

Por otra parte, los individuos que pueden quedar afectados por estas evoluciones y por estas planificaciones se preocuparán por aceptar, en nombre del bien común, el sacrificio de ciertas costumbres y de ciertos privilegios o ventajas excepcionales, teniendo en cuenta las legítimas compensaciones que podrían exigir.

En nuestra época, la única preocupación por mantener las posiciones alcanzadas no deberían determinar todas las decisiones o reivindicaciones. En esta humanidad en movimiento y en progreso desde el punto de vista material o cultural, uno quizás se puede ver constreñido a modificar el propio tenor de vida, a cambiar de oficio o de especialización, a ver sus propios gustos personales obstaculizados, a renunciar a tal residencia, a tal ambiente.

La voluntad fraterna de contribuir al desarrollo armónico del mundo moderno, ha de permitir superar moralmente estas molestias y estos inconvenientes. Una economía de verdadera cooperación, un sentido social más amplio, imponen un esfuerzo común de imaginación y de continuo ajuste.

Con vistas al bien común de los propios hermanos (los hombres), el cristiano con frecuencia ha de saber evolucionar. De esta manera alcanzará el pleno desarrollo de su personalidad y dará a su fe una aplicación leal. Tomará parte conscientemente, y no sólo pasivamente, en este progreso moral y humano que está en los designios de la Providencia. Discípulo de Cristo, deberá hacer comprender a los otros la necesaria subordinación de los intereses particulares al bien común: y eso es un tipo modernísimo de renuncia.

El amor de Dios y del prójimo, en el siglo XX, se coloca en esta perspectiva realista y concreta.

M. MAS

### III. - Crónica Legislativa

#### RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

*Decreto 2354/1962, de 20 de setiembre, sobre procedimientos de formalización, conciliación y arbitraje en las relaciones colectivas de trabajo. («B. O. del E.» de 24 de setiembre de 1962.)*

El decreto del epígrafe lo consideramos de interés por lo que significa de cambio de política laboral al formalizar y dar normas a posibles fricciones en las relaciones colectivas de trabajo que hasta la fecha estaban condenadas siempre como delito público, y vamos a analizarlo desde sus comienzos para centrar bien las consecuencias de su publicación.

Siempre que se hable de relaciones de trabajo se han de considerar las dos facetas que toda relación tiene; de un lado, los intereses comunes, señaladamente el de la producción, la marcha del negocio que interesa a ambas

partes —empresario y trabajador—, y de otro las fricciones que necesariamente tienen que surgir el enfocar —muchas veces— problemas vitales desde distintos puntos de vista, mucho más cuando estos fenómenos se producen en una economía de desarrollo, sometida a procesos de reorganización y transformación tecnológica y presidida por un deseo —casi necesidad— de elevación de vida de todos los españoles.

Por todo esto, era necesario que la ley viniera a regular estos estados anormales de las relaciones de trabajo, que tanto daño hacen, no sólo a la sociedad en cuyo seno se producen, sino también a la comunidad y al Estado que ha de velar porque los progresos productivos se desarrollen con normalidad y eficiencia, puesto que de ellos obtiene el público los bienes y servicios precisos para la vida comunitaria. Y aunque bien es verdad que el Estado, que se ha reservado siempre la facultad ordenadora de las relaciones individuales y colectivas del trabajo, ya había publicado leyes tales como la del Contrato de Trabajo de 26 de enero de 1944, la de 24 de abril de 1958, la de 16 de octubre de 1942, se hacía preciso un Decreto, como el presente, que viniera a unificar, aclarar y dejar definitivamente sentado todo el procedimiento de formalización, conciliación y arbitraje de las relaciones colectivas del trabajo.

Consta el Decreto de 9 artículos, de los que vamos a analizar los más importantes.

El artículo primero, base de tal decreto, está dividido en cuatro apartados y confiere a las Magistraturas del Trabajo la facultad de conocer en los conflictos colectivos por los trámites de un proceso especial cuyas bases serán las siguientes:

- a) La preferencia en el despacho de los asuntos a que se refiere el presente Decreto será absoluta sobre cualesquiera otros.
- b) El proceso se iniciará siempre de oficio, mediante comunicación de la Delegación de Trabajo a la Magistratura en la forma prevista por la Sección quinta, título segundo, libro segundo, del texto refundido de Procedimiento Laboral.
- c) La comunicación a la Magistratura habrá de ser precedida por el intento sindical de conciliación o mediación en el conflicto, y si aquél se intentara sin efecto, ante el Delegado de Trabajo; el resultado negativo de éste se acreditará mediante certificación expedida por el propio Delegado, por quien se acompañará también a la demanda un informe sobre su gestión mediadora.
- d) Las Magistraturas de Trabajo usarán de la facultad que les confiere el artículo diez del texto refundido sobre designaciones de representantes procesales únicos, dirigiéndose a tal fin a la Organización Sindical.
- e) El procedimiento será sumario, con audiencia oral de ambas partes ante el Magistrado, y concluyendo mediante decisión de éste.
- f) Las decisiones de las Magistraturas serán ejecutorias desde el momento

en que se dicten; no obstante los recursos que contra las mismas pudieran interponerse.

