

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

1) LEGISLACION

CRISIS DE TRABAJO

Garantías de los cargos sindicales y sobre reconocimiento de antigüedad en la Empresa.—Interpuestos recursos de alzada ante la Dirección General de Empleo por quien fue enlace sindical en el período anterior y por otros trabajadores que manifiestan ser mayor su antigüedad que la que se hace constar en el expediente de crisis, se estiman en virtud de las siguientes consideraciones:

Considerando que la competencia de esta Dirección General para conocer de la cuestión suscitada le viene atribuida por el Decreto de 21 de febrero de 1963.

Considerando que habiendo quedado probado, y en tal sentido se pronuncia también la Delegación de Trabajo en su informe al elevar el expediente en los recursos, que don ... desempeñaron los cargos de enlaces sindicales durante el período electoral 1963 a 1966, procede estimar los recursos interpuestos por los mismos, a tenor de lo preceptuado en el artículo 5.º del Decreto 1.384/1966, de 2 de junio, sobre garantías de los trabajadores con cargos electivos de origen sindical, para los que garantiza su permanencia en la Empresa hasta un año después de haber cesado en tales cargos, por lo que al tener que seguir aquéllos en la Empresa habrán de ser sustituidos por otros dos trabajadores que deben cesar en su lugar.

Considerando que respecto a lo alegado por el productor ... la Delegación de Trabajo informa que según manifestaciones escritas de la Inspección de Trabajo, de la que se recabó urgente informe, al trabajador citado le asiste derecho preferente para continuar en la Empresa en relación con otros trabajadores de antigüedad laboral menor, cesando en el lugar tanto de los dos enlaces sindicales... (Resolución de la Dirección General de Empleo de 5 de abril de 1967.)

Suspensión temporal de actividades a virtud de medida gubernativa.—Interpuesto recurso de alzada ante la Dirección General de Empleo, alegando su calidad de enlaces sindicales unos y de afectados por silicosis otros, es desestimado por las siguientes consideraciones:

Considerando que en virtud de lo dispuesto en el artículo 1.º del Decreto 302/1963, de 21 de febrero, compete a esta Dirección General de Empleo resolver en alzada el recurso deducido.

Considerando que motivada la suspensión de los trabajos mineros en causas extra-

laborales y de fuerza mayor de gestación, desarrollo, duración y resultados imprevisibles hay que acomodar los derechos que garantizan la permanencia y seguridad en el trabajo reconocidos a las situaciones personales del trabajador por distintas disposiciones, entre ellas el Reglamento de Enfermedades Profesionales para los silicóticos y el Decreto de 2 de junio de 1966 para los enlaces sindicales, con las causas y desarrollo de la suspensión; y es evidente que el criterio del legislador en el primer caso al reformar el artículo 45 del Reglamento citado fue el de garantizar la permanencia del trabajador afectado por la silicosis y evitarle las consecuencias de concurrir a una nueva demanda de empleo en inferiores condiciones de productividad o forzarle a aceptar un trabajo no compatible con sus aptitudes físicas o perjudicial a su salud; y en el de los enlaces sindicales garantizar la debida independencia laboral para la correcta y adecuada defensa de los intereses encomendados a su representación, y sería evidente la falta de criterio ponderativo y la sustitución del carácter del servicio del cargo sindical por el de privilegio si en un caso como el expuesto en que circunstancias imperativas de fuerza mayor han motivado la suspensión de los trabajos, postpusiéramos al reconocido derecho legal de organización en favor de la Empresa cualquier otra consideración de interpretación personal o subjetiva de las disposiciones legales protectoras, quebrando el principio de solidaridad social en casos extraordinarios e imprevisibles, máxime cuando los derechos laborales han sido protegidos con carácter general y sin criterios discriminatorios en favor de todos los trabajadores con el Seguro de Desempleo.

Considerando que las motivaciones fundadas en la realización de horas extras en oficinas son inoperantes, puesto que aparte de su imprecisión es aplicable el criterio sentado de preferencia en caso de fuerza mayor del derecho de organización de la Empresa sobre las situaciones individuales cuando éstas están amparadas con carácter general. (Resolución de la Dirección General de Empleo de 15 de abril de 1967.)

