

### III.-Crónica Legislativa

#### ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La Organización Internacional del Trabajo, de la cual España es miembro, viene adoptando una serie de resoluciones de las cuales nuestra patria ha ratificado durante el trimestre que nos ocupa las adoptadas en sus reuniones, 18, 19 y 32 relativas a la indemnización por enfermedad profesional, empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos y protección del salario.

Es muy de elogiar el alto nivel social que se desprende de estos convenios, ya que todos ellos están inspirados en los más nobles principios de humanidad y justicia para con los trabajadores de los países compromisarios.

El primero de los convenios a que hemos hecho alusión es de 21 de junio de 1934 y ha sido ratificado por instrumento de 12 de mayo de 1958 (B. O. E. de 22 de agosto de 1959), consta de nueve artículos y un cuadro en el que se especifican las enfermedades que se considerarán como enfermedades profesionales y las intoxicaciones producidas por las substancias que se indican, cuando dichas enfermedades o intoxicaciones afectan a los trabajadores pertenecientes a las industrias, profesiones u operaciones correspondientes en dicho cuadro y resultan del trabajo en una empresa sujeta a la legislación nacional.

El artículo 1.º de este convenio obliga a los miembros de la Organización Internacional del Trabajo que lo ratifiquen a considerar por lo que se refiere a la indemnización, a las víctimas de enfermedades profesionales o a sus derechos-habientes, una cantidad igual a la que la legislación nacional marca para los accidentados de trabajo.

El instrumento de Ratificación de España fué depositado en la Oficina Internacional de Trabajo el 24 de junio de 1958 y surte, por tanto, efectos desde el 24 de junio de 1959 de acuerdo con lo que se estipula en su artículo 4.

También han ratificado este convenio los siguientes Estados: República Federal Alemana, Brasil, Bulgaria, Cuba, Checoslovaquia, Dinamarca, Finlandia, Francia, Grecia, Haití, Hungría, Irak, Irlanda, Italia, Japón, Luxemburgo, Marruecos, México, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Panamá, Polonia, Reino Unido, Suecia, Turquía, Unión Sud Africana y Uruguay.

El convenio a que nos hemos referido en segundo lugar fué publicado el día antes en el *Boletín Oficial del Estado* y es de 21 de junio de 1935, habiendo sido ratificado por instrumento del 12 de junio del año pasado.

Este convenio se refiere al empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos de todas clases de minas. Consta de diez artículos, en los que especifica lo que se entiende por «mina» en su artículo 1.º, prohibiendo el trabajo en ellas a las mujeres. Aclara en el artículo 2.º lo que sea trabajo prohibido y enumera las excepciones a esta prohibición tales como los trabajos directivos, servicios de sanidad y sociales, prácticas...

Explica en los siguientes artículos la clase de obligación que existe para los países que lo ratifiquen y la duración o forma de ruptura del compromiso.

Este convenio surte efectos para España a partir del 24 de junio de 1959 y ha sido ratificado por los Estados que se relacionan: Afganistán, República Federal de Alemania, Argentina, Australia, Austria, Bélgica, Brasil, Bulgaria, Ceilán, Cuba, Checoslovaquia, Chile, China, República Dominicana, Ecuador, Egipto, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, India, Indonesia, Irlanda, Italia, Japón, Luxemburgo, Federación Malaya, Marruecos, Méjico, Nueva Zelanda, Países Bajos, Pakistán, Perú, Polonia, Portugal, Reino Unido, Suecia, Suiza, Túnez, Turquía, Unión Sud Africana, Uruguay, Venezuela, Viet-Nan y Yugoslavia.

Por último, el tercer convenio es de 1 de julio de 1949, fué ratificado por instrumento el 12 de junio de 1958 (*B. O. E.* de 22 de agosto de 1959), y se ocupa de la protección del salario, siendo a nuestro juicio el más interesante de los tres, ya que la materia que regula afecta, no sólo a un sector de trabajadores o de trabajo, si no a todos en general.

Consta de 27 artículos y a través de ellos, después de determinar lo que significa el término «salario» va dando normas de carácter protector para que el pago del mismo sea lo más efectivo posible y no degeneren en símbolos o impresiones que perjudiquen al operario.

Se refiere, de paso, a los economatos de las empresas, diciendo que en ningún caso se ha de coaccionar al trabajador para que haga uso de los mismos (art. 7.º).

Añade, que el salario no podrá embargarse o cederse, sino en la forma dentro de los límites fijados por el legislador nacional (art. 10).

Este convenio ha sido ratificado por los siguientes países: Afganistán, Argentina, Austria, Brasil, Bulgaria, Cuba, Ecuador, Filipinas, Francia, Grecia, Guatemala, República de Guinea, Hungría, Israel, Italia, Méjico, Noruega, Países Bajos, Polonia, Reino Unido, Siria, Túnez y Uruguay.

