por ello estima la propuesta de despido y declara rescindido el contrato de trabajo, sin derecho a indemnización.

Recurrido el fallo de la Magistratura de Santander, el Tribunal Supremo ha dictado una sentencia —el 5 de julio del presente año— que consideramos interesante para nuestros lectores. Plantea, en primer lugar, el problema de la gravedad del despido como sanción, toda vez que siendo la «máxima que puede imponerse al trabajador por razón de sus actividades laborales, sólo puede derivarse, en una justa valoración de los actos humanos, de faltas que, por su gravedad dentro de la relación de trabajo, constituyan causa suficiente de su ruptura». Analiza después el escrito de dimisión. Dos cuestiones se examinan: la de la justeza de la dimisión, que debe decidir la Organización Sindical, y la de la posible responsabilidad en el orden disciplinario dentro de la empresa. Señala el T. S. que es indudable que J. G. G. «recargó las causas de su dimisión», pero que su extralimitación debe ser medida «en orden al grado de su intencionalidad y dado el grado de cultura de su autor». Y entiende que puede haber responsabilidad en el orden disciplinario, «que si bien puede ser objeto de una sanción impuesta por su empresario, tal sanción no aconseja sea la de despido en el caso debatido en razón a la intencionalidad

del que la cometió, obrero que aduce obrar creyéndose asistido de una facultad de exponer con libertad su opinión, según el apartado c) del artículo 16 del propio Reglamento de Jurados de Empresa, que puede denotar error, pero no malicia, al menos clara y que no deje lugar a seria dudas.

La sentencia que comentamos estudia luego el problema de la adecuación de las sanciones a las faltas. Y la resuelve, de acuerdo con la doctrina legal mantenida por el Tribunal Supremo, en la forma siguiente:

a) En un sistema de **propuesta de despido** ha de atenderse a la «importancia y trascendencia de la falta». Si no se hiciere así, según expresa la S. T. S. de 24 de mayo de 1961, «implicaría bien el desuso de las sanciones inferiores al despido o la injusticia de aplicarse desigualmente en razón a la concepción subjetiva del patrono, lo que debe evitar el órgano jurisdiccional».

b) «Que debe apreciarse en cada caso la malicia e importancia de la falta para que exista la debida relación entre aquella y su sanción y no resulte ésta inadecuada o injusta por desproporcionada con el hecho cometido» (sentencia de 23 de junio de 1956).

c) En el caso de trabajadores que ostentan cargos sindicales, la legislación exige

la previa instrucción de expediente y el régimen de propuesta. «El pronunciamiento habrá de ser el de la nulidad del despido si no se procedió en debida forma a la instrucción de aquel expediente» o «la de su procedencia o improcedencia», «pero si se estima que, no obstante existir falta laboral, no proceda el despido en atención a las circunstancias, que es el caso de autos, habrá de dejarse en libertad a la Empresa para imponer al expedientado otra de las sanciones que marca la Reglamentación de Trabajo aplicable (sentencias de 5 de julio de 1957, 23 de diciembre de 1961 y 13 de febrero de 1965, entre otras).

La sentencia del Tribunal Supremo de 5 de julio de 1966 reafirma, pues, la doctrina legal en materia de adecuación de sanciones y faltas. Los empresarios han abusado del despido como sanción. Fácilmente se han encajado en los supuestos del artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo hechos de mínima o nula gravedad. Es preciso terminar, con esta situación. Las empresas no pueden utilizar el despido con tal facilidad. La sentencia citada representa, sin duda, una ayuda en la lucha contra esta utilización que tan graves consecuencias tiene para los trabajadores.

A NUESTROS SUSCRIPTORES

Una vez más, ponemos hoy a vuestra disposición el número séptimo de nuestra modesta publicación que tan buena acogida está recibiendo por parte de todas las personas interesadas en el conocimiento y perfección de nuestro Derecho Laboral.

