

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

INTERPRETACION DE LEYES Y REGLAMENTOS LABORALES

1) LEGISLACION

CONTRATO DE TRABAJO

Reglamentos de régimen interior: Obligatoriedad.—Los Reglamentos de régimen interno de las Empresas, a que hacen referencia los artículos 21 de la ley de Contrato de Trabajo y 15 de la de Reglamentación de 16 de octubre de 1942, son obligatorios con arreglo al sentido literal de los preceptos consignados en las respectivas Ordenanzas de Trabajo al hablar de «todas las Empresas» o de «las afectadas por el Reglamento laboral»...., si bien por deberse ajustar a la organización peculiar de cada Empresa y a las necesidades estrictas de la misma se habrán de eliminar aquellas materias que no tengan aplicación en los casos particulares planteados, aunque no deberá omitirse ninguno de los preceptos esenciales referentes a la perfecta claridad en las relaciones de Empresas y personal. (Resolución de 6 de mayo de 1949.)

APRENDIZAJE

Proporcionalidad respecto a la plantilla.—Dictadas diversas disposiciones con objeto de fomentar la formación de trabajadores cualificados, problema al que ha prestado y presta preferente atención el nuevo Estado español, el artículo 3.º de la Orden de 23 de septiembre de 1939 dispuso que todas las industrias y centros de trabajo vendrían obligados a dar ocupación en concepto de aprendices a un mínimo equivalente al 5 por 100 de su plantilla normal, señalando normas especiales de aplicación para aquellas Empresas cuyo censo fuera inferior a veinte trabajadores.

Surgidas dudas acerca de la forma de computar el número de trabajadores, la Dirección General de Trabajo ha declarado que el porcentaje establecido se circunscribe a los *trabajadores de oficio*, por lo cual no han de entrar para el cálculo la mano de obra no cualificada (peonaje, personal de guardería y limpieza, etc.). (Resolución de 13 de mayo de 1949.)

JURISPRUDENCIA

SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES TEXTILES EXTRANJEROS RESPECTO A LA CAJA DE JUBI- LACIONES Y SUBSIDIOS

a) A efectos de la Orden de 17 de junio de 1946, los trabajadores que, de acuerdo con la de 31 de marzo de 1947, pertenezcan a países con reciprocidad en la esfera de Previsión Social, o sean súbditos de Portugal, Hispanoamérica o Andorra, recibirán las correspondientes prestaciones a través de la Caja de Jubilaciones y Subsidios de la Industria Textil, en iguales condiciones que los trabajadores de dicha rama industrial que sean nacionales.

b) En cambio, cuando se trate de personal textil en el que no concurren las circunstancias antes indicadas, y que, por consiguiente, carezca de derecho a las prestaciones de la citada Mutualidad, percibirán los interesados, en metálico y de manos de su empresario, el ocho por ciento de su salario-base que, de lo contrario, habría tenido que ingresar en la Caja en cumplimiento de lo prevenido en la Orden de 17 de junio de 1946.

c) Los empresarios dejarán de pagar en la Caja el aludido tanto por ciento en la parte correspondiente a los extranjeros a su servicio, a quienes, de conformidad con el apartado anterior, les hubieran abonado el repetido porcentaje. (Resolución de la Dirección General de Trabajo de 5 de marzo de 1949.)

La Resolución que se deja extractada persigue tres finalidades esenciales: que no se cotiche a la Mutualidad por los trabajadores textiles extranjeros que, por no reunir los requisitos legalmente exigidos, no pueden beneficiarse con las prestaciones de los Seguros sociales complementarios; que dichos súbditos extranjeros cobren, en su lugar, por el carácter que a esta aportación le otorga el artículo 44 de la ley de Contrato de Trabajo, las cantidades que habrían de pagar las Empresas, y que éstas no se lucren dejando de abonar una suma a que por disposición legal vienen obligadas. Con la fórmula adoptada no existe perjuicio para nadie, no hay enriquecimiento injusto y no existe posibilidad de concurrencia desleal.

