

que el resultado final de la política comunista en agricultura se resuma en una palabra: *el hambre*. Conclusión del artículo:

«Mientras sería ingenuo esperar una revuelta en una amplia escala, pues las gentes hambrientas jamás hacen violentas revoluciones, sobre todo en régimen comunista duramente ejercido, creer que los pueblos chinos tienen todavía, si es que la han tenido jamás, una afección cualquiera para los comunistas, sería todavía mucho más digno de risa.»

M. MAS

III. - Crónica Legislativa

CONVENIOS COLECTIVOS

El *Boletín Oficial de la Provincia de Madrid*, de 25 de enero de 1963, publicó entre otras una resolución de la Delegación de Trabajo por la que se aprobaba el Convenio Colectivo Sindical acordado entre las representaciones económica y social de la Industria Siderometalúrgica de esta capital.

Bien es verdad que, en el *Boletín Oficial del Estado*, Boletines provinciales y prensa en general, vienen apareciendo Convenios Sindicales, bien de ambiente nacional, provincial y hasta particular, pero el que hoy nos ocupa nos parece de tanta trascendencia que no podemos dejarlo pasar por alto sin contar aquí sus principales características.

Baste indicar, para dar una idea de su importancia en cuanto al número de empresas y personas afectadas, que de la amplia zona industrial que tiene la capital de España y que abarca a unas 7.000 empresas y 110.000 trabajadores, resultan afectados por las normas pactadas la casi totalidad de las primeras y 100.000 de los segundos, así que se puede decir que un 90 por 100 de la industria madrileña queda afectada por este Convenio.

Como ya se indica en el preámbulo del Convenio, el eje sobre el que ha girado todo el estudio y debate de su política social ha sido la fijación de la mínima retribución del trabajador interprofesional o peón ordinario, por estimar que esta categoría profesional es la que más necesita de amparo y protección, ya que, desgraciadamente, las contrataciones de este personal han venido haciéndose a base de las condiciones mínimas reglamentarias.

Y así, se ha llegado al acuerdo de garantizar para el peón ordinario que no trabaje a prima un salario mínimo de 84 ptas., cuyo importe viene representado por 61,20 ptas. de retribución diaria y 22,80 ptas. por día trabajado en concepto de carencia de incentivo.

Consta el Convenio de VII capítulos y 41 artículos, una cláusula adicional y un cuadro con los valores de las horas extraordinarias.

No vamos ahora a hacer un estudio exhaustivo de todo él, ya que su longitud, así como las polémicas y comentarios que han surgido en torno suyo son tan copiosas, que nos tenemos que contentar con resumir al máximo las materias de que se ocupa, para añadir enseguida algún comentario a su trascendencia y dejar, tal vez, para otra crónica, un juicio más espacioso y *a posteriori* a la luz de los resultados que su implantación en las empresas traiga consigo.

I.—CONDICIONES NO ECONÓMICAS

Vigencia:

1.º de enero de 1963.

Duración:

Hasta 31 de diciembre de 1964.

Denuncia:

- A) Por modificación superior 15 por 100 coste seguridad social; base: coste 1.º de enero de 1963.
- B) Por aumento ministerial, Tabla de bases.
- C) Pasado el 31 de diciembre de 1963, por aumento índice coste vida superior 15 por 100; base: 1.º de enero de 1963.

Cómputo:

Global anual a rendimiento normal.

Compensación:

Total y amplísima.

Absorción de futuras mejoras:

Hasta límites convenio.

Garantía personal:

Respeto situaciones personales más beneficiosas.

Rendimiento normal:

Fijación empresa oídos enlaces.
Discrepancias arbitraje sindical.

Modificación sistema trabajo:

Posibilidad modificar tiempos, métodos y sistemas; curvas de incentivo y retribuciones entre rendimiento normal y óptimo; procedimiento de control, contabilidad y pago.

Traslados:

Libre por necesidades reorganización.

Admisión personal, por categorías, distintas a las de entrada:

Posible por turno libre designación, arrastrando ascenso otros turnos.

Despidos por:

Ineptitud: Por deterioros más 3.000 ptas., bastando uno. Más 2.000 ptas., bastando dos. Menos 2.000 ptas., tres, cualquiera sea su cuantía.

Bajo rendimiento: Por disminuciones entre 10 y 15 por 100 rendimiento en pequeños periodos respecto del rendimiento que viniera obteniendo en taller.

Competencia ilícita: Si no obtuvo autorización escrita de la Empresa.

Jornada:

La que tuviera como normal cada Empresa.

II.—CONDICIONES ECONÓMICAS

Normas:

- Diferencia entre salario actual y nueva retribución: Plus Convenio.
- Plus Convenio se devenga a rendimiento normal, salvo domingos y festivos que se devengan sin condiciones.
- Plus Convenio exento Seguridad Social.