Falta de personalidad para instar recurso.—Interpuesto recurso ante la Dirección General competente por un Jurado de Empresa, en el que alegaba falta de personalidad para instar expediente de crisis por haber sido vendidos los talleres de la Empresa, es aquél desestimado por el siguiente razonamiento:

a) Porque el artículo 79 de la ley de Contrato de trabajo, para garantía de continuidad en el ejercicio de una profesión laboral al cambio de Empresa, exige la existencia de una venta, cesión o traspaso del negocio, supuestos que no aparecen claros en el expediente de que se trata, toda vez que formada una nueva Sociedad no se disuelve ni desaparece la anterior, que continúa siendo titular del negocio y responsabilizada en sus obligaciones laborales respecto a sus trabajadores, amparada por la legislación protectora del desempleo, que sin solución de continuidad han venido disfrutando aquéllos desde fecha anterior a la constitución legal de la Sociedad, por lo que en todo caso la cesión del negocio a efectos de aplicabilidad del artículo citado y exigibilidad de sus derechos, debe entenderse a partir de la fecha en que cese la suspensión amparada por las distintas resoluciones de crisis, en cuyo momento pasarán los interesados a formar parte de la nueva Entidad como trabajadores, por ser continuadora del negocio industrial de ..., o antes si la reestructuración que se preconiza y ordena en la resolución recurrida llegara a producirse.

b) Porque la errónea interpretación del telegrama remitido por la Dirección General actuante a la Delegación de Trabajo de ... promueve en los recurrentes la presunción de una orden impositiva para resolución del expediente en sentido favorable al *ius petitio*, cuando en realidad lo que el telegrama significaba era que el Centro directivo, en uso de sus facultades discrecionales reconocidas en la ley de Seguro de desempleo, de 22 de julio de 1961 y disposiciones concordantes, concedía la tercera prórroga de los beneficios de dicho Seguro para el caso de que el juzgador de instancia, con total y absoluta independencia y autonomía, estimara justo acceder a lo interesado, ya que las prórrogas en las prestaciones de dicho Seguro no son competencia de las Delegaciones de Trabajo, sino de la Dirección General de Empleo.

c) Que las demás motivaciones del recurso, unas fundadas en apreciaciones personales y subjetivas, y otras inoperantes por su carácter coactivo, no pueden tomarse en consideración en este trámite. (Resolución de la Dirección General de Empleo fechada el día 23 de abril de 1967.)

Alcance de la competencia de la autoridad laboral.—Promovido recurso de alzada ante la Dirección General de Empleo por parte de la Empresa ..., basándose en error procesal al dar a la resolución de instancia mayor extensión de lo que se solicitaba en la petición, es desestimado en los siguientes términos:

1. Que la competencia de las autoridades laborales abarca el aspecto conjunto de toda relación laboral y las cuestiones que de ella se deriven, sin limitar su actuación ni su competencia a las que directamente se le planteen, por lo que en el caso debatido fue correcto el enjuiciamiento de instancia respecto a la actividad desarrollada por el trabajador en la Fábrica de piensos con carácter complementario, toda vez que tal actividad entra de lleno en la relación laboral existente entre Empresa y operario, por lo que procede desestimar la motivación aducida al respecto en el recurso.

2. Que aun cuando reconocida por la propia Delegación la existencia de una situación de crisis de producción que no alcanza el mínimo de tarea establecido en las Ordenanzas laborales de la Industria Panadera, la compatibilización de su actividad específica con la que desarrolla el trabajador en la fábrica de piensos, permite garantizar una continuidad total de ocupación en la jornada laboral, y una rentabilidad ponderada en ambos negocios, por lo que procede confirmar la resolución de instancia por entender que no existe justificación de la crisis planteada. (Resolución de la Dirección General de Empleo de 26 de abril de 1967.)

