

Legislación y Jurisprudencia

I. LEGISLACION

A) LEGISLACION LABORAL MILITAR

Principales disposiciones aplicables a los obreros y empleados civiles al servicio de los establecimientos militares

El Decreto de 16 de mayo de 1949 aprobando el Reglamento de Trabajo del personal civil no funcionario dependiente de los Ejércitos de Tierra, Mar y Aire, podemos considerarlo hasta el momento presente como el punto de partida de toda una serie de disposiciones laborales aplicables en el Ejército para sus empleados y obreros civiles, y la base que todo establecimiento, centro o dependencia ha de tener en cuenta para una recta interpretación y adecuada aplicación de la múltiple legislación laboral existente al respecto.

Tomando, por lo tanto, como punto de mira y centro de estas notas el mencionado Decreto de 16 de mayo de 1949 (*D. O.* núm. 116), vamos a procurar exponer lo más claramente posible aquellos preceptos de dicho Reglamento sobre cuya interpretación y aplicación han surgido dudas, y al mismo tiempo dar cuenta de la interpretación oficial que por el Ministerio del Ejército, mediante dictamen de la Sección de Trabajo y Acción Social, se ha dado a los problemas surgidos con motivo de la aplicación y aclaración de diversos preceptos.

APLICACIÓN DEL REGLAMENTO

El mencionado Reglamento de Trabajo es aplicable a todo el personal civil, sin excepción de ninguna clase, que preste sus servicios en algún centro, establecimiento o dependencia militar, cualquiera que sea la clase de trabajo que realice y siempre que no tenga el carácter de funcionario público. Por lo tanto, al desaparecer el concepto de "paisano militarizado" no existe personal al servicio del Ejército que no tenga una de estas dos

LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

categorías: o se es funcionario público, o se es empleado u obrero civil al servicio de los establecimientos militares, sujeto, por consiguiente, al mencionado Reglamento de Trabajo de 16 de mayo de 1949 y a cuantas disposiciones en materia laboral sean dictadas por el Ministerio del Ejército, único competente en cuanto a las normas y preceptos laborales que deban aplicarse a los obreros o empleados civiles a su servicio.

Por ello, han quedado incluidos dentro de ese concepto:

a) Todo el personal femenino que presta servicios de limpieza, cocina, costura o cualesquiera otros menesteres domésticos, en Regimientos o residencias oficiales, ya que tratándose de Centros pertenecientes al Estado, no cabe en absoluto el que dicho personal sea considerado como "servicio doméstico".

b) Todo el personal femenino, denominado mecanógrafas eventuales a extinguir al servicio del Ministerio del Ejército, que ha sido incorporado a este concepto, en virtud de Orden de 1.º de febrero de 1955 (D. O. núm. 27).

c) Asimismo ha quedado incluido, como empleados u obreros civiles, el personal civil contratado en sustitución del personal del C. A. S. E. (Resolución del Ministerio del Ejército de 26-IX-56).

Tanto este personal como el anteriormente citado tienen, sin embargo, ciertas excepciones en cuanto a las remuneraciones a percibir: las primeras, o sea las de las mecanógrafas eventuales, fijadas en el *Diario Oficial* mencionado, y la de los segundos el que percibirán sus sueldos con cargos a las cantidades señaladas en presupuesto para el personal del C. A. S. E.; y las diferencias entre estos sueldos y los que les correspondiera percibir con arreglo a su categoría y cometido por la reglamentación de trabajo correspondiente, así como cuotas de seguros sociales, montepíos, etc., lo serán con cargo al 80 por 100 del fondo de atenciones generales de los establecimientos donde presten sus servicios.

