

IV. - CRONICA LEGISLATIVA

(Noviembre 1955 a Febrero 1956)

I. *Concentración parcelaria.*

Esta importantísima actividad del Ministerio de Agricultura está siendo muy cuidada desde el punto de vista legislativo. Ultimamente ha sido objeto de dos nuevas disposiciones. Por la primera—Decreto de 9 de diciembre de 1955, "B. O. del E." de 1.º de enero de 1956—se organizó en dicho Ministerio el *Servicio de Concentración Parcelaria*, creado por la Ley de 20 de julio de 1955, al que se otorga personalidad jurídica y carácter de organismo autónomo del Estado, con capacidad, por tanto, para poseer y adquirir bienes, así como para ejercitar cualquier clase de derechos y acciones. Su competencia y atribuciones están determinadas por el texto refundido de 10 de agosto de 1955.

Estamos, pues, ante un caso de lo que se conoce con el nombre de "desconcentración por servicios", en Derecho administrativo, prueba indudable de la importancia creciente de la labor que se le atribuye.

La segunda disposición sobre el mismo tema es de procedimiento: regula los recursos que pueden interponerse contra las resoluciones de la Comisión Central de Concentración Parcelaria (Orden de 22 de diciembre de 1955, "B. O. del E." del 6 de enero de 1956). Estos recursos se presentarán, necesariamente, en el Servicio de Concentración Parcelaria y podrán ser resueltos negativamente por la doctrina del silencio administrativo si en el plazo de veintitrés días hábiles, a contar desde el de su presentación, no se comunicase a dicho Servicio la solución recaída. Al mismo tiempo se da por agotada la vía gubernativa, es decir, cubierto uno de los requisitos fundamentales del recurso contencioso-administrativo ordinario.

II. *Contrato de embargo.*

Ya tienen los navegantes un modelo oficial de contrato de trabajo al que se ajustarán los que celebran las Empresas navieras con sus

tripulantes, siempre que éstos no vayan "a la parte", es decir, no cobren en razón de lo que el buque produzca, sino que sean retribuidos con carácter fijo. Así lo dispone la Resolución de 26 de noviembre de 1955 de la Dirección General del Trabajo ("B. O. del Estado" de 2 de diciembre). El modelo consta de dos partes: una primera que contiene las cláusulas generales comunes a todos los contratos y que no es, sino la proyección concreta de lo dispuesto en la Reglamentación Nacional del Trabajo en la Marina Mercante, y otra segunda, en blanco, para consignar en ella las cláusulas especiales de trabajo convenidas entre una Empresa y un tripulante determinado. Naturalmente que, por estas últimas, que contienen el derecho voluntario, no pueden echarse abajo las primeras, que son de derecho necesario.

La determinación del modelo general es un paso que facilitará a ambas partes contratantes el mejor conocimiento de sus derechos y deberes mutuos, premisa necesaria para un cumplimiento más escrupuloso de los mismos.

III. Estadística.

Nadie pone en duda en nuestros días, que las buenas estadísticas son un instrumento utilísimo de trabajo. Que tienen que estar bien hechas y ser bien manejadas para que rindan toda su utilidad, conformes. Pero sin ellas falta la base real sobre que asentar sólidamente los estudios especulativos, especialmente los laborales y sociológicos. Por ello celebramos la aparición de cuatro disposiciones oficiales mejorando la estadística de Accidentes de trabajo, organizando seriamente la de Salarios y creando la de producción de lingote de hierro, acero, y de metales no férreos. A continuación damos cuenta de las mismas por orden cronológico.

