

# Crónicas

## CRONICA NACIONAL

### AUMENTO DE SALARIOS

EL Ministerio de Trabajo, ante el aumento de los salarios a que obligaba la subida de los precios durante los últimos meses, encomendó a la Delegación Nacional de Sindicatos que le presentase la posición de las fuerzas económicasociales que integran nuestra Organización Sindical. El trabajo fué considerado por el Consejo de Ministros, y algunas de sus propuestas se tuvieron presentes al dictar las normas legales.

Aunque difícil, por lo denso del escrito, es obligado resumir las propuestas sindicales.

Se considera de apremiante necesidad una simplificación del concepto de salario en beneficio de una mayor claridad para el que lo percibe y una menor complejidad para el que lo abona. En efecto, incorporados al salario base los pluses, gratificaciones y demás conceptos, si el obrero llegaba a saber lo que había de percibir, pocas veces lo conocía su mujer, quien, al amparo de esta pluralidad de conceptos, rara vez recibía la cantidad correspondiente.

Con ello se evita también la insidiosa afirmación, por muchos explotada, dentro y fuera de la nación, de considerar sólo como salario percibido el salario base o reglamentario.

Para calcular el año laboral se estima preciso deducir de los trescientos sesenta y cinco días del año natural, los siguientes:

Domingos .....	52
Fiestas no recuperables .....	10
Vacaciones .....	10
Imprevistos .....	3
TOTAL .....	<hr/> 75

## CRÓNICAS

En cambio, el año salarial es como sigue:

Jornal de ... ..	365
Extraordinaria 18 de Julio ... ..	10
Idem de Navidad ... ..	10
Paga de beneficios ... ..	20
<hr/>	
TOTAL ... ..	405

Es decir, que por 290 días de trabajo se abonan 405 jornales.

Si sobre el jornal se recargaban las cuotas para Seguros Sociales y Mutualidades Laborales correspondientes a la Empresa, suponía para las mismas, sin incluir el porcentaje del Plus Familiar, un 54,26 por 100 a añadir al salario base. No se tuvo en consideración la cuota variable del Seguro de Accidentes del Trabajo por ser actualmente un Seguro basado en la teoría del riesgo industrial.

El salario base está incrementado por el Plus de Carestía de Vida, el Plus Especial fijado con fecha 1.º de abril de 1956, gratificaciones extraordinarias de 18 de Julio y Navidad, otros conceptos retributivos fijados reglamentariamente, la participación en beneficios, generalmente fijada en una cantidad independientemente de la marcha de la empresa, la antigüedad, etc.

Todos estos emolumentos constituyen los ingresos «fijos mínimos reglamentarios» del trabajador, a los cuales debe adecuar su nivel de vida durante el año natural. De estas percepciones, unas son «salario presente», percibidas por semanas, quincenas o meses, y otras son «salario diferido», como las gratificaciones extraordinarias y beneficios. El deseo de los trabajadores es incorporar todo al salario presente, excepto las gratificaciones de 18 de Julio y Navidad. No se incluye en el salario total las vacaciones, porque se percibe durante ellas el jornal sin recargo alguno, así como tampoco el Plus Familiar, pues no es una contraprestación al trabajo que se efectúa. Naturalmente, dentro de este salario base unificado han de dejarse aparte los pluses especiales de penosidad, toxicidad, etc., así como las horas extraordinarias, primas voluntarias, incentivos y demás partidas que han de considerarse independientes.

Se acompaña al trabajo unos estudios estadísticos, con arreglo a los datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística, sobre costos

de alimentación, vestido y calzado, vivienda, distracciones y cultura, etc. La atención a las enfermedades y el ahorro y previsión se consideran suficientemente garantizados por nuestra política de seguridad social.

Por este procedimiento y clasificando el territorio nacional en tres zonas, según la carestía de la vida, se llega a las necesidades mínimas diarias de un peón no cualificado en las zonas primera, segunda y tercera, y, por consiguiente, al incremento que debe producirse en el salario para que éste guarde proporción con el citado coste de la vida.