SALARIOS

En consecuencia, a todo personal civil al servicio de establecimientos dependientes del Ministerio del Ejército, ha de aplicársele al pie de la letra los preceptos contenidos en el ya mencionado Reglamento de Trabajo, en aquellas materias reguladas por el mismo y solamente cuando en el propio Reglamento se reenvía a otras disposiciones laborales o cuando por el propio Ministerio del Ejército así se dispone expresamente, se tendrán en cuenta los preceptos contenidos en reglamentaciones de trabajo, leyes, decretos u órdenes aplicables a los demás obreros y empleados de las Industrias civiles, y en este aspecto lo más interesante de cuantas disposiciones integran el Reglamento es la contenida en su art. 43 y en el art. 17 de las Instrucciones dictadas por la Dirección General de Servicios del Ministerio del Ejército para los Centros de ella dependientes. En éstas se determina que en materia de salarios y sueldos se aplicarán los seña-

lados en las Reglamentaciones de Trabajo de la industria civil, con lo que todas las tablas de salarios, con sus correspondientes modificaciones fijadas en las distintas Reglamentaciones de Trabajo para las diversas industrias o ramas de trabajo por el Ministerio de Trabajo, serán las mismas que se apliquen a los centros dependientes del Ministerio del Ejército.

Hoy día esta materia está regulada por las modificaciones que por el Ministerio de Trabajo se han hecho de las diversas reglamentaciones de trabajo en sus tablas de salarios por Ordenes de 26 de octubre de 1956 (B. O. núm. 304), por las que se refunde todo lo legislado anteriormente en cuanto a salario, plus de carestía de vida y pluses especiales, encuadrándolo todo ello en el concepto de salario base y estableciendo un salario tipo para cada reglamentación con carácter de salario mínimo. Por ello quedan anuladas las tablas de salarios publicadas por Orden de 23 de diciembre de 1953, así como las modificaciones de las Ordenes de 23 de marzo de 1956 y la del Ministerio del Ejército de 31 de marzo del mismo año (D. O. núm. 75) (1).

Estas Ordenes, así como los Decretos de igual fecha del Ministerio de Trabajo, surten sus efectos respecto a los empleados y obreros civiles al servicio del Ejército en virtud de la Orden de 2 de noviembre de 1956 (D. O. núm. 249).

Con estas últimas disposiciones se viene a simplificar extraordinariamente la confección por los establecimientos, tanto de las nóminas como de los cuadros de clasificación del personal que presta sus servicios en los mismos, teniendo la obligación todas las unidades, centros y dependencias de confeccionar estos cuadros y remitirlos al Ministerio del Ejército a través de la Dirección General de Servicios, los que dependan de alguna de las Jefaturas adscritas a dicha Dirección o de los Generales Subinspectores de la Región en los casos que más adelante se dirán (2).

OTRAS ACLARACIONES AL REGLAMENTO

Personal femenino.—Conforme a lo determinado en el art. 7.º y siguientes del Reglamento, el personal femenino que presta sus servicios en los establecimientos militares no puede ser admitido sin acreditar condición de soltera o viuda, siendo excluido el personal casado al no ser admitidas a participar de los beneficios que otorga el Montepío de Productores Civiles del Ejército; por ello todo aquel personal femenino de nuevo ingreso (posterior a 1950) y que por desconocimiento por parte de los establecimientos de esta disposición haya sido contratado y se encuentre prestando servicio, debe ser despedido, ya que en caso de cualquier reclamación labo-

(1) El apéndice primero de este mismo trabajo incluye las Reglamentaciones de Trabajo que principalmente afectan a los Centros y Establecimientos militares con la fecha de la misma y el número del *Boletín Oficial del Estado* en que aparece la Orden de 26 de octubre de 1956, que modifica las tablas de salarios de cada una de las mismas.

(2) En el apéndice número 2 se inserta modelo de cuadro de clasificación modificado con arreglo a las normas de la Orden de 26 de octubre y 6 de noviembre del corriente año.

ral al Ministerio del Ejército por parte de este personal, el establecimiento no podría atender a la obligación de dar a sus empleadas el alta en dichos organismos, colocándose en una situación irregular y dejando a la obrera o a la empleada casadas completamente desamparadas en materia de previsión social, al no poder ingresar en dicho organismo protector y no devengar el día de mañana ninguna clase de pensión de viudedad, orfandad, etc., así como la correspondiente jubilación. Solamente se exceptúa el personal con derechos adquiridos con anterioridad a la fecha mencionada, ya que tenían derecho indudable a continuar prestando servicios, por no existir norma prohibitiva alguna en el momento en que dichos servicios se contrataron.

El art. 41 de las Instrucciones de la Dirección General de Servicios ya citadas, el art. 74 y siguientes de los Estatutos del Montepío de Productores Civiles del Ejército y la Orden de 25 de febrero de 1954 (D. O. núm. 47), regulan toda la materia aplicable al personal femenino en cuanto a dote, premios de nupcialidad, etc.