Tenemos que poner en vuestro conocimiento, debido a las cartas y preguntas personales recibidas, y debemos asimismo pedir os perdón, la tardanza en la aparición de este número siete: tardanza motivada por nuestro cada vez mayor trabajo y nuestras, cada vez más, numerosas consultas. De todas formas, con grandes dificultades, una vez más, estamos de nuevo con todos ustedes continuando el diálogo iniciado en nuestro primer número y continuado, si bien alternativamente, sin interrupción.

El BOLETIN DE INFORMACION DE LEGISLACION LABORAL tiende, sin duda, a lograr proponiendo una solución legal viable a los más urgentes problemas del mundo del trabajo; la adecuación de la norma legal a la situación que en cada momento debe ser regulada. Tarea, pueden creernos, nada fácil. Agradecemos, una vez más también, el interés que entre todos ustedes ha despertado nuestra publicación, interés que nos lleva a pensar que nuestra modesta publicación viene a llenar un hueco en el mundo informativo español: un hueco doblemente interesante y necesario; por el tema, un derecho que afecta a la gran mayoría de los españoles, y por las necesidades que este derecho intenta y necesita regular, las urgencias del mundo del trabajo.

Queremos asimismo poneros de manifiesto que conocemos y somos conscientes de nuestras limitaciones, pero creemos que el conocimiento y mejora de nuestra legislación laboral y su perfecta adecuación a las actuales necesidades, es tarea común, tarea de todos, y sabemos que cuantas más personas se integren en esta tarea común más cerca estaremos de su consecución.

EL MOVIMIENTO OBRERO

Parece evidente, a juzgar por los resultados, que la lucha por unas mejores condiciones de vida y una sociedad más justa no puede llevarse a cabo a través de la desorganización (propia de la anarquía), o por el camino de una autocracia (la organización desde arriba).

La improvisación y la desorganización sólo consiguen fugaces éxitos, y por ello insostenibles en el tiempo; en el fondo ocurre que la acción anárquica es obra de una minoría que no desea someterse a la decisión de la mayoría, que repulsa el énfasis inexorable de los métodos de destrucción que preconiza. Se apoya en una base arenosa, por no tener una clara conciencia de la realidad, y qué medios habrá que emplear para mudarla. La autocracia no es movimiento obrero, sino que trata de controlar a éste; admitiendo las mejoras preconocidas cuando se lo imponen los hechos, bajo la consideración de que es mejor admitir ciertos cambios que sucumbir. El movimiento obrero pierde combatividad con la autocracia que, frenando el movimiento de masas, actúa como tajar del puente, «siempre contra la corriente». Acude, en el terreno económico, a pretender ideas de hermandad, ante intereses contrapuestos.

El auténtico movimiento obrero es el que tiene su base de organización y funcionamiento democrático, que permite la constitución y desarrollo de grandes organizaciones obreras que trabajan en común, conjunta y colectivamente, eligiendo sus representantes desde abajo arriba, desde la base a la más alta cúspide, con facultad de renovación o remoción y con derecho a la crítica y con libertad de información.

La libertad de discusión es necesaria para una unidad de acción, ya que sin una **AMPLIA BASE DE DISCUSION DE LOS ACUERDOS A ADOPTAR, ES TOTALMENTE IMPOSI-**

BLE establecer una sólida unidad de acción. Para esto hay que tener en cuenta que el movimiento debe hallar sus objetivos para conseguir algo que sea sustancial al hombre, algo que sea imprescindible, algo que sea común en todos los hombres y que le impulse a obrar en común para conseguirlo. Esta es la condición objetiva del éxito de la acción a emprender. Un movimiento obrero que no interpreta los sentimientos de la masa, sin que ello signifique que ésta deba manejarlo a «merced de las olas», no es movimiento obrero. El movimiento obrero bebe en la realidad de la vida y en la de la Historia los primeros chispazos de las tendencias que aún no se revelan, pero a las cuales pertenece ya el futuro. La unidad de acción no precisa de unidad ideológica, admite divergencias, ya que basta tener intereses comunes, puesto que los intereses son independientes de las ideas y de las divergencias o discrepancias; un movimiento obrero, para que tenga carácter amplio y su acción no sea mezquina o limitada, debe ser responsable no sólo ante el momento, sino ante la Historia; no sólo frente a su clase, sino ante su pueblo, y aún más, ante toda la Humanidad. Así se trazan los objetivos importantes; quizá a título de ejemplo podemos señalar como el más principal proseguir en la lucha por la paz del mundo, ante el peligro de una guerra atómica demoledora.