Reconocimiento de derecho a las prestaciones por desempleo.—Interpuesto recurso de alzada ante la Dirección general por un trabajador que, perteneciendo a la plantilla de la Empresa, no fue incluido, sin embargo, en el expediente de crisis, es estimado por quedar acreditado en el expediente que el aludido operario pertenecía a la Empresa ..., y aun cuando no fue incluido en la resolución por la que se resolvió el expediente de crisis instado, sí quedó posteriormente en situación de paro involuntario, según se desprende de la documentación aportada. Por ello, y acreditada tal situación desde el día 1.º de julio al 10 de septiembre de 1966, procede reconocerle el derecho a la percepción del Seguro de Desempleo y modificar el primitivo acuerdo en dicho sentido. (Resolución de la Dirección General de Empleo de 28 de abril de 1967.)

Amortización de vacantes en porterías urbanas de Barcelona.—Entablado recurso de alzada por el propietario de una finca urbana de Barcelona contra resolución en que se acordaba la imposibilidad legal de amortizar la plaza de portero, es aquél desestimado, toda vez que las alegaciones hechas por el recurrente no desvirtúan los fundamentos del acuerdo combatido, que descansa precisamente en lo dispuesto en el precepto legal de obligado cumplimiento sobre el particular, cual es el Real Decreto de 24 de febrero de 1908, que obliga a que todos los inmuebles de Barcelona tengan establecido el servicio de portería, y por consiguiente, al no existir disposiciones de carácter general que faculten al Centro directivo para conceder la amortización solicitada, es procedente que las mismas sean desestimadas de plano con la consiguiente confirmación del acuerdo impugnado ya que su modificación en la presente situación de trámite implicaría una infracción manifiesta a los preceptos legales que le sirven de base y que son de cumplimiento obligado. (Resolución de la Dirección General de Empleo de 13 de mayo de 1967.)

Reducción de plantilla.—Promovido recurso ante la Dirección General competente por diversos trabajadores, contra acuerdo en que se autoriza la reducción de plantilla de determinada Empresa, es desestimada la alzada en cuestión fundándose en que, motivada la mencionada reducción en una reestructuración de maquinaria y en la consiguiente adaptación del personal a la misma, es indudable la necesidad de elección de los elementos más idóneos para servir los nuevos puestos de trabajo, con respeto de los derechos de antigüedad y categoría, criterio recogido en la resolución de instancia, que no ha sido desvirtuado por las motivaciones expuestas en el recurso, en favor de otros trabajadores más antiguos o de categoría superior. Asimismo, el estado de enfermedad no es obstáculo para comprender al trabajador en un expediente de reducción por crisis, toda vez que los derechos inherentes a tal estado permanecen garantizados por la Seguridad Social, e incluso en la situación de larga enfermedad, la Orden de 20 de mayo de 1952, ampara el reingreso en el caso de recuperación. (Resolución de la Dirección General de Empleo de 20 de mayo de 1967.)

Situación de trabajador enfermo en relación con expediente de crisis.—Autorizado el despido de trabajadores en expediente de crisis laboral, e interpuesto recurso de alzada ante la Dirección general jurisdiccionalmente competente por un trabajador en situación de enfermo, afectado por dicha medida, es desestimado basándose en que, garantizado por las disposiciones vigentes sobre Seguridad Social el mantenimiento de los derechos inherentes a su condición de enfermo, incluso en su situación de paro involuntario, así como el de reingreso en el instante en que sea dado de alta (artículo 3.º de la Orden de 20 de mayo de 1952), resulta ineludible desestimar la alzada promovida toda vez que dichas disposiciones amparan y mantienen la especial situación de desocupación forzada a que obliga su estado de enfermedad. (Resolución pronunciada por la Dirección General de Empleo de 25 de mayo de 1967.)

Causas de rescisión de contrato de trabajo.—Autorizada la rescisión de relaciones laborales basada en la excesiva edad del empresario, que le incapacita para atender su ne-

gocio, e interpuesto recurso de alzada ante el Centro directivo competente es desestimado, apoyándose en el siguiente razonamiento:

Que habida cuenta de la avanzada edad del empresario y la inexistencia de sucesores directos que pudieran hacerse cargo del negocio, la Delegación de instancia aplicó correctamente el artículo 76 de la vigente ley de Contrato de trabajo en relación con el Decreto de 26 de enero de 1944, pues es evidente que la imposibilidad material de atención directa del negocio provoca una situación comercial depresiva que puede abocar, y de hecho aboca, en una irrentabilidad que fuerza a garantizar la situación laboral de los trabajadores afectados mediante la percepción del Subsidio de Desempleo, mientras encuentren nueva ocupación, y sin perjuicio de que en su día fije la Magistratura de Trabajo la pertinente indemnización, la que seguramente tendrá en cuenta las causas que motivaron su petición y la situación económica del interesado, así como los ofrecimientos que para solución de esta crisis se hicieron por la Empresa a sus trabajadores, a efectos de la continuidad del negocio. (Resolución dictada por la Dirección General de Empleo en 29 de mayo de 1967.)

