

Portugal.—Con motivo de la publicación en agosto de 1956 de las leyes 2.085 y 2.086 sobre el «plan de formación social y corporativa» y sobre «El régimen jurídico de las Corporaciones», el señor Pires Cardoso, Director de la «Revista do Gabinete de Estudos Corporativos», fué invitado por la Universidad de Toulouse, para exponer allí el régimen corporativo portugués. Con eso comienza a romperse la actitud de hostilidad que se desencadenó desde el fin de la segunda guerra mundial contra la idea de una organización corporativa.

Rusia.—Se han descubierto señales de agitación obrera. Los diarios anunciaron una huelga en las fábricas de rodamientos de bolas en Kaganovitch. La noticia no fué confirmada en Moscú. La prensa reconoce que hay un malestar y reprocha a los militantes y a los sindicalistas el que no expliquen suficientemente a los trabajadores las decisiones que les conciernen. Parece que sobre todo está en cuestión la reforma del sistema de salarios.

MARTÍN BRUGAROLA, S. J.

IV.-Crónica Legislativa

(Marzo-abril 1958, inclusive)

1. SEGURO DE ENFERMEDAD.

Este importantísimo seguro social ha sido objeto de una atención preferente por parte del Ministerio de Trabajo, en el período de tiempo transcurrido desde la Crónica anterior, reflejada por la aparición de cuatro Decretos y quince Ordenes ministeriales, aparecidas en el B. O. del 7 de marzo pasado, tratando de mejorar y completar diversos aspectos del mismo. De las manos de los hombres no puede salir ninguna obra perfecta. Tampoco lo son las Instituciones de Seguridad Social que admitirán siempre retoques y modificaciones, aun respetando las líneas fundamentales de las mismas, encaminados a buscar una mayor perfección en el sistema. Así ha ocurrido con el Seguro de Enfermedad. La prestación básica de este seguro es, sin duda alguna, la actividad médica desarrollada sobre los asegurados. Mas esta actividad se ejerce a través de hombres que, según sea su situación dentro del mecanismo del Seguro, pueden encontrarse más o menos satisfechos, con el natural reflejo de este estado de ánimo, en el ejercicio de su actividad profesional, es decir, en la eficiencia y eficacia práctica del mismo Seguro de Enfermedad. Del médico se ha llegado a decir que es el alma de este Seguro, y esta afirmación puede decirse que responde muy exactamente a la realidad. Por eso la mayor parte de las normas aparecidas en el B. O. citado se relacionan con los médicos y personal sanitario auxiliar, y tienden

a una mejora profesional y económica del médico y sus auxiliares en el cuadro general del Seguro.

Por Decreto del 21 de febrero se regula la provisión de vacantes de médicos del Seguro, estableciendo tres turnos de provisión de las mismas; un tercio para los facultativos procedentes de la escala nacional de 1946 que se declara a extinguir; otro tercio por facultativos de la Escala Nacional Unica y el tercio restante, así como las vacantes que quedaran desiertas en los anteriores, se convocarán a concurso de traslado, cuyas resultas se cubrirán por concurso-oposición libre entre todos los médicos españoles facultados para ejercer su profesión. Esto quiere decir, sencillamente, que se abre una pequeña puerta de acceso de los médicos jóvenes a las escalas del Seguro. Pequeña, pero que antes ni siquiera existía. No colmará seguramente las aspiraciones de los graduados que, recién terminados sus estudios, se veían condenados al ejercicio libre de la profesión, por no tener abiertas las escalas del Seguro, pero significa un paso tímido hacia adelante en la solución del grave problema planteado por las generaciones de médicos jóvenes, ante quienes se cerraban prácticamente casi todas las puertas para el ejercicio remunerador de su actividad profesional. La Orden del 25 de febrero, publicada en el mismo Boletín, regula la admisión de médicos en la escala nacional única formada en 1950, tanto por lo que se refiere a medicina general como a especialidades.