En nuestra geografía el movimiento obrero se halla en marcha. Se han establecido las condiciones objetivas para su desarrollo, la Historia las ha determinado en la voluntad de los hombres como impacto de la realidad de la vida en la cabeza humana a través del siguiente proceso:

a) Fallo de la estructura sindical, consecuencia, por una parte, de la falta de representatividad auténtica ante el mundo obrero, y por otra, falta de poder impositivo ante la

autoridad pública, debido a su estructura vertical. Ello conduce a la necesidad objetiva de plantear cambios estructurales que se inician desde la base a la cima y a través de unas primarias elecciones sindicales más democráticas que, a la postre, conduzcan al movimiento obrero a discutir la propia estructura sindical que puede considerar beneficioso el poder público que, como prueba de mayor madurez, no puede quedar prisionero de los grandes intereses económicos y monopolistas propios del estado burgués y consecuentemente de las formas autoritarias de poder, persiguiendo que dicho desarrollo económico, si bien capitalista, no fuera monopolista, siguiendo en este sentido la curva evolutiva del Estado italiano de la postguerra.

b) Puesta en marcha y a punto del movimiento obrero con unos objetivos inmediatos y unos resultados concretos que pueden coincidir, y de hecho coinciden, la democratización con la horizontabilidad de la Organización Sindical, como lucha sindical económica de la clase trabajadora y que no tiene objetivos políticos algunos, salvo los de perseguir por este camino una más justa compensación al esfuerzo humano (un salario mínimo vital, escala móvil de salarios, aumento en las pensiones, etcétera) y en cuyo objetivo coinciden el mayor número de estamentos y grupos humanos de nuestra tierra, ligados a intereses económicos y contrapuestos, que piensan en la nece-

sidad de llegar a una base de inteligencia partiendo de una auténtica representatividad (no debe olvidarse que múltiples mejoras de los convenios se han obtenido antes en el tajo o en la fábrica, en la negociación o diálogo directo obrero-empresa, que en la propia mesa de negociación que no ha hecho más que plasmarlos en el articulado del mismo) y un profundo análisis de la realidad.

c) Inhibición del poder político o público, que ha tomado conciencia del dinamismo social ante una lucha de carácter puramente sindical que se mueve en un marco meramente económico, en coincidencia incluso en cualesquiera tendencias históricas y progresivas, que contribuyen a crear una sociedad más justa, considerando, como decía Juan XXIII: «El carácter preeminente del trabajo como expresión inmediata de la persona, frente al capital, que es un bien instrumental por su naturaleza», o como dice el Obispo de Cádiz-Ceuta: «Son los rectores del bien común quienes deben acometer esta difícil pero necesaria y urgente empresa.»

Ello debe ser así, a fin de que el hombre, olvidando viejos rencores que a todos han dejado maltrechos, pueda hacer del amor al bien y del odio al mal su segunda naturaleza y proyectarse hacia el futuro acorde con los vientos de la Historia.

Juan RIERA MARRA

Han colaborado en este número:

José Esteban.

J. Manuel López López.

José Luis Núñez.

José Ramón Recalde (San Sebastián).

Juan Riera Marra (Barcelona).

Julio Soriano García.

Carlos Suárez (Canarias)

M.^a Luisa Suárez.

