

LA SITUACION LABORAL DEL TRABAJADOR AL SERVICIO DE ESTABLECIMIENTOS MILITARES

I. LA LEGISLACIÓN

POR Decreto de 12 de diciembre de 1933 se dictó el Reglamento para el régimen de trabajo de los obreros eventuales civiles en los establecimientos militares, que disponía en su artículo 1.º (título I) que los contratos de trabajo entre los «obrerros paisanos» de uno y otro sexo al servicio de tales establecimientos y dependencias militares se ajustarían obligatoriamente a dicho texto legal.

Como se ha señalado por algún especialista, «el Ejército, con independencia de sus peculiares cometidos marciales, se ha manifestado siempre como una organización que refleja las modalidades de sentido humano y social que el desarrollo de los tiempos produjo como conquistas o madurado fruto de cada época histórica. Regido por hombres conocedores de las realidades de la vida, y deseosos de atenderlas, aceptaron prontamente las novedades legislativas que implantaron reformas de orden social o laboral en la esfera civil, y en numerosas ocasiones, ímpuestos de los problemas por su directo contacto con ellos, propugnaron medidas para resolverlos o, al menos, para atenderlos en lo posible, adelantándose en muchos años a la legislación general que recoge las aspiraciones de congresos, asambleas y partidos políticos en puntos en los que la ordenación jurídico-laboral castrense hacía numerosos años que convirtió en realidad di-

chas aspiraciones, adaptándolas, como no puede menos de ser, a sus peculiaridades disciplinarias» (1).

En el Decreto de 12 de diciembre se «codifican» por primera vez las disposiciones que regulaban parcialmente diversos aspectos laborales del personal al servicio del Ejército. El Reglamento consta de 54 artículos distribuidos en los diez títulos siguientes: I) Disposiciones de carácter general. II) De la clasificación y retribución del personal obrero en sus distintas clases y categorías. III) Admisión de personal. IV) Días festivos. V) Ausencias justificadas. Concesión de licencias y permisos. Bajas definitivas voluntarias. VI) Jornada de trabajo. VII) Subsidios en caso de enfermedad. VIII) Despidos. Sanciones por faltas. IX) Facultades que se reserva el Ministerio de la Guerra. X) Retiro obrero. En una disposición adicional se establecía que el Reglamento regiría provisionalmente y se elevaría a definitivo en el plazo de cuatro meses, oyendo previamente al Consejo de Trabajo. Por Decreto de 3 de mayo de 1934 se aprobó el Reglamento con carácter definitivo, sufriendo algunas modificaciones el primitivo texto.

La duración del contrato, formalidades, capacidad de contratar y el aprendizaje se regían por las mismas normas que afectaban a los trabajadores «civiles», es decir, por la entonces vigente ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931. «Los establecimientos o dependencias militares tendrán la consideración legal de pa-

(1) «Las medidas de seguridad social en el Ejército español», por Antonio CORONEL VELÁZQUEZ, coronel auditor, jefe de la Sección de Trabajo y Acción Social del Ministerio del Ejército. *Revista Iberoamericana de Seguridad Social*. Noviembre-diciembre, 1953; año II, núm. 6, págs. 1.015 y sigs.

El interesante y documentado trabajo del señor Coronel Velázquez contiene curiosas referencias históricas, reseñando el contenido de «algunas Reales Ordenes que reflejan la preocupación y deseo de cuidar a las clases productoras que trabajan en centros militares, bien perfeccionando sus conocimientos, mejorándoles las condiciones de vida o rodeándoles de garantías jurídicas»; entre dichas Ordenes destaca la de 16 de octubre de 1847, reglamentando, hace más de un siglo, el trabajo de los obreros de talleres del Cuerpo de Ingenieros, que —en frase de Coronel Velázquez— contiene «numerosos atisbos de situaciones y derechos que más parecen tener su origen en el espíritu cristiano del legislador que en las doctrinas sociales y políticas inoperantes a principios del segundo tercio del siglo XIX».

tronos con relación a los obreros que trabajen a su servicio y representarán al Estado para todos los efectos en esta clase de contrato», se disponía en el art. 5.º Por el art. 7.º se establecía una amplia remisión a «los preceptos correspondientes de la ley vigente sobre Contrato de trabajo y las demás leyes dictadas con carácter general en cuanto sean aplicables a los trabajadores que se contraten para prestar sus servicios al Estado», en todo aquello no previsto en el Reglamento o en las cláusulas de los contratos entre los establecimientos militares y sus asalariados.

Se preveía la organización de Jurados mixtos especiales en que estuvieran representados la Administración y los obreros. Mientras tanto, éstos no podrían ser sometidos a condiciones inferiores a las de profesiones y oficios de naturaleza análoga, y «las cuestiones que susciten y reclamaciones que se deduzcan por hechos que no se relacionen con incumplimiento de la ley o normas de trabajo directamente emanadas de la Administración y que constituyen diferencias de apreciación entre los organismos administrativos de los establecimientos o dependencias y la parte interesada, podrán ser objeto de la correspondiente demanda ante los Tribunales industriales o, en su defecto, ante el Juez de primera instancia correspondiente» (artículo 9.º, título I).

Independientemente de esto se establecía una vía de reclamación administrativa, pudiendo los obreros acudir en «queja razonada y respetuosa» ante la autoridad militar (art. 10, título I) cuando fuesen incumplidos, con perjuicio de los obreros, preceptos terminantemente establecidos en las leyes».

Los salarios no podían ser en ningún caso inferiores a los de los trabajadores de empresas «civiles» (art. 3.º, título II). Se establecían unas vacaciones remuneradas de quince días de duración (art. 2.º, título V).

El subsidio de enfermedad alcanzaba un año de duración, percibiéndose durante dos meses el jornal entero; durante dos meses más, el 75 por 100, y los ocho meses restantes, el 50 por 100 de sus salarios. Al año de enfermedad se causaba baja en el establecimien-

to conservando el derecho a ser readmitido en caso de curación (artículos 1.º y 10, título VII).

En el artículo 1.º del título VIII se dispone que los obreros al servicio del Ramo de Guerra sólo podrán ser definitivamente despedidos mediante justa causa acreditada en expediente gubernativo. Al detallar estas causas el Reglamento reproducía, con ligeras variaciones de redacción y algunas repeticiones y redundancias innecesarias, las que la ley de Contrato de trabajo vigente relacionaba en su artículo 89 como justificantes del despido del trabajador por el empresario, a las que añadía «el maltrato del material de toda clase, de las máquinas y de los productos; subtracciones de cualquier clase o cuantía, aun cuando no constituyan delito; actos de sabotaje, de excitación para cometerlo o de coacción con los compañeros de trabajo». Mediando alguna de las causas indicadas, los obreros podrían ser despedidos sin indemnización.

En el art. 2.º (título VIII) se establece el mecanismo procesal del despido: en el plazo de ocho días debía tramitarse «una breve información» en la que se ordenarían las pruebas oportunas y se oiría al interesado, reuniéndose la Junta facultativa para acordar si procedía o no el proponer al Ministerio de la Guerra el despido del obrero encartado.

En caso de «movilización, guerra o alteraciones de orden público se podrán suspender por el Ministerio de la Guerra la vigencia y aplicación de alguna o todas las disposiciones anteriormente establecidas para la regulación del trabajo y derecho de los trabajadores civiles pertenecientes a los establecimientos militares, sustituyéndolas por otras que se juzguen más adecuadas a las circunstancias» (título IX).

Del juego de los preceptos legales reseñados se deduce claramente que en último término quien decidía sobre la procedencia del despido no era el Ministerio de la Guerra, sino el Tribunal laboral competente, ante el cual los trabajadores civiles al servicio de establecimientos militares no aparecían como portadores de un «status» laboral especial, sino simplemente como trabajadores al servicio del Estado empresario. Con la decisión del Ministerio quedaba agotada

la vía gubernativa, y la contienda —si persistía— podía plantearse ante aquel Tribunal.

Durante la guerra, la aplicación del Reglamento estuvo suspendida *de facto*, según expresamente indica la Orden de 30 de junio de 1941 del Ministerio del Ejército que restableció virtualmente la vigencia de la Reglamentación. Con anterioridad, una Orden de 12 de marzo de dicho Departamento dictó normas concediendo la facultad de admitir personal a los Generales jefes de las Regiones militares. Pero «normalizadas las circunstancias que obligaron a regirse por la anterior disposición», se derogó la misma disponiendo la subsistencia del régimen previsto en el Reglamento de 12 de diciembre de 1933.

En 16 de mayo de 1949, un Decreto de la Presidencia del Gobierno aprueba el Reglamento de Trabajo de Personal civil en Establecimientos Militares, que actualiza el análogo de 1933 adaptándolo a legislación y terminología vigentes; pero sin que pueda decirse contenga innovaciones sustanciales respecto a aquél en cuanto al tema que nos interesa de sujeción al fuero laboral de los trabajadores al servicio de los establecimientos militares, si lo contemplamos desde un punto de vista exclusivamente jurídico, aun cuando su aplicación haya conducido a conclusiones absolutamente contrarias.

Señala el preámbulo que la necesidad de aplicar a los trabajadores civiles adscritos a los Ejércitos de Tierra, Mar y Aire normas de trabajo equiparadas a las que informan la habitual ordenación laboral para los operarios y empleados de empresas o entidades civiles, está justificada por resultar anticuado y sin paralelismo posible el Decreto de 12 de diciembre de 1933 que regulaba la materia.

La Reglamentación consta de 73 artículos divididos en 11 capítulos que tratan de las siguientes materias:

I) Extensión. II) Organización del trabajo. III) Del personal. IV) Ingresos, período de prueba, aprendizaje, ascensos, despidos y ceses. V) Retribuciones. VI) Enfermedad, accidentes del trabajo, servicio militar y fallecimiento. VII) Salidas, viajes y dietas. VIII) Vacaciones. IX) Premios, faltas y sanciones. X) Seguridad y precaución de accidentes e higiene en los talleres, y XI) De las reclamaciones que

puedan interponerse respecto a lo que se dispone en el Reglamento.

La redacción, sistemática y concepción general sigue en lo posible las líneas establecidas en las Reglamentaciones de Trabajo «civiles», salvo las diametrales diferencias cuyo comentario motiva este trabajo.

En el art. 2.º se señala que «las normas contenidas en la presente Reglamentación no afectan a las industrias militarizadas ni a las que, mediante contrato de suministro o de cualquiera otra clase, estén dedicadas, total o parcialmente, a la producción de material para los Ejércitos.

El art. 40 dispone que en todos los casos en que sea necesario efectuar algún despido de personal fijo, con excepción de aquellos que como consecuencia de falta o sanción se verifique, se llevarán a efecto mediante una selección de personal, con arreglo a normas de antemano señaladas, en las que comprenda, entre otros factores menos importantes, la antigüedad, el concepto de laboriosidad, la conducta moral, los premios y castigos recibidos, el estado civil, número de hijos, etc.

