

III.-Crónica Legislativa

(Mayo a agosto, inclusive)

1.—*La seguridad social se internacionaliza.*

En el B. O. del 13 de mayo se ha publicado el texto del Tratado celebrado entre Bélgica y España para conceder a los súbditos de ambos países que trabajen en el otro y a sus familiares y derechohabientes, los beneficios propios de cada país en materia de seguridad social. El Tratado se suscribió el día 28 de noviembre de 1956, pero no fué ratificado hasta el 5 del pasado mayo. Su duración es de un año, prorrogable si no se denuncia por tres meses, por lo menos, antes de su vencimiento.

Todas las materias de la seguridad social española y belga se regulan en sus 35 artículos en vistas a la aplicación a los nacionales del otro país. El camino de los Tratados particulares muestra su eficacia en orden a la internacionalización de la seguridad social, borrando las diferencias enojosas de trato, en estas materias precisamente entre nacionales y extranjeros, unidos por el vínculo común del trabajo por cuenta ajena.

2.—*Se crea la Dirección General de Empleo y desaparecen otros organismos.*

Por Decreto de 9 de mayo (B. O. del 15), se crea la Dirección General de Empleo, dentro del Ministerio de Trabajo, y se suprimen otros varios organismos. La Dirección General de Empleo se ocupará de formar un censo laboral de los trabajadores españoles y de su revisión periódica, de dirigir y orientar el ingreso en la vida activa del trabajo a todos los españoles que estén en condiciones de hacerlo, de encauzar los movimientos migratorios dentro y fuera del país, de orientar a los organismos competentes en los problemas relativos a la preparación y capacitación de la población activa para el trabajo, de prevenir situaciones de paro y de desarrollar las demás actividades que exija el cumplimiento de los fines anteriores. Para ello se crean, en dicha Dirección General, los servicios de Censos Laborales, de Colocación y Paro, de Migración y de Orientación Laboral, que tendrán su reflejo en las Delegaciones Provinciales del Trabajo que por su importancia lo requieran. En compensación, se disuelven las secciones de Emigración, Colocación y Trabajo de Extranjeros, el servicio de Reincorporación de Excombatientes al Trabajo, la Comisaría y la Junta Nacional del Paro con todos los servicios que de ella dependían. La Caja de Compensación del Paro o escasez de Energía Eléctrica y la Sección de Trabajo en la industria textil

algodonera, se disuelven igualmente, pasando sus funciones a ser desempeñadas por la Caja Nacional del Seguro de Paro Tecnológico, integrada en el Instituto Nacional de Previsión.

3.—*La distancia a los centros de trabajo crea problemas laborales.*

Establecido por la Orden de 10 de febrero de este año un nuevo plus de distancia abonable a todos aquellos trabajadores que tengan su residencia habitual a más de dos kilómetros de distancia del casco urbano de las poblaciones, se ha hecho necesario dictar la Orden del 4 de junio pasado (B. O. del 14), para resolver el problema que se presentaba en los casos en que los municipios no tuvieran determinado, con caracteres fijos e inalterables, los límites de sus cascos urbanos, a partir de los cuales, precisamente, había de computarse la distancia de dos kilómetros, establecida en el Decreto anterior. En virtud del artículo primero de esta Orden, se faculta a los delegados del trabajo para que, oídos los informes que estimen oportunos, puedan señalar el punto en el que se considera principia el mencionado casco urbano en las localidades de su jurisdicción. En los casos en que la vivienda del trabajador no radicase dentro del casco urbano de un término municipal, la medida de la distancia se hará sobre el plano. El plus de distancia puede ser compensada por otras mejoras voluntarias concedidas por las empresas, siempre que éstas lo hayan sido con posterioridad al 15 de julio de 1956. El plus de distancia no se considerará como salario a efectos de cotización para los seguros sociales y mutualidades laborales, ni debe ser computado tampoco para la determinación del fondo del plus familiar.

4.—*Se modifica parte del Reglamento general de los Montepios y Mutualidades Laborales.*

Por Orden del 27 de junio pasado (B. O. del 5 de julio), se modifican los artículos 49 y siguientes del Reglamento general de Mutualismo Laboral. Estos artículos regularon el procedimiento a seguir en el caso de que por no estar las empresas al corriente en el pago de las cuotas debidas al Montepío por sus trabajadores afiliados, tuvieran estas instituciones que suspender el pago de alguna prestación reglamentaria a dichos trabajadores. Se mantiene el mismo principio de responsabilidad subsidiaria de la empresa, es decir, que el trabajador no experimentará perjuicio alguno porque su empresario no esté al corriente en el pago de las cuotas. La prestación que él haya solicitado y que el Montepío le niegue por dicho motivo, correrá a cargo de la empresa. La Orden del 27 de junio regula todo lo relativo a procedimiento, según las diversas situaciones en que la empresa pueda encontrarse en relación con las cuotas de los Montepíos.

5.—*El Seguro de Enfermedad llega a los trabajadores eventuales del campo.*

Cumpliendo las promesas hechas por el Ministerio de Trabajo, ha aparecido la Orden de 25 de julio (B. O. del 2 de agosto), iniciando la aplicación a los trabajadores eventuales del campo, del seguro de enfermedad. Requisito indispensable es figurar en el censo especial de trabajadores agrícolas eventuales, confeccionado y revisado por las Hermandades Sindicales de Labradores y Ganaderos, de tal manera que aun teniendo la cualidad de trabajador agrícola eventual no se podrán solicitar los beneficios del seguro si no se está incluido en el censo aludido. La cuota es de 21 ptas. mensuales, de las cuales corresponden pagar 15 al empresario y 6 al trabajador. El empresario pagará su cuota al abonar la del seguro de vejez y subsidio familiar, y el trabajador abonará la suya por mensualidades vencidas y en forma de cupones. Los beneficios iniciales serán las especialidades médico-quirúrgicas de cirugía general, traumatología, otorrinolaringología, oftalmología, urología y ginecología. Queda excluida de momento la prestación de medicina general. La misma Orden regula los distintos aspectos de administración interna que exige la puesta en marcha de este interesante servicio quirúrgico a los labradores eventuales, que tantas dificultades ha de encontrar hasta su completa madurez y perfección.