RECURSOS CONTRA ACUERDOS DE LA CAJA DE JUBILACIONES Y SUBSIDIOS TEXTILES

Establecida en las Industrias textiles la participación en beneficios, en su modalidad participativa de incremento y complemento de los Seguros sociales obligatorios, merced a la Orden de 17 de junio de 1946, y organizada para atender dichos fines la Caja de Jubilaciones y Subsidios de la Industria Textil (Mutualidad de Previsión Social), fueron aprobados en 23 de agosto del propio año los Estatutos de la misma. Con sujeción a su artículo 48, la Ma-

JURISPRUDENCIA

Magistratura de Trabajo es el organismo competente para conocer de las acciones que se puedan ejercitar contra los acuerdos adoptados en la esfera de su competencia por la Caja mencionada. (Resolución de la Dirección General de Trabajo de 8 de abril de 1949.)

2) REGLAMENTOS LABORALES

ARTES GRÁFICAS

Participación en beneficios: personal despedido por causa justificada.—De conformidad con lo prevenido en el artículo 2.º de la Orden de 31 de enero de 1948, en relación con la de 23 de febrero de 1944, el profesional a quien se instruye expediente por faltas cometidas en el trabajo, de cuya incoación resulta un despido que la Magistratura declara justificado, tiene, sin embargo, derecho a que se le abone su participación en beneficios en proporción al tiempo de prestación de servicios durante el ejercicio económico. (Resolución de 8 de abril de 1949.)

Interesa conjugarla con la de 30 de abril de 1948, que consideraba la participación, en la propia rama industrial, como «salario progresivo». De aquí que, al tener este carácter de «salario» o parte integrante del mismo, aunque acaso técnicamente sea muy discutible esta concepción, resulte indiferente el hecho de que el cese en la prestación de servicios obedeciera o no a causa imputable al trabajador.

Por su analogía, conviene recordar que la ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931, al referirse a la vacación anual retribuida, declaraba que el trabajador despedido por causa a él imputable perdería el derecho a tal beneficio, declaración que fué omitida al reformarse el artículo de la Ley y que tampoco figura en el vigente Texto refundido. A pesar de lo cual algunos Reglamentos de Trabajo, al normar esta materia, siguieron aquella tesis como castigo accesorio al trabajador sancionado.

AZÚCAR Y ALCOHOLES DE MELAZA

Participación en beneficios: exclusión del personal que no sea fijo.—Únicamente ostentan derecho a participación en los beneficios de la Empresa, a tenor del artículo 56 del Reglamento laboral de 30 de noviembre de 1946, los trabajadores que presten servicio de manera permanente y continua durante un período mínimo de un año y un día, sin distinción por razón del grupo profesional a que se pertenezca. (Resolución de 22 de marzo de 1949.)

CAJAS DE AHORRO

Nombramientos. Remuneración.—Conforme a lo establecido en el artículo 30 de las normas aplicables (24 de abril de 1946), en relación con lo consignado en el Reglamento de régimen interior de una Caja, se faculta a ésta para que tome a su servicio, con el haber anual de mil doscientas pesetas, a un subalterno-botones, con jornada de cinco horas y adscrito a determinada Sucursal. (Resolución de 24 de marzo de 1949.)

CALZADO

Salario-base a efectos del Plus de carestía de vida.—El quince por ciento establecido en concepto de vida cara en la Disposición adicional de las Ordenanzas de 27 de abril de 1946, se habrá de calcular exclusivamente sobre los salarios mínimos señalados para cada categoría profesional en los artículos 34 al 38, sin tener en cuenta el importe que pueda corresponder al personal por aumentos periódicos en atención a los servicios prestados. (Resolución de 11 de marzo de 1949.)

He aquí una de las cuestiones que tiene mayor número de modalidades en los distintos Reglamentos de trabajo, pues no sólo varían los premios por antigüedad de unos a otros, ni se diferencian únicamente los asignados a diferentes grupos profesionales, sino que, sobre todo, se advierte una extensa gama en la base imponible para su cálculo.