## TELEVISION

Sin pretender hacer un resumen del Reglamento de Trabajo de «Televisión Española» aparecido en el *Boletín Oficial del Estado* el día 13 de junio de 1959, por orden ministerial del 30 de mayo del mismo año, vamos a transcribir a continuación las notas más relevantes de este reglamento, que ha sabido aprovecharse de la experiencia de los hasta ahora existentes

y encauzar desde el primer momento la reglamentación, hacia un campo de mayor amistosidad entre patronos y operarios, donde las anteriores, que tenían que suplir con la práctica estas deficiencias, dejaban al trabajador siempre al descubierto, al no poder hacer valer un derecho no reglamentado.

En el capítulo 3.º, al hablar del personal en el párrafo segundo de la sección I y en el artículo 6.º dice textualmente: «Son así mismo enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría y especialidad, pues todo empleado y operario está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos propios de su competencia profesional», con lo que da una mayor amplitud a las definiciones de categorías, evitando así los innumerables roces que provocan la imposibilidad de calificar al personal dentro de las categorías señaladas en los distintos reglamentos.

Así mismo, en el capítulo IV, sección II y en el artículo 19, al reglamentar los ascensos dice: «Las vacantes que se produzcan en las plantillas del personal a quienes afecta esta reglamentación, o en los puestos que se hayan de cubrir por aumento en las respectivas categorías, se observarán, en lo que al ascenso a dichas vacantes o plazas se refiere, las siguientes normas generales:

a) No se podrá efectuar el ascenso a categorías superior por el turno de antigüedad sin haber permanecido en el inferior durante un período mínimo de dos años.

b) Cuando en las pruebas de aptitud para el ascenso no sean aprobados los que por antigüedad les corresponda, se procederá al examen de los que ocupen los siguientes números en el escalafón.»

Elude así, los obligados a ascenso por antigüedad que creaban un ambiente de indiferencia en el trabajo al matar el estímulo por la imposibilidad de mejorar de puesto mientras no hubieran ascendido los más antiguos.

Por último, en el capítulo VI, sección IV, artículo 29 al regular los trabajos de categoría superior o inferior se dice:

«Trabajos de categoría superior.—El personal de «Televisión Española», previa la oportuna autorización cursada por escrito, podrá realizar, si hubiese vacante, trabajos de la categoría inmediata superior a aquélla en que esté clasificado, no como ocupación habitual, sino en casos excepcionales de necesidad perentoria.

Durante el tiempo de esta sustitución los interesados cobrarán la diferencia de sueldo entre el de su categoría y el de base de la anterior. El tiempo de permanencia en el desempeño de funciones de categoría superior no dará en modo alguno derechos a consolidar la categoría, ni constituirá méritos preferentes para los concursos de ascensos.

Trabajos de categoría inferior.—Si por conveniencia de «Televisión Española» se destinara a un empleado o subalterno a trabajos pertenecientes a

categoría profesional inferior a la que esté adscrito, conservará la retribución correspondiente a su categoría.»

Con estos artículos se da un paso más de amplitud por el que las empresas puedan tener más libertad de mando hacia sus trabajadores en lo que se refiere a encargarles trabajos de alguna mayor responsabilidad o de ligera categoría inferior, evitando así la demasiada rigidez que hasta entonces existía sobre estos puntos sin herir la dignidad del operario o perjudicarlo económicamente.

De la misma forma el artículo 34 de la sección II, capítulo VII, cuando se refiere a las licencias dice: «Todo el personal tendrá derecho a solicitar por escrito licencia, con abono íntegro de su retribución, excepto el comprendido en el apartado f), en los casos que a continuación se relacionan y por la duración que se indica:

- a) Por matrimonio, quince días.
- b) Por muerte o entierro del cónyuge, hijos ascendentes o hermanos, cinco días, aplicables hasta ocho si el empleado o subalterno tuviese necesidad de desplazarse fuera de su residencia.
- c) Por enfermedad del cónyuge, padres e hijos por igual duración a la establecida en el párrafo anterior.
- d) Por alumbramiento de la esposa, tres días...»

Estas licencias nos parecen mucho más lógicas, en lo que a duración se refiere, que las que establece la Ley del Contrato de Trabajo, y que han sido recogidas por casi todas las reglamentaciones.

Es de esperar que en lo sucesivo los convenios colectivos y las nuevas industrias sigan en esto el ejemplo de Televisión Española.