Personal eventual.—El art. 40 del Reglamento y el 31 de las Instrucciones de la Dirección General de Servicios fijan un concepto vago de lo que debe entenderse por personal eventual, estableciéndose en el artículo 2.º del Reglamento solamente que el personal se clasificará en fijo y eventual. Reiteradas disposiciones del Ministerio han determinado que solamente puede considerarse personal eventual aquel que se contrata por un tiempo fijo inferior a un año y para la ejecución de una obra concreta y determinada. Por ello, todo aquel personal que de una manera continuada venga prestando un servicio en un establecimiento militar por un tiempo superior a un año y en cuyo contrato de trabajo no se haya hecho constar de manera expresa su carácter de obrero eventual, y señalada la duración de dicho contrato, necesariamente ha de considerársele como obrero fijo, habiéndose resuelto reiteradamente que toda permanencia de un obrero en un establecimiento durante cinco años, da derecho a la percepción de quinquenios, pues ha de ser considerado como obrero fijo.

Despidos y ceses.—Los mismos artículos citados en el párrafo anterior se refieren expresamente al cese y despido del personal que por cesación del trabajo o disminución del mismo, haya de dejar de prestar servicio. Esta materia ha sido superada por disposiciones posteriores en virtud de la crisis de trabajo habida en diversos centros y establecimientos, lo que ha obligado al Ministerio a publicar una serie de disposiciones complementarias en las que se regulan las indemnizaciones que por despido ha de percibir el personal civil que presta sus servicios en los establecimientos afectados, plasmadas todas ellas en la Circular de la Dirección General de Servicios, transmitida por Orden comunicada de 1.º de julio de 1954, dada para el personal de los establecimientos de Intendencia y hospitales y posteriormente aplicada a otros centros (3).

(3) Por Circular de 27 de octubre de 1956 de la Dirección General de Servicios se fija un plazo de seis meses, a partir de 1.º de enero de 1957, para llevar a cabo el acoplamiento en plazas de plantilla del personal que haya quedado en la situación llamada de supernumerario.

Otra cuestión es la relativa al despido de los obreros y empleados por faltas cometidas en el trabajo. Esta materia se encuentra regulada en el artículo 70 del Reglamento y en la Orden de 14 de junio de 1956 (D. O. número 136; C. L. núm. 85), en donde se desarrolla toda la materia referente a las faltas laborales contenidas en dicho art. 70 y en el 71 del Reglamento.

Gratificaciones extraordinarias.—Los Decretos y Ordenes mencionados de 26 de octubre de 1956 han simplificado la cuestión surgida en cuanto a la cuantía en que debían ser abonadas las gratificaciones extraordinarias de Navidad y 18 de Julio, puesto que al determinarse el salario único es indiscutible que la cuantía a que ascenderá dicha gratificación será la señalada en el art. 50 del Reglamento, es decir, quince días de sueldo o jornal en 18 de Julio y un mes en Navidad, entendiéndose por tal sueldo o jornal la cantidad señalada como sueldo base en las tablas de la Reglamentación respectiva incrementadas en la parte proporcional de los premios de antigüedad.

Demasías.—El concepto de la demasía no es otro sino el de que al existir establecimientos que han aplicado las Reglamentaciones de Trabajo con posterioridad a la fecha en que prestaban servicio los obreros y empleados en los mismos, ha sucedido que en algunos casos la cantidad que se percibía como sueldo era superior a la que señalaba la Reglamentación de Trabajo por la que tenía que registrarse el personal, y como, en virtud del principio laboral de respeto a los emolumentos que se perciben, no podía rebajársele el sueldo, se determinó que la diferencia existente entre el sueldo que efectivamente se percibía y el que correspondía por Reglamentación, se hiciese figurar en una casilla aparte del cuadro de clasificación que se titularía "demasías" y que se iría absorbiendo con los quinquenios que en el futuro fuera perfeccionando este personal.