Confróntense, por vía de ejemplo, los diversos sistemas implantados en los Reglamentos laborales que a continuación se indican: porcentaje sobre las cantidades devengadas según obra ejecutada (Alpargatera), salarios iniciales reglamentarios (Bacaladera, Construcción y Obras públicas, Contratas ferroviarias, Corcho, Enseñanza no estatal, Fósforos, Fotografía, Prótesis dental, Líneas Aéreas Iberia, Seguros, Transportes por carretera, etc.); computando además las pagas extraordinarias de carácter obligatorio (Banco de España, Banco Exterior de España); con pagas extraordinarias y gratificaciones por mando o función (Banco de Crédito Industrial, Banco de Crédito Local, Banco Hipotecario); computando asimismo los aumentos por servicios (Trapos y Desperdicios, Frío Industrial, Radiocomunicación y algunos Sectores Textiles); sobre los salarios *efectivamente* percibidos (Metropolitano de Madrid); con tope hasta cierta retribución, incluyendo pagas extraordinarias y participación en beneficios (Banca privada), etc., etc.

COMERCIO EN GENERAL

Calificación profesional. Oficial administrativo.—El profesional encargado de redactar la correspondencia postal con sujeción a la pauta dada por el em-

presario, desempeña una función laboral con iniciativa y responsabilidad, característica de los Oficiales administrativos y no de los Auxiliares, dentro de los cuales pretendía la Empresa incluir al interesado. La existencia de dicha norma de dirección, alegada por el empresario para defender la calificación otorgada, no puede ser tomada en cuenta, ya que aquélla es propia de todo trabajo que se componga de pensamiento y acción, incluso en los puestos de categorías más elevadas. (Resolución de 11 de marzo de 1949.)

Participación en las ventas. Con objeto de solidarizar al personal con la Empresa, el artículo 48 del Reglamento laboral de 10 de febrero de 1948 establece en favor de los trabajadores afectados por sus preceptos un régimen de gratificaciones en relación con las ventas realizadas o con los beneficios obtenidos con el negocio, las cuales no podrán ser en ningún caso inferiores por cada ejercicio a una mesada de retribución, entendida ésta en el sentido de remuneración inicial reglamentaria, incrementada con el premio de antigüedad y con el plus, si lo hubiese.

Dicha gratificación es de carácter obligatorio, siendo tan sólo potestativa la forma de establecerla, con tal que cubra el mínimo antes señalado. (Resoluciones de 11 y 24 de marzo de 1949.)

Concuera en lo sustancial con la de 2 de agosto de 1948, que declaró que se devenga la aludida gratificación día por día, debiendo liquidarse proporcionalmente al tiempo servido en los casos en que se extinguiera el vínculo laboral antes de terminar el correspondiente ejercicio económico. Concuera igualmente con la de 30 de abril del mismo año 1948.

Calificación. Dependientes y Ayudantes. El trabajador que tiene más de veintidós años adquiere la categoría profesional de dependiente, a tenor de lo dispuesto en el artículo 25 del Reglamento de aplicación, con tanto mayor motivo cuanto que los cometidos asignados a las categorías de Ayudantes y Dependientes no contienen diferencias esenciales en dichas Ordenanzas laborales. (Resolución de 18 de marzo de 1949.)

Concuera con las de 11 de mayo y 4 de junio de 1948, fundadas en que el pase en cuestión es de tipo automático, aunque no exista vacante en la categoría de Dependiente, y toda vez que ambas categorías integran la misma clase profesional conforme al artículo 27 del texto reglamentario.

CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADOS

Proporcionalidad en las categorías superiores.-Establecida una determinada proporcionalidad dentro de las categorías superiores por el artículo 12 de las Ordenanzas de 17 de julio de 1939, se declara que aquélla tiene el carácter de mínima, por lo que puede ser rebasada en la práctica de acuerdo con el principio consignado en la ley de Reglamentación del Trabajo (16 de octubre de 1942), que en su artículo 11 obliga a respetar las condiciones más beneficiosas existentes. En su consecuencia, la operaria que realiza la

JURISPRUDENCIA

labores penosas, propias frecuentemente de trabajadores varones, debe ser calificada como obrera especializada según preceptúa el artículo 6.º del vigente Reglamento laboral. (Resolución de 21 de marzo de 1949.)