Amortización de vacantes.—Interpuesto recurso de alzada por Empresa a quien no se autoriza la amortización de vacantes, es estimado aquél por acreditarse en el aludido recurso que debido a la reestructuración de la Empresa, acomodación de su sistema de producción a las necesidades del mercado, requiere la supresión de determinadas categorías funcionales, en desacuerdo con la nueva ordenación de fabricación. En consecuencia, se autoriza la amortización pretendida de las vacantes solicitadas, a medida que las mismas se vayan produciendo por motivos naturales. (Resolución de la Dirección General de Empleo de 29 de mayo de 1967.)

REGLAMENTOS DE RÉGIMEN INTERIOR

Aprobación por silencio administrativo.—Con fecha 7 de febrero de 1967 una Empresa presentó ante la Delegación Provincial de Trabajo, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto de 12 de enero de 1961 y Orden de 6 de febrero siguiente, el proyecto de Reglamento de Régimen Interior de la misma, en solicitud de su aprobación. La autoridad laboral citada con fecha 31 de marzo de 1967 dictó resolución en la que tras objetar el contenido de varios artículos del proyecto, denegó su aprobación y otorgó un plazo de un mes para que por la Empresa se instase nueva aprobación de su Reglamento de Régimen Interior con las debidas rectificaciones.

Contra dicha resolución recurrió en alzada la Empresa alegando sustancialmente que el proyecto de Reglamento de Régimen Interior presentado con fecha 15 de febrero de 1967 fue aprobado por la tática, a tenor de lo dispuesto en el artículo 17 de la ley de Reglamentaciones de Trabajo de 17 de octubre de 1942 y artículo 95 de la vigente ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1958, por lo que se solicita se deje sin efecto el acuerdo impugnado y se dé por aprobado el proyecto. La Dirección General de Ordenación del Trabajo acordó desestimar el recurso de alzada de acuerdo con los siguientes razonamientos:

JURISPRUDENCIA

Considerando que, en definitiva, el problema aquí debatido se contrae a determinar si la resolución denegatoria dictada por la Delegación de Trabajo se ha producido dentro del plazo señalado por las disposiciones vigentes y a decidir en caso negativo si tal demora puede implicar la aprobación por la tática del proyecto del Reglamento de Régimen Interior que se sometió a su refrendo.

Considerando que por lo que se refiere a la primera cuestión es de advertir que si bien en el artículo 7.º del Decreto de 12 de enero de 1961 se señala que la autoridad laboral competente aprobará o denegará, previos informes y mediante resolución razonada, los proyectos de Reglamento de Régimen Interior dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que tuviesen entrada en el correspondiente Registro, también es cierto que en el artículo 14 del propio Decreto se autoriza al Ministerio de Trabajo para dictar normas de desarrollo del mismo que resulten necesarias. En base a cuya autorización se dictó la Orden de 6 de febrero de 1961 (modificada posteriormente por Orden de 22 de octubre de 1961), determinándose en el artículo 33 de la citada Orden que el plazo de treinta días antes citado se computará a partir de la fecha en que tuviese entrada en el Registro el último de los informes solicitados. Y siendo así que a tenor de los documentos incorporados al expediente el informe procedente de la Organización Sindical tuvo entrada en la Delegación de Trabajo de Madrid con fecha 30 de marzo de 1967, y que la resolución denegatoria tuvo salida con fecha de 4 de abril es necesario aceptar que la resolución de referencia fue dictada dentro del plazo legal señalado en la anteriormente citada Orden de 6 de febrero de 1961 con las modificaciones que para sus artículos 33 y 34 fijó la de 26 de octubre de 1961.