El personal obrero eventual que deba cesar será avisado con una semana de anticipación, no teniendo derecho a indemnización alguna, a no ser que en el momento del despido lleve más de un año en el Establecimiento, en cuyo caso se le abonará, como gratificación, el importe de ocho días de jornal.

El personal eventual subalterno y empleado que deba cesar será avisado con un mes de anticipación, no teniendo derecho a indemnización alguna, a no ser que en el momento del despido lleve más de un año en el Establecimiento, en cuyo caso se le concederá, como gratificación, el importe de un mes de sueldo.

Vemos que dicho artículo establece, al parecer, un régimen de despidos por crisis o necesarios, distinto del de los que sean motivados por sanción disciplinaria, regulando la indemnización que corresponda en tal caso a los trabajadores eventuales, francamente exigua y objetivamente desproporcionada, ya que sean los años que sean, el «personal obrero» jamás será indemnizado con más de ocho días de jornal y el «subalterno y empleado» tiene limitada la indemnización

a un mes de sueldo, sin que se tome en cuenta para nada la antigüedad en el trabajo de ninguna otra circunstancia que adecúe más racionalmente la indemnización a las situaciones personales; y sin que tengan derecho a indemnización alguna quienes no lleven un año trabajando.

¿Y el personal fijo? No se dice una palabra de la indemnización que pueda corresponderle en caso de despido, pero cabe suponer que sea la que la empresa estime oportuna e incluso (teóricamente), ante el silencio de la ley y la imposibilidad de revisión judicial —de la que luego hablaremos— el que no se le indemnice en absoluto.

Por supuesto que ninguna necesidad ni obligación tienen las empresas militares de justificar que el cierre de establecimiento o reducción de plantilla son necesarios. La única obligación «platónica» que se les impone a los Directores de dichas empresas es la de comunicar las decisiones que adopten en tal sentido a la Superioridad —a su Superioridad— para que ésta lo «participe» al Ministerio de Trabajo, todo ello en cumplimiento del Decreto de 3 de marzo de 1945.

En este Decreto se dispone que en aquellas obras públicas realizadas directamente por el Estado, la Provincia, el Municipio y Organismos de ellos dependientes, en que trabajen más de 50 obreros no pertenecientes a sus respectivas plantillas, cuando hayan de paralizarse los trabajos total o parcialmente, bien por finalización de la obra, bien por cualquier otra circunstancia que impida su prosecución, habrá de darse cuenta del paro que se prevea a la Delegación de Trabajo de la provincia donde aquélla se viniera ejecutando, debiendo cursarse la aludida notificación con la antelación de treinta días, al objeto de procurar nuevo empleo al personal que haya de quedar sin colocación.

El art. 70 del Decreto de 26 de mayo determina las faltas previsibles, todas ellas sancionadas con despido en cualquier grado que se cometan. Son las siguientes:

Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo.

Simulación de enfermedad o accidente.

Desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo.

Los malos tratos de palabra u obra o falta greve de respeto y consideración.

La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de su labor.

El fraude, deslealtad o abuso de confianza en los trabajos encomendados y el hurto y robo, tanto a sus compañeros de trabajo como al Establecimiento o cualquiera persona dentro de la dependencia, o durante actos de servicio en cualquier lugar, por pequeña que sea la importancia de lo sustraído.

Haçer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos voluntariamente en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos del Establecimiento.

La condena por delito de robo, estafa, hurto o malversación cometidos fuera del Establecimiento, o por cualquiera otra condena o sanción gubernativa que pueda implicar para éste desconfianza hacia su autor.

La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros o Jefes.

La embriaguez durante el trabajo o fuera del mismo, siempre que en este segundo caso fuese habitual.

Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados.

Revelar datos de fabricación de reserva obligada.

Los malos tratos de palabra y obra o falta de respeto y consideración a los Jefes, así como a los compañeros o subordinados o a los mismos miembros de la familia que vivan con él.

La blasfemia.

Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

Abandonar el trabajo.

Más de diez faltas de puntualidad o cinco de asistencia no justificadas, cometidas en un período de seis meses o quince días durante un año.

La reincidencia en faltas graves.

Toda propaganda y actividades políticas dentro del Establecimiento.

Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.

Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas del Establecimiento, aun fuera de la jornada de trabajo, sin autorización.

Las faltas que no figuren en los párrafos anteriores serán consideradas como leves o graves, según los casos, y serán recogidas en los Reglamentos de régimen interior de los Establecimientos y sancionadas con amonestación verbal, amonestación escrita, multa hasta seis días de haber y suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días.

El procedimiento sancionador en caso de faltas «gravísimas» (deducimos la calificación de la denominación que se da a las restantes) no puede ser más sencillo, según el último párrafo del art. 70. El Director del Establecimiento, a propuesta del Jefe correspondiente, o por el solo hecho de recibir el parte de comisión de falta, podrá acordar la inmediata suspensión del productor sin derecho a percibir jornal, tramitándose en tiempo que no exceda de ocho días una breve información en la que se ordenarán las pruebas oportunas y se oirá al interesado, recurriendo a la Junta Facultativa para acordar si procede o no proponer a la Dirección General correspondiente el despido del productor, caso de que éste sea fijo, o proceder al despido inmediato en el caso de que el productor sea eventual. Es decir, que sin tener en cuenta la mayor o menor gravedad de la falta, el hecho de que la cometa un trabajador eventual es suficiente para causar el despido inmediato. Tratándose de personal fijo, parece que se apunta una cierta garantía al darse la posibilidad de que la Dirección General correspondiente desestime la propuesta.

Y en el art. 73, fundamental precepto cuya exégesis ha motivado, principalmente, el presente trabajo, se dice:

Cuando algún trabajador de los comprendidos en este Reglamento precisare interponer alguna reclamación, a fin de obtener la más adecuada aplicación de lo que en el mismo se dispone, se dirigirá, por conducto del Jefe del Establecimiento donde preste sus ser-

vicios, al Ministerio de que dicho Establecimiento dependa, el cual, a través del organismo correspondiente y previa audiencia, si lo estimase necesario, de la Dirección General de Trabajo, resolverá lo que corresponda.»

Como puede apreciarse, este artículo no puede interpretarse en colisión con las normas que señalan la competencia de la jurisdicción laboral, ya que —en nuestra opinión— no hace más que señalar un trámite interno —dentro de la empresa— en caso de reclamaciones formuladas por los trabajadores, o, hablando más propiamente, el procedimiento se nos aparece como el clásico «agotamiento de la vía administrativa», finalizado el cual queda expedita la vía judicial.

Esta interpretación trasciende no sólo del propio texto del citado artículo, sino de la contemplación, en su conjunto, de la política social del Nuevo Estado, donde ningún retroceso se puede apreciar en relación con anteriores «conquistas» de los trabajadores, sino muy al contrario: partiendo de la escasa y fragmentaria legislación social de 1936 se ha llegado a la esplendorosa realidad de nuestros días, donde es verdaderamente difícil el encontrar lagunas en la protección de quienes dedican sus esfuerzos —su trabajo— al engrandecimiento de la producción nacional. Precisamente por esto resulta más extraño que en un determinado sector —no despreciable numéricamente— se hubiera dado un paso atrás, ya que así pudiera considerarse el sustraer a su natural jurisdicción a unos trabajadores que no tienen ninguna faceta distinta de los demás, ya que la cuestión —perfectamente secundaria— de que en determinados momentos trabajen al servicio de establecimientos militares, no parece pueda justificar el establecimiento de un fuero especial. Máxime si, como se indica en el preámbulo, se trata de lograr una ordenanza laboral «lo más adaptable a los principios del Derecho Social moderno y a las actuales ordenanzas laborales del Ministerio de Trabajo».

Tan precaria ordenación del régimen procesal de faltas y sanciones, trató de completarse con la Orden de 1.º de julio de 1949, del Ministerio del Ejército, no publicada en el *Boletín Oficial del*

Estado, estableciendo reglas para la aplicación de los arts. 70 y 71. En ella se dispone que las reclamaciones que al amparo del Reglamento mencionado se hagan por los trabajadores comprendidos en el mismo, se formularán por escrito dirigido al Ministerio del Ejército, en el que se consignarán las razones y fundamentos en que se apoyan. Dicho escrito, con una copia, se presentará en la Oficina o Centro donde el interesado se halle inscrito o preste sus servicios, dentro de los quince días siguientes a aquel en que se hubiere producido el hecho determinante de la reclamación.

En el momento en que se presente el escrito se le devolverá la copia, estampando el sello de la oficina y haciendo constar la fecha de presentación.

El Jefe del Establecimiento o Centro de que se trate, elevará el escrito de reclamación dentro de los cinco días siguientes al de su recibo, cursándolo directamente, a la Sección de Trabajo y Acción Social del Ministerio, acompañado de un informe detallado sobre los hechos o acuerdo que motivan la reclamación, así como cuantos antecedentes existan relacionados con ellos.

En todo caso, cuando se trate de despido por sanción, habrá de unirse la información escrita que se hubiese instruido, con testimonio del acta de la Junta y Organismo que lo hubiese propuesto y acuerdo ministerial; este testimonio se acompañará también cuando se trate de despido que no fuera determinado por sanción.

La Sección de Trabajo y Acción Social emitirá dictamen dentro del plazo de treinta días en todas las reclamaciones de orden laboral, proponiendo la resolución que proceda. Antes de que se dicte el acuerdo definitivo podrá recabarse informe de la Dirección General de Trabajo.

Final y textualmente se expresa que «contra las resoluciones acordadas no se da ulterior recurso».

La Orden del 14 de junio de 1950, del Ministerio del Ejército, no publicada en el *Boletín Oficial del Estado*, desarrolla y en cierto modo modifica los arts. 70 y 71 de la Reglamentación y establece nuevas normas procesales.

La regla 1.ª relaciona las faltas de carácter leve, considerándo-

se como tales las faltas de puntualidad no habitual ni reiterada, contestaciones irrespetuosas o réplicas desatentas a los superiores en el trabajo que no constituyan falta grave, falta de aseo y limpieza no habitual, no comunicar con antelación la falta al trabajo por motivos justificados, negligencia o descuido accidental que no cause perjuicio, discusiones durante el trabajo que no lleguen a producir escándalo, no comunicar los cambios de domicilio, descuidos en el empleo de herramientas y cuantas otras de análogas características puedan ser cometidas por los trabajadores y se consignen en los Reglamentos de régimen interior de los centros de trabajo.

Estas faltas serán corregidas por los Directores o Jefes de los Establecimientos, Centros o Dependencias militares con amonestación verbal, amonestación escrita o multa de un día de haber, sin necesidad de procedimiento alguno (regla 2.^a).