CHOCOLATES, BOMBONES Y CARAMELOS

Envolvedoras.—Las profesionales dedicadas a *envolver* chocolates no pueden ser clasificadas de igual forma que las envolvedoras de bombones por el mero hecho de tratarse de artículos afines que tienen similar cotización en el mercado, pues aparte de que en las Ordenanzas de Trabajo de 28 de octubre de 1947 (artículo 15, grupo C, apartados 1 y 2) aparecen diferenciadas ambas categorías, la razón económica alegada no puede igualar la capacidad profesional necesaria para dominar los respectivos oficios, cualificación que es la que ha de prevalecer en materia de calificación profesional. (Resolución de 12 de mayo de 1949.)

La Resolución extractada se ajusta en un todo a los preceptos aplicables y responde por completo a su letra y al propósito inspirador de las Ordenanzas laborales, ya que, establecidas en la categoría de *envolvedoras*, dos clases (primera y segunda), tanto en chocolates como en caramelos y en bombones, los salarios asignados a quienes actúan envolviendo este último producto son más elevados que los señalados para chocolates y caramelos, variación basada en la superior especialización exigida para las envolvedoras de bombones, que han de proceder con mayor cuidado y delicadeza, lo que hace que no tengan marcado con carácter general un *mínimo* de labor realizable por jornada, en contraposición con la norma implantada en los otros dos productos.

ENSEÑANZA NO ESTATAL

Internado y profesorado «aprendiz».—Si un Centro no estatal se dedica al ejercicio de la actividad docente o educativa en cualesquiera de sus clases o grados, aunque sea tan sólo transitoriamente, no existe inconveniente alguno en que monte el régimen de internado, siempre y cuando que se atenga a los preceptos del Reglamento laboral de 15 de noviembre de 1946. En cambio, resulta inadmisibles la pretensión de utilizar a unos denominados «profesores aprendices», categoría profesional inexistente, ya que quienes actúan como profesores habrán de sujetarse íntegramente a las normas reglamentarias, tanto en lo que afecta a la parte económica como en lo concerniente a duración de la jornada. (Resolución de 21 de abril de 1949.)

JURISPRUDENCIA

ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS DE HOSPITALIZACIÓN Y ASISTENCIA

Beneficencia particular.—El tratarse de una institución de Beneficencia privada, en que la asistencia es totalmente gratuita, no excluye el que le sea de aplicación el Reglamento de Trabajo de 19 de febrero de 1947, puesto que el apartado 2) de su artículo 2.º consigna de manera clara, expresa y taxativa que sus preceptos obligan a todos los Establecimientos sanitarios que se dediquen a la hospitalización o asistencia de enfermos, tanto oficiales como privados, incluso a los que estén sometidos a regímenes especiales y a los pertenecientes a la Iglesia, Congregaciones religiosas y Fundaciones, cuidando su artículo 7.º de clasificarlos en atención a los ingresos que por pensiones de enfermos y acompañantes obtengan. (Resolución de 11 de marzo de 1949, que concuerda fundamentalmente con la de 24 de septiembre de 1948, relativa a aplicabilidad a una Casa-Cuna dependiente de Diputación provincial.)

Clasificación de Establecimientos.—De conformidad con el artículo 7.º del Reglamento laboral vigente, el Establecimiento en que se perciban pensiones inferiores a sesenta pesetas diarias, tanto por enfermo como por acompañante, en más del 85 por 100 de sus prestaciones asistenciales, ha de considerarse comprendido en la tercera categoría (Resolución de 26 de marzo de 1949.)