La Orden de 2 de noviembre de 1956 ha autorizado también a que los nuevos salarios que se fijan en las Reglamentaciones respectivas absorban las demasías existentes en los cuadros de clasificación; como es natural, no podrán ser absorbidas más que en la cuantía que suponga la diferencia entre el salario que se viniera percibiendo y el que corresponda con arreglo a las nuevas tablas.

Quinquenios.—Los premios de antigüedad, al no formar parte del salario y estar además determinada en el Reglamento su cuantía, se registrarán exclusivamente por el art. 49 del mismo y, en su virtud, todo el personal civil que trabaje en establecimientos militares percibirá un aumento por quinquenios del 5 por 100 de su jornal o sueldo, que se computará por las normas del mencionado artículo y por el art. 1.º de la tan mencionada Orden de 2 de noviembre de 1956, que determina que los quinquenios se calcularán sobre los sueldos bases que establezcan las diversas Reglamentaciones, pero lógicamente sin variar en absoluto su cuantía del 5 por 100 y absorberán asimismo las demasías existentes.

Plus familiar.—El Plus familiar tampoco tiene concepto de salario base, y conforme a la Orden de 2 de noviembre de 1956, su cuantía será, en general, el 20 por 100 de la nómina, distribuido entre los diversos obreros y empleados con arreglo al número de puntos a que cada uno tenga

derecho, conforme determina la Orden de constitución de dicho Plus de 29 de marzo de 1946. Este concepto no debe figurar en el cuadro de clasificación, porque no se trata de jornales cifrados como retribución, sino que tiene el concepto y carácter de acción social.

Es interesantísimo, en cuanto al derecho a la percepción del Plus familiar, el conocimiento por parte de los establecimientos de la Circular dictada por el Ministerio de Trabajo (Dirección General del Trabajo) número 207 de 4 de septiembre de 1956, en la que se determina que los militares retirados, funcionarios civiles jubilados y viudas pensionistas no podrán compatibilizar la indemnización familiar, hecha extensiva a los mismos por Ley de 17 de julio de 1956, con el Plus familiar; ni el cónyuge, ascendientes y demás familiares a quienes corresponda el derecho a la percepción de la indemnización o ayuda familiar, otorgarán derecho al trabajador que los tenga a su cargo de percibir por ellos el Plus familiar.

Esta disposición ha empezado a surtir efectos desde 1.º de octubre de 1956, sin que afecte a la situación del personal militar que compatibilizaba hasta la fecha de vigencia de la Ley de 17 de julio de 1956 la indemnización familiar y el Plus familiar, debiéndose interpretar, por tanto, *a sensu contrario*, la incompatibilidad de ambas percepciones a partir de las fechas mencionadas en la propia circular.

Fondo de atenciones generales y competencia de los Generales Subinspectores regionales en materia laboral.—La Orden del Ministerio del Ejercicio de 5 de marzo de 1953 (D. O. núm. 54), que reguló el Fondo de Atenciones Generales de los diversos cuerpos y establecimientos, determinó expresamente que los salarios y sueldos del personal civil, pago de Seguros sociales obligatorios y demás devengos reglamentarios, serían con cargo al 80 por 100 de dicho Fondo de Atenciones Generales, y por Orden comunicada de 2 de diciembre de 1955 se determinó que los Generales Subinspectores de las Regiones debían de ser la autoridad que aprobase las actas económicas y los cuadros de clasificación que formulen los Cuerpos para contratar o regular los contratos existentes del personal civil a quien se abonen sus devengos con los Fondos de Atenciones Generales de los Cuerpos, sometiéndose previamente dichas actas y cuadros de clasificación a dictamen de la Sección de Trabajo y Acción Social del Ministerio, a fin de que se exprese si la legislación social aplicada es la procedente, siguiendo como consecuencia de dicho dictamen, caso de ser favorable, la aprobación del General Subinspector.

Cocineros.—Consideramos de interés el conocimiento de la regulación laboral que por Orden comunicada de 15 de febrero de 1950 fué establecida para los cocineros que presten sus servicios en los Regimientos o Centros militares. Dicha resolución acordó que este personal percibirá la remuneración que corresponda a los cocineros de restaurantes de primera categoría B de la Reglamentación de Trabajo de Hostelería de 30 de mayo de 1944, modificada por Orden de 26 de octubre del corriente año, percibiendo además una gratificación especial en sustitución del porcentaje que perciben los cocineros de la industria civil y que podrá oscilar entre el 5 y el 25 por 100 del sueldo base y que señalará la Junta Económica del Cuerpo dentro del margen citado.