En la 3.^a regla se rebaja la calificación prevista anteriormente para las faltas que relaciona el art. 70 del Reglamento, a las que se considera como «graves», al igual que las comprendidas en el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo, conforme al texto aprobado por Decreto de 26 de enero de 1944. Serán corregidas y sancionadas —regla 4.^a— por los Directores de los Establecimientos, Centros y Dependencias militares con multa hasta seis días de haber o suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días, comunicándose la resolución por escrito y recogiendo el duplicado firmado por el interesado, que se archivará en su expediente personal.

Se dispone en la regla 5.^a que la sanción de despido sólo podrá acordarse previa la instrucción de una breve información, y una vez que resulten acreditadas las faltas que la motivan, se impondrá por los Directores de los Establecimientos, Centros y Dependencias militares, a propuesta de la Junta Facultativa, Económica o Técnica de los mismos, siendo firme la resolución, en el caso de que el productor sea eventual.

Cuando se trate de obreros fijos, la información se elevará en el plazo de cinco días por los Directores de los Establecimientos, Centros o Dependencias en unión de la propuesta de la Junta Facultativa, Económica o Técnica a la Sección de Trabajo y Acción Social del

Ministerio, la que propondrá lo pertinente a la Dirección General de que dependa el productor.

Para la tramitación de las informaciones señaladas en el último párrafo del art. 7º del Reglamento de 16 de mayo de 1949 se observarán las siguientes normas:

a) Los Jefes inmediatos del autor de una falta grave darán parte por escrito a los Directores o Jefes de los Establecimientos inmediatamente que ocurra el hecho que la motiva, quienes si estimaren que los hechos pueden determinar la sanción de despido ordenarán la instrucción de una breve información, en la que se recojan las pruebas oportunas para acreditar la comisión y naturaleza de la falta.

b) Los Directores o Jefes de los Establecimientos, al propio tiempo que ordenen la instrucción del expediente, podrán acordar la suspensión inmediata de empleo y sueldo del trabajador.

c) La información se practicará por un Jefe u Oficial del Establecimiento, pudiendo ser auxiliado por un Suboficial de los destinados en el mismo o persona que tenga asimilación o consideración de este empleo.

d) Las informaciones quedarán terminadas en el plazo de ocho días naturales, a contar del siguiente a la fecha de la orden de instrucción, sirviendo de cabeza de la misma el parte original y la orden de proceder. Se recogerán las pruebas oportunas, cuidando de que declaren dos testigos, siempre que sea posible, que presenciaron los hechos, y se acompañará el informe del Jefe inmediato del autor de la falta. En todo caso se tomará declaración al encartado.

e) A la información se unirá siempre copia del expedientillo personal del interesado en el que se cite la fecha de ingreso y tiempo de servicio en el Establecimiento, ascensos que haya tenido, premios y castigos que haya sufrido y cuantos datos puedan ser de interés para valorar su conducta personal y profesional.

f) A la vista del resultado de la información, la Junta Facultativa, Económica o Técnica propondrá la resolución que proceda adoptar; cuando sea la de despido, éste será inmediato en el caso de que el productor sea eventual; si trata de trabajador fijo, se procederá en la forma prevista en la regla 5.ª descrita anteriormente.

La resolución ministerial por la que se acuerde el despido será firme y contra ella no se dará recurso alguno.

A pesar de esta terminante declaración, sigue siendo perfectamente válido y congruente el criterio de interpretar la misma, exactamente igual que el art. 73 del Decreto de 26 de mayo, en el sentido de que no se da recurso alguno *en la vía gubernativa*, que queda apurada con la resolución ministerial.

* * *

Así las cosas, por Decreto de la Presidencia de 20 de febrero de 1958 se aprueba una nueva Reglamentación de Trabajo del personal civil no funcionario dependiente de los Establecimientos militares, que es la que rige en la actualidad. Su orientación general, según el preámbulo, es la de equiparación de dicho personal con los demás trabajadores, «siempre dentro de las posibilidades presupuestarias». «Con una sistemática más depurada que el actual, y dentro de sus forzadas limitaciones económicas, el nuevo Reglamento ha procurado resolver el problema de la equiparación de este personal con el sujeto a las Reglamentaciones laborales en el presente y en el futuro». Señala el preámbulo que la nueva Reglamentación regula los despidos —ya colectivos, por crisis de trabajo; ya individuales, por sanción—, con las debidas indemnizaciones en el primer caso y siempre con las necesarias garantías; y resalta entre las importantes novedades «las normas procesales para la defensa de los derechos individuales reconocidos». Consta de 16 capítulos dedicados a las siguientes materias: I) Objeto y extensión. II) Organización del trabajo. III) Clasificación del personal. IV) Ingresos y ascensos. V) Formación profesional. VI) Cuadro de clasificación. VII) Retribución. VIII) Jornada y vacaciones. IX) Licencias y excedencias. X) Cambios de residencia. XI) Deberes y derechos. XII) Premios y sanciones. XIII) Previsión. XIV) Sección de Trabajo y Acción Social. XV) Recursos, competencias y conflictos de jurisdicción. XVI) Reglamento de Régimen interior.

En la sección 2.^a del capítulo XII, titulado «Faltas y sanciones»,

se definen las primeras como toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento de los deberes, de cualquier índole, impuestos por las disposiciones legales en vigor, y, en especial, por el presente Reglamento :

Las faltas se clasificarán en cuatro grupos :

Leves.

Menos graves.

Graves.

Muy graves.

La inclusión en los anteriores grupos «se hará teniendo en cuenta la naturaleza intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del personal. Dada la variedad y características de los Establecimientos o Centros militares, tan sólo por vía de ejemplo se enumeran algunas faltas, dentro de cada uno de los expresados grupos, dejando al Reglamento de Régimen interior que complete debidamente esta materia en forma precisa y clara».

En el art. 24 se establece la regulación de los despidos por crisis. En caso de reducción de personal, se conjugarán los factores de antigüedad, situación familiar, edad, premios y castigos, al objeto de decidir cuáles de ellos han de ser despedidos. El personal que cese recibirá una indemnización equivalente a un mes por año de servicio prestado o fracción, con el tope máximo de doce mensualidades. (Curiosa consagración legislativa de un criterio que al ser reiterado por algunas Magistraturas al concretar las indemnizaciones de despido ha hecho creer a no pocos trabajadores que existe alguna disposición (el «mes por año») que así lo establece.)

El art. 74 enumera las sanciones que pueden imponerse, incluyendo la de despido, para las faltas muy graves.

El procedimiento se describe en el art. 75 :

«Corresponde al Jefe del Establecimiento la facultad de imponer las sanciones consignadas en los artículos anteriores, excepto la de despido, si bien será necesario el informe de la Junta Facultativa en todos los casos de faltas graves y muy graves.

»La sanción de despido se acordará normalmente por la Jefatura

o Dirección General de la que el Establecimiento dependa, previa propuesta del Jefe del mismo. Este, sin embargo, podrá adoptar tal decisión a título excepcional y con efectos inmediatos, cuando lo exija la ejemplaridad o la disciplina.

»Para imponer cualquier sanción, salvo las de carácter leve, se instruirá el oportuno expediente por el Jefe u Oficial que al efecto se designe; se iniciará dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la falta y quedará concluso en el plazo de quince días, prorrogables hasta dos meses con justa y proporcionada causa, sin que en ningún caso puedan omitirse los antecedentes ni la declaración del interesado, el cual podrá proponer o aportar las pruebas que considere convenientes, debiendo procurarse, además, que no falten las declaraciones de los testigos presenciales; las conclusiones formuladas por el Instructor se trasladarán al inculpado para que pueda presentar, en plazo de cinco días, escrito de descargo.

»El Instructor podrá elevar propuesta al Jefe del Establecimiento para que éste acuerde la suspensión de empleo y sueldo como medida previa, en los casos de faltas graves o muy graves que señale el Reglamento de Régimen interior o en aquellos otros en los que el personal falte al trabajo como consecuencia de la instrucción de sumario por los Tribunales ordinarios durante el tiempo de tramitación del expediente, en el primer caso, o de privación de libertad, en el segundo.

»Las sanciones graves y muy graves serán recurribles ante la Jefatura o Dirección General que corresponda, excepto la de despido, que se recurrirá ante el Ministro, observando los plazos y trámites que el art. 9o de este Reglamento señala.»

Y en el art. 9o se establece que: «Las reclamaciones que precise interponer el personal para la más adecuada aplicación de lo que dispone el presente Reglamento se formularán por escrito en el plazo de quince días, contados desde la realización del hecho o la notificación o publicidad del acuerdo ante la Dirección General o Jefatura de la que dependa el Establecimiento y a través del Jefe del mismo.

»Este recogerá o practicará las pruebas que en su favor aporte el

interesado, así como las demás procedentes, en el plazo máximo de diez días. Del resultado de las mismas se dará audiencia al reclamante dentro de otros cinco días para que en término de tres pueda ampliar su recurso. La Jefatura, antes de los seis días siguientes a la presentación del escrito ampliatorio o del inicial, si no fuera necesario practicar prueba, elevará el expediente con su informe a la Dirección General o Jefatura de Servicios competentes, la cual resolverá en el plazo de un mes.

»Notificada al interesado la anterior resolución, podrá alzarse de ella en el plazo de quince días, ante el Ministro de que depende la Dirección General o Jefatura, que adoptará su acuerdo, previo dictamen de la Sección de Trabajo y Acción Social del Ministerio y de las Direcciones Generales de Trabajo o Previsión si así lo estimara necesario; podrá recabar, además, el dictamen de la Asesoría General, siempre que lo considere conveniente.

«Contra la decisión del Ministro no se dará ulterior recurso ante la Jurisdicción de Trabajo, ni cualquiera otra ordinaria o especial.»

Vemos en este artículo cómo por primera vez, en disposición con rango de Decreto, se remacha el criterio excluyente de la jurisdicción laboral de los trabajadores al servicio de empresas militares, reiterando expresamente tal exclusión, a pesar de que todas las jurisdicciones quedan eliminadas según terminante redacción del precepto. Se consagra, pues, la tónica que como consecuencia de la, a nuestro juicio, desafortunada exégesis del Decreto de 16 de mayo de 1949 se inició y pudo prosperar mediante la sanción del Tribunal Supremo. No obstante, y desde un punto de vista jurídico formal, cabría discutir la validez de esa norma, dictada en colisión con las que —de rango superior— delimitan el ámbito de la jurisdicción laboral, con idéntica colisión que la anteriormente promovida por el Decreto de 16 de mayo de 1949 y Ordenes «aclaratorias» del Ministerio del Ejército de 1950 y 1951.

