

número cada vez mayor se prolonga la escolaridad. En 1956, los que alcanzaron los 15 años fueron 514.000 y los que se presentaron en el mercado del trabajo, entre 15 y 19 años, fueron 432.000.

Si hay penuria de mano de obra en Francia, más adelante se ha de preparar la integración en la producción de un suplemento de jóvenes, que desde 1965 alcanzará un millón. Se imponen un cierto número de imperativos en materia de formación y de inversiones. Los centros de aprendizaje y todas las escuelas de enseñanza técnica han de hacer frente a este aflujo de jóvenes que sumerge actualmente la escuela primaria. La prolongación de la edad escolar, que entra espontáneamente en las costumbres, puede obrar como un regulador de la subida de los jóvenes; pero esta prolongación se ha de aprovechar para mejora de la enseñanza y para orientarla más eficazmente hacia las necesidades reales de la economía.

Todo ello transforma la fisonomía de la población activa en Francia. Así, en 1955 y 1970 la población en miles de 50 a 70 años es, respectivamente, de 9.227 y 9.016; la de 25 a 49 años, 14.481 y 14.935; la de 15 a 24 años, 6.027 y 7.663. Se ve que entre 1955 y 1970 un aumento medio del 6 por 100 de la población de la edad activa se traduce por una disminución de las clases de 50 a 70 años, por un ligero desarrollo de las clases de 25 a 49 años, y por un crecimiento considerable de las clases de 15 a 24 años.

Una tal evolución ha de ser saludable para el país entero y para la industria, con tal de que se prepare un sitio a esta juventud. Ofrecer empleo más numeroso supone máquinas más numerosas; y para que los jóvenes se den al trabajo con el entusiasmo necesario tienen que disponer de máquinas cada vez más modernas y más eficaces, y así el crecimiento de la población activa será un factor de expansión y de progreso.

Pero un tal programa de inversiones implica el concurso de todos aquellos que tienen la voluntad de ahorrar y que podrían aportar los medios financieros que son indispensables a las empresas de la industria y de los otros sectores de la economía.

Dar su sitio al ahorro en el esfuerzo nacional, animarlo en vez de perseguirlo es un imperativo de la hora. El rejuvenecimiento del país es de lo más hermoso que se ofrece a Francia; pero en el plano económico y en el plano de la enseñanza como en el plano de la vivienda se exige un esfuerzo de todo el país.

M. MAS.

III.-Crónica Legislativa

1.—CONVENIOS COLECTIVOS

A mediados del pasado año se dieron las normas reguladoras para la celebración de los Convenios Colectivos, creados como órganos conciliadores

entre la Empresa y sus productores y con fuerza suficiente para modificar, incluso, de acuerdo ambas partes artículos del Reglamento Nacional.

Son ya varios los celebrados con éxito hasta la fecha, pero de todos ellos vamos a exponer a continuación las notas más principales de los celebrados por la CAMPSA y la Banca Privada.

A) CAMPSA.

1.º Premios. Se conceden premios a la antigüedad, asistencia, regularidad y ayuda al transporte.

2.º Sueldos y gratificaciones. Se regulan y aumentan los de todo el personal, tanto técnico y administrativo como obrero.

Se elevan los pluses por trabajos incómodos y molestos, con especificación de cuáles son estos últimos.

Se reglamentan tres pagas extraordinarias, en Navidad, 18 de julio y cierre del ejercicio.

Se establecen dos pagas por carestía hasta tanto no sean reabsorbidas por aumento de salario.

Se establece asimismo una paga de beneficios cuando el de la Compañía llegue al 9 por 100, incrementándose según aumente éste.

3.º Obras Sociales. Se acuerda la creación de comedores y economatos en todas aquellas instalaciones en las que sea solicitado por un mínimo de 10 empleados.