a) *Accidentes de Trabajo*.—La reorganiza, mejorándola, la Orden de 9 de noviembre de 1955 ("B. O. del E." del 19). Se modifica el boletín oficial en que se ha de dar cuenta del Accidente, cuyas preguntas se agrupan en cuatro partes. Comprende la primera los datos personales del accidentado; la segunda, los correspondientes a la Empresa; la tercera, los relativos al accidente, y la cuarta, por último, se dirige a conocer el resultado final del accidente. En total, cuarenta preguntas, que, bien contestadas, permitirán varias clasificaciones a posteriori por el Instituto Nacional de Estadística, conducentes a un más minucioso conocimiento de las industrias en que se producen mayor número de accidentes, las causas de los mismos, la naturaleza de las lesiones producidas, las profesiones afectadas, las incapacidades producidas, los días y horas en que más accidentes se producen, etc., datos todos de gran importancia en la lucha para prevenir este riesgo laboral, cuyo número puede ir disminuyendo, al menos relativamente, con una mejor comprensión y aplicación de las normas preventivas, siquiera en gracia

a sus terribles consecuencias en muchos casos, que la estadística pone bien de manifiesto.

b) *Salarios*.—Bienvenida sea la Orden de 15 de noviembre de 1955 ("B. O. del E." del 20) que ordena al Instituto Nacional de Estadística la formación, a partir de enero de 1956, de la estadística de los salarios españoles. De su importancia habla suficientemente el hecho de que, hasta ahora, no la teníamos. Esta ausencia se suplía mal por cálculos y estimaciones privadas, cuya base no pudo tener nunca la amplitud y garantía de los datos primarios que tendrá la estadística oficial, cuya confección se ordena, si efectivamente se cumplen las normas de esta Orden. La recogida de datos se hará por las Delegaciones del Instituto de Estadística a través de las Hermandades Locales de Labradores y Ganaderos, de las Empresas industriales, comerciales y de servicios y aun de las Reglamentaciones de Trabajo, en la parte necesaria. Los cuestionarios que deben llenarse son claros y cortos. Se reducen a consignar el importe total de las remuneraciones, por todos conceptos, percibidos por un solo productor de cada una de las categorías profesionales que se expresan y el total de horas trabajadas para su percibo. No se incluirán el Plus Familiar, sino el valor del punto, ni el Subsidio Familiar, ni las cuotas globales de Seguros Sociales y Montepios.

Desearíamos y esperamos que triunfe este empeño. Es urgente disponer de datos seguros y amplios en esta materia. El secreto que obliga a quienes han de realizar esta tarea y el gran servicio social que supone, deben mover a Hermandades y Empresas a cubrir sin recelo y con sinceridad los datos del cuestionario, bien sencillo, por otra parte, colaborando así con el legislador en esta tarea de servicio al bien común.

c) *De hierro, acero y otros metales*.—Dos Ordenes del 10 de enero de 1956 ("B. O. del E." del 14), encomiendan al Servicio Sindical de Estadística, la formación de las de producción del hierro, de aceros, de fundición de ambos, de laminación y forja y fabricación de ferroleaciones, así como las de producción de aluminio, zinc, cobre, estaño, mercurio y otros metales, de acuerdo con el modelo facilitado por el Instituto Nacional de Estadística. Aun cuando la confección material se encomienda a la Organización Sindical, las mencionadas estadísticas se considerarán como una investigación del Instituto Nacional (Entidad oficial) a efectos de la obligatoriedad de las Empresas a facilitar los datos que se les pidan, y del secreto de cuantos intervengan en su redacción.

Estas cuatro disposiciones de las que acabamos de dar cuenta, constituyen un paso adelante en el camino de nuestro progreso estadístico, cuyo nivel aún está lejos del que han alcanzado en el extranjero estos trabajos, y de cuyo valor es buena prueba la atención que la Iglesia les concede y su aplicación creciente al ámbito de sus actividades.

IV. *Jurados de Empresa.*

Por una Orden del 13 de enero de 1956 ("B. O. del E." del 20), se extienden los Jurados de Empresa a todas aquellas que en 1.º de enero del año en curso tuviesen 500 ó más trabajadores fijos. La constitución de los Jurados se ajustará a lo que se determina en el vigente Reglamento, aprobado por Decreto de 11 de septiembre de 1953, en sus disposiciones transitorias 2.ª y 5.ª, sin otra modificación que la de que se cuenta, a partir de la publicación de la presente Orden, los dos meses de plazo a que se refiere la disposición transitoria 3.ª del citado Reglamento.