PUBLICAMOS A CONTINUACION EL TEXTO DEL DECRETO DE 10 DE SEPTIEMBRE DEL PRESENTE AÑO APARECIDO EN EL «BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO» DE 26 DE SEPTIEMBRE DE 1966, POR SU INTERES Y TRASCENDENCIA

DECRETO 2419/1966, de 10 de septiembre, sobre salario mínimo interprofesional y Bases de cotización para la Seguridad Social.

La política seguida por el Gobierno para regular las relaciones laborales entre empresarios y trabajadores ha venido teniendo óptimos resultados. Ello ha permitido y estimulado, dentro de un régimen de libertad, que las mejoras en las retribuciones, pactadas y voluntarias, alcancen en la casi totalidad de los casos niveles muy superiores a los mínimos establecidos por el Decreto cincuenta y cinco/mil novecientos sesenta y tres, de diecisiete de enero.

Esto no obstante, el Estado, por imperativo de su política social, ha de mantener a nivel adecuado el salario mínimo interprofesional aplicable a toda clase de actividades. Se impone, en su consecuencia, modificar el salario establecido en mil novecientos sesenta y tres, de suerte que la actualización del salario mínimo se lleve a efecto ponderando los distintos factores de índole socio-económica.

En la fijación de la cuantía del nuevo salario mínimo se ha atendido esencialmente a que su efectividad no implique una repercusión en la economía que pudiese afectar desfavorablemente al poder adquisitivo de las retribuciones vigentes, toda vez que la finalidad del presente Decreto no es otra que la de hacer extensivos a sectores laboralmente deprimidos los beneficios de la política de remuneraciones que viene siguiéndose.

Asimismo, con el propósito de mantener la validez de los Convenios Colectivos y de salvaguardar los acuerdos adoptados, se dispone la absorción y compensaciones precisas de los incrementos de los salarios mínimos.

Se impone, por otra parte como consecuencia de la fijación del nuevo salario mínimo, la modificación de las bases de la tarifa de cotización para la Seguridad Social, con objeto de mejorar las prestaciones que preceptivamente continúan calculándose sobre las tarifas en vigor, revisión que viene impuesta, asimismo, por la Ley articulada de la Seguridad Social, en la que se establece que la base inferior de la tarifa de cotización habrá de coincidir con el salario mínimo. La nueva tarifa, sin embargo, no regirá hasta el uno de enero de mil novecientos sesenta y siete, en cuya fecha entra en vigor el nuevo régimen de la Seguridad Social.

En armonía con las previsiones contenidas en el Plan de Desarrollo Económico y Social, el Gobierno estima que anualmente, a la vista de los factores socio-económicos, deberán adoptarse las medidas apropiadas para revisar el salario mínimo.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día nueve de septiembre de mil novecientos sesenta y seis,

DISPONGO:

Artículo primero.—Los salarios mínimos para cualesquiera actividades, sin distinción del sexo de los trabajadores, en la agricultura, en la industria y en los servicios, quedan fijados en las cuantías siguientes:

Uno. Trabajadores mayores de dieciocho años, ochenta y cuatro pesetas día o dos mil quinientas veinte pesetas mes, según que el salario esté fijado por días o por meses.

Dos. Trabajadores comprendidos entre los catorce y dieciséis años, treinta y cinco pesetas día o mil cincuenta pesetas mes.

Tres. Trabajadores comprendidos entre dieciséis y dieciocho años, cincuenta y seis pesetas día o mil seiscientos ochenta pesetas mes.

El salario mínimo especificado en el apartado tres es aplicable a los aprendices que tengan contrato escrito y registrado, aunque el aprendiz tenga cumplidos los dieciocho años.

En los salarios mínimos de este artículo se computan tanto la retribución en dinero como en especie.

Artículo segundo.—Los salarios mínimos fijados en el artículo primero se entienden referidos a la jornada ordinaria de trabajo en cada actividad sin incluir en el caso de los diarios la parte proporcional del domingo o de los días festivos. Si se realizara jornada inferior, se percibirán a prorrata.