PREVISIÓN SOCIAL

La materia de previsión social de los obreros y empleados al servicio del Ejército viene determinada en los siguientes epígrafes:

a) *Seguros Sociales*.—Todos los centros y establecimientos que tengan cualquier empleado u obrero civil tienen la obligación de afiliar a los mismos en los Seguros Sociales Obligatorios, realizando dicha afiliación a través del Patronato Militar del Seguro de Enfermedad, cuyos Estatutos y Reglamento vigentes en la actualidad son de 16 de agosto de 1946 (C. L. número 143); en la actualidad dichos Estatutos se encuentran pendientes de nueva modificación. Las cantidades que en concepto de Seguros Sociales deben ingresarse en dicho Patronato Militar del Seguro de Enfermedad, unas a cargo de la empresa y otras del propio trabajador, al que le serán descontadas de su sueldo o jornal, serán las siguientes, de conformidad con la Orden de 2 de noviembre de 1956 (D. O. núm. 249):

	Empresa — Por ciento	Trabajador — Por ciento	Total — Por ciento
Vejez e invalidez	3,00	1,00	4,00
Enfermedad	5,00	2,00	7,00
Formación profesional obrera	1,50	0,20	1,70
Subsidio familiar	4,00	1,00	5,00
<i>Suma</i>	13,50	4,20	17,70

La cuota patronal del Subsidio Familiar sólo será abonada por los centros y establecimientos militares que hasta ahora lo vinieren pagando, conforme se dispuso en Orden del Ministerio del Ejército de 3 del pasado mes de abril (D. O. núm. 77).

b) *Montepío*.—Igualmente es obligatoria la afiliación de todo el personal civil al Montepío de Previsión Social de Productores Civiles del Ejército, conforme a las normas establecidas en sus propios Estatutos aprobados por Orden de 23 de febrero de 1954 (D. O. núm. 45). Existe también en la cotización obligatoria cuota patronal a cargo de la empresa y cuota obrera, que será descontada lo mismo que los Seguros Sociales a los obreros y empleados de su sueldo o jornal; esta última consistirá en el 3,5 por 100 del sueldo regulador, y la cuota patronal consistirá, según lo dispuesto en el Decreto de 26 de octubre de 1956 (B. O. núm. 304) y en la Orden de 2 de noviembre de 1956 (D. O. núm. 249), en el 7 por 100 del mismo sueldo regulador, habiéndose, por tanto, rebajado esta cuota patronal en un 1 por 100.

c) *Accidentes de trabajo*.—Esta materia se encuentra regulada en la Ley de Accidentes de Trabajo de 8 de octubre de 1932 (C. L. 554) y en el

Reglamento para su aplicación de 31 de enero de 1933 (C. L. 55) y texto refundido de 22-6-56 (B. O. núm. 197), siendo igualmente de aplicación el Decreto de 26 de julio de 1934 (C. L. 443) y Orden circular de 21 de febrero de 1941 (C. L. núm. 50). Asimismo por Circular del Ministerio del Ejército de 10 de agosto de 1956 se dictan normas para la aplicación a las industrias al servicio del Ministerio de Ejército de la Orden de la Presidencia del Gobierno de 9 de noviembre de 1955 (B. O. núm. 323) sobre la tramitación y confección del *Boletín Estadístico* sobre accidentes de trabajo.

Sobre la manera de hacer efectivas las indemnizaciones por accidentes del personal que presta sus servicios en los establecimientos militares es conveniente el conocimiento de que por el Ministerio del Ejército se concertó con la Caja Nacional de Accidentes de Trabajo del Instituto Nacional de Previsión una póliza general que ampara a todos los obreros civiles que trabajasen en fábricas o industrias militares, debiendo, por tanto, abstenerse los establecimientos de concertar pólizas de Seguros sobre accidentes con entidades particulares.

OTRAS DISPOSICIONES EN MATERIA LABORAL

Por ser de aplicación al personal civil y considerarse de interés, damos a continuación algunas de las disposiciones dictadas con posterioridad al Reglamento de Trabajo de 16 de mayo de 1949, y que son las siguientes:

Orden de 4 de abril de 1951 (D. O. núm. 78) relativa a la Jubilación del personal civil en los establecimientos militares.