La razón que ha movido al legislador a extender el Jurado de Empresa a todas aquellas cuyo censo laboral pase de 500 trabajadores la expresa en el preámbulo de esta Orden diciendo que "el balance del ensayo realizado desde que se implantaron los Jurados es, ciertamente, positivo. Por ello se estima conveniente ampliar su radio de aplicación, con los consiguientes beneficios en la humanización de las relaciones de trabajo, continuándolo con Empresas de menor número de trabajadores. Esta nueva experiencia ofrecerá matices de interés para perfilar la definitiva regulación de estos órganos de relación e inteligencia, que, al asegurar una mayor paz social, contribuirán eficazmente al aumento de la producción y al desarrollo de nuestra economía."

V. *Plus Familiar.*

Por la Orden de 24 de enero de 1956 ("B. O. del E." del 31), se modifican dos aspectos interesantes del Plus Familiar (puntos), recogidos ambos en el artículo 28 de la Orden de 29 de marzo de 1946, que siguiendo la ordenanza fundamental en esta materia. Estos dos aspectos son: la constitución y funcionamiento de la Comisión Distribuidora del Plus en cada centro de trabajo y la exigencia de responsabilidad para esta Comisión y el Jefe de la Empresa en el caso de que pongan dificultades a la admisión de personal con cargas familiares.

a) *Constitución, renovación y funcionamiento de la Comisión del Plus.*—Para resolver lo precedente en cuanto se relaciona con el Plus Familiar, se constituirá en cada centro de trabajo una Comisión integrada por el Jefe del mismo, o persona en quien delegue: por el Enlace sindical, que será el designado por el Sindicato correspondiente cuando haya varios, y por un número de Vocales electivos, según la escala que a continuación se establece:

Centros con menos de cincuenta y un trabajadores, dos Vocales.

Centros que cuenten de cincuenta y uno a doscientos cincuenta, tres Vocales.

Centros que tengan de doscientos cincuenta y un trabajadores en adelante, cuatro Vocales.

Al mismo tiempo se elegirán tantos suplentes como Vocales titulares, a fin de que éstos puedan ser sustituidos en caso de ausencia, enfermedad o cese. Unos y otros serán elegidos por los trabajadores del centro laboral, con arreglo a las mismas normas de las elecciones sindicales. Siempre que lo estime necesario podrá el Delegado de Trabajo disponer el aumento del número de trabajadores de la Comisión, designando directamente los nuevos Vocales que han de formar parte de ella; los Vocales así designados cesarán al mismo tiempo que sus compañeros de Comisión.

También podrán los Delegados de Trabajo remover los Vocales que desatiendan sus obligaciones, pero deberán hacerlo previa instrucción del oportuno expediente, en el que siempre será oída la Organización Sindical.

La Comisión llevará un Libro de Actas, en el que constarán las de todas las reuniones que celebre, suscritas por los asistentes. Los acuerdos de interés general se harán públicos en el tablón de anuncios del Centro de trabajo y aquellos que afecten personalmente a algún interesado se les notificarán por escrito, con expresión de las razones en que se funden y haciendo constar si son recurribles ante la Comisión Central de la propia Empresa, si la hubiere, o ante la Delegación Provincial de Trabajo, así como el plazo en que hayan de hacerlo y que será, en todo caso, el de diez días laborales, contados siempre desde la notificación.

La Comisión conocerá en primer término de las reclamaciones que se formulen sobre aplicación del Plus Familiar en el Centro de trabajo. Contra sus acuerdos podrá recurrirse, siempre por su conducto y en el plazo de diez días, ante la Comisión Central de la Empresa, si la hubiere, y si no, así como contra los fallos de la Comisión Central, ante la Delegación de Trabajo de la provincia en que trabaje el reclamante, en el mismo plazo de diez días. El fallo de la Delegación será recurrible, en idéntico plazo, ante la Dirección General de Trabajo, contra cuyas decisiones procederán los recursos establecidos en el Reglamento de Procedimiento Administrativo del Ministerio de Trabajo, de 2 de abril de 1954.

Para adoptar sus acuerdos sobre derecho de los trabajadores al Plus, la Comisión reunirá las pruebas necesarias, siempre con audiencia de los interesados y con arreglo al clásico principio de que la prueba es carga del que afirma y no del que niega.

