

que se dispense una enseñanza general profesional, técnica y hogareña, progresiva, tanto a los jóvenes como a los adultos, a fin de hacer verdadera la promoción de las familias populares y sea reconocido el derecho de los padres a elegir, por prioridad, el género de educación que dar a sus hijos;

que en el espíritu de la Declaración de los Derechos de la Familia, adoptada por la Unión en 1951, las legislaciones de los diversos Estados, así como las iniciativas públicas y privadas de asistencia técnica, económica y social, velen por salvaguardar el respeto de la vida, la dignidad de las personas, la misión particular y la promoción de la mujer y de la madre, la libertad y la intimidad de los hogares, la unidad y la estabilidad de la familia, las responsabilidades educativas de los padres;

que un clima de respeto y de confianza mutuas se cree a fin de asegurar durablemente la paz mundial por una mutua ayuda desinteresada y una amistad eficiente entre los pueblos de todos los continentes.

Hace un llamamiento a todas las asociaciones familiares, a los movimientos y organismos familiares, a las organizaciones sindicales, económicas y sociales, privadas y públicas, y les pide que empleen todos los medios posibles para asegurar en todas partes la realización de sus deseos en un espíritu de justicia y de fraternidad.

Pide a las grandes Instituciones Internacionales, especialmente a la O. N. U., la UNESCO, la F. A. O., la UNICEF, cuyas realizaciones saludables, que redoblen sus esfuerzos a fin de que, por las fuerzas conjugadas de todo —organizaciones públicas o privadas y las mismas familias—, todas las familias a través del mundo puedan vivir en la dignidad, la seguridad y la paz.

M. B.

III. - Crónica Legislativa

1.—CARGAS FAMILIARES

Por el interés que representa y sobre todo, como índice de las buenas relaciones laborales existentes entre nuestra Patria y la Nación vecina nos parece aleccionador el transcribir en estas páginas de Fomento Social el cange de cartas habido entre Francia y España y que con fecha 20 de julio de 1960 publicó el Boletín Oficial del Estado.

Es muy de elogiar la actitud francesa ante los trabajadores españoles en su territorio y esperamos sirva de estímulo y ejemplo para posteriores convenios con otros países, cuyas relaciones laborales y sociales están tan unidas al nuestro.

«Ministerio de Negocios Extranjeros.
República Francesa.

París, 11 de abril de 1960.

Sr. Encargado de Negocios.

Embajada de España.

París.

Sr. Encargado de Negocios:

En virtud del artículo 2.º del Acuerdo del 27 de junio de 1957 relativo al pago en España de indemnizaciones por cargas familiares a los trabajadores asalariados españoles ocupados en Francia, el importe de tales indemnizaciones se ha fijado en los términos siguientes: 3.430 francos por dos hijos; por cada hijo a partir del tercero, 4.575 francos.

Por otra parte, el Decreto 59-911, del 31 de julio de 1959, publicado en el *Diario Oficial* del 1.º de agosto de 1959, ha incrementado en un 10 por 100 aproximadamente los subsidios familiares franceses, elevando de 19.000 a 21.000 francos el salario base que sirve para el cálculo de los mismos.

Tengo la honra de comunicarle que, habida cuenta de la situación de los trabajadores españoles afectados por el Acuerdo del 27 de junio de 1957, el Gobierno francés propone elevar asimismo en un 10 por 100 el importe de las indemnizaciones por cargas familiares previstas por este acuerdo, elevándolo a las cantidades siguientes: por dos hijos, 3.800 francos; por cada hijo a cargo, a partir del tercero, 5.100 francos.

Esta medida comenzará a aplicarse a partir del primero de noviembre de 1959.

Le agradeceré tenga a bien notificarme si esta propuesta tiene acogida por parte del Gobierno español.

Reciba, señor Encargado de Negocios, el testimonio de mi más alta consideración.—*Philippe Monod.*»

«Embajada de España.

París, 11 de abril de 1960.

Excmo. Sr. Philippe Monod.

Ministro Plenipotenciario.

Director de Asuntos Administrativos y Sociales.

Ministerio de Asuntos Exteriores.

París.

Sr. Ministro:

Por carta de 11 de los corrientes, V. E. tuvo a bien poner en mi conocimiento lo que sigue (se transcribe la carta anterior):

Tengo el honor de comunicarle la conformidad de mi Gobierno sobre el texto precedente.