FARMACIAS

Exclusión de los funcionarios.—Quienes siendo funcionarios provinciales prestan sus servicios en una Farmacia dependiente de una Diputación, no se hallan incluidos en la plantilla técnica de aquel establecimiento, por lo cual no le son aplicables los preceptos de las Ordenanzas de 30 de abril de 1948. (Resolución de 11 de marzo de 1949.)

Reitera el criterio sustentado en las de 23 de diciembre de 1948 y 11 de febrero de 1946-9 (insertas en estos CUADERNOS, núm. 2, págs. 116 y 117), e invoca asimismo el artículo 8.º del Texto Refundido del Libro I de la ley de Contrato de Trabajo en vigor.

FERROCARRILES DEL ESTADO

Aplicación al personal del Estado.—Al personal que pertenece a escalafones de los distintos Cuerpos de la Administración del Estado, y que, a su vez, está afectado por el artículo 2.º de las Ordenanzas laborales de 15 de marzo de 1946, le serán de aplicación los preceptos de éstas, con carácter obligatorio y no potestativo, siempre que no resulten incompatibles con lo dis-

JURISPRUDENCIA

puesto en los respectivos Regimientos Orgánicos de sus Cuerpos y que los interesados dediquen su actividad, preferentemente, a la explotación ferroviaria. (Resolución de 4 de abril de 1949.)

FERROCARRILES DE USO PÚBLICO

Factor autorizado: remuneración aplicable.—Estos profesionales, a los que se refiere el artículo 9.º, apartado V de las Ordenanzas de 10 de octubre de 1946, sólo tienen derecho a cobrar la diferencia de haberes existente entre los de su categoría y los asignados al Jefe de Estación, *cuando exista vacante y estén adscritos a ella*, pero no en los casos en que sustituyan al titular de la citada categoría superior por descanso semanal, vacaciones y mientras que el mencionado Jefe perciba emolumentos con cargo a la Empresa o el Seguro en el supuesto de enfermedad. (Resolución de 22 de marzo de 1949.)

FIELTROS Y SOMBREROS

Ambito funcional: fieltros.—Las Ordenanzas de Trabajo aprobadas por Orden Ministerial de 13 de febrero de 1948 no sólo afectan al proceso de obtención del pelo de conejo y a la fabricación de fieltros de pelo y de lana para la de sombreros, sino también, conforme determina su artículo 2.º, a la fabricación de los fieltros aludidos para otras aplicaciones de carácter industrial, cualquiera que sea la modalidad o proceso inherente a su transformación final. (Resolución de 22 de abril de 1949.)

HOSTELERÍA, CAFÉS BARES Y SIMILARES

Alojamiento: compensación a metálico.—La opción para la redención económica a que se contrae el artículo 38 de las Normas de aplicación (30 de mayo de 1944), autorizada para compensar el alojamiento a que tienen derecho ciertas categorías de trabajadores mediante el abono de determinada cantidad mensual, corresponde a la Empresa, según se infiere del apartado d) del artículo 41, que preceptúa que las Industrias afectadas podrán liberarse del deber de proporcionar alojamiento por medio de la oportuna compensación en metálico. (Resolución de 18 de febrero de 1949.)

La Resolución que antecede la consideramos completamente ajustada a la letra del Reglamento de Trabajo, así como a la realidad práctica del negocio, pues si, por el contrario, la opción se atribuyera al trabajador, podría darse el caso de que la Empresa tuviera que dedicar gran parte de sus habitaciones a alojar al personal, con detrimento del negocio al disminuir su capacidad de alojamiento dedicado a la clientela.

Recargo por servicio: derecho sobre los servicios no abonados.—De acuerdo con lo preceptuado en el artículo 35 de las Ordenanzas de Hostelería, los créditos concedidos por las Empresas a sus clientes se han de estimar otorgados exclusivamente por la misma, sin que su falta de pago afecte para nada a los porcentajes establecidos a favor del personal, no sólo por el carácter de retribución inmediata que tiene el recargo por servicio, como sustitutivo del régimen abolido de la propina, sino también por lo prevenido en el artículo 80, con arreglo al cual el sistema implantado refleja *diariamente* la cantidad total afectada por el citado recargo y la distribución de su importe entre el personal con derecho a participación. (Resolución de 26 de febrero de 1949.)