- g) Contra las decisiones sobre conflictos colectivos adoptados por las Magistraturas de Trabajo cabrá recurso de alzada ante una Sala especial del Tribunal Central de Trabajo, sin que quepa recurso alguno contra la decisión de éste.

Asimismo corrige la redacción de los párrafos primero y tercero del artículo 150 del texto refundido de Procedimiento Laboral, que quedarán redactados de la siguiente forma:

«Procederá el recurso de suplicación contra las sentencias no comprendidas en el artículo ciento sesenta y cuatro, dictadas en reclamaciones cuya cuantía litigiosa sea superior a diez mil pesetas y no exceda de cien mil pesetas.»

«No obstante, procederá el recurso de suplicación contra las sentencias dictadas en reclamaciones cuya cuantía no exceda de diez mil pesetas cuando se solicite únicamente la subsanación de una falta esencial del procedimiento.»

El artículo segundo refleja las relaciones en la Empresa en la que existe Convenio Colectivo, indicando que durante la vigencia del mismo cualquier conflicto que se derive de la aplicación de sus cláusulas habrá de ser resuelto por la Comisión del Convenio si la hubiere, y en caso contrario o de que la Comisión no fuese capaz de solucionar el problema dentro de su seno, se someterá a la autoridad laboral que aprobó el convenio, quien decidirá en cada caso.

En el caso de no existir convenio y según el artículo tercero, a instancia de cualquiera de las partes y después de intento de conciliación sindical, se constituirá una Comisión negociadora del Convenio Colectivo, para llegar a un acuerdo por este conducto y según las normas Legales de Convenio Colectivo.

Por último, en el artículo cuarto confiere poder a la Inspección de Trabajo para ejercer sus funciones de mediación y avenencia, de conformidad con la ley de 21 de julio de 1962.

Por otro lado, el decreto que estamos analizando diferencia y estudia también los conflictos colectivos laborales que pueden surgir por causa distinta de las fundamentales del trabajo, tales como las de índole política, consecuencia de presión extranjera, etc..., de todos los cuales se ocupa en el artículo quinto, que remite en este caso a la autoridad gubernativa, sin perjuicio de la sanción que por la Delegación de Trabajo puede corresponder a los infractores.

Los participantes en conflictos de este estilo pueden quedar despedidos por la empresa automáticamente y en cualquier caso la autoridad gubernativa puede adoptar medidas urgentes para el mantenimiento del orden público que pudiera ser afectado por dichos conflictos.

Termina el Decreto indicando que la resolución que se adopte no repercutirá en los precios, así como que cualquier procedimiento iniciado puede suspenderse por la conciliación de las partes.

Autoriza también, por su artículo noventa al Ministerio de Trabajo, para que eleve al Consejo de Ministros un nuevo texto refundido de Procedimientos Laborales e indica por su artículo último que este Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el *Boletín Oficial del Estado*.

Se hacía necesaria la separación de las causas que motivan las fricciones en las relaciones colectivas del trabajo en los dos grandes grupos a los que hace alusión la Ley; es decir, a los que surgen como consecuencia del mismo trabajo, que han de ser solucionados por vía de Jurisdicción Laboral, y los que encierran bastardas intenciones o son producto de maquinaciones exteriores a la relación laboral, que ha de ser resolucionado de manera tajante y por la vía del apremio por las autoridades que tienen confiada la custodia del bien común.

Es por tanto y como decíamos al principio, un cambio muy prometedor en la política del legislador, hacia una mayor libertad a las partes del Contrato de Trabajo, bien sea individual o colectivo, para que solucionen su diferencia en su propio seno; y tan sólo en el caso de imposibilidad se dé cabida a la solución por órganos externos.

Esperemos que esta libertad, que se venía haciendo necesaria, la sepan aprovechar las dos partes en beneficio de todos y no la interpreten como debilidad estatal sobre la materia que nos ocupa.

## JURADOS DE EMPRESA

*Decreto 2353/1962, de 20 de setiembre, por el que se da nueva redacción al artículo 81 del Reglamento de Jurados de Empresa de 11 de setiembre de 1953 («Boletín Oficial del Estado» de 24 de setiembre de 1962).*

Varias veces hemos insistido sobre la necesidad —para hacer prácticas estas crónicas— de insertar las modificaciones que sobre Decretos o Leyes trascendentales van apareciendo en el *Boletín Oficial del Estado*; por eso dejaríamos incompleta la información que en su día dimos sobre la creación de Jurados de Empresa si no reseñáramos aquí la nueva redacción del artículo 81 a que hace mención el presente Decreto.