Tenga a bien aceptar, señor Ministro, la seguridad de mi alta consideración.—*Conde de Altea.*»

2.—JURADOS DE EMPRESA

Decreto de 6 de octubre de 1960 por el que se modifican los artículos 19 y 20 del Reglamento de Jurados de Empresa (B.O.E. de 11 de octubre).

Ya en varias ocasiones hemos comentado desde estas mismas Crónicas

la misión de los Jurados de Empresa, alabando su actuación siempre que ha sido consecuencia de la buena voluntad por parte de las Empresas y operarios en su deseo unánime de coayudarse mutuamente en el trabajo mediante la total comprensión de Empresario y trabajador; pero —nos parece— quedaría incompleta la información que pretendemos dar desde estas líneas si no fuéramos añadiendo a nuestras crónicas generales aquellas modificaciones que afectan a los Reglamentos o Leyes ya comentadas y que van apareciendo posteriormente en el Boletín Oficial del Estado.

Esta es la causa, de que volvamos hoy sobre el tema del enunciado, transcribiendo a continuación el artículo único del Decreto del epígrafe que es consecuencia de otra petición de la Organización Sindical, —al igual que el de 23 de diciembre de 1957—, y en vista de la nueva organización de las elecciones aprobadas por la Secretaría General del Movimiento, que hace preciso rectificar las condiciones de elector y elegible, de los vocales de estas Juntas en la forma siguiente:

«Artículo primero.—El texto del artículo diecinueve del Reglamento de Jurados de Empresa aprobado por Decreto de 11 de septiembre de 1953, a partir de la fecha de aprobación del presente, será el siguiente:

Artículo diecinueve.—Serán condiciones para ser elector:

Primera: Ser español.

Segunda: Haber cumplido dieciocho años.

Tercera: Saber leer y escribir.

Cuarta: Estar en pleno uso de los derechos civiles correspondientes a su edad.

Quinta: Contar con un mínimo de tres años en una o varias profesiones del grupo a que pertenezca, incluso como pinche o aprendiz.

Sexta: Llevar al servicio de la Empresa por lo menos un año.

Septima: No haber sido reglamentariamente sancionado por falta laboral grave, salvo en caso de cancelación de la subsiguiente nota desfavorable en su expediente personal por méritos posteriores.

El artículo veinte de dicho Reglamento tendrá el texto que sigue:

Artículo veinte.—Se requerirán para ser elegibles las siguientes condiciones:

Primera: Ser español.

Segunda: Haber cumplido veinticinco años.

Tercera: Saber leer y escribir.

Cuarta: Estar en pleno uso de los derechos civiles correspondientes a su edad.

Quinta: Contar con un mínimo de cinco años en la profesión o profesiones de su grupo, y de tres al servicio de la Empresa. Si esta fuese nueva, dicha antigüedad se reducirá a dieciocho meses.

Sexta: No haber sido reglamentariamente sancionado por falta laboral grave, salvo en caso de cancelación de la subsiguiente nota desfavorable en su expediente particular por méritos particulares.

Septima: Haber sido propuesto candidato, según el artículo veinticinco, y aceptado por escrito la presentación.»

Completa el Decreto una disposición derogatoria por la que quedan sin vigor los artículos 19 y 20 del Decreto de 11 de septiembre de 1953 y el Decreto de 23 de diciembre de 1957.

3.—RETRIBUCION DEL TRABAJO POR CUENTA AJENA

El Boletín Oficial del Estado de 11 de octubre de 1960 inserta en sus páginas un Decreto que viene a revolucionar todo el sistema de retribución por cuenta ajena existente hasta la fecha.

Se trata del Decreto 1344/1960 de 21 de septiembre de 1960 y basta leer el preámbulo para comprender la transcendencia que dicho Decreto encierra, y que vamos a considerar ampliamente de acuerdo con su importancia.

El primer párrafo del preámbulo aludido trata de disculpar a la legislación vigente sobre la materia, por las «vicisitudes que hubo de vencer a causa del retraso económico-social de la Patria al iniciarse el Movimiento Nacional y a circunstancias posteriores harto conocidas que obligaron a adoptar medidas de emergencia, no siempre estrictamente adaptables a las exigencias de unidad y método que ha de cumplir una normativa labor para amoldarse a la marcha general progresiva del país y ser instrumento base, tanto para conseguir el bienestar de la población como para cumplir los postulados de la justicia distributiva, que hacían explicable la multitud de criterios que hasta la fecha se han venido advirtiendo en la determinación de las retribuciones del trabajo por cuenta ajena y la de la base financiera de la seguridad social, así como la obstaculación de cualquier intento de estudio estadístico sobre el particular, tan necesario para una ordenación económica social que quisiera efectuarse.