Se establece la presunción en favor de los acuerdos de la Comisión, los cuales sólo podrán impugnarse:

- 1.º Por falta de los requisitos establecidos.
- 2.º Por no estar suficientemente probados los hechos en que se funde el acuerdo.
- 3.º Por no haber aplicado correctamente las disposiciones sobre

la materia o la doctrina establecida por el Ministerio para su interpretación.

4.º Porque los hechos base del acuerdo resulten desvirtuados por prueba suficiente e indubitable, que, en general, no podrán ser ni declaraciones de testigos—a menos que sea también prueba testifical la base del acuerdo—ni certificaciones de Autoridades, que no sean de documentos o archivos que custodien, ni certificaciones fundamentalmente negativas.

A medida que se vayan constituyendo los Jurados de Empresa cesarán las Comisiones, asumiendo aquéllos las funciones de éstas.

b) *Responsabilidad y sanciones de trabajadores y Jefes de Empresa.*—El artículo 2.º de esta misma Orden hace incurrir en responsabilidad y sanción a los trabajadores y Jefes de Empresa que prefieran admitir, sin justificación por razón de capacidad, a un trabajador sin derecho a Puntos frente a otro con Cargas familiares, con infracción de las normas vigentes sobre preferencia de colocación a los padres de familia numerosa. Comprobada esta preferencia injustificada serán castigados los trabajadores culpables con la privación del Plus familiar durante dos trimestres y el Jefe de Empresa con multa de quinientas a cinco mil pesetas. En caso de reincidencia, se privará a los trabajadores de los beneficios del Plus durante uno a cinco años y se aumentará hasta el doble la sanción impuesta al Jefe de la Empresa, el cual será responsable, aun cuando los hechos no se hubiesen producido con su aquiescencia expresa.

El problema se venía planteando con alguna frecuencia y generalidad. Como ocurrió con los Subsidios Familiares en otros países, mientras tuvieron carácter voluntario, los padres de familia numerosa experimentaban dificultades para colocarse por la defensa heroica y bastante egoísta que hacían los trabajadores del valor del Punto. Desde ahora esta actitud será sancionada como queda dicho. No dice la orden, sin embargo, ante quién tendrá que recurrir el trabajador rechazado para reclamar contra la preferencia injusta que se combate, pero entendemos que serán las Delegaciones de Trabajo los organismos competentes para conocer de estos casos. Desearíamos, y es de esperar, que ocurra así, que el solo anuncio de las sanciones y el haberse hecho público el problema, sean razones suficientes para que aquéllas no encuentren ocasión de aplicarse.

VI. Seguros sociales (1)

Varios aspectos de nuestros Seguros han merecido en el tiempo a que se contrae la Crónica, la atención del legislador. Destaca entre ellos,

(1) Impresa ya esta crónica se han publicado nuevas disposiciones legales, que modifican más radicalmente las que aquí se comentan; de ellas daremos cuenta en el próximo número. Queden estas páginas como un antecedente de la nueva reforma.

con gran relieve, la unificación del pago mediante una cuota global y la comunicación de fondos de los distintos Seguros sociales, que por ello ocupará el primer lugar en la exposición.

a) *Cuota global y comunicación de fondos.*—El alcance del Decreto de 9 de diciembre de 1955 ("B. O." del 31) viene expresado claramente en este párrafo de su preámbulo: "... partiendo de la facultad ya reconocida al Consejo de Administración del Instituto Nacional de Previsión, con la autorización del Ministerio de Trabajo para establecer comunicación de fondos entre los distintos seguros sociales mediante la aplicación de los excedentes de unos a saldar los déficits que puedan producirse en otros, alcanza a fijar una cuota global de los seguros sociales, que adquieren de este modo, virtualmente, el carácter de prestaciones diversas de un seguro único."