Finalmente se añade que estas mejoras no repercutirán en los precios de venta de los productos de la Compañías, que las cantidades asignadas como mejoras en los párrafos anteriores no estarán sujetas a cargas sociales ni formarán parte para el fondo de un plus familiar, pudiendo ser absorbidas por reajustes posteriores.

El convenio tiene la duración de dos años.

B) Banca Privada.

1.º Pagas extraordinarias. Se concede una paga extraordinaria a la firma del convenio, con cargo al ejercicio económico de 1958.

2.º Participación en beneficios. Se establece una escala de participación en beneficios a partir de dividendos inferiores al 6 por 100, o cuando no los haya, según exponemos a continuación:

Dividendos inferiores al 6 por 100 del capital desembolsado (o cuando no haya dividendo), un sueldo mensual y cuarto.

Dividendos que representen el 6 por 100, sin llegar al 8 por 100, sueldo y medio.

Dividendos que representen el 8 por 100, sin llegar al 10 por 100, sueldo y tres cuartos.

Dividendos que representen el 10 por 100, sin llegar al 12 por 100, dos sueldos.

Dividendos que representen el 12 por 100, sin llegar al 14 por 100, dos sueldos y cuarto.

Dividendos que representen el 14 por 100, sin llegar al 16 por 100, dos sueldos y medio.

Dividendos que representen el 16 por 100, sin llegar al 18 por 100, dos sueldos y tres cuartos.

Dividendos que representen el 18 por 100, sin llegar al 20 por 100, tres sueldos.

Prolongándose esta escala por cada dos por ciento más en un cuarto de paga y con un límite máximo de cuatro pagas.

3.º Reglamentación. Se regulan las normas sobre aspirantado, quebranto de moneda, ascensos y antigüedad de los empleados con ligeras mejoras en cada uno, de los apartados.

El plazo de duración del convenio será de 18 meses.

* * *

Como se desprende de lo anteriormente expuesto, son interesantísimas las enseñanzas que se deducen de estos Convenios, que nos demuestran las posibilidades de llegar a acuerdos con los productores, reglamentando de común acuerdo con ellos las normas que regirán el trabajo en el futuro, con el consiguiente agrado por ambas partes contratantes y ventajas en la producción y bienestar de los operarios.

* * *

Debemos añadir que por Orden de 24 de enero de este año se han modificado los artículos 5.º, 19, 20 y 23 del Reglamento de Convenios Colectivos Sindicales, sin menoscabo de sus normas generales, que no han sufrido modificación sustancial alguna.

2.—SE MODIFICA EL REGLAMENTO NACIONAL PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA

Por Orden de 31 de diciembre de 1958 se añade el artículo 20 bis y se modifican los 28, 29, 38 y 59 del Reglamento para el trabajo en las Industrias Siderometalúrgicas.

El primero añadido crea la categoría de Profesionales Siderúrgicos en sus tres escalones de primera, segunda y tercera, definiéndolos como los

operarios encargados del tren de laminación y diferenciándoles en las tres categorías según el grado de responsabilidad y especialización en su trabajo.

El artículo 38 se incrementa con los salarios que corresponden a las clasificaciones anteriores y el 59 se complementa añadiendo que los ascensos de especialista a la nueva clasificación de Profesionales Siderúrgicos de tercera se llevará a cabo por medio de una prueba de capacitación, y en caso de igualdad se preferirá al más antiguo.

Los artículos 28 y 29 se refieren a los sueldos de los calcadores, auxiliares y reproductores fotográficos que lleven más de cinco años en su categoría, igualándolos a los de la categoría inmediata superior, en tanto no les corresponde ascender.

Se llenan, con esta Orden, dos lagunas en la reglamentación Siderometalúrgica que se venían notando visiblemente, ya que la clasificación del Profesional Siderúrgico era muy difícil asimilarla por analogía a cualquiera de las clases ya existentes y porque con la segunda se aminora la parvedad de salarios para personal con un quinquenio de antigüedad en la empresa.