Considerando que, por otra parte, y entrando en el análisis de la alegación contenida en el escrito de recurso de que el artículo 17 de la ley de 16 de octubre de 1942 determina que los Reglamentos de Régimen Interior se entenderán automáticamente aprobados si en el término de treinta días no se hubiese decidido sobre ellos, es de señalar, siguiendo la doctrina establecida por el Tribunal Supremo sobre tal cuestión, que el silencio administrativo se fundamenta principalmente en evitar que por negligencia o descuido se vea privado el administrado de acudir a la vía jurisdiccional para que se le reconozcan los derechos que la Administración no le ha otorgado, y eso se consigue con entender denegada la petición o el recurso correspondiente, ya previa denuncia, ya automáticamente, resultando anómalo el que el descuido o la negligencia administrativa debe entenderse como aceptación de la petición formulada, lo que en la práctica y en la mayoría de los casos equivaldría a conceder la naturaleza y características de acto administrativo a la actuación de los particulares. Y aplicando esta doctrina al presente caso es de señalar que no obstante la redacción del artículo 17 de la ley de 16 de octubre de 1942, sobre todo habida cuenta que se trata de disposición no incluida en la resolución del Decreto de 10 de octubre de 1958, sobre procedimientos especiales, tras la promulgación de la ley de Procedimiento administrativo de 17 de julio de 1958, la falta de pronunciamiento por parte de las autoridades laborales en el plazo previsto no puede sobreentenderse como motivo de aprobación tática, sobre todo si se tiene en cuenta que por la propia naturaleza de adecuación de normas laborales obligatorias a las características de una Empresa que tienen los Reglamentos de Régimen Interior, tal aprobación resultaría inoperante para la realidad jurídica cuando esos Reglamentos

adoleciesen de defectos, pues aparte de que no puede ofrecer dudas la nulidad de, las cláusulas que se opongan, contradigan o desvirtúen lo establecido por el derecho positivo, es evidente que en todo caso siempre subsistiría el derecho de los trabajadores para ejercer las acciones pertinentes en contra de la aplicación de aquellas cláusulas y el deber de las autoridades laborales de revocarlas en uso de las facultades que les correspondan, ya que lo contrario supondría aceptar la absurda doctrina de que el incumplimiento de los plazos para resolver podría llegar a dejar en manos del particular, y en este caso concreto de la Empresa, la posibilidad de regular las relaciones jurídico-laborales con su personal en términos opuestos o contradictorios a los establecidos por las disposiciones legales. (Resolución dictada por la Dirección General de Ordenación del Trabajo el 12 de mayo de 1967.)

RETRIBUCIÓN DEL TRABAJO

Salarios de calificación.—Varios trabajadores al servicio de una Empresa en que se aplica el sistema retributivo de salarios de calificación formularon reclamación ante la Delegación Provincial de Trabajo competente solicitando la revisión de la valoración asignada a su tarea y el encuadramiento en un escalón salarial superior. La autoridad laboral de instancia estimó su petición por considerar que en la valoración de los factores y circunstancias a tener en cuenta en el puesto de trabajo, de conformidad con los principios inspiradores del sistema Bedaux, no habían sido debidamente ponderados los conceptos «relaciones sociales» y «sentido psicológico», deduciendo de ello que la calificación asignada a los trabajadores por la Empresa es inferior a la que debía corresponderles.

Frente a dicho fallo recurre en alzada la Empresa, alegando en síntesis que la correcta valoración del factor «relaciones sociales» y la falta de fundamento de puntuar en el puesto de trabajo de los reclamantes la cualidad de «sentido psicológico», que no forma parte de las exigencias propias de la tarea que en ellos se presta, añadiendo que aun en el caso de valorarse con dos puntos más este último factor y en un punto más el anterior, tampoco podrían alcanzar los reclamantes un grado de calificación superior, ya que no superarían los límites del escalón retributivo en que están incluidos.