Según algún comentarista (2), la reciente Reglamentación, al no conceder recurso alguno ante la jurisdicción laboral, lo hace «por

(2) J. M. R. en *Pueblo*, de 12-3-1958.

aplicación del principio de fuero especial que ya recogió el art. 15 del Decreto de 26 de octubre de 1956». Esta apreciación la estimamos totalmente errónea, ya que el mencionado art. 15 del célebre «Decreto de despidos» se limita a consignar la inaplicación del mismo «a aquellos trabajadores cuyas reclamaciones sobre sanciones disciplinarias no estén atribuidas a la Magistratura de Trabajo por la legislación vigente». Y es la exégesis de la vigente legislación la que podría conducirnos a estimar sometidos a la jurisdicción laboral a los trabajadores al servicio de Establecimientos militares, no obstante la contraria jurisprudencia de nuestro más alto Tribunal».

Las consecuencias que irroga, en la práctica, la adopción del criterio establecido en el último párrafo del art. 9o, no pueden considerarse muy en consonancia con la moderna legislación social. A los Ministerios militares hay que suponerles, como al resto de Departamentos que no tienen tal carácter, una actuación no sólo ajustada a derecho, sino constantemente imbuída de la ética fundamental que la Administración debe tener por norma. No obstante, cabe preguntar en razón de qué se considera a los Jefes de Establecimientos militares y al propio titular del Departamento dotados de un don de infalibilidad que hace innecesaria la revisión de sus decisiones en el aspecto laboral exclusivamente. Si los Ministerios del Ejército, Marina y Aire, pueden ser llevados a los Tribunales civiles y a los Contencioso-administrativos, ¿qué razones pueden aconsejar el que no deban someterse a la jurisdicción laboral, cuando es ésta, precisamente, la que ampara a personas más necesitadas de protección?

Vamos a prescindir de un posible sentido reverencial de la Administración militar, para considerar llanamente que si todo el resto de la Administración debe responder de sus decisiones y conducta laboral ante los Tribunales de trabajo, no parece puedan encontrarse motivos para distinguir con una excepción a los Ministerios militares (3).

(3) Es de justicia reconocer que la Reglamentación recientemente promulgada contiene disposiciones que favorecen en algunos aspectos a los productores al servicio de empresas militares, en relación con los que trabajan en empresas ci-

II.—LA JURISPRUDENCIA

La jurisprudencia de nuestro más alto Tribunal ha mantenido el criterio de que antes de la vigencia del Decreto de 16 de mayo de 1949 los conflictos laborales entre el personal civil al servicio

viles. Entre ellas destacamos la indemnización al trabajador eventual cuando concluye el trabajo para que fué contratado, con una cantidad equivalente al jornal o sueldo si se le hubiese ocupado más de seis meses y menos de un año, y una quincena más por cada nuevo año o fracción (art. 5.º); la preocupación por el perfeccionamiento de los obreros, que se encamina, sobre todo, a ponerlos en condiciones de ascender a categorías superiores; pero cuidando de que aumenten su formación y conocimientos generales al propio tiempo que los específicamente profesionales, a fin de proporcionarles una sólida y amplia base en los órdenes intelectual, moral, social y patriótico (art. 18); el incremento en un 12 por 100 de los sueldos o jornales base que correspondan en relación con los de las Reglamentaciones «civiles» (art. 28); el porcentaje del plus, que será superior en un 5 por 100 al que se determine en la Reglamentación «civil» aplicable (art. 37); el recargo del 10 por 100 sobre los ya establecidos para el trabajo obligatorio en horas extraordinarias cuando se trate de atender necesidades urgentes y apremiantes (art. 39); las vacaciones retribuidas de veinte días naturales anuales al personal fijo (art. 40); la dote de tantas mensualidades como años de trabajo, sin exceder de seis, que se concede al personal femenino que contrae matrimonio o ingresa en religión (artículo 50); la construcción de viviendas para los trabajadores atendiendo especialmente las necesidades de las familias numerosas (art. 60); la indemnización de treinta días de salario a los derechohabientes del trabajador fallecido, independientemente de las prestaciones de la seguridad social (art. 66); las indemnizaciones en caso de enfermedad que, además de las establecidas en el Seguro correspondiente, alcanzan al 40 por 100 durante los cuatro primeros meses, y el 90 por 100 durante los cinco primeros días de enfermedad, concediendo el 90 por 100 del sueldo durante cuatro meses al personal que no se halle protegido por el Seguro (art. 77); y la indemnización del 90 por 100 del salario en caso de incapacidad temporal por accidente del trabajo (art. 79).

En prensa este número, se publica la ley de 17 de julio de 1958 sobre Procedimiento Administrativo, que en su artículo 146, refiriéndose a las reclamaciones previas a la vía judicial laboral, ratifica, al parecer, el fuero especial de que tratamos en los siguientes términos:

«Las reclamaciones que formulen los trabajadores de obras o industrias

de la Administración militar y ésta, debían remitirse a los Tribunales laborales (criterio obligado, lógico y consecuente). Y después de la promulgación del Decreto de 16 de mayo, el Tribunal Supremo ha estimado que los trabajadores al servicio de organismos militares pierden su carácter de tales a los efectos de su tutela por los Tribunales de Justicia laboral, opinión con la que, adelantaremos, no estamos de acuerdo en absoluto.

El Tribunal Supremo ha estimado competentes a las Magistraturas de Trabajo para entender en los conflictos expresados durante la vigencia del Decreto de 12 de diciembre de 1933, excepto en una Sentencia de 9 de noviembre de 1950 en que declaró que resultaba «notoria» la incompetencia de la Magistratura, sin aducir razonamiento alguno en su considerando, limitándose a expresar que «resulta clara de los arts. 1.º y 2.º del Decreto de 12 de diciembre de 1933 en su título octavo, e inaplicabilidad al caso del noveno del artículo 1.º» (4). Es decir, que según esta Sentencia, la acción ante la Magistratura sólo podría ejercitarse ante «diferencias de apreciación» distintas de las que ocasionen un despido, ya que el régimen de éste, según la Sentencia, se rige exclusivamente por lo previsto en el apartado 1.º del título VIII, que, en nuestra opinión, se limita a señalar el trámite interno del despido en forma análoga a como se establecía en los expedientes previos que se contienen en todas las Reglamentaciones Nacionales de Trabajo, hoy suprimidos en virtud del nuevo régimen implantado por el Decreto de 26 de octubre de 1956. No es necesario resaltar la errónea concepción de esta Sentencia cuyo criterio rectifica el propio Tribunal

de carácter militar o que afecten a la defensa nacional se regirán por sus disposiciones específicas.»

Por la disposición transitoria segunda «se faculta a la Presidencia del Gobierno para dictar cuantas disposiciones complementarias fueran precisas, singularmente para adaptar los preceptos de la presente ley al peculiar carácter y estructura de los Ministerios del Ejército, Marina y Aire, a propuesta de los mismos».

(4) La redacción de circunstancias de hecho y la transcripción de todas las sentencias que citamos están tomadas del Repertorio de Jurisprudencia «Aranzadi».

Supremo en las que seguidamente detallaremos, pero es interesante recordarla porque aquel criterio revive y se consagra a partir de la exégesis que el Alto Tribunal realiza de preceptos análogos del Decreto de 16 de mayo de 1949.

En Sentencia de 21 de diciembre de 1950, en relación con un despido ocurrido en 23 de noviembre de 1947, el Tribunal Supremo declaró competente a la Magistratura de instancia que entendió en la reclamación formulada por el obrero despedido contra la Jefatura de Transportes Militares del Ministerio del Ejército en determinada provincia, condenando a éste a la readmisión o al abono de la indemnización dispuesta por la Magistratura.

En Sentencia de 28 de febrero de 1952, el Tribunal Supremo entendió en un caso en que se declara probado que la demandante prestó sus servicios en la Fábrica Nacional dependiente de los Ministerios de Tierra, Mar y Aire, últimamente en calidad de auxiliar administrativo, siendo despedida de su puesto de trabajo, alegándose, sin prueba alguna, por el Director de la Fábrica Nacional, ser debido el despido a falta de trabajo. Se desconocen las condiciones del contrato convenido entre las partes, si bien consta que en carta dirigida a la actora por el Ingeniero Director de la Fábrica, manifiesta «que la actora está considerada con los devengos y derechos correspondientes al personal de contrato de trabajo con tiempo indefinido».

La Magistratura de Trabajo, desestimando la excepción de falta de competencia de la Magistratura opuesta por la demandada y estimando la demanda, condena a la demandada a que, a su elección, readmita a la demandante en el puesto de trabajo y en las mismas condiciones que lo desempeñaba con anterioridad al despido, o a que, en caso contrario, la indemnice con la cantidad que señala.

Contra esta Sentencia se interpone por la Fábrica Nacional recurso de casación, en cuyo motivo se alega infracción por inaplicación de los arts. 1.º y 2.º del título VIII y 10 del título I del Reglamento de 12 de diciembre de 1933, así como los arts. 1.º y 4.º de la Orden de 24 de febrero de 1947.

El hecho del despido había ocurrido en el mes de marzo de

1949, y el Tribunal Supremo proclama que el art. 9.º del título I que el Magistrado aplica para justificar su competencia es el pertinente.

La Sentencia de 9 de mayo de 1952 aborda de plano la cuestión de fondo de si el art. 10 del título I, que establece la posibilidad de que el trabajador formule «queja razonada» significa la exclusión de la vía laboral, sentando claramente que aquel derecho de queja no puede privar al obrero de acudir a la jurisdicción laboral en la forma prevista en el art. 9.º del mismo título, dando por bueno, por consiguiente, el criterio sentado por la Magistratura.

El radical cambio de criterio del Tribunal Supremo se inicia con la Sentencia de 31 de enero de 1952, en que por primera vez entiende en reclamaciones derivadas de hechos ocurridos estando ya vigente el Decreto de 16 de mayo de 1949, y derogado, por tanto, el de 1933.

Los demandantes en este pleito formularon demanda ante la Magistratura de Trabajo en reclamación por despido contra el Ministerio del Ejército, exponiendo que venían prestando sus servicios en el Hospital Militar de M. hasta el 31 de agosto de 1949 en que fueron despedidos, sin que se les abonase indemnización alguna por dicho despido, suplicando sentencia por la que se condenase al demandado al abono de la indemnización que se estimase procedente. La Magistratura de Trabajo, estimando la demanda, condena al Ministerio del Ejército a que abone a los demandantes las cantidades que especifica.

Contra esta Sentencia se interpone por el Ministerio del Ejército recurso de casación, alegando en su único motivo incompetencia de jurisdicción de la Magistratura de Trabajo, estimando infringidos por esta aplicación indebida, el art. 4.º de la Ley de 26 de septiembre de 1941 y el art. 73 del Reglamento de 16 de mayo de 1949.