3.—MONTEPIO NACIONAL PARA EL SERVICIO DOMESTICO

El preámbulo del Decreto de 17 de marzo de 1959, por el que se crea el Montepío Nacional para el Servicio Doméstico, pone de manifiesto, de manera clara y concisa, las razones por las cuales se haya demorado la creación del mismo.

«El ambiente cristiano de la sociedad española —dice textualmente— mantiene afortunadamente para el servicio doméstico su carácter tradicional como prolongación de la familia. El aplicarle, sin circunstanciarle a tal medio ambiente, las normas que en general se dictan para entidades de carácter laboral pudieran causar efectos contrarios a los laudables que se persiguen.»

Por eso, para la organización de este Montepío se ha buscado el concurso de una organización que, como la Sección Femenina, pueda hacer llegar no sólo elementos materiales de protección a los servidores domésticos, sino también de valores que contribuyan al perfeccionamiento moral de sus beneficiarios.

Así, pues, se establece esta Mutualidad, que, aunque conectada a través del Organismo Nacional de la Previsión Social con el sistema general de Seguridad Española, poseerá, merced a la colaboración de la Sección Femenina, los elementos espirituales que se requieren para el éxito de la misma.

El Decreto en cuestión a que nos referimos consta de once artículos, por los que —después de definir lo que entiende por servicio doméstico, del que de la denominación amplia de la palabra sólo excluye a los familiares del cabeza de familia, menores de 14 años o mayores de 55 y a las mujeres casadas— concede a sus beneficiarios las prestaciones establecidas en

general por la Ley de 19 de julio de 1944, entendiéndose incluidos los conceptos que se expresan bajo la denominación de Subsidio Familiar, prestaciones llamadas de Ayuda Familiar, Dotes por contraer estado, Auxilio por defunción, etc.

La no afiliación por parte de los obligados será sancionada con el pago de cuotas atrasadas incrementadas con un recargo de mora que recaerá sobre el responsable de tal falta.

Esperamos que la práctica responda satisfactoriamente a la consecución de los ideales que integran esta nueva institución y que esta clase de trabajo doméstico, tan tradicionalmente española, se vea protegida contra las inseguridades de enfermedad y accidentes que el Montepío asegura.

4.—CONVENIOS ENTRE ESPAÑA Y FRANCIA SOBRE LA SEGURIDAD SOCIAL

Con fecha 30 de marzo del presente año publica el *Boletín Oficial del Estado* el Convenio de 27 de junio de 1957, ratificado por instrumento de 14 de febrero de 1958 sobre la Seguridad Social, firmado por España y la nación vecina.

Dicho documento consta de un convenio general y un acuerdo complementario, dividido el primero en tres títulos con 33 artículos y refiriéndose el segundo a las relaciones con los trabajadores fronterizos, en un texto de 14 artículos.

Regula el Título primero del Convenio General los principios generales del acuerdo, especificando en el artículo 2.º las legislaciones a las cuales se aplicará el mismo y que son:

1.º En Francia:

Leyes y Reglamentos aplicables, según el territorio, y referentes a

- a) La organización de la Seguridad Social.
- b) El régimen general de Seguros Sociales aplicables a los asegurados de profesiones no agrícolas y referentes a los riesgos de enfermedad, invalidez, vejez y a la cobertura de las cargas de maternidad.
- c) El régimen de Seguros Sociales aplicables a los asalariados y asimilados de profesiones agrícolas en lo que concierne a la cobertura de los riesgos y cargas expresados en el apartado anterior.
- d) Las prestaciones familiares.
- e) La prevención y reparación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- f) Los regímenes especiales de Seguridad Social correspondientes a los riesgos y prestaciones que se indican en los apartados anteriores y especialmente al régimen de Seguridad Social en las mismas.