En una primera fase, y como solución de emergencia, se proponía que todas las categorías laborales de cada Reglamentación vieran aumentadas su retribución diaria en la misma cifra, en pesetas, con que se mejorasen a los peones de sus respectivas actividades, al aumentar a éstos su jornal para identificarle con el salario mínimo. El aumento así producido lo es en escala inversa: a menor salario mayor aumento relativo. Señalaba la Organización Sindical el carácter emergente de esta solución, ya que aunque con ella se mantienen las actuales diferencias absolutas entre unas y otras categorías, las diferencias relativas, al aumentar los salarios, disminuyen notablemente, y esto, si no se subsanara en plazo corto, podría redundar en perjuicio del necesario estímulo entre los trabajadores. Por ello, la Organización Sindical se comprometió a ofrecer en el plazo de tres meses una completa revisión de las categorías profesionales. Cada una de éstas tendría un «coeficiente de categoría», que nos daría el salario base de cada una de ellas, multiplicando por dicho coeficiente el salario mínimo atribuido al peón.

Al juzgar la mecánica de los salarios sobre el «salario mínimo suficiente» y los «coeficientes de categoría», se pedía, recordando lo urgido en el Tercer Congreso Nacional de Trabajadores el establecimiento de la escala móvil de salarios, y si esto no se reputaba oportuno, adoptar un sistema de revisión del salario mínimo en plazos, ni tan extensos que supusieran una petrificación de los salarios, ni tan reducidos que pudieran ocasionar la inestabilidad de la economía nacional.

Clasificado el territorio nacional, en función de la carestía de la vida, en cinco zonas, según las cuales habría de atemperarse el salario mínimo, se destaca la aspiración de la mayor parte de los Sindicatos para llegar a la supresión total de dichas zonas, y aun reconociendo que existen circunstancias (transportes, vivienda, etc.) que aconsejan por el momento mantener unas zonas, se propone queden reducidas éstas a tres, y aun mejor a dos, manteniendo una especial para las capitales y ciudades cuyo coste de vida es manifiestamente más elevado.

Respecto al salario de la mujer trabajadora proponíase :

- a) A igualdad de trabajo y rendimiento debe establecerse idéntica retribución.
- b) Dicha medida debe adoptarse de manera inmediata.
- c) Ciertas profesiones, por exigir un gran esfuerzo físico, prodrán ser prohibidas, tras prudente estudio, a las mujeres, no tanto por razones económicas como por humanidad.

El sistema de cotización para la Seguridad Social debe ser uniforme y en base del salario correspondiente, sin más excepciones que los incentivos, primas, etc., así como los aumentos voluntarios de carácter general, pues de otra forma se frenaría la buena disposición de aquellas empresas que ven sobrecargadas estas concesiones, sin lograr de manera directa la finalidad de elevar el nivel de vida de sus trabajadores. Se pide una reducción en las cuotas, dado el aumento de la base impositiva por la mejora de los salarios y se propugna la unificación de la Seguridad Social en cuanto a cotización, administración y prestaciones.

La excesiva uniformidad en los salarios, derivada de la vigente situación legal, no se consideraba plenamente satisfactoria para el sindicalismo, y se decía que, salvadas las condiciones mínimas de trabajo y el salario mínimo suficiente, debían acomodarse paulatinamente la retribución y condición del trabajo a las posibilidades que en cada sector permitan las circunstancias, que son conocidas por las partes interesadas, reservándose el Estado la facultad de sancionar lo

que la acción de las partes determine o de suplirla cuando no conduzca a resultado práctico o pueda lesionar superiores intereses.

Se destaca como tarea consustancial con el sindicalismo la intervención del mismo en el contrato de trabajo y sus condiciones, y en unos puntos se detalla una fórmula de acuerdos sindicales que, por su interés, reproducimos literalmente:

«A) Que siendo de la competencia del Estado la fijación del salario mínimo suficiente, éste se determinará atendiendo las iniciativas sindicales y por los medios de revisión que anteriormente se han expresado.

B) Para la regulación concreta de condiciones de trabajo y la aplicación de salarios superiores al mínimo suficiente, deberá regir el sistema de acuerdos sindicales, que podrán ser por ramas de producción, Reglamentaciones o actividades, y con la siguiente jurisdicción territorial:

Nacionales.

Regionales e Interprovinciales.

Provinciales.

Comarcales.

Locales.

De empresa.