Como puede verse, aquí se anuncian, y en el articulado se ordenan, transformaciones sustanciales en puntos básicos de nuestra legislación anterior. Tales son, por ejemplo, la desaparición material de la cuota individualizada de cada seguro, que se funde en la global que se establece y la ruptura del principio de independencia y separación de fondos de los distintos seguros que, si bien no es derogado, se atenúa, al permitir que los excedentes de uno vayan a enjugar los déficits de otro. Igualmente las prestaciones, que eran como el fruto propio y característico de cada Seguro adquieren ahora el carácter común de prestaciones diversas de un seguro único que, técnicamente, aún no existe, pues siguen siendo distintos los riesgos que se protegen.

Esto constituye una aproximación interesante a los verdaderos sistemas de Seguridad Social, aun cuando todavía falte mucho camino por recorrer.

La cuota global de los seguros sociales generales—Subsidio Familiar, Seguro de Vejez e Invalidez, Seguro de Enfermedad y Seguro de Paro Tecnológico—, incluidas las cotizaciones para la Organización Sindical y Formación Profesional, calculada sobre los salarios computables conforme a las disposiciones en vigor, será la que a continuación se expresa:

a) Empresas y entidades de régimen general por los trabajadores que perciban ingresos hasta 30.000 pesetas anuales, el 24,85 por 100, siendo de cargo de la empresa el 19,15 por 100, y de cuenta del trabajador, el 5,70 por 100. Por los que perciben más de 30.000 pesetas anuales la cotización será del 8,85 por 100: Empresa, el 7,15 por 100; trabajador, el 1,70 por 100.

b) Empresas y entidades de régimen general por los trabajadores a domicilio, con ingresos hasta 30.000 pesetas anuales, el 14,85 por 100: Empresa, el 12,15 por 100; trabajador, el 2,70 por 100. La misma cuota se aplica a las Empresas navieras en cuanto a su personal embarcado.

c) Patronos de la rama especial agropecuaria, el 11,50 por 100; Empresa, el 8,30 por 100; trabajador, el 3,20 por 100, por su personal fijo.

En las provincias de Alava y Navarra, el 24,50 por 100; Empresa, el 18,80 por 100; trabajador, el 5,70 por 100, por el personal fijo; y el 13 por 100: Empresa, el 10,50 por 100; trabajador, el 2,50 por 100, por el personal eventual.

Anualmente, por el Consejo de Administración del Instituto Nacional de Previsión, al tiempo de aprobar su balance general técnico, se propondrá al Ministerio de Trabajo, si fuese necesario, la aplicación de los excedentes que se obtengan, en cualquiera de los seguros sociales generales, gestionados y administrados de modo directo por el Instituto Nacional de Previsión para saldar los déficits que pudieran producirse en otros de los que administra y gestiona directamente dicho Instituto, sin perjuicio del régimen especial para el Seguro de Vejez e Invalidez establecido en el artículo noveno del Decreto-Ley de 2 de septiembre de 1955.

b) *Normas para el cobro de cuotas.*—Para facilitar el acto material del pago de las cuotas globales se ha dictado la Orden de 31 de diciembre de 1955 ("B. O." del 14 de enero de 1956). En su virtud, las Empresas, utilizando los nuevos modelos de liquidación que se establecen, podrán pagar las cuotas de Seguros Sociales y Montepíos en cualquier Caja de Ahorro Benéfico Social y sus agencias o en cualquier Banco privado y sucursales del mismo, que vienen a constituirse en oficinas recaudatorias del Instituto Nacional de Previsión.

Sin embargo, hay tres excepciones a este sistema general. El ingreso de las cuotas se hará directamente en las Delegaciones o Agencias del Instituto Nacional de Previsión en los tres casos siguientes:

- 1) Cuando la liquidación no se verifique dentro del plazo legal de ingreso.
- 2) Cuando por no existir oficina recaudadora en la localidad tenga que emplearse el Giro Postal.
- 3) Cuando la liquidación total de la Empresa arroje saldo a favor de la misma, por superar el importe de los Subsidios Familiares abonados al de las cuotas que por todos conceptos haya de ingresar.

Las relaciones internas de las Cajas de Ahorro y Bancos privados con el Instituto Nacional de Previsión se regulan por la Resolución de 2 de enero de 1956 ("B. O." del 14).

A. TORRES CALVO.