El Tribunal Supremo declara haber lugar al recurso interpuesto casando y anulando la Sentencia recurrida, y en nueva Sentencia que dicta, declara ser ajeno a la jurisdicción del trabajo el asunto sometido a ella y se abstiene de solucionarlo, dejando libre vía

para que ante quien corresponda pueda actuarse, considerando «que en efecto el personal civil trabajador en Dependencias de los Ejércitos de Tierra, Mar y Aire no ha de regirse en cuanto a su régimen de disciplina y ceses por la legislación ordinaria, sino por la especial que resulta del Decreto de 16 de mayo de 1949, y del contenido de sus arts. 1.º, 40 y 73 se infiere que sólo al Ministerio del Ejército tiene atribuídos sus despidos y ceses; por lo cual parece procedente la incompetencia de jurisdicción que el Abogado del Estado, representante en el caso del Ministerio del Ejército, propone como único motivo de su recurso». Y que «separándose la Magistratura de la tesis antes expuesta ha conocido de un negocio ajeno a su jurisdicción y por ello tiene que casarse su resolución».

Abunda en el mismo criterio la Sentencia de 2 de marzo de 1953.

Ante la Magistratura de Trabajo se formula demanda por quien, como se declara probado, ha venido prestando sus servicios como obrero civil y en calidad de oficial panadero, por orden y cuenta y bajo la dependencia del Parque de Intendencia. La Magistratura de Trabajo, estimando que carece de jurisdicción para conocer de la demanda formulada, se abstiene del conocimiento de la misma, previniendo al demandante que debe utilizar la vía que le señala el Reglamento de 16 de mayo de 1949.

El Tribunal Supremo declara que el art. 73 del Decreto de 16 de mayo de 1949, reglamentando el trabajo del personal civil, no funcionario, dependiente de los Establecimientos militares, no ha sido interpretado erróneamente por la Sentencia recurrida, según se afirma en el único motivo del recurso interpuesto, porque, en primer lugar, el recurrente funda tal errónea interpretación en creer, a su juicio, que «el citado artículo se refiere única y exclusivamente a la vía previa que el obrero reclamante ha de seguir antes de interponer la demanda ante la Magistratura de Trabajo», criterio que no puede admitirse, porque ni tal artículo menciona la vía previa a que el recurrente se refiere, ni puede deducirse de su contenido; y si el obrero, para cesar voluntariamente en su trabajo en 30 de septiembre de 1949, cumplió, como en su demanda afirma, los requisitos impuestos por el art. 41 de aquel Decreto, por

ser su cese, y por lo tanto su demanda, de fecha posterior al mismo, este Decreto es aplicable a su reclamación conforme al mencionado art. 73, interpretado por el Ministerio del Ejército en Orden de 1.º de julio del mismo año 1949, en la forma en que aparece en la certificación del folio 21 bis de los autos de instancia y recoge la Sentencia recurrida en su considerando noveno.

(Recordemos la ambigua y parca redacción del artículo cuya exégesis realiza el Supremo. Puede estimarse, en líneas generales, análogo al derogado art. 10 (título I) del Decreto de 1933, y tal como para éste se declaró por el Tribunal mencionado, no parece lógico suponer que su aplicación excluya el que los trabajadores civiles al servicio de Dependencias militares, puedan plantear sus reclamaciones ante la jurisdicción laboral. Tampoco mencionaba vía previa alguna el Reglamento de 1933, y, si nembargo, el Tribunal Supremo estimó como tal la reclamación administrativa en varias Sentencias. La omisión de una remisión expresa a los Tribunales laborales, que se observa en el Decreto de 16 de mayo de 1949, no puede significar en modo alguno que aquéllos pierdan su jurisdicción, establecida en disposiciones legales vigentes de carácter general y comprensivas de cuantos trabajadores prestan servicios al Estado, sin exclusión alguna respecto a los Ministerios militares.)

Aquel criterio inicial es el que el Tribunal Supremo, con una persistencia digna de mejor causa, viene manteniendo en sus resoluciones, remachando siempre que el art. 73 encomienda «al respectivo Ministerio la resolución de las reclamaciones que se interpongan en relación a lo dispuesto en el Reglamento» (S. de 19-10-53), cosa que nadie discute y que, por consiguiente, dichas reclamaciones deben ser formuladas, «conforme al citado precepto, ante los organismos del Ministerio del Ejército a quien *en definitiva* correspondía realizarlas, y no ante la Magistratura de Trabajo» (Sentencia últimamente citada; nuestro el subrayado), cosa más que discutible.

Determinada Magistratura de Trabajo, a la que aludirá la sentencia de 9-11-53 de que luego hablaremos, pronunció en 12 de diciembre de 1951 un interesantísimo fallo, donde, a nuestro juicio, se expone con meridiana claridad el criterio precedente en la

exégesis del Decreto de 16 de mayo de 1949 en cuanto al tema que nos ocupa.

En la sentencia que comentamos, dictada en 1.º de diciembre de 1951, se exponen los hechos siguientes: L. A., auxiliar administrativo —no funcionario— del Servicio de Obras de la Región Aérea Central, cesó en su trabajo por decisión de la Jefatura y con preaviso de un mes. El trabajador recurrió ante el Excmo. Sr. Ministro del Aire para que se dejara sin efecto el despido o le fueran abonados todos sus emolumentos, teniendo en cuenta los años de servicio prestados. La conducta de este productor ha sido intachable.

La representación del Estado invocó la excepción de incompetencia de la Magistratura por razón de la materia, y el Magistrado considera que en la Ley de 26 de septiembre de 1941 el Estado, las Diputaciones Provinciales y Ayuntamientos o entidades representativas de estas Instituciones quedan equiparados a los empresarios definidos en la Ley de Contrato de Trabajo respecto de las obras o servicios públicos que se ejecuten directamente o por administración. El Decreto de 8 de marzo de 1945, del cual se deduce el pensamiento del Poder público de garantizar los altos intereses patrios en los fines de defensa nacional, excluye de las Reglamentaciones de Trabajo a las industrias militarizadas y a las de producción de guerra, por tales circunstancias —dice la Sentencia— no se dan en los trabajadores civiles (y un auxiliar administrativo lo es) aunque esté adscrito a los Establecimientos militares del Ejército, estando acogido a los preceptos de la Reglamentación laboral del personal civil no funcionario dependiente de los Establecimientos militares; tan es así, que el art. 63 del citado Decreto establece que si algún trabajador de los comprendidos en la Reglamentación precisare interponer una reclamación, lo hará el Ministerio de que dicho Establecimiento depende, el cual, previa audiencia, si lo estimare necesario, de la Dirección General de Trabajo, resolverá lo que corresponda. Del estudio de lo dicho se llega a una de estas consecuencias: o tales trámites integran lo que podría llamarse vía gubernativa y contra la resolución del Ministerio podrá entablarse demanda contenciosa ante el órgano jurisdiccional laboral (la Ma-

gistratura de Trabajo), o no cabe tal posibilidad contenciosa, y entonces *resultará que personal que no es funcionario, que tampoco está militarizado y está realizando un trabajo o un servicio, no tiene más cauce legal que la «vía administrativa» o poder ejecutivo* —nuestro el subrayado—, y aun dentro de esa esfera administrativa, con una facultativa intervención de la Administración pública laboral, dado que, según el art. 73 citado, «la audiencia de la Dirección General de Trabajo» es sólo «si lo estimase necesario» el Ministerio que resuelve. Como entre los dos cauces marcados el primero es el más conforme con el espíritu del legislador y organización laboral —no contradicho expresamente en el mencionado Decreto— y no merma los fines de los Establecimientos militares, cuyo personal en todo momento, en circunstancias de excepción, puede ser por decisión del Poder público militarizado, ha de llegarse a la conclusión jurídica de que contra la resolución o el silencio administrativo ministerial cabe acudir ante la Magistratura de Trabajo.»

Según la sentencia del Supremo de 9-11-53, «los términos claros y precisos del art. 73 del Decreto de 16 de mayo de 1949 reglamentando las condiciones de trabajo de los productores civiles adscritos a los establecimientos militares de cualquiera de los tres Ejércitos impiden interpretar ese precepto en sentido distinto al que se desprende de su contenido, que es exactamente lo que pretende la representación recurrente al apoyar su propio criterio en cierta resolución de una de las Magistraturas de Trabajo de M., resolviendo determinada reclamación que se dice análoga a la que motiva este recurso; pero a más de que esos pronunciamientos no pueden servir de norma orientadora a esta Sala para imponer un juicio más o menos ajustado a derecho respecto de asunto distinto al actual, es lo cierto que como el único motivo del recurso se limita, casi en su totalidad, a transcribir los fundamentos de aquel fallo, inoperante a todas luces a los fines perseguidos, sin fundamentar su impugnación de manera adecuada, hay que concluir con la afirmación de que el artículo comentado fué debidamente aplicado, como también reconoce el Ministerio Fiscal en su dictamen, sin que por ende aparezca violado como quiere demostrarse, debiendo en su consecuencia deses-

timarse el motivo y, subsiguientemente, el recurso. Toda vez que la tesis mantenida por el Magistrado *a quo* está de acuerdo con la doctrina de esta Sala contenida en su sentencia de 31 de enero de 1952, entre otras».

Efectivamente, tal como declara el considerando transcrito, los términos del art. 73 son «claros y precisos», tan precisos y claros que sería necesaria una prolija elaboración jurídica para que de ella se desprendiese lo que no aparece claro ni preciso, a saber: la exclusión de los trabajadores del servicio de organismos militares de la jurisdicción laboral. El único argumento puramente jurídico que el considerando contiene para fundamentar el criterio que nosotros estimamos erróneo es el de que la tesis excluyente está de acuerdo con anteriores pronunciamientos del Alto Tribunal. Todo ello, naturalmente, aparte de la cuestión accesoria a los efectos de nuestro trabajo, de la defectuosa articulación del recurso resaltada en la sentencia.

En sentencia de 19 de noviembre de 1953 resolvió el Tribunal Supremo un asunto que contiene interesantes facetas, según se deduce de su planteamiento:

El demandante prestó sus servicios en calidad de peón eventual a las órdenes de la Fábrica Nacional de V. hasta 1944, y desde esta fecha como oficial de segunda de albañil. La Fábrica Nacional demandada no le afilió en ningún momento a Montepío ni Mutualidad ninguna. Apurando la vía gubernativa, como previa para reclamar contra la demandada Fábrica Nacional, no ha obtenido contestación alguna. Habiendo solicitado del Montepío de la Construcción y Obras públicas la pensión de invalidez, este organismo desestimó su petición por falta de cotización suficiente para obtener la prestación.

