

III. - Crónica Legislativa

LEY DE REGIMEN LABORAL DE AYUDA FAMILIAR

El día 12 de enero del presente año, el *Boletín Oficial de las Cortes Españolas* publicó un «Proyecto de Ley de Régimen Laboral de Ayuda Familiar», proyecto que se conocía ya casi en su totalidad y que por la enorme trascendencia que tiene había ya sido discutido, primero en la Organización Sindical, luego entre los patronos católicos y, por último, en innumerables charlas y comentarios privados que surgieron nada más se tuvo conocimiento de su posible implantación.

El caso no era para menos. Se trataba de la ayuda a la familia que convive con el trabajador y, sobre todo, se iba a modificar una institución ya añeja y seguramente de las más queridas por el trabajador español.

Sin meternos a hacer historia, bastará recordar que el Régimen actual, desde su inicio, ha venido dedicando atención preferente al cuidado de la familia: Los principios fundamentales del Movimiento, el Fuero del Trabajo, la constante declaración del Caudillo y una política —como añade el preámbulo del Proyecto— que venciendo ingentes dificultades ha realizado una obra importante, avalan tal aserto.

Dos fueron desde el principio las leyes para ayudar a la familia que se establecieron: La ley de Subsidio Familiar, que nació en plena guerra nacional y la que instituía el llamado, en principio, Plus de Cargas Familiares que pronto caló hondo en las simpatías de trabajadores y empresarios, y que más tarde se llamó simplemente Plus Familiar, por considerar muy justamente que la palabra «carga» no era un epíteto apropiado al hablar de familia.

Las dos leyes tenían una misma finalidad: la ayuda a la familia, pero de muy distintas formas, ya que mientras la primera era de ámbito nacional, la segunda era típica de cada empresa; mientras la primera exigía un mínimo de dos hijos para producir la ayuda, la segunda la iniciaba a partir del matrimonio; y sobre todo porque la primera estaba encargada y repartida por una institución de carácter nacional: El Instituto Nacional de Previsión y la segunda se autofinanciaba dentro de cada empresa.

Ahora bien, el proyecto de Ley que comentamos viene a cambiar por completo el sistema de Ayuda Familiar, ya que, al unificar las prestaciones, varía por completo el sistema, no ya de su percepción sino de su fuente, siendo sus características principales las que señalamos a continuación:

A) El nuevo régimen de Ayuda Familiar que establece la presente Ley, comprenderá las siguientes prestaciones:

Primero.—Subsidio Familiar en el que se integran la actual prestación de este nombre y el Plus Familiar.

Segundo.—Subsidio Familiar a viudas y huérfanos.

Tercero.—Premios de nupcialidad.

Cuarto.—Premios de natalidad.

Quinto.—Premios extraordinarios de natalidad.

Sexto.—Prestaciones por maternidad.

Séptimo.—Prestaciones de escolaridad.

Que vienen a ser un compendio de las que se percibían en la actualidad por conceptos distintos.

B) La cuantía de la Prestación de Subsidio Familiar se determinará de manera semejante a como se hacía para determinar la Ayuda Familiar, es decir, multiplicando el valor del punto por el número de los asignados al trabajador según sus atenciones familiares y de acuerdo con una escala que varía sensiblemente de la ya existente y que indicamos a continuación.

GRUPO FAMILIAR	PUNTUACION
Trabajador viudo sin beneficiarios	3
Trabajador casado sin beneficiarios	5
Trabajador casado o viudo con un beneficiario	6
» » » » 2 beneficiarios	7,5
» » » » 3 »	9,5
» » » » 4 »	12
» » » » 5 »	15
» » » » 6 »	18,5
» » » » 7 »	22,5
» » » » 8 »	27
» » » » 9 »	32
» » » » 10 »	37,5
» » » » 11 »	43,5
» » » » 12 »	50
» » » » 13 »	57
» » » » 14 »	64,5
» » » » 15 »	72,5

Los trabajadores solteros que tengan a su cargo un beneficiario percibirán tres puntos. Por cada beneficiario más, percibirán un punto.

C) Pero lo que hace realmente revolucionaria esta Ley es su financiación que se nutrirá ahora con los siguientes recursos:

- a) una aportación de Empresa, que se fijará tomando como base el importe de la nómina mensual del personal protegido en la Ley y aplicando el tanto por ciento establecido en las distintas reglamentaciones laborales para el Plus Familiar o el que con carácter general pueda señalar el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y oída la Organización Sindical. Dicha aportación estará

exenta de toda clase de detracción en concepto de premio de gestión.

- b) Una participación en los ingresos por la cuota de los Seguros Sociales Unificados, que determinará el Gobierno, a propuesta del Ministro de Trabajo, con informe del Instituto Nacional de Previsión.
- c) La aportación del Fondo de Protección al Trabajo que se señale en los presupuestos del mismo.
- d) Cualquier otro ingreso que el Gobierno acuerde, a propuesta del Ministro de Trabajo, oída la Organización Sindical.