Este decreto —según se explica en el segundo párrafo de su preámbulo— no afecta a la cuantía actual de las retribuciones, sino que se ocupa de la sistematización de las percepciones laborales, especificando lo que ha de entenderse por renta del trabajo en general del que presta sus servicios por cuenta ajena, definiendo —al hablar de esta última— su porción más importante como es el salario. Así mismo, y en lo que pudiéramos llamar segunda parte del Decreto, se ocupa de concretar las bases económicas de la seguridad social, aclarando a Organismos Sindicales y particulares estos conceptos tan necesarios para el buen desarrollo de las relaciones humanas entre operarios y empresas.

Consta el Decreto de trece artículos, dos disposiciones adicionales, una derogatoria y otra transitoria.

Define en el artículo primero lo que se considera renta del trabajo a los efectos de la presente norma como «la participación que corresponde al esfuerzo laboral humano en el curso y en los resultados del proceso de pro-

ducción de bienes o servicios», y en seguida se ocupa de todas las percepciones con la que es retribuido el trabajo, y principalmente del salario, que lo define en el artículo segundo diciendo que, «se entiende por salario o sueldo la remuneración en dinero o en especies que percibe el trabajador por cuenta o dependencia ajena, bien por unidad de tiempo o de obra, por plazo determinado o por duración indefinida, como contraprestación directa y por razón exclusiva del esfuerzo que realiza y del resultado que con él obtiene», indicando a continuación en el artículo siguiente todas aquellas percepciones que forman parte del salario, así como aquellas otras que están fuera de él, y que vamos a transcribir:

Forman parte del salario las percepciones siguientes:

1.º La remuneración mínima señalada con carácter obligatorio por el Ministerio del Trabajo y los complementos a la misma, convenidos por pacto sindical colectivo o individualmente entre las Empresas y trabajadores.

2.º Las primas de antigüedad obligatorias o pactadas en relación con el tiempo del trabajo en una Empresa, actividad o categoría profesional.

3.º Las percepciones correspondientes a horas extraordinarias, bien sean señaladas con carácter obligatorio o mediante pacto.

4.º La remuneración obligatoria pactada de los descansos dominicales, festivos y de vacaciones y demás análogos.

5.º Las primas devengadas por circunstancias específicas del trabajo prestado, tales como el de carácter nocturno y los penosos, insalubres, peligrosos o cualquiera otros de naturaleza similar.

6.º Las cantidades que obligatoriamente hayan de abonarse por tiempo de espera, reserva o interrupción del trabajo.

7.º Las pagas extraordinarias legales o pactadas.

8.º Las primas, premios y comisiones y cualquiera otra modalidad de remuneración con incentivo, sea de carácter legal o pactado.

9.º El valor de los servicios que disfrute el trabajador, tales como vivienda, explotación de tierras de labor, combustible, agua, energía y otros suministros en especie, siempre que por ley, costumbre o convención expresa, se considere formando parte del salario.

10. El importe de la manutención y alojamiento facilitados por la Empresa cuando tenga el carácter señalado en el número anterior.

11. Cualquiera otra percepción que reciba el trabajador en compensación directa de su esfuerzo y rendimiento no incluida en el artículo siguiente.

No forman parte del salario las percepciones que a continuación se indican:

1.º Las prestaciones de carácter familiar.

2.º Los pluses de carestía de vida, salvo que se establezcan con carácter permanente al determinarse el salario mínimo obligatorio, en cuyo caso se consideraran como formando parte de éste.

3.º Las prestaciones e indemnizaciones de la seguridad social.

4.º Las cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaje o de locomoción, distancia, desgaste de herramienta y cualquier otra clase de indemnizaciones que impliquen reembolso de un gasto efectuado por el trabajador a causa de su trabajo. En todo caso la cuantía deberá ser precisada en la reglamentación del trabajo o Reglamento de la Empresa, o mediante convenio colectivo sindical.