Formulada demanda ante la Magistratura de Trabajo, ésta revoca la resolución dictada por la Comisión Permanente del indicado Montepío y declara que el demandante tiene derecho a obtener la pensión de invalidez que se señala en los Estatutos, y que no habiendo estado afiliado por culpa imputable a la Fábrica Nacional, condena a ésta a que haga efectiva la pensión de invalidez correspondiente al actor y que hubiera percibido de estar debidamente afiliado.

El Tribunal Supremo resuelve la cuestión expeditivamente con los dos siguientes considerandos:

1.º «Que la única cuestión sometida a conocimiento y resolución de esta Sala en el presente recurso es la de fijar la competencia de jurisdicción sobre la cual se ha pronunciado la Magistratura en la sentencia recurrida a favor de la laboral por entender, en concreto, que el art. 73 del Decreto de 16 de mayo de 1949 que reglamenta las condiciones de trabajo de los obreros civiles en los establecimientos militares, sólo puede afectar a las materias que en tal Reglamento se comprenden, y como en él no se regula lo referente a previsión y mutualidades, que es el objeto de la reclamación, de éste debe conocer la jurisdicción a quien están atribuidas con carácter general las cuestiones que se susciten entre patronos y obreros dimanantes del contrato de trabajo, resolución que se impugna en este recurso en el que, amparado con el núm. 1.º del art. 16 de la ley de 22 de diciembre de 1949, se citan como infringidos el art. 1.º de la ley de 17 de octubre de 1940, por aplicación indebida, y los 1.º y 73 del Decreto de 16 de mayo, y 1.º y 3.º de la Orden de 1.º de julio, ambos del año 1949, y art. 10 del Decreto de 12 de diciembre de 1933, por no haberse aplicado debidamente.»

2.º «Que el Decreto de 12 de diciembre de 1933 estableció un régimen especial para las reclamaciones de los obreros civiles en establecimientos militares, excluyéndolas del conocimiento de la jurisdicción laboral común, y si bien la ley de 17 de octubre de 1940, orgánica de la Magistratura de Trabajo, en su art. 1.º preceptúa que sus titulares intervendrán en cuantos conflictos individuales se originen entre los diversos elementos de la producción, que podría hacer pensar había desaparecido aquella excepción, el Decreto de 16 de mayo de 1949 acabó con las dudas, regulando las condiciones de los trabajadores civiles adscritos a los establecimientos militares y disponiendo en el art. 73 que cuando algún trabajador de los comprendidos en el Reglamento precise interponer alguna reclamación, lo haga en la forma que expresa, y después detalla la Orden de 1.º de julio del mismo año con la única intervención de la jurisdicción civil propiamente laboral que la de poder recabar, si se estima necesario, au-

diencia o informe de la Dirección General de Trabajo, sin que los términos del repetido art. 73, en los que el Magistrado se basa para estimar su competencia, sean suficientes para excluir materias que sin estar comprendidas en el Reglamento, se deriven de obligaciones del contrato de trabajo, y así viene a confirmar la ley de 16 de octubre de 1942, en cuyo art. 4.º, después de sentar como regla general que las Reglamentaciones de Trabajo extienden sus preceptos a todos los establecimientos, fábricas y factorías, exceptúa, a continuación, a los dependientes de los Ministerios Militares, añadiendo que no afectarán a su personal de todas clases, incluso los eventuales, los preceptos que contengan los Reglamentos de Trabajo, si bien procurarán los respectivos Ministerios que el aludido personal goce de condiciones laborales equivalentes a los similares en los distintos oficios y profesiones, por todo lo cual procede acoger el recurso y declarar la incompetencia de la Magistratura de Trabajo para conocer de la demanda promovida por el actor contra la Fábrica Nacional de Armamento y Construcción.»

* * *

Observemos cómo algunas sentencias al considerarse precaria la argumentación exclusivamente en torno al art. 73 del Decreto de 16 de mayo de 1949 pretenden basar en otros preceptos las declaraciones de incompetencia de jurisdicción laboral. Pero es el mismo Tribunal Supremo, en sentencias referidas a casos anteriores a la vigencia del Decreto citado, el que se pronunció acertadamente sobre el nulo valor de tales preceptos «justificativos» de incompetencia. Y así vemos cómo respecto al artículo 4.º de la ley de 16 de octubre de 1942 expone la sentencia de 29 de abril de 1952 que «el art. 4.º de la ley de 16 de octubre de 1942, citado por el recurrente como de oposición a la sentencia de instancia, no sirve al fin para que se le invoca porque —además de lo razonado en precedentes consideraciones— ha de observarse que el fin de dicha ley —expresamente manifestado en el preámbulo— no es otro que el de limitar el alcance y transcendencia normativos de las reglamentaciones emanadas de dis-

tintos organismos estatales, mas no el de disponer regímenes jurisdiccionales especiales por la exclusiva razón de procedencia de la reglamentación que haya de aplicarse en cada caso concreto, según las modificaciones del mismo».

En cuanto al art. 4.º de la ley de 26 de septiembre de 1941, aducido por algunas sentencias del Tribunal Supremo para basar la incompetencia, proclamó la sentencia del propio Tribunal de 29 de abril de 1952 citada, que «dicho artículo condiciona la excepción que dispone, referida al tiempo y modo de vía gubernativa previa con dos requisitos: uno, de la obra en la que el operario labora, «industria de carácter militar o que afecte a la defensa nacional»; y de otro, que el trabajador, como tal, sea aforado de guerra. Ni uno ni otro de tales requisitos puede entenderse que concurren en mujeres que como costureras repasan o preparan ropas de Intendencia militar, ya que no existe ordenamiento legal que atribuya aquel carácter ni a tales tareas ni aquella nota a quienes a ella se dedican».

Esta doctrina es perfectamente aplicable a cuantas cuestiones susciten los trabajadores al servicio de Empresas militares, no aforados de guerra, que son las comprendidas en la Reglamentación de 19 de mayo.

Y en sentencia de 21 de diciembre de 1950 declara el Tribunal Supremo que «la repetida ley de 1941 se limita a señalar la tramitación que debe seguir el trabajador en todos los casos en que sea necesario aplicar la vía gubernativa como requisito previo a toda reclamación civil derivada del ejercicio de una acción laboral contra el Estado u organismo dependientes del mismo», y si bien su art. 4.º exceptúa de su aplicación a «los productores obreros, que por trabajar en industria u obras de carácter militar o que afecta a la defensa nacional, estén sometidos a la jurisdicción de los Ejércitos de Tierra, Mar y Aire», en toda la ley no hace referencia ni alusión alguna a la competencia de la jurisdicción laboral por razón de la materia, número 6.º del art. 1.692 de la ley de Enjuiciamiento civil, en que el recurso se apoya, pues no cabe confundir que la falta del requisito necesario de la previa reclamación en la vía gubernativa —trámite procesal— sea la falta de competencia de los Tribunales de la ju-

jurisdicción laboral por la materia —cuestión de fondo—. Aquella ley de 1941 en su art. 4.º exige que los obreros «estén sometidos a la jurisdicción militar» y en el presente caso, de las propias manifestaciones del Abogado del Estado al contestar a la demanda y de la comunicación que el obrero dirigió al Ilmo. Sr. General Subinspector de la octava Región Militar en 23 de diciembre de 1947 —folio 4.º— se comprueba que no estaba sometido a tal jurisdicción porque se trata de un «simple peón eventual para descarga de bultos militares en la estación y en el puerto», que «no figuraba incluido en el cuadro de clasificaciones».

Ante el criterio de incompetencia de jurisdicción tan terminante y reiteradamente expuesto por nuestro más Alto Tribunal, a partir del Decreto de 19 de mayo de 1949, los Tribunales de instancia, como es lógico, han adaptado sus fallos al mismo. Que la interpretación del complejo legal al respecto era la contraria por parte de las Magistraturas, no puede caber duda repasando la copiosa jurisprudencia «rectificadora» que han promovido del Tribunal Supremo. No obstante, y en la necesidad de justificar sus fallos en oportunos considerandos, y como pudiera parecer de precaria contextura jurídica la simple remisión a sentencias del Supremo, los Magistrados han efectuado auténticos alardes de ingenio al construir algún considerando. A título de ejemplo vamos a transcribir el de determinada Magistratura, verdadero modelo de cómo *a fortiori* se intenta fundamentar la incompetencia de jurisdicción.

«Que la representación del Estado invoca las excepciones de incompetencia por razón de la materia y caducidad de la acción ejercitada. Respecto de aquélla es principio de Derecho público y administrativo el superior rango de la ley (poder legislativo) sobre los Decretos y Ordenes (poder ejecutivo o administrativo), sólo desplazado por las ordenanzas de necesidad exigidas por perentoriedad de la vida política, sin perjuicio de la rectificación posterior legislativa; resolviéndose en las llamadas leyes de autorizaciones el entronque y armonía de rango de unas y otros. La aplicación de tales normas llevaría a la consecuencia de que la ley de 17 de octubre de 1940 sobre jurisdicción contenciosa laboral como única competente tendría

preferencia y no podría ser derogada ni contradicha por Decretos y Ordenes posteriores. Por ello, publicado el Decreto de 16 de mayo de 1949 sobre trabajo de personal civil en establecimientos militares, al poder judicial correspondería interpretar la aparente antinomia entre sus preceptos. El Tribunal Supremo ha fijado criterio interpretativo reservando a los Ministerios militares el conocimiento y resolución de los conflictos laborales tenidos lugar dentro de la órbita administrativa, sin otra intervención civil que la audiencia —si se estimare conveniente— de la Dirección General de Trabajo. El personal que no es militar ni tampoco está militarizado queda, por tanto, encuadrado al margen de la jurisdicción laboral establecida en la ley citada. Ha de aceptarse la excepción de incompetencia alegada.»

La «aparente antinomia» que señala el Magistado entre una ley y un decreto se nos antoja un eufemismo, ya que en buena doctrina la antinomia —auténtica e inadmisibile contradicción— debiera resolverse en favor de aquélla, máxime en este caso en que la norma más favorable para el trabajador —no olvidemos que nos movemos, a pesar de todo, en el mundo del Derecho del trabajo— es la de mayor rango.

¿No impresiona un tanto la exacta afirmación de que «el personal que no es militar, ni tampoco está militarizado, queda encuadrado al margen de la jurisdicción laboral?».