La Dirección General de Ordenación del Trabajo, si bien modifica la valoración del puesto, acuerda estimar la petición de alzada, por cuanto la revisión no determina que los trabajadores alcancen la puntuación necesaria para pasar a un grado de calificación superior, de acuerdo con los siguientes razonamientos:

Considerando que por resolución de esta Dirección General con fecha 2 de junio de 1966 fue aprobado el Convenio colectivo de la Empresa ..., en cuyo capítulo II se establece un sistema de retribución basado en una valoración de puestos de trabajo que da lugar a una escala de grados, cuyas puntuaciones son el resultado de aplicar a las circunstancias y exigencias de cada puesto las valoraciones genéricamente predeterminadas para cada factor en el oportuno manual de valoración.

Considerando que teniendo en cuenta lo actuado en el expediente, el primer problema a resolver en este trámite se concreta en decidir la correcta valoración de los factores

«relaciones sociales» y «sentido psicológico». Y en este sentido, si se examina el informe emitido por el Comité de Valoración de Tareas con fecha 6 de febrero de 1967, se observa que por lo que se refiere al primer factor éste ha sido valorado con un punto, cuya valoración debe entenderse correcta, a tenor de las normas prefijadas en el Manual de Valoración y teniendo en cuenta que para los puestos de trabajo aquí contemplados el citado factor debe considerarse en el sentido de «capacidad para relacionarse con terceros dentro de la sociedad, personalmente con una frecuencia diaria y teniendo las otras personas la condición de ejecutantes o de mandos intermedios inmediatos». Motivos éstos por los que cuando menos en lo relativo al factor «relaciones sociales» debe estimarse el recurso interpuesto.

Considerando que por lo que se refiere al «sentido psicológico», tal factor no figura valorado para los puestos de trabajo de los reclamantes, según queda comprobado por el examen del informe procedente del Comité de Valoración de Tareas. Pero si se analiza lo que sobre tal factor queda regulado en el Manual de Valoración utilizado por la Empresa puede observarse que el mismo se define como «capacidad para saber lo que es preciso saber o decir en un momento determinado para obtener de las personas con quienes se trata la reacción que se desea». Definición genérica que al ser objeto de posteriores especificaciones en el propio Manual de Valoración da lugar a que se consideren puntuables, entre otros, los trabajos que consisten en determinar la calidad de piezas o trabajos que si son desechados van a presentar un perjuicio económico para otros, e igualmente aquellos trabajos que exigen actuar con otras personas que tienen que seguir sus instrucciones y para las cuales no se es mando. Y como quiera que precisamente el trabajo de los reclamantes consiste en el verificado de piezas, relacionándose con el personal que las ha producido, rechazando las defectuosas, etc., es evidente que les resulta de aplicación el citado factor de «sentido psicológico», y que al oscilar éste para el tipo de tarea aquí contemplado entre uno y cinco puntos parece correcto, en atención al conjunto de las circunstancias concurrentes, el atribuir los tres puntos. Por lo cual debe desestimarse la oposición manifestada en el recurso de alzada sobre este factor.

Considerando que al no haberse estimado en la resolución dictada por la Delegación de Trabajo de ... con fecha 17 de noviembre de 1966 más errores de valoración que los contemplados en los dos considerandos anteriores, es evidente que a la puntuación de 75,32 reconocida por los puestos de trabajo de los reclamantes por el Comité de Valoración deben añadirse tres puntos más por el factor «sentido psicológico», lo que da lugar a una puntuación de 78,32, que sumada a la base 120 fijada en el artículo 10 del Convenio de la Empresa, da un total de 198,32, correspondiente al grado siete de los establecidos en el artículo 11 del citado Convenio. (Resolución pronunciada por la Dirección General de Ordenación del Trabajo en 18 de mayo de 1967.)

2) SEGURIDAD SOCIAL

PROTECCIÓN FAMILIAR

Familias numerosas: Beneficios de enseñanza.—Solicitada por don ... de la Dirección General de Protección la prórroga de los beneficios de enseñanza previstos en la ley de Protección a las familias numerosas, es denegada por dicho Centro directivo por tratarse de estudios cursados por un hijo del interesado en determinada Facultad de Teología.