Artículo tercero.—Los Convenios Colectivos, Ordenanzas Laborales, Normas de Obligado Cumplimiento y disposiciones legales relativas a salarios en vigor a la promulgación de este Decreto, subsistirán en sus propios términos, sin más modificación que la necesaria para asegurar la percepción de los nuevos salarios mínimos, de conformidad con lo que se establece en el artículo sexto.

Artículo cuarto.—Son absorbibles automáticamente los incrementos de salarios mínimos que resulten de la aplicación de este Decreto, con cualesquiera mejoras de cualquier clase y género que fueran, incluida toda clase de primas, incentivos, pluses, gratificaciones, pagas extraordinarias y percepciones análogas establecidas o que voluntariamente se hubieran concedido o se hubieran pactado en Convenio Colectivo, Reglamento de Régimen Interior o contrato individual de trabajo.

Artículo quinto.—Quedan exceptuados de las absorciones previstas en los artículos tercero y cuarto los devengos que se declararan expresamente no absorbidos en el apartado b) del artículo primero, sexta, de la Orden de cinco de febrero de mil novecientos sesenta y tres salvo el correspondiente al número tres, relativo a la participación efectiva en los beneficios, y el número cinco, que hace mención al Plus de Distancia, en lo que exceda del tope del veinticinco por ciento sobre el salario mínimo del Decreto de diecisiete de enero de mil novecientos sesenta y tres.

Artículo sexto.—Los salarios mínimos del presente Decreto son compensables, en cómputo anual, con los ingresos que viniesen obteniendo los trabajadores, cualesquiera que sea el concepto en que los perciban. Por consiguiente, sólo habrá lugar a la percepción de cantidades suplementarias por los trabajadores, al amparo de este Decreto, en el caso de que los ingresos que viniesen recibiendo fuesen inferiores a los que les hubieran correspondido según las normas de la presente disposición.

Artículo séptimo.—Los porcentajes fijados en las distintas actividades para determinar los fondos del Plus Familiar se calcularán sobre los mismos importes que venían sirviendo de base para su fijación al tiempo de la promulgación del presente Decreto, que no tendrá repercusión alguna en este coste salarial.

Artículo octavo.—Las bases de cotización a efectos de Seguros Sociales Unificados, Seguro de Desempleo, Mutualidades Laborales y Formación Profesional, serán las siguientes:

	Ptas. mes
1. Ingenieros y Licenciados	5.670
2. Peritos y Ayudantes titulados	4.710
3. Jefes administrativos y de taller	3.960
4. Ayudantes no titulados	3.420
5. Oficiales administrativos	3.150
6. Subalternos	2.610
7. Auxiliares administrativos	2.520

8. Oficial 1.ª y 2.ª	96
9. Oficial 3.ª y Especialista	90
10. Peón	84
11. Aprendices 3.ª y 4.ª año y Pinches de 16 y 17 años	56
12. Aprendices 1.ª y 2.ª año y Pinches de 14 y 15 años	35

Artículo noveno.—Quedan excluidos del Seguro Obligatorio de Enfermedad todos los trabajadores cuyas categorías profesionales hayan sido asimiladas al grupo primero de la Tarifa. No obstante, serán incluidos en dicho Seguro los que aun estando asimilados al citado grupo se hallen afiliados en la fecha de la promulgación del Presente Decreto.

Artículo décimo.—El tope máximo de la base de cotización, único para todas las actividades, categorías profesionales y contingencias protegidas, será el de doce mil pesetas mensuales. Dicho tope será igualmente aplicable en los casos de pluriempleo.

En los meses en que se cotice por las pagas extraordinarias de julio y diciembre, la base de cotización mensual correspondiente a cada trabajador podrá ser ampliada como máximo hasta el doble,

sin que en ningún caso el tope máximo anual exceda de ciento cuarenta y cuatro mil pesetas.