C) El procedimiento para tales acuerdos podría ser:

a) La Delegación Nacional de Sindicatos, a su iniciativa o a petición de las Juntas Sindicales correspondientes, hecha por conducto reglamentario, podrán solicitar de la Dirección General de Trabajo la revisión de las distintas Reglamentaciones Laborales.

b) A la vista de la petición sindical y si ésta contó con el acuerdo de las Juntas Sociales y Económicas, adoptado reglamentariamente, el Director General de Trabajo, en el plazo máximo de quince días, procederá a sancionar la petición sindical, salvo que ésta sea contraria al interés general o no reúna

los requisitos reglamentarios exigibles, en cuyo caso podrá denegarlos mediante resolución fundada que se notificará a la Delegación Nacional de Sindicatos dentro del plazo que al efecto se marque, concediéndose a ésta la facultad de interponer recurso ante el Ministro del Departamento.

c) Cuando la petición sindical no represente acuerdo entre las Juntas Sociales y Económicas correspondientes, el Ministerio de Trabajo, teniendo en cuenta los distintos criterios mantenidos por aquéllas y el informe de la Jefatura Nacional de Sindicatos o Delegación Nacional, según los casos, resolverá.

d) Este procedimiento tendrá la debida acomodación para los acuerdos sindicales de ámbito territorial inferior.

D) En cuanto a los aumentos voluntarios que concedan las empresas a sus trabajadores, existe acuerdo de la inmensa mayoría de los informes recibidos sobre respetar tal libertad; que los aumentos puedan ser absorbidos en caso de mejoras reglamentarias de carácter general: que no deben cotizar para la Seguridad Social, salvo el caso específico del Seguro de Accidentes del Trabajo; ni incrementar el fondo del Plus Familiar, y que dichos aumentos voluntarios se consideren como gastos deducibles a efectos de la Tarifa III de Utilidades.

Otros extremos dignos de tener en cuenta en este apartado son los siguientes:

a) Que estas elevaciones voluntarias, aunque no reunieran acuerdo, deberán comunicarse por medio de acta suscrita por la representación de la empresa y de los representantes sindicales sociales en ella, a la Delegación Provincial de Sindicatos y a la Delegación de Trabajo, para su conocimiento y simple registro.

b) Cuando tales aumentos voluntarios impliquen el establecimiento de nuevas categorías profesionales o la ampliación o disminución de las funciones de las mismas, requerirán para su validez el previo acuerdo sindical y el trámite oficial correspondiente.»

Tres cuestiones más plantea la primera parte de este trabajo: la antigüedad, la escala de utilidades y el aumento de la productividad.

Se solicita con carácter necesario e inmediato el establecimiento del sistema de premios por antigüedad en las actividades que aún carecen del mismo; que estos premios no deben ser absorbidos por mejoras voluntarias de las empresas; que su cómputo ha de establecerse por el tiempo servido en la empresa y no en la categoría, y que desaparezca el límite de anulación de premios.

En cuanto a la escala de utilidades, se considera obligada una rectificación congruente de la base mínima exenta en la actualidad y se solicita que la suma que represente el salario mínimo suficiente, individual y familiar, quede exenta de tributar por Tarifa I de Utilidades.

No se alcanzará el nivel de vida a que aspiramos si no se incrementan por empresarios, técnicos y obreros su rendimiento y productividad. En este criterio han coincidido plenamente todas las comisiones de trabajo convocadas para la información que estamos resumiendo.

Propúgnase, finalmente, por un sistema de participación en beneficios que permita ir sustituyendo el régimen de salariado por otro «asociativo o cooperativista» basado en principios más justos que aquél.

Es evidente que si no se modifica el volumen de la renta nacional y se produce un aumento nominal de los salarios, llevará éste aparejado un aumento en los precios, siempre que tampoco se varíe el sistema redistributivo de la renta.

Pero las medidas encaminadas a una mejor distribución de la renta nunca pueden ser inmediatas y requieren una orientación fija y constante.