También los honorarios de los médicos y especialistas han sido objeto de una pequeña revisión y aumento. Por lo que respecta a los médicos de medicina general, podrán tener de ahora en adelante 650 asegurados cada uno, por los cuales percibirán 8,86 ptas. por asegurado y mes. Igualmente han sido corregidas para los especialistas y demás personal sanitario las antiguas escalas de retribución. Creemos, sin embargo, que estos ligeros retoques no son sino una muestra de buena voluntad, a la que debería seguir una transformación profunda en la misma estructura administrativa del Seguro, de tal manera, que el médico alcanzara en ella el lugar preeminente que le corresponde, lo mismo en responsabilidad que en remuneración, sin el riesgo de verse convertido en un burócrata, absorbido por la necesaria pero inmensa maquinaria administrativa del Seguro.

Por Decretos y Ordenes de la misma fecha se regula asimismo el régimen disciplinario del personal sanitario del Seguro, e igualmente las sanciones aplicables a los asegurados y beneficiarios que claramente abusen de esta trascendental institución, provocando con el uso desordenado de la misma nuevos trastornos que aumenten el entorpecimiento de su máquina administrativa.

Por último, por Decreto de la misma fecha del 7 de marzo, pero publicado en el B. O. del 1.º de abril, se aumentan los plazos de las prestaciones sanitarias hasta 39 semanas cada año, así como se incluyen nuevos específicos en el petitorio del Seguro y se eleva la prestación económica al 60 por 100 del salario base, cuando los asegurados sean casados o tengan otros beneficiarios a su cargo.

2. CONVENIOS COLECTIVOS SINDICALES.

Después de alguna viva discusión en la Comisión de Trabajo, las Cortes Españolas aprobaron la Ley de Convenios Colectivos Sindicales del 24 de abril del presente año, promulgada en el B. O. del 25.

Esta Ley supone una transformación profunda en el sistema vigente de determinar las condiciones generales del contrato de trabajo, y ofrece para el estudioso de materias laborales y sociales un campo amplísimo de perspectivas y posibilidades, tanto en su aspecto teórico como en sus aplicaciones prácticas.

Como es sabido, los convenios colectivos de trabajo consisten en un método privado de fijar las condiciones generales del trabajo a las cuales se han de ajustar después los contratos individuales de los trabajadores. Las partes que han de elaborar estos convenios colectivos deben ser, necesariamente, empresarios o asociaciones profesionales de empresarios y los Sindicatos por parte de los trabajadores. Hemos dicho que es un método privado en contraposición al sistema público o estatal de regular estas materias, que ha sido el seguido en España hasta que pueda aplicarse esta Ley y en virtud de la llamada Ley de Reglamentaciones Nacionales, de 16 de octubre de 1942, cuya crítica ha sido hecha en repetidas ocasiones en las páginas de «Fomento Social». Desde ahora se abandona la actitud de intervención total y monopolística por parte del Estado en estas materias, y se devuelve a empresarios y trabajadores la facultad de negociar y convenir las condiciones del trabajo y su remuneración, así como los demás puntos relacionados con el contrato de trabajo. Esto significa pues, como antes hemos afirmado, un cambio de rumbo radical en la actitud del Estado, que devuelve a los interesados la facultad que les sustrajo en virtud de la Ley mencionada.

Los convenios colectivos son el método corriente en todos los países, aun los más industrializados. Nacido en Inglaterra a finales del siglo XIX, se extendió rápidamente por toda Europa y América. A través del mismo, los empresarios y trabajadores de estos países han sabido conciliar los derechos e intereses respectivos en beneficio de ambos y de la justicia y de la paz social.

La Ley española regula en 18 artículos esta materia, pero deja la reglamentación de la misma a normas complementarias que aún no han sido promulgadas. Por tanto, no puede ser aplicada hasta que dichas normas aparezcan. Pero es, sin embargo, muy conveniente, que todos los interesados en la misma —empresarios, trabajadores y organización sindical especialmente— estudien a fondo su contenido para formarse conciencia exacta del alcance y significado de esta Ley. Por lo cual vamos a llamar la atención de nuestros lectores sobre algunos de los puntos principales de la misma.