Artículo undécimo.—El presente Decreto surtirá efectos, en cuanto a lo dispuesto en los artículos primero al séptimo, desde el primero de octubre del corriente año; entrando en vigor el primero de enero de mil novecientos sesenta y siete lo establecido en los artículos octavo, noveno y décimo, y se faculta al Ministerio de Trabajo para dictar las disposiciones que fueren necesarias para su ejecución.

Quedan en vigor los Decretos cincuenta y cinco/ mil novecientos sesenta y tres y cincuenta y seis/ mil novecientos sesenta y tres, de diecisiete de enero, y sus normas de aplicación y desarrollo en todo aquello que no se opongan a lo dispuesto en este Decreto.

Así lo dispongo por el presente Decreto, dado en San Sebastián a diez de septiembre de mil novecientos sesenta y seis.

FRANCISCO FRANCO

El Ministro de Trabajo,
JESUS ROMEO GORRIA

EDITORIAL CIENCIA NUEVA, S. L.

Preciados, 23. Madrid - 13.

NOVEDADES

Política y sociedad en el primer Unamuno, de Rafael Pérez de la Dehesa. 100 pesetas.

El período en que D. Miguel de Unamuno fue miembro del partido Socialista y colaborador asiduo de la prensa obrera, prácticamente desconocido hasta hoy, es analizado en este libro que clarifica las concepciones político-sociales de Unamuno.

Ortega y D'Ors en la cultura artística española, de Vicente Aguilera Cerni. 90 pesetas.

Un enfoque crítico de la aportación de estos dos escritores a la cultura artística española, teniendo en cuenta su función histórica.

Los Derechos Humanos, por la Condesa de Campo Alange, Ramón Tamames, José Luis López Aranguren y Faustino Cordón, 25 pesetas.

Correspondiente a la Colección de Cuadernos del Club de Amigos de la UNESCO de Madrid, se recogen en este libro las conferencias pronunciadas por estos cuatro escritores españoles sobre un tema de tan acuciante actualidad.

JURISPRUDENCIA

TRIBUNAL SUPREMO

Accidente.—En juicio derivado de accidente de trabajo es estimada la demanda en su totalidad. Recurrida la sentencia en casación, se alega la pretendida imprudencia extraprofesional del obrero que no había sido examinada por el juzgador de instancia.

El T. S. desestima el recurso por entender que no constituye cuestión previa la supuesta imprudencia extraprofesional. (Sentencia de 21 de octubre de 1965.)

Despido.—Un trabajador de una entidad minera, con la categoría profesional de maquinista de compresor, se ausenta del lugar de trabajo para realizar una compra urgente, reingresando inmediatamente y sin que se produjera trastorno alguno.

La empresa formula propuesta de despido por tratarse de un enlace sindical. La Magistratura declara improcedente el despido interesado. Recurre en casación la Empresa, pero el T. S. declara no haber lugar al recurso, porque las faltas laborales de menor entidad no justifican un despido. (S. 5 de octubre de 1965.)

Enfermedades Profesionales.—Un trabajador formula demanda contra su Empresa y el fondo compensador de enfermedades profesionales, en la que solicita que se le declare afecto de incapacidad permanente total para su profesión habitual, por estimar que la sordera que padece debe calificarse de enfermedad profesional. La Magistratura desestima la demanda. El recurso es estimado por el T. S., que declara al trabajador afecto de incapacidad permanente parcial para su profesión habitual derivada de enfermedad profesional.