La subida de los precios, aun dejando de lado el aprovechamiento de coyuntura por desaprensivos oportunistas, era inevitable. No es para un día sólo simplificar y abaratar los circuitos de distribución del comercio interior, aumentar la productividad, establecer las escalas de trabajo mínimo suficiente, tomar las medidas laborales y fiscales para una más justa distribución de la renta, fortalecer la empresa como una «unidad en lo económico» por parte del Estado, equilibrando en el desarrollo de la misma el capital financiero y el típicamente em-

presarial, ya que hoy la influencia del primero es excesiva; orientar el ahorro hacia los sectores más convenientes, con el obligado plan de una expansión económica que supone, entre otras medidas, la de descongestionar el agro del exceso de mano de obra, creando nuevas fuentes de trabajo industriales.

De momento la presión del mayor volumen de salarios nominales sobre los artículos de primera necesidad requiere importaciones masivas de ellos para evitar el casi fisiológico hecho de que una mayor presión de demanda sobre dichos bienes produzca una desorbitada elevación de sus precios.

#### MEJORAS ACORDADAS POR EL MINISTERIO DE TRABAJO

Durante los meses de noviembre y diciembre el Ministerio de Trabajo ha dictado sucesivas Ordenes por las que se modifican las Reglamentaciones de Trabajo en la parte que afecta a remuneraciones y salarios. El criterio responde a los siguientes principios:

a) Reducción de las zonas según las cuales se fijaban los salarios y que dependían del nivel de vida existente. De las cinco que anteriormente se fijaban en las Reglamentaciones se han reducido a tres.

b) Integración en el salario base de pluses y otros conceptos que tenían calificación especial.

c) Fijación del salario mínimo para cada una de las zonas con carácter uniforme en las distintas Reglamentaciones y que se fija en 36, 33 y 31 pesetas para las tres zonas subsistentes.

d) La mejora que el salario del peón o salario mínimo ha experimentado con relación a su salario anterior se ha aplicado proporcionalmente a todas las categorías y trabajos de la respectiva Reglamentación, de suerte que la mejora de salarios ha sido uniforme y en la misma cantidad obtenida por el peón. Así, pues, si cuantitativamente el aumento ha sido igual para todos, en proporción a las distintas remuneraciones, los porcentajes se han reflejado en razón inversa a las remuneraciones.

e) Se ha reducido en un 5 por 100 el porcentaje de la nómina



que se destina a plus familiar. Si bien, y debido a la subida general de salarios, el monto total de la cantidad destinada a este fin no ha sufrido quebranto alguno.

f) Las mejoras voluntarias que las empresas, adelantándose a esta subida general de salarios hubieren establecido, pueden ser absorbidas bajo estas condiciones:

1.<sup>a</sup> Dejan de ser no absorbibles con el 20 por 100 de plus especial establecido por acuerdo del Gobierno de 23 de marzo de 1956 las remuneraciones superiores a las mínimas legales en vigor hasta dicha fecha.

2.<sup>a</sup> Son absorbibles las mejoras voluntarias concedidas por las empresas con posterioridad al 15 de junio de 1956.

Estos mismos principios son aplicables a toda clase de empresas, y para aquellas que tengan menos de cincuenta trabajadores es preciso que se trate de mejoras concedidas con posterioridad al 14 de enero de 1954 y que dicha absorción se solicite del Delegado Provincial de Trabajo dentro del plazo de veinte días a contar de la publicación de la Orden de 4 de diciembre, y que lo fué en el *Boletín Oficial* de 7 de enero de 1957.

#### NUEVAS CUOTAS DE LOS SEGUROS SOCIALES

La aportación del Estado a la financiación de la Seguridad Social prevista en el Decreto-ley de 23 de marzo, ha terminado el día 31 de octubre. A partir de 1.<sup>o</sup> de noviembre se vuelve al sistema tradicional de que la financiación de los Seguros Sociales en España se haga por las aportaciones directas de empresas y trabajadores.

En la crónica anterior se destacaba la poca importancia que, a efectos redistributivos de la renta, tenía esta aportación del Estado, dado nuestro regresivo régimen fiscal, e incluso el mayor gravamen que esto suponía en los gastos de gestión para cobro de cuotas.