Aumentos:

GRUPO OBRERO:

Bases de 1.º de noviembre de 1956, aumento 70 por 100, considerándose 5 por 100 beneficios, incluido.

Si no trabaja a prima: 22,80 por día de trabajo como carencia de incentivo.

Si trabaja a prima: La que le corresponda por Reglamento (25 por 100 a rendimiento correcto).

GRUPO SUBALTERNO:

Bases de 1.º de noviembre de 1956, aumento 100 por 100, considerando incluido 5 por 100 beneficios.

GRUPOS TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVO:

Escalón de entrada: Bases de 1.º de noviembre de 1956, aumento 100 por 100, considerando incluido 5 por 100 beneficios.

RESTANTES CATEGORÍAS:

Bases de 1.º de noviembre de 1956, aumento 80 por 100, considerándose incluido 5 por 100 beneficios.

RESTANTES CATEGORÍAS:

Bases de 1.º de noviembre de 1956, aumento 80 por 100, considerándose incluido 5 por 100 beneficios.

FESTIVOS NO RECUPERABLES Y DOMINGOS:

Nueva retribución.

*Pagas extras:***EMPLEADOS:**

10 días 18 de julio, 1 mes en Navidad de nueva retribución.

OBREROS:

10 días el 18 de julio, 10 días en Navidad de nueva retribución.

Quinquenios:

5 por 100 sobre sueldo *base* actual, sin límite número quinquenios devengados.

Pluses Jefe Equipo, tóxicos de 20 por 100 sobre sueldo *base* actual.

Vacaciones:

Duración reglamentarias a nueva retribución.

Subsidio Familiar:

Normas legales.

Son estas, como queda dicho, unas ideas muy generales de este Convenio tan trascendental y que el tiempo irá perfilando con la implantación del mismo en las distintas Empresas.

Basta añadir que es un gran avance en la Organización Sindical, ya que supone, como hemos dicho, un aumento de más de un 100 por 100 en los salarios de los trabajadores más débiles y una fijación de normas claras y concisas de todo un Reglamento de Régimen Interior.

Es de esperar que la iniciativa privada, a la vista del mismo, no sólo lo aplique sin recelo, sino que lo supere y acondicione a sus peculiaridades con Convenios particulares aún más generosos y, sobre todo, más ceñidos a sus propias estructuras.

SALARIOS MINIMOS

Decreto de 17 de enero de 1963, sobre establecimiento de salarios mínimos y su conexión con los establecidos por Convenios Sindicales o mejoras voluntarias.

La promulgación del Decreto del epígrafe ha suscitado multitud de polémicas sobre importantes cuestiones de política social con sus obligadas incidencias en la economía, pero en modo alguno ha tratado de reemplazar —como

alguno ha pretendido— a los sistemas que las empresas vienen siguiendo para la fijación de los salarios sobre las bases racionales de clasificación de puestos o valoración de tareas, sino que el mencionado Decreto tiene la única finalidad de fijación de salarios mínimos impuesta por la necesidad de la vida.

Efectivamente, aunque ya en España desde el artículo primero de la ley de 16 de octubre de 1942 venían fijados topes mínimos salariales para el trabajo del peón, la realidad era que estos topes eran tan bajos que el personal no clasificado venía percibiendo salarios irrisorios que de forma alguna podían llegar a cubrir las necesidades indispensables.

Por todo ello, era preciso este Decreto, cuyo preludeo fue el mensaje de S. E. el jefe del Estado cuando con motivo de la Navidad dijo: «Establecemos un salario mínimo para la categoría laboral básica de peón no especializado de 60 ptas. diarias uniformes para toda la población laboral española..., no podíamos por más tiempo contemplar la existencia de salarios mínimos vitales intolerables, que un elemental deber de justicia política social no consiente», y que ha venido a cristalizar en cinco artículos que trataremos de comentar, pero no sin antes hacer de nuevo hincapié en lo que decíamos al principio, es decir, que la misión de esta ley no es la de marcar salarios para todas las empresas, sino que se refiere sólo a un mínimo salarial impuesto por el Estado, y que las empresas no sólo deben de implantar para su personal inferior, sino tratar de superar, y sobre él establecer los del resto de las categorías, que deben de venir dados, no sólo por la rígida ley de la oferta y la demanda, sino más bien deben de ser fijados por sistemas de valoración de puestos de trabajo en su comparación con el de peón ordinario.

En su primer artículo marca para los trabajadores mayores de dieciocho años, en la agricultura, en la industria y los servicios, 60 ptas. día o 1.800 pesetas al mes. Para los aprendices de primer año, pinches y botones de catorce años, en la industria y los servicios, 24 ptas. día, y, por fin, para los trabajadores agrícolas de catorce años 40 ptas.