En relación con el mismo interesante problema se ha declarado que los recargos por servicio en hostelería, cafés, bares y similares no son sino una forma de retribución que grava directamente al consumidor, produciendo una descomposición de factores que determina con exactitud la parte que corresponde al trabajador, y de cuyo pago responde la empresa, con independencia de las operaciones financieras y de la liquidación de los créditos concedidos en el negocio. (Resolución de 8 de abril de 1949.)

Jurídica y equitativamente, la doctrina sustentada nos parece absolutamente correcta, y viene a corroborar el criterio que hubimos de defender hace más de tres años en nuestro estudio *Extensión del recargo por servicio en Hostelería* («Revista de Trabajo», Madrid, 1946, núm. 1, págs. 5 y sigs.).

En efecto, prohibida y castigada la aceptación de propinas (aunque en la práctica siga siendo admitida), se sustituye aquélla mediante recargo sobre el servicio, hablando el Reglamento de Trabajo vigente, en su artículo 35, de *servicios, consumiciones y facturas*, sin admitir más excepciones a la regla prohibitiva que las comprendidas en el artículo 36: pajes y botones, que pueden aceptar propinas por la índole personalísima de los servicios prestados al cliente, e intérpretes, que asimismo cobrarán del huésped sus derechos como guía, según tarifa oficial.

Por consiguiente, cabe sostener, con arreglo a una interpretación lógica del precepto, que sobre todo servicio prestado por el personal de hostelería ha de cobrarse el recargo, que integra el «tronco», el cual ha de distribuirse en forma de «puntos» entre los diferentes trabajadores, sin que sea admisible la teoría de que sólo se tiene derecho al recargo por servicio que *cobra* el empresario. Este es quien admite al cliente, quien trata con él la oportuna relación contractual, quien puede hacerse pago con sus efectos del importe de su factura. Y de la misma forma que si un trabajador de hostelería que invita a un amigo ha de abonar la consumición, incluso con su recargo (pues éste no le pertenece sino en parte), y de igual manera que si un cliente, por propio descuido o por mala fe, o por negligencia del trabajador, deja de abonar su consumición ha de ser suplido su importe por el profesional, así también el empresario ha de responder con su propio

peculio de los servicios no satisfechos por la clientela, cualquiera que sea la causa a que obedezca el impago.

Finalmente, para remachar la argumentación, conviene recordar que el recargo por servicio viene a constituir la modalidad de pago del salario en esta actividad industrial; el salario, en realidad, no lo abona el empresario, sino que es pagado por el cliente, viniendo a constituir un sistema de participación en las ventas (no en los beneficios), con un mínimo asegurado y exigible al empresario.

Ambito personal. Sociedades de recreo.—Los trabajadores que dependen de una Sociedad de recreo, en la que prestan servicios consistentes en el corte de hierba, rastrillado del piso, movimiento de tierras, esparcido de arenas, plantación y cuidado de árboles, ostentarán la categoría profesional de «jardineros», con la remuneración a que se contrae el artículo 55 del Reglamento de Trabajo en vigor y aplicación analógica de la definición que consigna el artículo 21, apartado k), inciso 7). (Resolución de 11 de marzo de 1949.)

Modificación de horario y de condiciones contractuales.—Si bien el artículo 82 del texto reglamentario vigente autoriza a la Empresa para organizar los turnos y relevos de su personal cuando lo considere conveniente o necesario, sin más limitaciones que la de obtener el correspondiente permiso de la Inspección de Trabajo, cuando se pretendiera variar el régimen de jornada más beneficiosa, largo tiempo disfrutada por un trabajador, agravándolo incluso con una prestación de servicios en horario intempestivo, se estará en presencia de una modificación de condiciones contractuales para la que previamente ha de obtenerse el consentimiento de la Autoridad laboral, de acuerdo con lo prevenido en el Decreto de 26 de enero de 1944. (Resolución de 2 de abril de 1949.)