El nuevo régimen fija las cuotas de los Seguros Sociales unifica-

CRÓNICAS

dos, Organización Sindical y Formación Profesional en el 19 por 100, distribuída como sigue:

	A cargo de la empresa	A cargo del tra- bajador	TOTAL
Subsidios Familiares ... ..	4,00	1,00	5,00
Seguro de Vejez e Invalidez ... ..	3,00	1,00	4,00
Seguro de Enfermedad ... ..	5,00	2,00	7,00
Cuota Sindical ... ..	1,50	0,30	1,80
Formación Profesional ... ..	1,00	0,20	1,20
<b>TOTALES ... ..</b>	<b>14,50</b>	<b>4,50</b>	<b>19,00</b>

A más de éstas, las entidades de propiedad estatal o paraestatal cotizarán otro medio por ciento del importe de los salarios con destino a formación profesional.

El concepto de económicamente débil, es decir, aquellos trabajadores que han de quedar protegidos por el Seguro de Vejez e Invalidez y el Seguro de Enfermedad, se amplía a los que la retribución fijada en las tablas de salarios de las reglamentaciones de trabajo, para la respectiva categoría profesional, no pase de 40.000 pesetas anuales. Tal límite también regirá para los Seguros de Accidentes del Trabajo y de Enfermedad Profesional.

Para las Mutualidades Laborales se fija como límite, a efectos de cotización y prestación, el de 7.000 pesetas mensuales o cantidad superior que tuviere establecida el Estatuto de la correspondiente Mutualidad.

Se mantiene el régimen anterior para los llamados sistemas especiales, que son el de la rama agropecuaria, pescadores, cáñamo, naranja, resina y aprovechamientos forestales y madereros, aunque con los reajustes necesarios para acomodarlos a la cuantía de las cuotas señaladas.

La cuota para el Seguro de paro tecnológico ha desaparecido, mas no el Seguro, cuyos gastos serán abonados por el Instituto Nacional de Previsión.

También satisfará el I. N. P., con cargo a los fondos generales de los Seguros Sociales Unificados, el 14,95 por 100 de las cantidades a que haya ascendido la recaudación para el Seguro de Enfermedad con destino a mejora de haberes del personal sanitario, amortización del Plan de Instalaciones y gastos de inspección sanitaria.

Como hemos indicado en otro lugar, la cuota de empresas para Mutualidades Laborales se reduce en un 1 por 100.

A todos los efectos de los Seguros Sociales Unificados, Organización Sindical y Formación Profesional, los portugueses, filipinos, andorranos, hispanoamericanos y brasileños que ejerzan sus actividades laborales por cuenta ajena en territorio nacional y plazas de soberanía quedan equiparados a los trabajadores españoles. Respecto a los súbditos o ciudadanos de los restantes países, se estará a lo que se disponga en tratados o convenios suscritos con los países de que se trate.

Coincide este nuevo régimen de cuotas con la subida general de salarios, por lo que se anuncia un reajuste de las mismas a la vista de los efectos económicos que dichas mejoras produzcan en los fondos destinados a la seguridad social.

#### MEJORAS EN LAS PRESTACIONES DE MUTUALIDADES LABORALES

Las Mutualidades Laborales han realizado durante el mes de octubre tres importantes avances: a) Mejoras en las pensiones actuales. b) Revalorización de las pensiones concedidas. c) Reducción de la cuota.

a) La mejora de las pensiones ha consistido en tener en cuenta la situación familiar del beneficiario, fiel al principio justo de una política de previsión por la que hay que considerar como sujeto de la misma no el trabajo aislado, sino la familia trabajadora. Se ha traducido este criterio en aumentar las pensiones de jubilación, invalidez y larga enfermedad en un 10 por 100 si el mutualista tuviera esposa, y un 10 por 100 más por cada uno de los hijos en edades y condiciones equivalentes a las que se exigen para la pensión de orfandad.

Se mejora la pensión de invalidez, pues si ahora se concedía tan sólo en los casos de una incapacidad total y absoluta para todo trabajo, no susceptible de recuperación, se amplía en el sentido de que para los que hayan cumplido cincuenta años baste una incapacidad total y permanente para la profesión habitual para considerarlo inválido. La cuantía de la pensión a percibir será la que le correspondería por jubilación a los sesenta años. Estas pensiones de invalidez también se mejoran con los aumentos para cargas familiares.

La pensión larga enfermedad que abonan los Montepíos Laborales después que el trabajador había agotado el plazo de treinta y nueve semanas, durante las cuales percibía prestación económica a través del Seguro de Enfermedad, se ha ampliado a cinco años.