Interpuesto recurso de alzada ante el titular del Departamento, basándose en que la aludida Facultad viene de antiguo reconocida por el Estado, por lo que, a su juicio, tiene carácter oficial, es desestimado el aludido recurso basándose en que, según lo establecido en el artículo 4.º del Reglamento de Familias Numerosas, aprobado por Decreto de 31 de marzo de 1944, los beneficios en materia de enseñanza a los miembros de la familias numerosas, consistentes en la exención o reducción del pago de los derechos de matrícula, en los del título y en los denominados de examen, permanencias, prácticas o cualesquiera otros que se exijan de semejante naturaleza, se conceden a quienes cursen estudios en los Centros de enseñanza oficial de cualquier grado y en las Escuelas profesionales y especiales, siempre que sean dependientes del Estado, Provincia, Municipio o del Movimiento, bien se trate de alumnos de enseñanza oficial o no oficial; y habida cuenta que la Facultad de Teología a que se hace referencia no está incluida por razón de dependencia en dicha enumeración, no cabe acceder a la solicitud formulada por el interesado recurrente, siendo inoperantes las alegaciones hechas por el mismo, dado que carecen de base legal. (Resolución dictada por el Ministerio el 28 de junio de 1967.)

SEGUROS SOCIALES. COTIZACIÓN

Fibras Diversas Industria Textil: Hiladores y Tejedores femeninos.—A petición formulada por el Servicio Comercial de la Industria Textil Yutera, la Dirección General de Previsión resuelve assimilar a los hiladores y tejedores femeninos del Sector Fibras Diversas de la Industria Textil en el Grupo noveno de los establecidos por el Decreto 2.419/66, de 10 de septiembre.

Para ello arranca de la idea de que, efectivamente, la asimilación de la casi totalidad del personal obrero del aludido Sector industrial al mencionado Grupo noveno de las tarifas de Cotización a la Seguridad Social, es criterio implantado por la Orden Ministerial de 25 de junio de 1963, y que tal circunstancia se da, además, en los restantes Sectores textiles para las categorías típicamente femeninas del personal obrero, y en especial, en los trabajos realizados con fibras de yute, siendo dignos de estimación los hechos señalados en el escrito de solicitud como típicos de la Industria yutera. (Resolución dictada por la Dirección General de Previsión de 5 de junio de 1967.)

La resolución antedicha se adopta en uso de las facultades conferidas por el nú-

JURISPRUDENCIA

mero 2 del artículo 36 de la Orden de 28 de diciembre de 1966 sobre campo de aplicación, afiliación, cotización y recaudación en período voluntario del Régimen General de la Seguridad Social.

Ramo de Agua del Algodón: Contra maestres de Tejeduría y...—El propio Centro directivo resuelve, de conformidad con lo pretendido por el Sindicato Nacional Textil en cuanto a la inclusión de los contra maestres del Subgrupo de Tejeduría y Ramo de Agua del Sector Textil Algodonero, basándose en los siguientes motivos:

1. Que la categoría profesional de contra maestro viene recogida en el anexo primero, referente a categorías y profesiones comunes del Nomenclátor de Industrias y Actividades y de Oficios y Profesiones de la Industria Textil, aprobado por Orden de 28 de julio de 1966, anexo que en su apartado 1.º define las categorías que integran el personal directivo, incluyendo entre ellas la de contra maestro (excepto hilaturas).

2. Que la propia Ordenanza Textil, en su artículo 81, define a este personal considerando lo como directivo no titulado, y entendiendo que ejercen o ayudan en nivel inferior a las funciones directivas de los titulados.

3. Que en cuadro de asimilaciones, que establece la Orden de 25 de julio de 1963, la categoría profesional de contra maestro en los restantes Sectores textiles (Lana, Seda, etcétera), está asimilada al Grupo 4.º de la Tarifa de Cotización.

En consecuencia, se incluye en el Grupo 4.º de la Tarifa de Cotización vigente para la Seguridad Social, a los repetidos contra maestres del Subgrupo de Tejeduría y Ramo de Agua del Sector Algodón, utilizando el efecto de las atribuciones conferidas por el número 2 del artículo 36 de la Orden de 28 de diciembre de 1966. (Resolución de la Dirección General de Previsión de 12 de junio de 1967.)

JOSÉ PÉREZ SERRANO