El convenio colectivo supone una negociación entre las dos partes de un contrato de trabajo, representadas por los organismos sindicales vigentes, con el fin de llegar a un acuerdo de voluntades acerca de los puntos objeto de cada convenio. Los artículos 6.º y 8.º de la Ley regulan la capacidad

jurídica para celebrar convenios y la iniciativa para solicitarlos, reconociéndose en ambos casos a los enlaces sindicales, vocales del Jurado de Empresa y miembros de las Juntas sociales de los diversos Sindicatos, por parte de los trabajadores; y a los empresarios y Juntas económicas de los diversos grados sindicales, por parte de los primeros. La Organización Sindical recogerá la iniciativa, que ha de ser forzosamente expresada por escrito, y si la aprueba después de examinada, convocará a las partes interesadas en el convenio para iniciar las negociaciones conducentes al otorgamiento del mismo. En la tramitación del convenio pueden distinguirse dos casos distintos: tramitación normal y tramitaciones especiales. La tramitación de un convenio normal es la siguiente: convocadas las partes, se abren las deliberaciones presididas por un representante de la Organización Sindical que dirigirá los debates según las normas complementarias que se dicten con este fin hasta llegar a un resultado final de acuerdo entre empresarios y trabajadores sobre los puntos objeto del convenio. Concluído éste felizmente, se eleva por conducto sindical a la autoridad laboral, representada por el Delegado Provincial del Trabajo, o por el Director General del mismo ramo, según el ámbito del convenio; y ésta en un plazo de quince días, aprueba o desaprueba el convenio, o lo anula si contiene algún defecto esencial no subsanable. Puede también devolverlo sin aprobación, y en este caso continúan los debates hasta modificar el punto que ha sido objeto de la desaprobación de la autoridad laboral.

Hay tramitaciones especiales para los casos de incomparecencia de una parte; comisión de los delitos de dolo, fraude o coacción de una parte sobre la otra para lograr, por medio de ellos, su consentimiento forzoso, y para el caso de no llegar a un acuerdo, así como cuando la reforma de la remuneración del trabajador pueda repercutir en los precios de los productos fabricados por la empresa o empresas a quienes el convenio afecte.

En el primer caso, incomparecencia de una parte, la organización sindical elevará la propuesta de la parte que haya concurrido a la autoridad laboral, y ésta, a la vista de la misma, podrá dictar las normas laborales pertinentes que se imponen a la parte que no asistió. En caso de dolo, fraude o coacción, hay que distinguir dos casos: si estos delitos se cometen por la parte que solicitó el convenio, quedará ésta inhabilitada para volver a solicitar otro en un plazo de seis meses. Si es la otra parte la que coacciona o comete dolo o fraude, se procede como en el caso de incomparecencia expuesto anteriormente. Cuando no es posible llegar a un acuerdo, sino que agotadas todas las posibilidades que la negociación ofrece, se llega al convencimiento de que se está en un punto muerto por la posición irreductible de ambos negociadores, el Presidente, por medio de la Organización Sindical, lo pone así de manifiesto a la autoridad laboral, quien designa un representante del Ministerio de Trabajo para exhortar a empresarios y trabajadores a una conciliación y a ceder cuanto puedan de sus puntos de vista respectivos para llegar a una coincidencia de voluntades. Si su intervención tiene éxito, el convenio sigue su marcha normal hasta que llega a poder de la autoridad

laboral, como antes se ha indicado. Si fracasa, se remite todo lo actuado a la misma autoridad, la que sustituyendo a empresarios y trabajadores, impone a éstos las condiciones generales del trabajo, para cuya determinación privada no se pusieron de acuerdo. Por último, en el caso de que se estimara que lo convenido por empresarios y trabajadores respecto a la remuneración de estos últimos pudiera afectar a los precios de los artículos en sentido alcista, la Ley dispone que el proyecto de convenio así elaborado pase a la Comisión delegada del Gobierno para asuntos económicos por intermedio del Delegado Nacional de Sindicatos. Al proyecto de convenio se acompañarán necesariamente informes de las partes contratantes sobre dicha repercusión en los precios, y además otro del Consejo Económico Sindical de grado provincial o nacional, según sea el ámbito geográfico de dicho proyecto. La Comisión Económica del Gobierno tiene un plazo de dos meses para aprobarlo o desaprobarlo.