La orfandad se ha establecido con un mínimo de 150 pesetas mensuales por hijo.

b) La revalorización de las pensiones concedidas con anterioridad a 1.º de mayo de 1956 ha consistido en un aumento del 24 por 100. La causa está en la elevación del nivel de vida y de los salarios. Como para calcular el salario regulador puede el productor elegir se haga con arreglo al que ha cotizado durante dos años escogidos por él entre los siete últimos, se establece un régimen transitorio para primar las pensiones que se concedan durante los dos años próximos con un porcentaje equivalente al número de meses anteriores a mayo de 1956 que entren en la formación del salario regulador.

c) Se ha reducido también, con carácter provisional y en tanto se estudia el reajuste definitivo de cuotas, la correspondiente a la empresa en un 1 por 100.

El régimen financiero de las Mutualidades Laborales se basa en un reparto de capitales de cobertura de los riesgos reconocidos. Como éstos son inferiores a los previstos, por no ser obligatoria la jubilación a una determinada edad, por la disminución de la mortalidad, y, en resumen, por todas las desviaciones favorables en lo que en lenguaje de seguros se llama «siniestralidad», se han constituido reservas de excedentes que han hecho posible realizar la mejora y revisión de pensiones.

La permanencia de la rebaja de la cuota queda condicionada a los estudios técnicos que se llevan a efecto con motivo de las recién-

tes mejoras de salarios y, por consiguiente, de la base que sirva para el cálculo de la cotización.

La ley económica de desvalorización constante de la moneda hace pensar en revisiones periódicas de pensiones o en una modificación del sistema financiero que permita, como ya se ha hecho en algún otro país, un sistema que se acerque más al de reparto para que la pensión no sea constante y siga las fluctuaciones de los sueldos y nivel de vida.

#### SERVICIOS MÉDICOS DE EMPRESA

El Decreto de 21 de agosto de 1956, aparecido en el *Boletín Oficial* casi a los dos meses de sancionado el día 31 de octubre, crea el cargo de médico de empresa.

La útil experiencia de servicios análogos en otros países, nuestro desarrollo industrial, el ejemplo adelantado de empresas que ya en sus cuadros contaban con médicos de las mismas, ha decidido al Estado a regular este servicio.

Obliga a las empresas con más de quinientos trabajadores, que tendrán los servicios de un médico si el número de sus obreros y empleados no llegara a mil, y uno más por cada quinientos o fracción que rebase de esta última cifra.

Se necesita, para ser médico de empresa, poseer un certificado de aptitud, que supone la aprobación de unos cursos organizados por el Instituto Nacional de Medicina y Seguridad del Trabajo. Hasta para la confirmación definitiva de los que ya estuvieran cumpliendo su misión en las empresas, o interinamente nombren a partir de la fecha de obligar la disposición, es precisa la aprobación de dichos cursos.

Sólo podrán asistir a los cursos los médicos que hubieran terminado los estudios de licenciatura en los cinco años anteriores.

No dudamos que los jóvenes médicos, con el horizonte de su porvenir futuro casi cerrado por la «plétora profesional» verán con alegría este nuevo camino que, dentro de la política social, se les abre para encauzar su vida a través de esta especialización social y laboral de la medicina.

Los médicos de empresa formarán parte de los Jurados de Empresa, y sus funciones las ha regulado la ley en estos cuatro apartados: a) Higiene de la industria, que afecta a la ventilación, temperatura, humedad, ruidos, trepidaciones gases, vapores e incluso el estudio de las condiciones psicofisiológicas para los distintos puestos de trabajo. b) Higiene de los trabajadores, que comprende los reconocimientos previos a la admisión, eventuales y después de ausencias de más de quince días y reconocimientos periódicos anuales a todo el personal y más frecuentes a quienes realicen trabajos peligrosos o excepcionalmente penosos. c) Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; por lo que ha de atender a la primera cura en los accidentados de trabajo, diagnosticar, no tratar, las enfermedades profesionales y colaborar en la divulgación sobre los métodos de prevención de accidentes; y d) Aumento de rendimiento individual, que comprende la elección adecuada de los más aptos para los distintos puestos de trabajo, el estudio de la metódica del trabajo desde el punto de vista biológico y la conservación e incremento de la salud de los trabajadores por medio de los deportes y de la educación física.