Mientras que antes, como era doble la ayuda para la familia, se nutría simplemente por la aportación empresarial que se repartía en el seno mismo de la Empresa y por los propios productores, y el Subsidio Familiar lo hacía por el Instituto Nacional de Previsión.

D) Dos serán los fondos integrados por los recursos del apartado anterior.

- a) El fondo empresarial o directo integrado por la aportación de Empresa a que se refiere el apartado a) del artículo anterior, hecha deducción del porcentaje de detracción que se determine para nutrir el fondo de compensación, y
- b) El Fondo de compensación, constituido por la detracción del Fondo empresarial en la cuantía que se determine, más los recursos a que se refieren los apartados b) c) y d) del apartado anterior.

El primero pagará un número de puntos por trabajador con derecho a ellos que determinará el Estado y en la cuantía que también se determine, integrando el resto del dinero deducido de la nómina en el fondo de compensación, con el que se pagará a los beneficiados la diferencia de puntos que hay entre los que le corresponda y lo pagado por el fondo empresarial, así como la diferencia del valor del punto en aquella empresa en la que éste salga inferior al mínimo establecido por el Gobierno. También pagará este fondo las prestaciones establecidas a viudas, huérfanos de trabajadores, ayuda a la nupcialidad, natalidad, escolaridad y subsidio extraordinario que se pagará de acuerdo con los artículos 12 y 13 de la presente Ley.

El resto del Proyecto de Ley se ocupa, en general, de las materias que competen al Ministerio de Trabajo, al Instituto Nacional de Previsión como órgano gestor y al Fondo Nacional de Compensación que lleva la administración directa.

Deroga, por último, las Leyes de 18 julio de 1938, 23 de septiembre de 1939, 18 de julio de 1942 y 10 de febrero de 1943, pero las normas dictadas

en su aplicación continuarán en vigor, en cuanto no se opongan a la presente Ley, hasta que sean derogadas por las normas de aplicación de ésta.

Y termina con dos disposiciones adicionales y cuatro transitorias con las que fija con carácter provisional en seis el número límite de puntos de cada trabajador a cargo de la empresa; y en cuarenta pesetas el valor mínimo garantizado para el punto en toda la Nación.

En resumen, un cambio total y demasiado brusco en la ayuda de la familia del trabajador, que va a hacer rebajar notablemente en la mayoría de los casos sus ingresos con el consiguiente disgusto de los beneficiados, ya que de un lado la nueva organización nacional detraerá para gastos de organización parte de los ingresos que actualmente se entregaban a los trabajadores y, además porque al igualar el punto en toda España se acusará una baja en la mayoría de los centros de trabajo.

Esta Ley va a favorecer únicamente a los trabajadores casados sin hijos o con uno solo, con lo que podría disminuir en España el índice de natalidad y desaparecerían las familias numerosas, orgullo, hasta ahora, de una nación tan católica como la nuestra, a no ser que otras ayudas estatales compensen a esta baja en la ayuda empresarial consecuencia de la Ley que comentamos. Es de esperar que el Gobierno suavice así el descenso que se va a producir en los salarios de aquellos que, por ser familia numerosa, van a rebajarse con la nueva Ley de Ayuda Familiar.

REGLAMENTACIONES DE TRABAJO

Durante todo el mes de diciembre del pasado año y enero del actual, han venido apareciendo en el *Boletín Gaceta del Estado* un sinnúmero de órdenes del Ministerio de Trabajo relativas a la supresión de zonas que a efectos de fijación de salarios contenían los distintos Reglamentos Nacionales, ya que las circunstancias económico-sociales del momento aconsejaban estimar la constante petición en este sentido de los organismos sindicales, dejando así unificada a la zona primera todo el suelo patrio.

Este cambio en la política del legislador de unificar a todas las regiones de España en una sola zona, si bien mejora a todos aquellos que estuvieran encuadrados en la zona 2.^a y 3.^a al unificarlas, rebaja en valores relativos las mejoras que tenían los de la zona 1.^a, que por suponer zona de mercados más caros en realidad se encuentran desfavorecidos respecto al uso de su dinero en comparación con las otras.

Es de esperar que una política de abaratamiento de la vida, sobre todo en los lugares en que ésta por concentración de la Industria se eleva considerablemente, sirva para paliar la desproporción que la unidad de zona produce.

VACACIONES

El *Boletín Gaceta del Estado* de 2 de enero de 1962 publicó, entre otras, la Orden de 21 de diciembre del año 1961 por la que se modifica el párrafo primero del Art. 69 de la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria Siderometalúrgica.