El artículo 11 de la Ley recoge lo que puede ser negociado, discutido y aprobado en una convención colectiva de trabajo. Es el más largo porque se emplea el sistema enumerativo, pero no es de carácter exhaustivo, pues al final se encuentra el principio general de que asimismo pueden ser objeto de convenios colectivos sindicales cuantos signifiquen extremos de regulación de las condiciones económicas y sociales de la empresa, del rendimiento colectivo y de la acción asistencial en favor del trabajador y de la empresa.

Lo más interesante en esta materia es cuanto se refiere a la posible introducción en las Empresas españolas, a través de los Convenios colectivos de las nuevas técnicas de organización científica del trabajo, con el consiguiente aumento de la productividad de las mismas y la elevación de la remuneración del trabajador, mediante nuevos sistemas y cuadros salariales. Así, al menos, ha ocurrido en otros países de larga tradición industrial por la práctica de los Pactos colectivos, que se han revelado como eficaces instrumentos de progreso técnico y social.

La Ley acabada de promulgar, no puede ser aplicada inmediatamente. Hay que esperar para ello a la publicación del Reglamento en el que se han de regular puntos muy importantes sin los cuales no se sabría cómo proceder en algunos casos. Es de desear que el tiempo que medie entre la Ley y su Reglamento sea bien aprovechado por Empresarios y Trabajadores, así como por la Organización Sindical para enterarse bien de la naturaleza y alcance de los Convenios Colectivos y del papel que a cada uno le está reservado en ellos. Este medio de colaboración requiere, para obtener de él el mismo fruto saludable que produce en otros países, ser bien entendido y bien usado. Por su naturaleza instrumental o de medio, su eficacia y utilidad en relación con los fines que se han asignado a los Convenios Colectivos dependerá, en gran medida, del espíritu y de la habilidad con que empresarios, trabajadores y Sindicatos los manejen. La paz social y las mejoras justas de que pueden ser promotores exigen de todos ellos la superación de sus puntos de vista unilaterales y la sumisión de todos a las verdaderas exigencias de la justicia social y del bien general.

3.—LAS PRESTACIONES QUIRURGICAS ENTRAN EN EL SEGURO ESCOLAR.

Poco a poco el Seguro Escolar, que afecta a toda la clase estudiantil española de enseñanza media y superior, va enriqueciendo sus prestaciones y beneficios. Ahora, la Orden de 25 de marzo (B. O. del 26) regula la asistencia quirúrgica general a los estudiantes que la precisen desde el 1 de mayo actual, fecha de entrada en vigor de la Orden. Por Cirugía general se entiende la afección que requiera dicha intervención en cerebro y médula, pulmón, esófago, mediastino, corazón y aparato circulatorio, aparatos digestivo y génito-urinario, toco-ginecología, otorrinolaringología, oftalmología y cirugía del aparato locomotor. Los cirujanos que han de velar por el restablecimiento de la salud de nuestros estudiantes serán los Catedráticos y Profesores de la especialidad de las Facultades de Medicina y todos aquellos que acepten las condiciones y tarifas marcadas con carácter general por la Mutualidad del Seguro Escolar.

Para poder solicitar estos beneficios se exige un período de carencia de un año. El Seguro corre con todos los gastos de la intervención menos los de traslado hasta la clínica en que haya de realizarse y los derivados del diagnóstico. El enfermo puede elegir libremente al cirujano que le haya de operar de entre todos los que figuren en el cuadro de la Mutualidad. Si quisiera ser intervenido por otro ajeno a la misma, podrá hacerlo, pero abonará como honorarios los fijados por el Seguro para cada operación.

4.—LAS MEJORAS DE SALARIOS VOLUNTARIAS NO PAGARAN CUOTAS POR SEGUROS SOCIALES Y MUTUALISMO LABORAL.

El tercer gran obstáculo legal que existía para que las Empresas no fuesen más generosas en sus mejoras voluntarias de haberes sobre los mínimos fijados en las Reglamentaciones, acaba de desaparecer como consecuencia del Decreto de 21 de marzo (B. O. 1 de abril) y de la Orden de 12 de abril siguiente (B. O. del 14). Estas dificultades eran, por el orden de derogación: la necesidad de pedir permiso previo a la autoridad laboral; la imposibilidad de absorber o compensar las mejoras voluntarias con las oficiales y generales ordenadas posteriormente; y la cotización obligatoria por dichas mejoras a los Seguros Sociales, Mutualismo y Fondo del Plus Familiar.