Los Jurados de Empresa, que ya vienen existiendo en todas las Empresas de más de 100 trabajadores, habían venido a sustituir en muchas de ellas a los enlaces sindicales, atribuyéndose todas las funciones de éstos, ya que en muchos casos de Empresas medias se había constituido el Jurado automáticamente congregando a los enlaces entonces existentes, con lo que se hacía desaparecer esta institución.

Ahora bien, dado que no son idénticas las funciones de uno y otro organismo parecía aconsejable una aclaración a este respecto; y el último Consejo de la Organización Sindical, celebrado en febrero de 1959, ha hecho necesaria la nueva redacción del mencionado artículo 81 del Reglamento de Jurados de Empresa, de la forma siguiente:

«Artículo ochenta y uno.—En concordancia con lo dispuesto en el artículo precedente corresponderá a los Jurados de Empresa:

- a) Fomentar y realizar la acción sindical dentro de la Empresa y especialmente llevar al seno de la misma la alta misión perteneciente a las Obras Sindicales, todo ello con arreglo a las disposiciones sindicales de aplicación al caso.
- b) El Jurado de Empresa coexistirá con los enlaces sindicales, asumiendo éstos y aquél sus respectivas funciones, que se coordinarán en la forma prevista en el presente Reglamento y en las normas que al efecto se dicten en la esfera de su competencia por la Organización Sindical.
- c) Procurar la armonía que debe existir en las relaciones entre la Empresa y los productores y velar por el respeto y la consideración debidos entre el personal y su Empresa.»

### ACUERDOS INTERNACIONALES

*Instrumento de ratificación del Convenio General de Seguridad Social entre España y Portugal.*

El *Boletín Oficial del Estado*, de 18 de septiembre de 1962, publica entre otros el presente Instrumento de ratificación del Convenio General de Seguridad Social entre España y Portugal, convenio que había sido firmado el 20 de enero de 1962 por los plenipotenciarios de ambos países y que ahora entra en vigor al publicarse en el *Boletín Gaceta Oficial del Estado*.

Consta de tres títulos: uno de Principios Generales, el segundo de Disposiciones especiales y de Disposiciones varias el tercero.

Sin entrar a analizar cada uno de los artículos del Convenio, es muy interesante, dada la proximidad del país hermano y los constantes cambios de trabajadores entre ambos países, el hacer notar aquí de manera muy somera el contenido del mismo.

El Título primero, como su nombre indica, se ocupa de los principios generales y después de definir lo que se entiende por asalariado y empleado en ambas legislaciones, indica en el artículo segundo las legislaciones a que se aplica el presente acuerdo y que son las siguientes:

1.º En España:

Las leyes y reglamentos relativos a:

- a) Seguro de vejez, invalidez y supervivencia;
- b) Seguros de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;
- c) Seguro de enfermedad y maternidad;
- d) Prestaciones familiares;
- e) Régimenes especiales para determinadas clases de trabajadores por lo que respecta a los riesgos o prestaciones cubiertos por las legislaciones indicadas en los apartados precedentes;

- f) Mutualismo laboral;
- g) Regímenes de protección a las familias numerosas;
- h) Subsidio de paro;
- i) Seguro al servicio doméstico;
- j) Seguro escolar.

2.º En Portugal:

- a) La legislación general sobre previsión social concerniente al seguro de enfermedad, invalidez, vejez y muerte;
- b) La legislación sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;
- c) Los regímenes especiales de previsión establecidos para ciertas categorías, en la parte en que se refiere a los riesgos o prestaciones cubiertos por las legislaciones enumeradas en los apartados precedentes, tal como el concerniente al personal de las empresas concesionarias de los servicios públicos de transportes;
- d) La legislación sobre el subsidio familiar.

Finalmente y salvo excepción que especifica, indica por el artículo tercero que a los trabajadores asalariados de ambos países se les aplicarán las legislaciones vigentes en el País del lugar de su trabajo.

El Título segundo consta de siete capítulos que enunciamos a continuación, ya que, con su simple enunciado, se informa del contenido del Título:

Capítulo I.—Seguro de enfermedad, maternidad y defunción.

Capítulo II.—Seguro de invalidez.

Capítulo III.—Pensiones de vejez y supervivencia.

Capítulo IV.—Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Capítulo V.—Prestaciones familiares.

Capítulo VI.—Mutualismo laboral.

Capítulo VII.—Disposiciones comunes a los Seguros de invalidez, vejez y supervivencia; a los seguros de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y al Régimen español de Mutualidad Laboral.

Y, por último, en las disposiciones varias se dan normas en orden a la manera de aplicar este convenio en los dos países, competencia, solicitudes, reclamaciones, recursos, etc.

Consideramos como un gran paso en ambas legislaciones este convenio, que viene a poner de manifiesto, una vez más, la constante preocupación de los Estados hermanos por la ayuda social a sus propios trabajadores y la buena acogida siempre a trabajadores de país tan fronterizo y de vínculos históricos tan de amistad como es Portugal.

J. E. R.