6.—*Promulgación del texto refundido de las normas del proceso laboral.*

Por Decreto de 4 de julio, publicado en el *Boletín* del 7 de agosto, se ha hecho público el texto refundido de las normas reguladoras de nuestro proceso laboral. Por su carácter técnico prescindimos de la síntesis acostumbrada que, por otra parte, tendría que ser muy extensa si había de proporcionar una idea general del mismo. Baste declarar que con el nuevo texto legal quedan unificadas las dispersas normas procesales en vigor hasta la promulgación del mismo, algunas procedentes de la época de la Dictadura y otras de la Ley de Jurados Mixtos de 1931. Esto supone una mayor facilidad para su conocimiento y aplicación por parte de todos los interesados en la administración de la Justicia laboral. Se introducen reformas especialmente en materia de recursos creando el de reposición, o mejor dicho, aplicándolo por primera vez a esta jurisdicción, y se hace ejecutivo lo convenido en los actos de conciliación sindical. Todos los Magistrados de Trabajo y los Letrados que intervienen con frecuencia en esta jurisdicción se habrán felicitado de la aparición de este nuevo ordenamiento del juicio laboral, que les ofrece en un solo texto todas las normas jurídicas aplicables al mismo.

7.—*La Ley de Convenios Colectivos tiene ya su Reglamento.*

Por Orden de 22 de julio (B. O. del 18 de agosto), se ha publicado el Reglamento de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 24 de abril

pasado. Ya está, pues, completo el ordenamiento legal de este procedimiento privado de regular las condiciones generales del Contrato de Trabajo. El Reglamento sigue los pasos de la Ley, como es natural, pero introduce variaciones concretas sobre algunos puntos legales. Especialmente interesante es el párrafo 3.º del art. 28, en que se establece un sistema de conciliación y mediación en los conflictos colectivos que puedan suscitarse en relación con el cumplimiento o interpretación de un Convenio. Esta función conciliatoria y mediadora correrá a cargo del Cuerpo Nacional de Inspectores de Trabajo, que podrán requerir, en su caso, para ejercerla, la colaboración o auxilio sindical. ¿Qué clases de conflictos «colectivos» pueden suscitarse en la interpretación o cumplimiento de lo acordado en un Convenio colectivo? Quedan algunos puntos sueltos cuya ordenación definitiva ha de hacer la Organización Sindical. De todas formas la nueva fuente del Derecho laboral queda inaugurada. Empresarios, trabajadores y Sindicatos deben tratar de que el Derecho creado por ella cumpla efectivamente los fines asignados a los Convenios Colectivos en beneficio de todas las partes interesadas y de la paz y prosperidad social.

A. T. C.

REVISTA DE REVISTAS

BELGAS

LES DOSSIERS DE L'ACTION SOCIALE CATHOLIQUE

JEAN HALLET: *Marché Commun, facteur de progrès social?* (¿El Mercado Común, factor de progreso social?). Enero 1958, págs. 6-18.—Se cree que el Mercado Común, gracias al crecimiento económico que provocará la liberalización de los cambios, contribuirá a la elevación de los niveles de vida: las empresas por unas dimensiones suficientes podrán sacar partido de la producción en gran escala; las economías nacionales podrán especializarse sobre la base de las diferencias de los costes comparativos; el conjunto de los países podrá beneficiarse de una mejor organización de las compras y ventas como de los intercambios de conocimientos y de experiencias técnicas. En esta perspectiva los aspectos sociales sólo se consideran en la medida con que puedan frenar la realización de la comunidad económica. Las cláusulas relativas a la armonía social no han obtenido justamente desde el punto de vista liberal, un lugar importante en el texto final del Tratado. Se resumen las siguientes estipulaciones: libre circulación de los trabajadores; acercamiento de las legislaciones; igualdad de los salarios masculinos y femeninos; horas suplementarias; vacaciones pagadas; condiciones de vida y de trabajo; fondo social europeo; formación profesional; comité económico y social. El autor procura algunos elementos de respuesta a dos cuestiones solamente desde el punto de vista de las remuneraciones: el desarme aduanero ¿será realizable a pesar de las diferencias entre las políticas sociales de los diferentes Estados? El libre cambio de las mercancías entre los Seis ¿creará una mejora general de los niveles de vida? Para ello se señalan comparaciones entre salarios y rendimientos de los seis países. Finalmente se señalan las condiciones del progreso por lo que toca a la política concertada del empleo y a la acción sindical, a la cual se abre una nueva actividad en los convenios internacionales, ya en el plano confederal, ya en el plano de cada sector profesional.

LA VIE ECONOMIQUE ET SOCIALE

C. SCAILTEUR: *Réflexions en marge d'un traité de politique fiscale* (Reflexiones al margen de un tratado de política fiscal). Enero 1958, págs. 1-14.—El tratado es de Maurice Lauré. La política fiscal comúnmente es mirada como un tema de propaganda, un instrumento de conquista del poder y de un programa de gobierno