5.º Las indemnizaciones correspondientes a suspensiones o despidos.

6.º La participación directa en el beneficio de la Empresa, salvo que se hubiera convenido que dicha participación constituya parcial o totalmente la remuneración directa de trabajo, o se haga depender de los beneficios, también en todo o en parte, la cuantía de la remuneración directa a que se refiere el artículo segundo del Decreto.

7.º Las cantidades en especie o en metálico que libremente conceden las Empresas a sus trabajadores, sin requerir aceptación ni contraprestación específica obligada por parte de éstos. Tales asignaciones, aunque se establezcan de manera fija, no son compensables ni absorbibles por otros conceptos de retribución del trabajador y aumentos posteriores legales o pactados, ni dan derecho a reclamación si se reducen o suprimen».

Tal vez, el artículo más trascendente, aunque el de más remota aplicación, sea el número cinco que, viene a resumir toda la doctrina que la Iglesia Católica ha predicado sobre la materia tan delicada cuando dice que «el conjunto de prestaciones que recibe el trabajador por cuenta ajena ha de ser suficiente para su sostenimiento decoroso junto con los familiares que de él dependen. Cubierta esta condición, el salario será siempre proporcionado al rendimiento y al esfuerzo».

Más adelante, añade el Decreto, que el salario puede adoptar cuatro modalidades, que son: unidad de tiempo, unidad de obra, «a la parte, en que se asigna al trabajador una fracción determinada del producto, o del importe o valor obtenido del mismo», y mixta, consistente en la combinación de alguna de las modalidades anteriores; y, habrá de estar en relación preferente con los factores siguientes:

- 1.º La clase o categoría del empleo u obligación.
- 2.º El tiempo exigido para adquirir la capacitación profesional y la formación profesional que requiera el trabajo.
- 3.º El esfuerzo, capacidad o destreza que requiera del trabajador y los riesgos o incomodidades que comporte.
- 4.º El rendimiento exigible por disposición general o pacto.
- 5.º La perfección de la labor realizada.

Por último y en lo que hemos dado en llamar segunda parte del Decreto, nos dice en su artículo doce que «el contenido del salario tal como se especifica en el artículo tercero del presente Decreto se estimará como base imponible, tanto en la financiación de la Seguridad Social, como en el señalamiento de las asignaciones familiares a que se refiere el artículo anterior.

Aclara en su disposición adicional que la expresión «salario» equivale a las de «sueldo» o «jornal» y deroga en la derogatoria, los Decretos de 29 de diciembre de 1948, 17 de junio de 1949, 26 de octubre de 1956, y 21 de marzo de 1958; e indica en la transitoria que continúa vigente hasta tanto se modifiquen por el Gobierno, los porcentajes de cotización para la Seguridad Social y el valor de sus prestaciones, así como la base de cotización, aplicándose las normas reguladoras de los distintos conceptos de retribución del trabajo anteriores hasta que el Ministerio de Trabajo desarrolle lo establecido en la disposición adicional segunda.

En resumen, y como ya indicábamos al referirnos al preámbulo, es un Decreto revolucionario en su materia y que viene a aclarar, sintetizar y resumir, todo el cúmulo de disposiciones más o menos farragosas que se había venido dando sobre el particular. Tal vez, el único inconveniente que tiene es, que está demasiado cerca del de 21 de marzo de 1958 por el que se daba amplitud a las Empresas para contratar a sus operarios con el salario base, permitiendo incrementar estas cantidades con remuneraciones complementarias que no estaban afectadas por impuestos, ni servían de base para el cálculo de la cotización por los Seguros Sociales, que al englobarse ahora, en el concepto salario elevan muy considerablemente los gastos de las Empresas, al mismo tiempo que hace disminuir el líquido del trabajador, en la cuantía en que, debido al plan de estabilización monetario con su repercusión en las Empresas y operarios, viene a dificultar más los presupuestos pecuniarios de las primeras y el poder adquisitivo en los segundos.

Es de esperar que disposiciones posteriores y complementarias compaginen las dificultades que apuntamos en el párrafo precedente con el espíritu magnánimo del Decreto comentado, que como hemos dejado dicho, puede resumirse en su artículo quinto, que plasma el deseo de dar a cada trabajador lo necesario para que pueda vivir con los suyos en la categoría social que le corresponda.

J. E. R.