El Decreto disponía que esta exención empezara a regir para los aumentos voluntarios establecidos por las Empresas desde el 15 de julio de 1956. Mas esto producía un efecto no previsto en el Fondo del Plus familiar, que no solamente no aumentaba, sino que disminuía o podía disminuir en muchos casos gravemente. Para obviar esta consecuencia se ha promulgado la Orden del 12 de abril que demora la exención hasta el 1 de mayo pasado,

es decir, que es a partir de esta fecha y no desde el 15 de julio de 1956, como el Decreto decía, cuando los aumentos voluntarios dejarán de contribuir a la Seguridad social y al Fondo del Plus. Este, por tanto, se inmoviliza y no seguirá ya las fluctuaciones de la nómina de haberes de la Empresa, engrosando con su aumento y disminuyendo con su reducción. En algunos casos de remuneración exclusiva por primas al rendimiento las diferencias que se produzcan entre los topes impositivos aumentarán la retribución directa del trabajador.

Una medida como ésta, de tan buen sentido social, ha planteado en su aplicación práctica multitud de problemas, especialmente en su fatal repercusión sobre el Plus familiar, que la Orden del 12 de abril citada ha tratado de resolver sin conseguirlo totalmente.

Se reitera además en el Decreto mencionado el principio de la posibilidad de absorber o compensar las mejoras voluntarias con las establecidas oficialmente y con las derivadas de los Convenios Colectivos cuando éstos puedan ser concertados.

Para que la desgravación sea legal, las Empresas deberán avisarlo así a su personal al establecerlas y en la nómina figurarán estas cantidades con el nombre especial de «retribuciones voluntarias».

5.—*ECONOMATOS CONTRA ALZAS INJUSTIFICADAS DE PRECIOS.*

Para conservar el poder adquisitivo de los salarios actuales, el Ministerio de Trabajo ha dictado el Decreto de 21 de marzo (B. O. del 15 de abril) obligando a constituir economatos a ciertas Empresas y regulando su funcionamiento, para que no hagan competencia ilícita o causen grave perjuicio al comercio privado.

Se constituirán obligatoriamente, y en el plazo de tres meses, en las Empresas de más de 500 trabajadores, en las de menos en que el Ministerio lo imponga y facultativamente en las demás.

Sólo suministrarán artículos llamados «básicos», que el Decreto enumera y que comprenden los de uso y consumo más frecuente, cuyo número no podrá aumentarse sin permiso de la autoridad laboral.

Los artículos serán suministrados a precio de costo, entendiéndose por éste el de adquisición más los gastos de transporte, impuestos municipales y provinciales, redondeos centesimales y mermas previsibles. La organización sigue en líneas generales la anterior al Decreto, siendo preceptiva la intervención de los trabajadores en su administración y la libertad para inscribirse o no, en él. Una norma posterior —aún no promulgada— regulará algunos aspectos de su funcionamiento interno, derogándose las Ordenes del 30 de enero de 1941 y 6 de abril de 1946, así como las normas que contengan las Reglamentaciones de Trabajo sobre esta materia.

6.—*LA CAJA DE COMPENSACION DE PLUSES POR ANTIGÜEDAD EN LA INDUSTRIA TEXTIL.*

Esta Caja, creada por Decreto de 26 de julio de 1957, para distribuir entre todas las Empresas textiles el importe de sus pluses por antigüedad, nivelando las consecuencias sociales y económicas de censos laborales descompensados en razón de la edad, ha sido disuelta por Decreto de 28 de marzo último (B. O. 15 de abril), volviéndose a la situación anterior, en que cada Empresa soportará sus cargas propias por efecto de la antigüedad en la misma de sus trabajadores con independencia de las demás y recobrando su vigor lo dispuesto en cada Reglamentación particular de los diversos sectores en que se divide laboralmente la industria textil en general.

A. T. C.