#### LAS UNIVERSIDADES LABORALES

Entre las realizaciones más destacadas de la nueva política social puede presentarse la creación de las Universidades Laborales, centros gigantescos sostenidos con el esfuerzo económico de las Mutualidades Laborales.

La misión que se han impuesto tales Universidades es la de formar, educar y adiestrar a la juventud trabajadora en el orden humano, profesional y técnico; elevar el nivel cultural, social y de producción en el área en que la Universidad Laboral radique, mediante cursos y campañas específicas; enriquecer el espíritu y la dignidad social de los trabajadores adultos y atender a su perfeccionamiento técnico y profesional, y facilitar, a través de un sistema becario o mediante la creación de instituciones adecuadas, el acceso de los alumnos más capaces o de probada vocación a otros estudios de cualquier je-

rarquía, bien en establecimientos propios o en aquellos donde se impartan las enseñanzas correspondientes.

El primer curso escolar de las Universidades Laborales de Gijón, Córdoba, Sevilla y Tarragona se ha iniciado en noviembre de 1956. Dijo el Ministro de Trabajo, José Antonio Girón, en su mensaje a los trabajadores españoles el día de inauguración: «La victoria que buscamos vale vuestro sacrificio. Habéis renunciado en vuestros Montepíos, que son los verdaderos artífices de estas Universidades, a otras inversiones de mayor rentabilidad inmediata, y las habéis ofrecido, como patriarcas iluminados de esperanza en el ara de la paz, para vuestros hijos, en el altar de la justicia para muchas generaciones de españoles.»

La primera promoción de alumnos que han concurrido a este curso escolar de las Universidades Laborales han sido seleccionados por los órganos de gobierno de las distintas Mutualidades Laborales, teniendo en cuenta las pruebas de aptitud realizadas y sus circunstancias personales, como la de ser huérfano absoluto en la Mutualidad, y por último, los méritos sociales de los padres, entre los que se valora la colaboración en la obra social y la ejemplaridad en el trabajo.

Las Universidades Laborales no constituyen tan sólo el instrumento de perfeccionamiento mecánico de unos obreros que han de producir más y mejor, sino que, más que eso, son un instrumento de perfeccionamiento del hombre —como ha dicho Girón— «con el que han de convivir y dialogar y al que aspiran por este medio a complicar honrosamente en la común tarea de hacer grande a España».

La enseñanza en la Universidad Laboral abarca los siguientes períodos y secciones:

Un período conjunto de orientación y clasificación que comprende un ciclo de estudios comunes de aplicación o complemento a la enseñanza primaria. Dura dos años, y los escolares han de tener de diez a doce años.

Una sección de formación profesional, que abarca dos partes, una de técnica agropecuaria y otra de técnica industrial.

Otra sección de formación técnica, que comprende los grados siguientes: bachillerato laboral; bachillerato laboral superior; graduado laboral y los estudios superiores laborales sobre la rama o discipli-

na de agricultura, metalurgia, mecánica, electricidad, industria textil y papelera, construcción, tecnología de los alimentos, organización de la producción, tecnología marítimo-pesquera, geología aplicada, cerámica, refractarios y vidrios y tecnología de los plásticos.

Hay también una sección de capacitación social y perfeccionamiento profesional, y, finalmente, se ha implantado un sistema becario, en virtud del cual las Universidades Laborales, en coordinación con el Ministerio de Educación Nacional, organizarán un sistema que permita a los alumnos muy destacados costearles, por aquellas, unas becas para su acceso a profesiones y carreras de cualquier clase, tanto universitarias como técnicas.

Con todo este bagaje de conocimientos los trabajadores españoles serán poseedores de unos bienes que les permitan también participar en el ejercicio del mando y del poder. Por eso decía Girón en el repetido mensaje, dirigiéndose a los trabajadores, que «si cuidáis esta obra de las Universidades Laborales como a las niñas de vuestros ojos; si la empleáis en servicio de la justicia, de la paz y de la grandeza de la Patria; si la multiplicáis hasta que no quede en el ámbito nacional un solo español que en la noche de su ignorancia sueñe turbia y rencorosamente con destruir vuestra obra porque no la comprende, vuestra obra quedará cumplida».