Las últimas sentencias dictadas son del año 1954; en la de 29 de marzo se reitera el criterio de que la incompetencia de jurisdicción ha de ser basada en la ley de 26 de septiembre de 1941 y en la de 16 de octubre de 1942. Y en la sentencia de 18 de octubre, al indicar la exclusión de la jurisdicción laboral de los trabajadores al servicio de Empresas militares, teniendo en cuenta lo dispuesto en el art. 4.º, párrafo 2.º de la ley últimamente mencionada, señala el Tribunal Supremo que «esta doctrina en nada contradice ni se opone a lo declarado en las sentencias de 22 y 28 de febrero y 29 de abril de 1952 (declarando competente a la jurisdicción laboral para entender en reclamaciones contra establecimientos militares), dictadas las tres en casos distintos del actual y antes de la vigencia del referido Decreto de 16 de mayo de 1949. Pero —tenemos que repetir—

¿es que la ley de Reglamentaciones nacionales de 16 de octubre de 1942, vigente, por supuesto, cuando se produjeron los hechos que dieron lugar a las sentencias de 1952 citadas necesitaba, para adquirir fuerza excluyente, ser complementada por el Decreto de 16 de mayo?

* * *

Una curiosa peripecia en la jurisprudencia de agravios ha suscitado las reclamaciones promovidas por trabajadores al servicio de establecimientos militares en materia de clasificación profesional. Es sabido el amplio criterio que al concepto «materia de personal» se dió por dicha jurisprudencia para entender en reclamaciones contra la Administración Central formuladas por quienes prestan o prestaron servicios a la misma. Sentado por reiteradas resoluciones, sin excepción alguna, el principio general de exclusión de la vía de agravios para los trabajadores al servicio de Empresas privadas, se habían considerado como tales, al parecer, los establecimientos militares, ya que el acuerdo del Consejo de Ministros de 2 de julio de 1948 declaró improcedente un recurso de agravios formulado por un trabajador al servicio de la Fábrica Nacional de Armas de La Coruña, que, a su juicio, le había asignado una indebida clasificación laboral.

No obstante, al producirse una nueva reclamación sobre clasificación profesional, vigente ya el Decreto de 16 de mayo de 1949, el Consejo de Ministros, en acuerdo de 4 de enero de 1951, estimó el recurso de agravios interpuesto por un trabajador contra el Ministerio del Aire, declarando en el acuerdo que «el personal no funcionario dependiente de los Ministerios militares encaja perfectamente en el concepto de personal a que se refiere el art. 4.º de la ley de 18 de marzo de 1944» que instituyó el recurso de agravios.

Gómez Acebo, cuya opinión compartimos, señala, comentando dicho acuerdo, que «la doctrina afirmada en este caso por la jurisdicción de agravios está inspirada en el laudable propósito de al amparo de la amplitud dada al concepto de «personal», dotar de una vía de impugnación al personal civil dependiente de establecimientos militares, frente a las resoluciones dictadas por los Ministerios de que

dependen jerárquica y funcionalmente. La solución es jurídicamente viable, ya que la vía gubernativa queda apurada por la resolución ministerial correspondiente —art. 73 del citado Decreto de 16 de mayo de 1949—; y ésta es una resolución de la Administración Central en materia de personal, por lo que parece evidente que es materia propia del recurso de agravios» (5).

El único inconveniente —prosigue el autor citado— «de naturaleza política, que puede ofrecer la aceptación de este criterio, es que establece un trato jurídico de favor para el personal civil dependiente de establecimientos militares, en relación con el personal laboral en sentido estricto, adscrito a Empresas privadas, ya que este último carece en absoluto de recursos para combatir las resoluciones emanadas de la Dirección General de Trabajo en materia tan importante como su clasificación profesional, mientras que el primero, en igual materia, puede utilizar el recurso jurisdiccional de agravios. Sin embargo, también es cierto que el apuntado inconveniente es susceptible de desaparecer mediante la promulgación de la oportuna disposición que conceda algún recurso eficaz al trabajador de Empresas privadas para impugnar, en vía jurisdiccional, las resoluciones de la Dirección General de Trabajo relativas a clasificaciones profesionales».

El privilegio que sin duda se consagraría de prosperar el criterio del acuerdo de 4 de enero en favor de los trabajadores en Empresas militares, a los que se concedería en determinado aspecto una vía de impugnación rehusada a los que prestan servicio en Empresas privadas, quedaría —añadimos nosotros— bien tristemente compensado con el hecho de que aquellos «privilegiados» trabajadores no tienen ninguna posibilidad de reclamación en la jurisdicción laboral. Pero no existe motivo —actualmente— para extenderse en estas derivaciones de la doctrina apuntada, que fué rectificadas en forma absoluta en posteriores acuerdos del Consejo de Ministros, que en 12 de enero de 1951, separándose del dictamen emitido por el Consejo de Estado, se declaraba incompetente para conocer un re-

(5) GÓMEZ ACEBO (Ricardo): *Revista de Administración Pública*, núm. 5, página 263.

curso de agravios formulado sobre clasificación profesional por un trabajador al servicio del Ministerio del Ejército.

Esta doctrina excluyente, con carácter general, de las cuestiones de clasificación, la había consagrado asimismo la sentencia del Tribunal Supremo de 11 de enero de 1950 (Sala de lo Contencioso-Administrativo) promovida por un recurso gubernativo de la Compañía Telefónica contra resolución del Ministerio de Trabajo, interpuesto ante la Presidencia del Consejo de Ministros para agotar la vía administrativa. La Presidencia se declaró incompetente y contra esta resolución interpuso la Empresa el oportuno recurso contencioso-administrativo. Según el Tribunal Supremo, «el derecho de la Compañía Telefónica a recurrir en alzada ante el Jefe del Gobierno, cuya resolución causa estado y agota la vía gubernativa a los efectos de interponer recurso contencioso-administrativo, está circunscrito, según la base 26 de su contrato con el Estado español, a cuestiones meramente administrativas, pero no puede ser aplicado a litigios surgidos entre la Compañía Telefónica en concepto de patrono y sus obreros, por estar estos pleitos sometidos a la legislación laboral, que únicamente compete al Ministerio de Trabajo, contra cuyas resoluciones, por no ser administrativas, no procede recurso ante esta jurisdicción».

La doctrina excluyente, referida a dos casos de despido, se ha reiterado en acuerdos de 18 de enero de 1952 y 18 de abril del mismo año. Se dice en el acuerdo de enero de 1952 que «según los artículos 3.º y 4.º de la ley de 18 de marzo de 1944, el recurso de agravios sólo procede contra resoluciones de la Administración Central en materia de personal, que es, según ha declarado la jurisprudencia, todo lo que afecta a la selección, situaciones, derechos y deberes administrativos del personal que colabora o ha colaborado con la Administración en la prestación de los servicios, habiéndose declarado reiteradamente que, por lo tanto, están excluidas del recurso de agravios las resoluciones de carácter laboral, precisamente porque no afectan a situaciones o derechos administrativos (acuerdos de 12 de marzo de 1948, 22 de marzo de 1948 y 22 de abril de 1949), aun cuando se trate de situaciones jurídicas definidas en la Reglamentación de trabajo del personal no funcionario dependiente de los Establecimien-

tos militares, aprobada por Decreto de 16 de mayo de 1949 (6). (Merece consignarse que la Subsecretaría del Ministerio informó que el recurso era improcedente por razón de la materia «que está atribuída a la Magistratura de Trabajo».)

El acuerdo de 18 de abril de 1952 expone que «si conforme a lo dispuesto en la Ley de 26 de septiembre de 1941 corresponde a la Magistratura del Trabajo el reconocimiento de las cuestiones derivadas del ejercicio de las acciones laborales contra el Estado u organismos dependientes del mismo, tales reclamaciones han de resolverse en el caso presente conforme a lo dispuesto en el artículo 73 del Reglamento de Trabajo, aprobado por Decreto de 16 de mayo de 1949 y Orden de 1.º de julio siguiente, dictada por el Ministerio del Ejército con aprobación del Consejo de Ministros, cuyos preceptos establecen que el conocimiento de las reclamaciones laborales que formulen los obreros que trabajen en obras o Centros castrenses dependientes del Ministerio del Ejército corresponde a los organismos laborales de dicho Departamento, excluyendo, por tanto, la competencia de la Magistratura del Trabajo»; y que «no es competente la jurisdicción de agravios en esta clase de reclamaciones, porque tal criterio supondría la invasión de facultades privativas de la Magistratura del Trabajo por lo que respecta al personal civil, y la de los órganos que la sustituyen en los Ministerios militares, cuya existencia se justifica en la razón a los intereses de defensa nacional que le están encomendados»; por último, señala «que con arreglo a lo determinado en la norma tercera de la Orden de 1.º de julio de 1949, no se da ulterior recurso contra las resoluciones laborales del Ministerio del Ejército».

Cabe señalar, en cuanto a los considerandos transcritos, que no es muy exacta la afirmación de que la Ley de 26 de septiembre de 1941 señale el ámbito y competencia de la jurisdicción laboral en relación con las empresas estatales, ya que dicha Ley se limita a establecer el procedimiento para apurar la vía administrativa en

(6) ALONSO OLEA comenta esta doctrina en la *Revista de Administración Pública*, núm. 1, pág. 205.

aquellos casos en que sea necesario como requisito previo a toda reclamación civil derivada del ejercicio de una acción laboral contra el Estado u organismo dependiente del mismo.

La invasión de facultades de la Magistratura de Trabajo, que con laudable escrúpulo legal no quiere perpetrarse, no parece oportuno mencionarla en este caso donde tal Magistratura no es competente según los propios razonamientos del acuerdo. Es interesante que se señale que no procede invadir las facultades privativas de la Magistratura *ni la de los órganos que la sustituyen en los Ministerios militares*. A esto cabe preguntar si la Magistratura puede entenderse sustituida por los propios Ministerios, ya que no son otros los órganos aludidos. Queda, pues, como máxima fuerza operante, lo dispuesto en la norma tercera de la Orden del Ministerio del Ejército de 1949 (no publicada en el *Boletín Oficial del Estado*). Y queda, como justificación de esta jurisdicción laboral *sui generis*, la referencia a los intereses de la defensa nacional, que nadie duda son de rango superior a otros cualesquiera de tipo particular, aun cuando afecten a numerosos sectores de población. No obstante y a este respecto surge la pregunta de si, verdaderamente, entran en juego cuestiones conexas con los altos intereses de la defensa nacional cuando se trata de discernir la procedencia de un despido o el salario aplicable a cualquier trabajador.

III. CONSIDERACIONES GENERALES

Es absurdo pensar en medidas arbitrarias conscientes por parte de los Directores o Jefes de los establecimientos militares, o en las máximas jerarquías de los respectivos departamentos. ¿Pero no es más absurdo el que, en caso de controversia entre el trabajador y su empresa, ésta sea juez y parte para decidir en definitiva? Aun cuando sólo a efectos expositivos cabe imaginarlo, en la práctica resulta que el Reglamento de Trabajo que venimos comentando se aplicará en tanto en cuanto quiera el Ministerio afectado. Los despidos individuales o colectivos podrán producirse sin que nadie pueda

entrar a discernir sobre su procedencia o su justicia, excepto la propia autoridad militar. Resulta en cierto modo un contrasentido tan minuciosa regulación de deberes y derechos cuando sólo a la buena fe —presumible, desde luego— de una de las partes se deja en definitiva el que aquéllos se cumplan y exijan.