## MEDICOS DE EMPRESA

Reorganización de los Servicios Médicos de Empresa.—La institución en las Empresas de Servicio Médico para cubrir objetivos de medicina preventiva, protegiendo la salud de los trabajadores y contribuyendo eficazmente, a la par que al bienestar individual de los directamente protegidos, a la mejora de la productividad nacional para el bien común —dice el preámbulo del decreto de 10 de junio de 1959 (B. O. E. de 22 de junio)— aconseja su extensión, ya que en la actualidad tan sólo beneficia a un reducido sector de la población trabajadora, quedando, por tanto, fuera de su ámbito la mayor parte de los trabajadores del país.

Para llevar a efecto esta extensión indica el artículo 3.º del mencionado decreto que las empresas con plantilla superior a cien obreros e inferior a mil, deberán agruparse en el plazo de un año con otras colindantes, para el establecimiento de estos Servicios Médicos de Empresa.

Aprovecha el legislador este decreto, para determinar, al mismo tiempo, las funciones del médico de empresa que las agrupa en los siguientes capítulos: I.—Higiene del Trabajo. II.—Higiene de los trabajadores. III.—Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. IV.—De la educación higiénico-preventiva de los trabajadores. V.—Aumento del rendimiento individual. VI.—Trabajo de mujeres, menores y disminuidos física y psíquicamente. VII.—Intervención en los jurados de empresa y comités de seguridad e higiene. VIII.—Asesoramiento. IX.—Colaboración con el Instituto de medicina y seguridad del trabajo. X.—Colaboración con la escuela nacional de medicina del trabajo. XI.—Colaboración con los Seguros sociales. XII.—Colaboración con la Dirección General de Trabajo, y XIII.—Colaboración con otras autoridades y organismos oficiales.

Sirve este decreto para dar un gran paso en la prevención médico-social en las empresas, ya que no sólo amplía la función médica a las empresas de más de cien trabajadores si no que extiende la labor de éstos en un campo más completo y genuinamente social.

## SEGUROS SOCIALES

La nueva política del Estado español en lo que se refiera a dar una mayor libertad a las relaciones entre patronos y obreros que ya apuntábamos en crónicas anteriores al hablar de los Jurados de Empresa y Convenios Colectivos, se ha afianzado aún más al publicar el *Boletín Oficial del Estado* un serie de disposiciones relativas a la administración de los Seguros Sociales.

El decreto de 4 de junio de 1959, dice textualmente: «El incremento al máximo de la colaboración de las empresas en la gestión de la Seguridad Social, aparte de simplificar y abaratar costes y administración, intensifica y mejora las relaciones entre trabajadores y empresarios y proporciona a los primeros un más fácil acceso a los beneficios que dicha seguridad les proporciona, al suprimir trámites y desplazamientos y evitar aglomeraciones en los centros administrativos encargados de efectuar los servicios de que las empresas pueden hacerse cargo.

Existe sobre ello una interesante experiencia tanto en el régimen de Subsidios Familiares como en Subsidio de Enfermedad, que permite ahora extender con carácter de generalidad lo que se venía haciendo ya en un sector de empresas. Al hacerlo, además, se refunden una serie de disposiciones que sucesivamente se han ido dictando...»

Anuncia, ya así desde su preámbulo este decreto que la nueva dirección administrativa de estos Seguros Sociales, apoyada en la experiencia de los regímenes de Subsidios Familiares y de Enfermedad tiende a simplificar y a aunar relaciones de patrono a operario, beneficiando a ambos con una mayor eficacia en lo que se refiere a las prestaciones reglamentarias.

Por orden de 30 de junio de 1959 (B. O. E. de 16 julio) se dan normas para la aplicación del decreto anterior.

Divide el trabajo en seis capítulos, con un total de 114 artículos sin contar las disposiciones transitorias derogatorias y finales.

Los capítulos tratan de las siguientes materias: I.—Campo de aplicación. II.—Afilación. III.—Cotización. IV.—Administración delegada. V.—Inspección. VI.—Procedimiento especial para exacción de débitos.

El más interesante de todos ellos por lo que al cambio se refiere es el capítulo IV en el que se explican las relaciones administrativas de los beneficiarios para con la empresa y las de ésta con los organismos competentes.

Pueden reducirse estas relaciones en la obligación que incumbe a la empresa en dar de alta y baja a sus operarios y encargarse directamente del pago de beneficios y cobro de cuotas de los mismos.

Suprime, esta orden, los modelos E.-1 y E.-2 que se venían empleando para el pago de cuotas en las Entidades Colaboradoras y crea otros nuevos.

Deroga gran parte de las disposiciones anteriores y unifica las existentes, dando cuerpo a este nuevo texto.

Basta añadir aquí, que en los *Boletines Oficiales* de 18 de junio y 8 de agosto de este año se transcriben los errores sufridos en la copia de las disposiciones anteriores.

J. E. R.