TRIBUNAL CENTRAL

Accidentes.—Un trabajador se dirige a su centro de trabajo en bicicleta, y al cruzar una calle, es atropellado por un automóvil que le ocasiona diversas lesiones. Formula demanda para que se declare que dichas lesiones fueron sufridas en accidente de trabajo, pero es desestimada por entender el Magistrado que el accidente se ocasionó por su falta de precaución. Recurre en suplicación y el T. C. estima el recurso y declara que las lesiones sufridas lo fueron en accidente de trabajo, y condena a la entidad aseguradora a pagar la correspondiente indemnización. El T. C. entiende que el hecho de que el conductor causante del atropello sea declarado no culpable, no quiere decir que la imprudencia del atropellado se convierta en extraprofesional. (S. de 27 de octubre de 1965.)

Un trabajador de la construcción, a los dos días de entrar a trabajar, sufre un accidente de trabajo y acude a Magistratura. Su demanda es estimada. Contra esta sentencia recurre la Empresa demandada por entender que habiendo ocurrido el accidente durante el período de prueba ni la incapacidad ni la obligación de indemnizar pueden sobrepasar dicho período. Pero el T. C. desestima el recurso ya que la indemnización y el tratamiento médico debe ser el normal de todo accidente aunque se haya producido en período de prueba. (S. de 26 de octubre de 1965.)

Contrato de trabajo.—Un ayudante técnico sanitario presta servicio en una empresa nacional en el turno de noche. Cobra 85 pesetas diarias y no consta afiliado a Seguros Sociales y mutualismo laboral. Se mantiene en

esta situación más de dos años hasta que el empresa le dice que prescindir de sus servicios por ser trabajador eventual.

Formula demanda, pero la Magistratura acepta la tesis de la empresa y condena a la misma al pago de una semana de salario en concepto de preaviso. Recurre al T. C., el cual estima el recurso y declara el despido improcedente porque no puede considerarse eventual el trabajador que presta servicios durante varios años, cualquiera que sea la forma de retribución y el turno en que se realizan. (Sentencia de 27 de octubre de 1965.)

Despidos.—Un trabajador, el día 5 de un determinado mes, comunica a la empresa que no podrá asistir al trabajo por hallarse enfermo. Se le requiere para que aporte la baja en Impreso oficial del S. O. E. Lo hace con fecha 12 del propio mes, sin acreditar la enfermedad de estos siete días, motivo por el cual es despedido.

Formula demanda contra la em-

presa, pero la Magistratura declara procedente el despido. El recurso ante el T. C., es también desestimado. En las faltas de asistencia por enfermedad es preciso enviar la baja a la empresa, pues de lo contrario se recurre en falta de despido. (Sentencia de 15 de octubre de 1965.)

Un trabajador presta sus servicios en la RENFE, en calidad de eventual desde hace diez años, renovando contratos sucesivos de noventa días sin interrupción alguna. Es despedido al finalizar unos de ellos, alegándose que no hay vacante para obrero fijo.

Formula demanda que es estimada por la Magistratura y condena a la RENFE a readmitir al trabajador o a indemnizarle. El recurso de la RENFE ante el T. C. es desestimado. El T. C. considera que la renovación de contratos sucesivos equivale a un contrato indefinido y que el ser eventual en la RENFE no quiere decir que ésta pueda rescindir el contrato de modo unilateral. (Sentencia de 21 de octubre de 1965.)

LAS PALMAS LABORAL

Hace unos días, informando para esta misma sección decíamos:

Ha comenzado en la ASOCIACION PATRONAL DE JARDINERAS GUAGUAS, las deliberaciones de un nuevo convenio colectivo que a la vista de lo ocurrido con el anterior, se presenta muy interesante ya que tanto la Empresa como los trabajadores y sus representantes han adquirido una experiencia muy provechosa de la que es de esperar una mayor vivacidad y efectividad en sus trámites de acuerdo con las exigencias sociales de estos momentos.

Pues bien, nuestra observación, no era una mera especulación teórica, sino una consecuencia del examen de la realidad y es por ello, que era correcta; sin embargo, una nueva realidad que hoy vamos a comentar ha venido a demostrarnos que estábamos, aparentemente, equivocados porque, ¡ASOMBRO! se ha celebrado una única reunión que ha servido para dar comienzo y fin a todas las deliberaciones en el seno de la Organización Sindical.