Socialmente, el criterio no puede ser más recusable. Si la legislación laboral había llegado y ha llegado a lo más, que es el reducir al Estado-patrono a idéntica condición que el patrono particular a efectos de su sometimiento al fuero laboral, ¿qué especial calificación tienen los Ministerios militares para que esa parte del todo no pueda ser objeto de revisión en sus actuaciones como empresario? Cualquier razonamiento que quiera basarse en «cuestión de prestigio» tendrá que rechazarse instantáneamente si no se quiere desmerecer al resto de la Administración. ¡Si hasta el Ministerio de Justicia, como empresario, comparece ante los Tribunales laborales! ¡Y el de Trabajo!

Los propios Ministerios militares, ¿no comparecen ante la jurisdicción laboral en los asuntos de accidentes del trabajo? ¿Qué explicación racional tiene el que, para esta sola materia no se hayan excluido? ¿Cuestión de disciplina, quizá? Tampoco parece muy estimable esta justificación. Aparte de que la disciplina exigible al trabajador como tal no puede equipararse a la establecida ante las jerarquías militares, habría que llegar al absurdo de suponer o la disciplina ante la arbitrariedad o una desconfianza hacia la Magistratura laboral, y bien claro está que no puede sospecharse ninguna de las dos posturas.

¿Cuestión económica? No vale la pena desarrollar objeciones a esta presunta causa, no obstante la reiterada alusión que a las limitaciones económicas se hace en el preámbulo del Decreto de 20 de febrero de 1958. Las obligaciones laborales de carácter pecuniario, en el caso que hay que suponer fueron declaradas a favor de trabajadores y a cargo de los Ministerios militares, no podrían llegar nunca a tener entidad catastrófica, ni siquiera apreciable. Esto sin pensar que, en buena doctrina, hay que convenir que tales obligaciones deben cumplirse, cuesten lo que cuesten.

Y en el orden de «jerarquía social», por muy respetables que sean —y que son— los Ministerios encargados de la defensa nacional y el mantenimiento del orden, ¿cabe subestimar la misión de atender a los ciudadanos en el vital aspecto del *primum vivere* tan ligado a la garantía del trabajo, a la garantía del salario, a las garantías laborales, en fin? Y conste que la cuestión es absurdo el plantearla en estos términos, que parecen dar a entender una supuesta antinomia en la satisfacción de las dos necesidades; este planteamiento absurdo sólo cabría si por el estamento militar y el laboral se postulasen pretensiones subjetivas y dispares que no tuviesen más fundamentaciones que el propio capricho y a las que habría que atender, exclusivamente, en función de la mayor jerarquía social del estamento que como tal se considerase. No puede concebirse un más descabellado planteamiento.

Ante el hombre de la calle, y no digamos ante el trabajador al servicio de empresas militares, el criterio que tan férreamente fija el art. 9o del vigente Reglamento, resulta, cuando menos, impopular. Precisamente cuando se está llegando a la culminación en el proceso constitutivo de un régimen de garantías inherente al estado de derecho en que nos movemos, la instauración o el mantenimiento de exenciones privilegiadas del fuero judicial dé una inevitable sensación de «salto atrás» en la concepción social.

La Ley de Contrato de Trabajo, al expresar el concepto legal de empresario comprende explícitamente al Estado en términos tan inequívocos como los siguientes, en su art. 5.º:

«El Estado, las Diputaciones provinciales y los Ayuntamientos, o bien las entidades oficiales representativas de estas instituciones, quedan equiparadas a los empresarios definidos en los párrafos anteriores respecto de las obras y servicios públicos que se ejecuten directamente o por administración.»

A nadie se le ha ocurrido pensar que el Estado deja de serlo a efectos de su consideración como empresario, cuando actúa a través de los Ministerios militares. Ninguna Ley laboral básica o general ha hecho excepción alguna en el sentido de no considerar patronos a tales Departamentos ministeriales, ni el de dejar de con-

siderar trabajadores a quienes les prestan servicios. Muy al contrario, las contadas menciones que en ocasiones se han referido a los Ministerios —de las que luego hablaremos— militares no hacen más que corroborar el criterio de que son empresarios como cualquiera otros.

Como muy bien dice Bellón (7), a las Corporaciones públicas representativas del Estado «les asisten los derechos y son exigidos los mismos deberes que a quien tiene igual condición (de empresarios) y no pueden, por tanto, abroquelarse en su carácter oficial para los fines del contrato laboral, que han de cumplir igual que las demás personas colectivas».

Ciertas particularidades proecsales se han observado de siempre, tanto en la jurisdicción laboral como en las restantes, cuando de litigar contra el Estado se trata, entre ellas la clásica de «agotamiento de vía administrativa».

En la ley de 26 de septiembre de 1941 se estableció el procedimiento para apurar dicha vía como requisito previo a toda reclamación civil derivada del ejercicio de una acción laboral contra el Estado. Pero el art. 4.º de dicha Ley dispone que quedan exceptuadas de la misma los productores obreros que, por trabajar en obras o industrias de interés militar o que afecten a la defensa nacional, estén sometidas a las jurisdicciones de Tierra, Mar o Aire.

Este «sometimiento a jurisdicción» militar no puede tener más interpretación de que los que quedan excluidos son los «aforados» de guerra, o sujetos a los Códigos de Justicia Militar por ser militares o estar militarizados. Así lo han entendido los escasos tratadistas que se han ocupado de la materia. Pero en todo caso queremos dejar significado que este aspecto es accesorio en relación con el fundamental de que tratamos. La Ley de 26 de septiembre de 1941 podrá ser aplicable o no para apurar la vía administrativa en reclamaciones contra establecimientos militares; pero, aun en caso negativo, esta inaplicación no quiere decir que los productores al servicio de esas empresas quedan excluidos de la jurisdicción labo-

(7) BELLÓN (Ildefonso): *Régimen laboral español*. Madrid, 1945, pág. 36.

ral. De no aplicarse la vía procesal de la Ley de 1941 para la reclamación previa preceptiva, se aplicaría la legislación preexistente, ya que, como declaró el Tribunal Supremo en sentencia de 10 de noviembre de 1944, conforme al art. 4.º de la Ley de septiembre de 1941 «subsiste la *forma* de la vía gubernativa según el régimen preexistente para los casos de accidentes en trabajos prestados en servicio del Ejército de Tierra, Mar y Aire, por quedar, según tal precepto, excluidos de la forma especial para dicha vía que para servicios rendidos a los demás patronos se establece». Doctrina plenamente aplicable a reclamaciones laborales que no versen sobre accidentes de trabajo, siguiendo la cual el apuramiento de vía administrativa debe realizarse de acuerdo con el Decreto de 26 de marzo de 1886.

Bernal (8), refiriéndose a la excepción establecida en el artículo 4.º de la Ley de 26 de septiembre de 1941, resalta la «dificultad de la cuestión» y distingue las siguientes clases de obreros:

A) Obreros militares y militarizados. En este supuesto —señala el autor— «entendemos debe resolverse la cuestión, no conforme a la legislación laboral, sino de acuerdo con las normas constitutivas y fundamentales del Ejército. Es decir, que la excepción es por no estar sometidos a las jurisdicciones indicadas, por ser aforados, por ser militares, en una palabra. O lo que es igual, son funcionarios, y, por tanto, nada tienen que ver con la legislación del trabajo, sino que han de acudir a la de agravios».

B) Obreros dependientes de empresas o contratadas para fines militares. Como el obrero no depende del Ejército, sino de la empresa o del contratista, éste es su patrono a todos los efectos, y, por tanto, se está ante un caso de régimen normal.

C) Obreros dependientes directamente de Centros militares, pero sin que por ello adquieran consideración alguna con relación al fuero.

Bernal entiende —y nosotros nos sumamos a su opinión— que la excepción de la Ley de 1941 se refiere a los trabajadores comprendidos en el grupo A).

(8) BERNAL MARTÍN (Salvador): *Procedimiento laboral*, 3.ª edición. Madrid, 1956, pág. 66.

El procedimiento establecido en la Orden de 1.º de julio de 1949 para tramitar las reclamaciones de trabajadores al servicio de empresas militares, lo estima Bernal como una «reclamación previa necesaria a toda contienda ante la Magistratura». Lo de que «contra las resoluciones acordadas no se da ulterior recurso», indica dicho autor, se entiende que es en la vía administrativa; señalando que aquel precepto «se aviene muy mal con la caducidad de la acción a reclamar en caso de despido, y ciertamente su espíritu es excluyente de toda reclamación jurisdiccional».

La Ley de Reglamentaciones de Trabajo de 16 de octubre de 1942 dispuso la generalidad de aplicación de aquéllas a toda clase de centros de trabajo, exceptuando «los establecimientos dependientes de los Ministerios del Ejército, Marina y Aire, y en su consecuencia no afectarán a su personal de todas clases, incluso los eventuales, los preceptos que contengan las Reglamentaciones de Trabajo, si bien procurarán los respectivos Ministerios que el aludido personal goce de condiciones laborales equivalentes a las similares en los distintos «oficios y profesiones». Tampoco puede deducirse de este precepto que los productores al servicio de establecimientos militares queden excluidos de la jurisdicción laboral, ni que derogue o anule el art. 5.º de la Ley de Contrato de Trabajo. El artículo 4.º de la Ley de 16 de octubre de 1942 no quiere decir más que lo que dice: que las Reglamentaciones dictadas en cumplimiento de la misma no afectan a los establecimientos militares. Pero es que ni para los productores al servicio de éstos, ni para los que trabajan en otras empresas sujetas a dichas Reglamentaciones hizo falta disposición alguna distinta de la Ley de Contrato de Trabajo y Ley Orgánica de la Magistratura para remitirles a la jurisdicción laboral en caso de conflicto con sus empresas. El concepto legal de «trabajador» se mantiene incólume para estos productores al servicio de establecimientos militares, como lo estuvo para cuantos han trabajado en industrias «no reglamentadas» hasta tanto se dictó la reglamentación de este nombre, o para los millares de trabajadores agrícolas antes de la promulgación de las reglamentaciones de trabajo provinciales o de zona.

Es lamentable que por la simple «vía» coactiva del derecho positivo y sin que aparezcan claras y públicas las razones que pudieran justificarlo, se sustraiga a la jurisdicción laboral —y a cualquiera otra de tipo revisor— el conocimiento de litigios entre trabajadores y empresas promovidos por diferencias de apreciación en los derechos y deberes emanados de un contrato de trabajo.

JUAN EUGENIO BLANCO