Ámbitos funcional y personal: Comedores de Auxilio Social.—El personal que atienda los Comedores de Auxilio Social deberá regirse por los preceptos del Reglamento Nacional de Trabajo de Hostelería, no sólo porque la función desempeñada se halla comprendida en el citado texto, sino porque el Decreto del Mando Nacional del Movimiento, fecha 10 de agosto del propio año, sobre garantías y derechos de los funcionarios y obreros de F. E. T. y de las J. O. N. S., establece en su artículo 3.º que su personal obrero y artesano que no esté comprendido en los Cuerpos Administrativos, Técnicos y Subalternos «estará sujeto a la legislación laboral». (Resolución de 6 de mayo de 1949.)

MADERERA (INDUSTRIA)

Plus de distancia.—La indemnización por desplazamiento establecida por el artículo 97 del Reglamento para la Industria siderometalúrgica (27 de julio de 1946) no puede hacerse extensiva a los obreros que presten sus servicios en la Industria maderera, ya que en su texto laboral, aprobado por Orden

JURISPRUDENCIA

de 3 de febrero de 1947, no se encuentra implantada. (Resolución de 28 de abril de 1949.)

Como fácilmente puede advertirse, se trata del deseo de aplicar en una actividad determinada una norma beneficiosa que en ella no se halla establecida, aspiración inaceptable aunque exista analogía y aun identidad de situaciones, pues no se está en presencia de una disposición de carácter general, sino de un precepto que sólo figura en algunos textos laborales, como un eslabón de los que constituyen su normación, en cuyas actividades es únicamente de aplicación.

MÉDICOS DE ENTIDADES

Incompatibilidades y Concursos.—Establecidas en los artículos 6.º y 51 de las Ordenanzas fecha 4 de octubre de 1946 determinadas incompatibilidades para que los facultativos que se hallen en ciertas condiciones profesionales puedan tomar posesión, aquellas incompatibilidades no guardan relación con la validez legal del concurso al que concurrieran, según la aclaración dada por la Resolución de la Dirección General de Trabajo de 14 de abril de 1947 (*Boletín Oficial del Estado* del 23) al referido artículo 6.º Debido a dicha circunstancia, por no tratarse de recurso interpuesto contra errónea valoración de méritos, sino de una futura incompatibilidad, sin trascendencia hasta que llegue el momento de incorporación a destino y opción que ejercite el titular por la plaza que más le convenga, la mencionada Dirección General se declara incompetente para conocer del problema planteado. (Resolución de 28 de abril de 1949.)

QUÍMICAS

Ambito funcional: Cápsulas elásticas.—Se regirá por las Ordenanzas de 2 de febrero de 1946, como afectada por su artículo 1.º, la fabricación de cápsulas elásticas, de acuerdo con las normas complementarias aprobadas en 28 de febrero de 1948 para materias plásticas y resinas sintéticas. (Resolución de 8 de abril de 1949.)

SIDEROMETALURGIA

Excedencia por razón de matrimonio.—Es bien sabido que en muchos Reglamentos de Trabajo se viene estableciendo que la mujer trabajadora, al contraer matrimonio, ha de quedar en situación de excedencia, otorgándosele en compensación una cantidad proporcional al tiempo de servicios prestados, en concepto de dote. Se trata con este procedimiento, que no puede aplicarse con criterio de generalidad a todas las actividades, por existir algunas en que la mano de obra es por tradición y naturaleza típicamente femenina,

de dar cumplimiento a la Declaración del Fuero del Trabajo que tiende a «libertar» a la mujer casada del taller y de la fábrica. (Vid. el ensayo aparecido en *Suplemento de Política Social*, núm. 5, acerca de *La mujer y el trabajo*, y mi estudio titulado *El retorno al hogar de la mujer trabajadora*, Barcelona, 1945.)

Entre tales Reglamentos figura el de Siderometalurgia (27 de julio de 1946), que le dedica algunos párrafos del artículo 72, en que trata de tres modalidades de excedencias: voluntaria, forzosa y por razón de matrimonio.