Orden de 20 de mayo de 1952 (D. O. núm. 145) sobre aplicación a los obreros y empleados al servicio del Ejército del Reglamento de Seguridad e Higiene en el trabajo.

Ley de 17 de julio de 1952 (D. O. núm. 162) creadora de la Agrupación Temporal Militar para Destinos Civiles y Junta Calificadora de la misma.

Orden de 23 de marzo de 1954 (D. O. núm. 71) sobre cuotas de formación profesional obrera:

Orden de 25 de abril de 1954 (D. O. núm. 93) relativa a la aplicación del plus familiar a los ascendientes y hermanos del trabajador.

Orden de 31 de diciembre de 1955 (D. O. núm. 1 del 56) ampliando la cuantía y límite de edad de los beneficiarios de los Premios de Nupcialidad.

RECLAMACIONES LABORALES Y SU TRAMITACIÓN

Otro principio fundamental que debe ser tenido en cuenta para las resoluciones laborales de los obreros y empleados al servicio del Ejército es aquel que se consagra en el art. 73 del Reglamento de Trabajo del Ejército y Orden de 1.º de julio de 1949 (D. O. núm. 150), de que las reclamaciones de los obreros y empleados civiles dependientes del Ministerio del Ejército tienen carácter administrativo y son resueltas dentro del propio Ministerio sin ulterior recurso.

Motivos de independencia y autonomía por el específico carácter del Ejército, han aconsejado establecer un régimen especial para las reclamaciones formuladas por los trabajadores civiles de los Ejércitos por infracción de leyes del trabajo. Siguiendo el criterio marcado por la ley de reglamentaciones que, como se ha indicado, exceptúa de éstas a los obreros dependientes de establecimientos militares, la ley de 26 de septiembre de 1941, que dicta normas para apurar la vía gubernativa, como trámite previo a la reclamación de derechos laborales ante las Magistraturas de Trabajo, exceptúa concretamente de sus preceptos a los productores obreros que, por trabajar en obras o industrias de carácter militar o que afecten a la defensa nacional, están sometidos a la jurisdicción de los Ejércitos de Tierra, Mar y Aire.

El art. 73 del Reglamento antes mencionado dice que cuando algún trabajador de los comprendidos en este Reglamento precisase 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 o centro donde preste sus servicios, al Ministerio de que dicho establecimiento o centro 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. Y siendo, como en el Reglamento indicado, un pequeño Código en el que se hallan previstas, directa o indirectamente, cuantas cuestiones de índole laboral puedan afectar a los trabajadores que por él se rigen, parece incuestionable que no existe posibilidad de que ninguna reclamación quede fuera de la norma general antes indicada.

Para desarrollo del art. 73 del Reglamento fué dictada por el Ministerio del Ejército la Orden de 1.º de julio de 1949, en la cual se dispone que las reclamaciones laborales dirigidas al Ministerio se presentarán con una copia en el establecimiento de que dependa el reclamante, dentro de los quince días siguientes al hecho determinante de la reclamación, devolviéndoseles la copia con el sello de la oficina y la fecha en que el documento se presentó. El establecimiento lo remitirá directamente a la Sección de Trabajo y Acción Social de la Subsecretaría del Ministerio del Ejército, uniéndose el correspondiente informe en el plazo de cinco días. A su vez la Sección de Trabajo y Acción Social propondrá, en el espacio de treinta días, la resolución procedente a los Directores generales o Subsecretario del Ministerio, según los casos, los cuales antes de decidir lo procedente podrán recabar informe de la Dirección General de Trabajo. Contra estas resoluciones no se dará ulterior recurso.

Dos cuestiones ha planteado la Orden mencionada: es la primera la relativa al plazo de prescripción; se refiere la segunda a la posibilidad de recurrir en agravios de las resoluciones ministeriales adoptadas.

Respecto a la primera cuestión es interesante determinar si en todo caso debe regir el plazo de quince días en la misma fijado. Por lo pronto, en materia de accidentes, que, como hemos visto, está regulada por la legislación propia, el plazo de prescripción es de tres años contados desde la fecha en que ocurrió el accidente (Decreto-ley de 20 de enero de 1950).