Es cierto que desde hace mucho tiempo —como indica el preámbulo de la citada orden— se venía pidiendo por los Organismos Sindicales una modificación del Reglamento en el sentido de ampliar el número, demasiado pequeño, de días de vacaciones que hasta entonces venían disfrutando los productores afectados por esta Reglamentación; y que en realidad, además, estaba ya injustamente ampliado en la mayoría de los Reglamentos de Régimen interior, que distinguía entre el personal de «oficina» y el personal obrero al que tan sólo le concedían lo reglamentado, mientras que a empleados y subalternos ampliaba hasta 15, 21 o un mes.

Por eso, nos parece justa y necesaria esta orden que ha venido a igualar un poco esta absurda diferencia, y a ampliar a 15 el exiguo número de días que concedía antes, días con los que era imposible descansar y reposar para un año.

Es de esperar que órdenes semejantes que se refieren a otras reglamentaciones vayan apareciendo —como lo han hecho ya algunas— hasta la total inclusión de todos los españoles.

PARTICIPACION EN BENEFICIOS

Desde finales de diciembre del pasado año y en todo el mes de enero del actual, ha venido apareciendo en el *Boletín Gaceta del Estado* una serie de órdenes relativas a la variación del porcentaje que las distintas ramas de la producción deben de pagar a sus productores en concepto de Beneficios.

Como sería imposible aquí el relacionar todos estos cambios, a parte de que no es misión de esta crónica la divulgación exhaustiva de los cambios de Reglamentación, vamos a conformarnos con comentar el cambio en lo que respecta a la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria Siderometalúrgica, por ser, probablemente, la que afecta a mayor número de trabajadores.

Han sido dos las órdenes que el Ministerio de Trabajo ha publicado a este respecto. La primera, en el *B. O. del Estado* de 29 de diciembre y la segunda en el de 19 de enero de este año; y aunque la segunda deroga la primera y en general el sistema de participación en beneficios, en realidad no hace sino aclararla, aunque con distinto nombre.

Vamos a ocuparnos de ellas cronológicamente comentando al final el resumen de las dos.

La Orden de 29 de diciembre de 1961 nos dice en su artículo único que el tanto por ciento sobre el salario que en concepto de participación en beneficios establece el Art. 99 de la Reglamentación Nacional para el trabajo en la Industria Siderometalúrgica, se fija a partir del 1 de enero de 1962 en el cinco por ciento, y añade que este pago será satisfecho a todo trabajador en el salario, del cual en lo sucesivo se considerará formando parte.

Añade la orden en una disposición transitoria que los beneficios del año 1961 serán satisfechos de acuerdo a la anterior disposición.

Aunque en un principio y con la sola lectura del artículo expuesto parezca suponerse que la orden en cuestión es tan solo un cambio en el porcentaje del 4 al 5 por 100 en la cuantía de percepción de beneficios, bastará leer el preámbulo de la misma para darse cuenta enseguida que no es eso lo que el legislador pretende con esta orden, sino abolir el antiguo sistema de beneficios; por lo que es, en realidad, un aumento de los salarios base en ese 5 por 100, ya que el pago de estas cantidades eran fijas siempre, hubiera muchos o pocos beneficios en el ejercicio del año a liquidar. Por lo tanto, lo que el legislador pretende con esto es llamar a la cosa por su nombre y a lo que es salario unificarlo en una cantidad única con su verdadero nombre, y las deducciones que para Seguros Sociales debe tener; por eso no es de extrañar, que ante innumerables dudas que surgieron con la aparición de la orden mencionada, se publicara 20 días después otra de exposición más terminante y clara que nos dijera en el primero de sus dos artículos que el Art. 99 del Reglamento Nacional de Trabajo en la Industria Siderometalúrgica queda derogado en lo relativo a la denominada «participación en beneficios» y en sustitución de la misma, el salario inicial base de las tablas correspondientes se incrementa en un 5 por 100, que se integra en aquel a los consiguientes fines laborales y de previsión social.

Lo que no añade el legislador, es si este aumento en el sueldo podrá ser absorbido por mejoras en los sueldos de la empresa —con lo que quedaría desvirtuado— o, por tratarse no ya de un aumento sino más bien de un cambio de nombre, no podrá ser absorbido en manera alguna; y si aquella empresa que tuviera establecida una participación mayor de la legal deberá incorporarla íntegramente al sueldo o tan solo en la proporción establecida con la total abolición del resto; con lo que en realidad la orden en vez de establecer una mejora a los trabajadores les acarrearía una baja en sus haberes anuales.

Esperamos que el Ministro aclare estos puntos y hasta entonces, dejemos bien sentado que de ahora en adelante no existe ya participación en beneficios sino tan solo un aumento de sueldo que supera en algo a los que suponía el valor legal de aquella.

J. E. R.