Indica por el segundo que, los salarios superiores a los mínimos podrán ser fijados por Convenio Colectivo, Reglamento de Régimen Interior, contrato individual de trabajo o mejora voluntaria, pero que en ningún caso serán inferiores a los salarios mínimos fijados en el artículo primero, ni a los mínimos para cada categoría profesional establecidos o que se establezcan en las reglamentaciones de trabajo o en las normas de obligado cumplimiento, dictadas o que se puedan dictar por el Ministerio de Trabajo.

Y dejando a un lado el artículo 3.º y el 5.º, de poca trascendencia, vamos a desmenuzar el 4.º, que es la clave del Decreto y, por lo tanto, el más debatido.

Ya el preámbulo de la ley, refiriéndose a él, dice textualmente: «Con ello, el presente decreto reitera una vez más la vigencia de la letra y de los principios que inspiraron tanto la Ley de Convenios Colectivos como el Decreto de Mejoras Voluntarias, y la confianza con que el ordenamiento des-

cansa sobre los mismos, y la reflejan autorizando íntegramente, para el pasado y para el futuro, la libertad de conceder mejoras y el principio de que éstas son y seguirán siendo, siempre y en todo caso, absorbibles y compensables con cualesquiera mejoras de los salarios mínimos»; y el artículo en cuestión añade en su párrafo primero que «los incrementos del salario mínimo que resulten de la aplicación del presente Decreto podrán ser absorbidos y compensados por las Empresas con cualesquiera mejoras de cualquier clase y género que fuere, incluida toda clase de primas, incentivos, pluses, gratificaciones, pagas extraordinarias y percepciones análogas parecidas o que voluntariamente hubieran concedido o hubieran pactado en convenio colectivo, reglamento de régimen interior o contrato de trabajo. Pero hemos subrayado precisamente la palabra mejora para indicar que sólo éstas serán absorbibles, pero no los otros aumentos que no pueden considerarse como tales y que la Orden de 5 de febrero de este año (*B. O. del E.* del 8) enumera en su artículo primero y único, en nueve apartados, y que no es cosa de numerar aquí íntegramente.

El párrafo tres del citado artículo añade que las posibles modificaciones futuras en los salarios mínimos podrán ser absorbidas y compensadas por las mejoras que puedan concederse o pactarse, reforzando aún más el sentido de absorción de todo el Decreto.

Y basta añadir, por último, que el *B. O. del E.* de 4 de febrero publica una serie de erratas, de la que la más importante es la que aclara que el salario mínimo de los aprendices será de 25 ptas., en lugar de 24 ptas. como había sido indicado.

SEGUROS SOCIALES Y TARIFAS DE COTIZACION

Decreto de 17 de enero, por el que se establece una tarifa de cotización para los Seguros Sociales obligatorios y Mutualidades Laborales, se establece un régimen voluntario y complementario de Seguridad Social y se regula la contratación colectiva sobre estas materias.

El *B. O. del E.*, de 19 de enero de 1963, publicó entre otras y conjuntamente con el Decreto de Salarios Mínimos, el presente al que vamos a hacer alusión y que hemos querido comenzar por decir que aparece en el mismo *Boletín* del de salarios, no sólo por la ligazón tan estrecha que existe entre ambos, sino —además— porque no se entendería la disposición transitoria de éste —tan debatida—, si no se hiciera alusión a esta coincidencia de su publicación, ya que cuando dice en la mencionada disposición transitoria que se cotizará por los salarios mínimos establecidos en el decreto de esta misma fecha, se refiere al otro decreto, y de ninguna manera —como muchos han pretendido— a la tabla de cotizaciones que en su artículo primero inserta el decreto a que nos estamos refiriendo y que no entrará en vigor hasta primeros de julio de este año.

Sin tratar de analizar el Decreto a que nos referimos, en la seguridad de que en próximos boletines se publicarán aclaraciones que interpreten el contexto del mismo modificándole en gran parte, vamos a insistir en la disposición transitoria aludida, en la que se dice que a partir del 1.º de enero del presente año, y hasta el 30 de junio del mismo, se cotizará para Seguros Sociales Unificados, Seguro de Deseempleo, Mutualidades Laborales y Formación Profesional, a los tipos actuales, por los salarios mínimos establecidos en el Decreto de esta misma fecha o por los superiores por los que las empresas vinieran cotizando. Para el mismo período de tiempo las liquidaciones que por Seguros Sociales Unificados, Seguro de Deseempleo, Mutualidades Laborales y Formación Profesional se giren sobre bases individuales no superiores a 60 ptas. serán bonificadas en el 15 por 100 de su importe.

Baste para completar este trabajo el añadir que el *Boletín Oficial del Estado*, del 2 de febrero de 1963, publica una orden por la que se dictan normas para regular las operaciones de cotización para la Seguridad Social hasta tanto entre íntegramente en vigor el Decreto del epígrafe, y el *Boletín Oficial*, del 7 del mismo mes, una corrección de erratas.

J. E. R.