Y como colofón a su mensaje, decía el Ministro: «En este momento algo nuevo se pone en movimiento con el paso solemne que la Historia imprime a sus marchas estelares. El ejército laboral de España ha sido armado. Ahora va a ser instruído. Quien le siga y le aliente ganará el honor de haber contribuído a la paz para mil años. Quien intente sembrar el desaliento o introducir la traición en sus filas desaparecerá fulminado por la cólera de los trabajadores.»

#### NUEVO RÉGIMEN DE DESPIDOS

El Decreto de 25 de octubre de 1956 modifica el texto refundido de la ley de Contrato de Trabajo, sobre despido de los trabajadores.

Hasta dicha fecha, en los casos de despido era preciso la formación de expediente previo al trabajador por la propia empresa. Tam-



bién, en ciertas reglamentaciones, era preciso elevar la propuesta a la Magistratura de Trabajo.

Ambos trámites se han suspendido o, mejor dicho, pueden las empresas no utilizarlos.

La formación del expediente era un trámite enojoso, con una especial situación del trabajador durante el mismo, que retrasaba la decisión. No significaba garantía para el trabajador. Formalizado por el patrono podía adolecer de falta de objetividad, y al tenerse que afrontar en un posible juicio de despido ante la Magistratura, perturbaba a veces, por su vicio de origen, la objetiva apreciación de los hechos.

Pedida ya por trabajadores y Sindicatos, la supresión del expediente previo merece unánime aprobación.

La Empresa ha de comunicar por escrito al trabajador el despido, haciendo constar la fecha y razones que lo motivan. El trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción laboral cuando lo considere improcedente.

El Magistrado calificará el despido como «procedente» si se funda en causa que legalmente lo justifique. Si no hay tal causa lo calificará de «improcedente».

Si el despido lo declara la Magistratura como «improcedente», se estará a lo que sigue:

Si la empresa tuviera menos de 50 trabajadores, ésta podrá optar entre readmitir al trabajador o abonarle la indemnización que haya fijado el Magistrado y que en ningún caso podrá ser superior al importe del sueldo o jornal de un año y, además, otra complementaria equivalente al importe de los jornales que hubiera devenido durante la sustanciación del procedimiento laboral.

Si la empresa tuviera más de 50 trabajadores, es el obrero el que podrá optar entre que se le abone la indemnización por despido improcedente, más la complementaria correspondiente a los meses transcurridos en el procedimiento, o reingreso en la empresa.

Si la empresa no desea readmitirlo podrá no hacerlo, pero además de esas dos indemnizaciones citadas tendrá que abonarle otra más que se denominará «indemnización de daños y perjuicios por la no readmisión». Tal indemnización no podrá ser inferior al suel-

do o jornal de seis meses ni superior al de cuatro años, sin que, en ningún caso, pueda ser menor que el importe de la fijada en la sentencia que puso fin al juicio de despido. Esta tercera indemnización se fija por la Magistratura por trámite incidental y para señalarla se tendrá en cuenta la antigüedad del trabajador y empresa, sus cargas familiares y la facilidad o dificultad que tenga para encontrar otra colocación adecuada. Y aún podemos hablar de una cuarta indemnización que será el importe de los jornales que hubiere devengado durante la tramitación del incidente.

Si ciertamente la empresa puede, a través de este juego de las indemnizaciones, no admitir a un obrero aunque haya sido imprevisto el despido, destaca en dicha norma la diferencia de trato entre indemnización de despido de un obrero en empresa de menos de 50 trabajadores, que es sólo una, y la de la empresa de más de 50 que, a más de ésta, percibirá la «indemnización de daños y perjuicios por la no readmisión».

Cabe pensar si a las empresas no les interesaría más financiar un buen seguro de paro a cambio de una mayor agilidad en los despidos.

Se mantiene el régimen anterior para los caballeros mutilados, productores que desempeñen cargos electivos de carácter sindical, vocales de los Jurados de Empresa y enlaces de la Sección Femenina, excepción que durará hasta tres años después de haber cesado en sus cargos. Tampoco se aplicará a aquellos trabajadores cuyas reclamaciones sobre sanciones disciplinarias no están atribuidas a la Magistratura.

LUIS BURGOS BOEZO