En la Empresa de referencia están actualmente en vigor unas normas de obligado cumplimiento dictadas por la Delegación de Trabajo a medio de las cuales el salario base para el Cobrador es de 95 pesetas diarias. Estas normas de tan azorosa historia tiene como hitos de la misma desde la solicitud formal para la Organización Sindical de un voto de censura por su ineficaz labor hasta la aceptación del mismo por Delegado; desde la promesa personal del Ministro del Trabajo de dar pronta solución a las mismas, hasta la paralización total del servicio durante doce horas; desde la realización de un nuevo paro, hasta el compromiso escrito del Delegado de Sindicatos, reca-

(Pasa a la página siguiente.)

MOTIN DE LOS OFICIALES DE LA OBRA DE SANT LORENCO CONTRA EL ALCALDE MAYOR DE LA VILLA DEL ESCURIAL

«El 20 de mayo de 1.577 años se amotinaron y levantaron los oficiales canteros desta fábrica de Sant Lorenzo contra el licenciado Muño, Alcalde mayor de la villa del Escorial, los cuales canteros con mano armada fueron a la cárcel del Escorial a sacar unos presos que había prendido el dicho Alcalde mayor, a los cuales quería azotar; y los vizcaínos y montañeses levantaron capitán, y con atambor a son de guerra andaban juntado gente de su tierra y oficio para ver de sacar de la cárcel a los delinquentes porque no fueran afrentados. Y estando todos los oficiales y destajeros en la plaza del Escorial junto a la cárcel con gran turbación y a punto de perderse muchos dellos porque estaban muy determinados de hacer un mal recaudo de quebrantar la cárcel y matar al Alcalde mayor, nuestro padre prior fray Julián de Tricio envió un billete al Alcalde mayor con fray Antonio de Palencia, profeso desta Casa, para que luego

diese los presos que tenía y los soltase, porque con ello se aseguraría la gente y desharía el motín y no pasaría adelante la ruin intención que todos tenían. Y el Alcalde mayor vista por una parte la violencia que hacían los oficiales, y la otra el mandato del Prior, hubo de dar a los dichos delinquentes con protesta en forma que hizo ante escribano y según derecho, de que los daba y soltaba por la gran violencia que le hacían, dejando su derecho a salvo. Y con esto se subieron todos los dichos oficiales a sus obras quietos y contentos.»

FRAY JUAN DE SAN
JERONIMO

(Incluido por Fray Julián Zarco Cuevas, O. S. A., en el tomo I de su colección «**Documentos para la historia del Monasterio de San Lorenzo el Real del Escorial**». Reproducido de «La Ciudad de Dios», revista agustiniana, de enero-marzo 1966.)

(Viene de la página anterior.)

bando para sí toda la responsabilidad, caso de que un nuevo conflicto se produjera. Y como denominador común de todo el de la simpatía popular con los trabajadores frente a todos los obstáculos o impedimentos sociales, económicos o políticos que de un modo u otro pretendían desviar o extorsionar su justa reivindicación.

Denunciadas en tiempo y forma dichas normas, se ha presentado nueva propuesta de Convenio Colectivo, solicitando para el cobrador el salario de 200 pesetas diarias. Y cumplidos los trámites de rigor, nos encontramos en la primera reunión de la Comisión Deliberadora que sorprendentemente, la Empresa aprovecha las experiencias adquiridas para, precisamente, negarse a toda tentativa de diálogo en base a que si por el Ayuntamiento no se autoriza una subida de tarifas no pueden cubrir las pretensiones económicas que por otra parte reconocen justas y equitativas, según parece.

A la vista de ello, por la Presidencia, ocupada nada más y nada menos que precisamente también por el Vicesecretario de Ordenación Social que declara en esta primera reunión que a la vista de la imposibilidad de llegar a un acuerdo se dan por terminadas las deliberaciones.