Pero, además, en la Ley de Contrato de Trabajo de 27 de enero de 1944 se establece el plazo de tres años para cuantas acciones derivadas del contrato de trabajo no tengan señalado plazo especial (art. 83), y parece injusto reducir en todo caso este largo plazo al perentorio de quince días señalado en la Orden de 1949. Por esta razón, la interpretación correcta de este precepto puede ser que en todas las reclamaciones que se refieren a derechos reconocidos expresa y peculiarmente por el Reglamento de 16 de mayo de 1949, regirá el plazo de quince días, pero en las demás referentes a derechos reconocidos en la legislación general, a la que se remite el citado Decreto, se tendrá en cuenta el de tres años establecido en la Ley de Contrato de Trabajo.

En cuanto a la procedencia del recurso de agravios, a pesar de los términos concretos en que se expresa la Orden de 1.º de julio de 1949, al decir que contra las resoluciones ministeriales no se dará recurso alguno, ha sido intentada repetidamente por diversos trabajadores, fundándose en que el recurso de agravios creado por la Ley de 18 de marzo de 1944 comprende las reclamaciones relativas a la materia de personal, en cuyo concepto se estimaban comprendidos los trabajadores civiles del Ejército. Por Orden de 28 de febrero de 1951 se resolvió esta cuestión, al desestimar un recurso de agravios, que sólo corresponde a los funcionarios públicos, y de ninguna manera al personal contratado, que se rige por las peculiares normas laborales que rigen esta materia.

Con posterioridad a esta resolución han sido numerosas las resoluciones del Consejo de Ministros, previo informe del Consejo de Estado, que han rechazado los recursos de agravios interpuestos por trabajadores al servicio del Ejército, entre las que podemos citar, además de la ya mencionada, la Orden de 13 de agosto de 1951 (*B. O.* núm. 244), Orden de 28 de enero de 1952 (*B. O.* núm. 38) y Orden de 5 de mayo de 1952 (*B. O.* número 137), etc., etc.

Mas ya no solamente ha sido en materia de agravios en la que se ha determinado la competencia exclusiva del Ministerio del Ejército para dirimir las cuestiones laborales que surjan con los obreros al servicio de los establecimientos militares, sino que han sido las propias Magistraturas de Trabajo y la Sala 5.ª del Tribunal Supremo las que han proclamado la incompetencia de la jurisdicción laboral respecto a las cuestiones suscitadas por los obreros de los establecimientos militares; entre ellas, y como más recientes, citaremos la Sentencia de 28 de marzo de 1953 de la Magistratura de Trabajo núm. 6 de Madrid, antes la de 25 de junio de 1951 de la núm. 1, también de Madrid, y la de 4 de septiembre de 1954 de la Magistratura de Trabajo de Valladolid, que hemos de citar por ser dictada precisamente en materia de accidentes de trabajo; y en cuanto al Tribunal Supremo, si bien no especifica la materia a la que se refiere por tener carácter general, podremos aplicar a toda la materia laboral del Ejército la Sentencia de 19 de noviembre de 1953, en la que se declara de una manera clara y terminante dicha competencia.

Posteriormente, y por sentencia de 28 de octubre de 1955, dictada con motivo de un accidente de trabajo de un carpintero al servicio de los es-

tablecimientos militares, se determinó que "los trabajadores civiles en los establecimientos militares de los Ejércitos de Tierra, Mar y Aire están excluidos de la aplicación de las normas de procedimiento de los obreros de la industria civil, no afectando para su personal laboral, cualquiera que fuera su clase, incluso los eventuales, los ordenamientos de las Reglamentaciones de Trabajo, estándose, en cuanto al procedimiento, a lo dispuesto en el art. 73 del Reglamento de 16 de mayo de 1949".

Por lo tanto, todo establecimiento militar en que alguno de sus obreros interponga cualquier clase de reclamación laboral ante los organismos civiles, tanto sindicales como de Magistratura de Trabajo, tan pronto reciban la comunicación de estos organismos, dará cuenta inmediata de la misma al Ministerio del Ejército (Sección de Trabajo y Acción Social), sin perjuicio de que al acusarse recibo de tal comunicación se haga constar la incompetencia de tal organismo para fallar las cuestiones relativas al personal obrero civil que presta sus servicios en el establecimiento militar.