2.º En España:

Leyes y Reglamentos relativos a

- a) Los seguros de vejez e invalidez.
- b) Los seguros de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales.
- c) Los seguros de enfermedad y maternidad, comprendida la indemnización por gastos funerarios.
- d) Las prestaciones familiares.
- e) Los regímenes especiales para determinadas clases de trabajadores por lo que respecta a los riesgos o prestaciones cubiertos por las legislaciones indicadas en los anteriores apartados.
- f) El Mutualismo Laboral.
- g) El régimen de protección a las familias numerosas.

Trata seguidamente, en el Título segundo, de las disposiciones especiales referentes a Seguros de Enfermedad, Maternidad y Muerte, al Seguro de invalidez, al de vejez, a los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, así como a las prestaciones familiares y mutualismo laboral.

Las disposiciones transitorias y finales, de las que se ocupa el Título tercero, se refieren a las relaciones existentes entre las autoridades de ambos países y los asegurados, a los que se les concede toda clase de facilidades, tales como la posibilidad de solicitar la admisión en el Seguro, en idioma de su propio país exención de derechos fiscales, etc., y en general el trato similar al de los naturales.

El acuerdo complementario que transcribe a continuación el *B. O. del Estado* regula, como ya se ha dicho, el régimen de Seguridad Social, en los dos países, para con los trabajadores fronterizos, concediéndoles en general las mismas prerrogativas del convenio anterior a reserva de pequeñas modificaciones que indica el acuerdo.

Este convenio, como todos los anteriores reguladores de esta misma materia, pone de manifiesto el deseo de los países contratantes de borrar enojosas diferenciaciones de trato entre trabajadores unidos por el vínculo de la labor común, con el consiguiente bienestar y provecho para todos.

5.—POSIBILIDAD DE REDUCCION DE LA CUOTA DE FORMACION PROFESIONAL

El *B. O. del Estado* del 3 de mayo publicó la resolución de la Dirección General de Enseñanza Laboral de 15 de enero, en la que se dan normas por las cuales las Empresas de carácter privado pueden interesar la reducción de la tasa de Formación Profesional e Industrial, que está fijada en el 1 por 100 de los salarios totales que reglamentariamente deben de ser satisfechos a todos los productores.

Para solicitar esta reducción, la Empresa habrá de cooperar a los fines de la Formación Profesional e Industrial de cualquiera de los siguientes supuestos:

- 1.º Sosteniendo Escuelas de Formación Profesional e Industrial que tengan por lo menos la consideración de autorizada por el Departamento, en el grado de aprendizaje.
- 2.º Satisfaciendo los gastos que supongan los estudios de los grados de aprendizaje o maestría.
- 3.º Concediendo becas para que sus productores asistan a cursos de instructores y mandos intermedios en la Industria.
- 4.º Estableciendo bolsas de viaje o sufragando la estancia de productores en Centros docentes o de trabajo en España o en el extranjero.
- 5.º Organizando para sus operarios cursos de aplicación de nuevos métodos de la producción o Formación Acelerada.
- 6.º Subvencionando Escuelas oficiales, reconocidas o autorizadas a través de la Junta de Formación Profesional e Industrial.

Estas peticiones se harán elevando escrito al Ministerio de Educación Nacional, acompañado de la documentación necesaria para acreditar la forma de cooperación a los fines de Formación Profesional expuesta en los seis apartados anteriores.

Dichas solicitudes se tramitarán por mediación de la Junta Provincial de Formación Profesional e Industrial durante el mes de enero de cada año y los beneficios de reducción conseguidos se aplicarán sólo durante el año de la petición y no podrán exceder de un 75 por 100, si se trata de Entidades que sostengan Centros de Formación Profesional e Industrial exclusivamente propios, y del 50 por 100 en los demás casos.

Con esta resolución trata el Estado, una vez más, de fomentar el que las Empresas formen a sus propios operarios ayudándoles económicamente con la reducción de impuestos, pareciendo indicar así el buen resultado que hasta la fecha han dado las Escuelas de Formación Privada, así como cualquier ayuda prestada a la mejor formación de los propios productores, que crea un ambiente de superación en estos centros de trabajo.

J. E. R.