Con invocación de este precepto, la Dirección General de Trabajo ha declarado que la trabajadora viuda que contrae segundas nupcias carece de derecho a percibir los beneficios que sobre la materia establecen para las mujeres solteras las Ordenanzas de aplicación. (Resolución de 29 de marzo de 1949, que reitera doctrina sentada por la de 31 de octubre de 1947.)

Reingreso de excedente.—A tenor del artículo 72 de las normas nacionales en vigor, el trabajador eventual que fué admitido transitoriamente para cubrir una vacante surgida por haber obtenido la excedencia el trabajador titular que la desempeñaba, deberá cesar cuando el aludido excedente reingrese al servicio de la Empresa. Pero si como consecuencia de la excedencia en su día concedida hubo que practicar una corrida de escalas, en virtud de la cual ingresó un empleado de la categoría inferior del correspondiente grupo profesional, el excedente tendrá que continuar en dicha situación hasta que se produzca la primera vacante de su categoría. (Resolución de 29 de marzo de 1949.)

Merce consignarse que este Reglamento laboral para la Industria siderometalúrgica menciona en dos ocasiones a los supientes: en el artículo 70, cuando trata del trabajador que causa baja por enfermedad y al que ha de reservarse la plaza durante un año, y en el artículo 73, al hablar del Servicio Militar. También debe destacarse que en el precepto relativo a «Excedencias» no se indica la forma en que el reingreso haya de efectuarse, laguna que llena la Resolución comentada al exigir que exista «vacante en la categoría». Finalmente, también es de interés señalar que el artículo 73, referente al «Servicio Militar», especifica que para que cese el sustituto o suplente es condición necesaria que en el momento de ser contratado para cubrir la vacante temporalmente producida, se haya hecho saber expresamente al interesado que su ocupación es interina hasta la reincorporación del titular, a cuyo efecto habrá de conservarse en la Empresa el oportuno documento, en el que tendrá que figurar la conformidad del interino.

TEXTILES (SECTOR SEDA)

Tramitación de expediente por faltas cometidas.—En los casos de faltas cometidas en el trabajo y calificadas de graves o muy graves, los diversos

Reglamentos de Trabajo dictados para los distintos y numerosos sectores de la Industria textil (al igual que los aparecidos para otras actividades), vienen señalando la necesidad de que previamente se instruya por el empresario un expediente, a fin de que las supuestas faltas queden debidamente acreditadas y sólo se llegue a la sanción cuando la realidad de las mismas se haya evidenciado. Fijado el trámite procesal con las naturales y lógicas garantías para el presunto culpable, en evitación de posibles abusos y anomalías, establecen las Ordenanzas laborales para el Sector seda, aparte otros detalles que no hacen al caso, la notificación obligada y por escrito al trabajador inculpado, de haberse iniciado el expediente, o de haberse acordado la suspensión de empleo y sueldo, con el deber subsiguiente para el trabajador de firmar el «enterado», todo ello con objeto de que quede constancia de la fecha en que la medida se adopta, ya que el expediente ha de tramitarse y darse por concluido con la oportuna propuesta en plazo predeterminado. Asimismo establecen tales normas que, en el supuesto de que el interesado no quiera hacerse cargo de la notificación, se hará entrega de ella, para su conocimiento y curso reglamentario, al enlace sindical de la Empresa.

Surgidas algunas dudas acerca de las consecuencias jurídicas de la notificación realizada en esta forma al enlace sindical, se declara que esta entrega, hecha con las obligadas garantías, cumple con lo prevenido en el Reglamento de Trabajo, y a partir de la fecha en que tenga lugar comienza a contarse el plazo para la incoación de expediente. (Resolución de 2 de abril de 1949.)

Puede verse acerca de esta importante materia mi estudio *Normas procesales contenidas en los Reglamentos de Trabajo*, en la «Revista de la Escuela Social de Oviedo», núm. 1, año 1948.

JOSÉ PÉREZ SERRANO