ORGANISMOS DE LA JURISDICCIÓN LABORAL DEL EJÉRCITO

Para poder dirimir no sólo los conflictos que se planteen entre los obreros y las empresas al servicio del Ejército y asesorar sobre la determinación y resolución de las reclamaciones de unos y otros, sino también para poder tener una garantía técnica y jurídica de la recta interpretación de las normas laborales, fué necesario crear un órgano que cumpliera con la mayor eficiencia esta misión. Por ello, y en la misma Orden de 1.º de julio de 1949, ya mencionada, fué creada la *Sección de Trabajo y Acción Social del Ministerio del Ejército*, con dependencia directa de la Subsecretaría de este Ministerio, y en el orden técnico dependiente de la Asesoría Jurídica del Ministerio, de la que recibe las orientaciones convenientes para mantener la debida unidad de criterio. Su misión es la de dar cuenta y proponer al General Subsecretario en unos casos (aquéllos que tienen carácter general), y a los Directores generales de quienes dependan las fábricas o establecimientos militares, a que el asunto de que se trate se refiera, las resoluciones que deban adoptarse, tanto en primera como en segunda instancia; siendo dichas resoluciones, como antes decíamos, definitivas.

A esta Sección podrán elevarse directamente por los establecimientos, centros y dependencias militares cuantas consultas crean convenientes sobre las disposiciones vigentes en materia laboral.—JUAN MIRANDA GONZÁLEZ.

APENDICE NUM. 1

INDUSTRIA	Reglamentación	Nº del B. O. de la Orden de 26-11-56 (1)	Plus familiar (2) — pc ciento
Artes Gráficas	19-4-1950	304	20
Construcción y Obras Públicas ...	11-4-1946	306	20
Comercio	10-2-1948	308 y 309	20
Vestido y Tocado	16-6-1948	310	20
Siderometalúrgica	27-7-1946	310	20
Prótesis Dental	2-1-1948	310	20
Trabajos Portuarios	14-3-1947	310	—
Hospitalización y Asistencia. E. S.	19-12-1947	313	—
Oficinas y Despachos	21-4-1948	314	20
Guarnicioneros	1-12-1948	318	—
Hostelería	30-5-1944 y O. 27-3-1948 y O. 12-5-1950	350	—
Panadería	12-7-1946		
Químicas	12-2-1945	332	25
Transportes	2-10-1947	336	20
Enseñanza no estatal	15-11-1950		

(1) Las reglamentaciones en las que no figura el número del B. O. que ha modificado la tabla de salarios son aquellas en que, en el momento de cerrarse la edición de esta Revista, aún no han sido publicadas.

(2) En las reglamentaciones en que no consta la cuantía del Plus deberá entenderse que se mantiene el mismo que figuraba en la última modificación.

APENDICE NUM. 2

.....
(Región)
.....

MODELO DE CUADRO DE CLASIFICACION DE TRABAJO DEL PERSONAL CIVIL

.....
(Centro de trabajo)

Relación clasificadora del personal civil que presta sus servicios en este Centro con arreglo a la Reglamentación de Trabajo de y que se rige por el Reglamento de Trabajo de 16 de mayo de 1949 (D. O. núm. 116).

A C T U A L M E N T E						CLASES Y SUELDOS QUE SE PROPONEN PERCIBIR POR AÑO										
Reglamenta- ción Artículo	Clase	NOMBRE Y APELLIDOS	Edad.....	Estado (1)	Fecha ingreso	Sueldo al mes que percibe en la actualidad	Clases	Sueldo base por mes	Sueldo base por año	QUINQUENIOS		Demasías de sueldo y quinquenios (1)	Porcentaje Cocineros	GRATIFICACIONES		TOTAL GENERAL
										N.º	Pesetas (1)			18 de julio (1)	Navidad (1)	
TOTALES.....															

V.º B.º

(Firma del Jefe del Cuerpo o Unidad)

Fecha

(Firma del Mayor)

(1) Véanse las resoluciones que sobre esta materia se han dictado, contenidas en los correspondientes epígrafes del presente trabajo.