

Legislación laboral

Juan Enrique Repulles

reglamento sobre la cogestión en la empresa

DECRETO 2.241/1965, de 15 de julio, por el que se dictan normas de desarrollo y aplicación de la Ley 41/1962, de 21 de julio, sobre participación de la forma jurídica de Sociedad.

La Ley de 21 de julio de 1962 se ocupa de la participación del personal en la administración de las Empresas que fueron Sociedades y modifica los Jurados de las mismas.

Dicha Ley, aunque estaba ya prevista en el Fuero del Trabajo, ha sido un segundo paso en la participación de los trabajadores en la gestión económica, tan trascendente y revolucionaria que ha sido preciso el que la elaboración de este Decreto haya durado cerca de tres años.

Ya la Ley, en su preámbulo, nos decía que la experiencia de los años transcurridos y la necesidad de incrementar cada vez más la compenetración entre los distintos factores humanos de la producción, mediante la cual pueda desenvolverse un adecuado régimen de justicia social, obliga, sin abandonar la debida cautela y la estimación de las circunstancias económico-sociales del país, a dar un paso más en esa participación del trabajador. Las normas que ahora se dictan no pretenden implantar en el mundo laboral español un régimen efectivo de cogestión que en país de vida económica más completa y desarrollada no se ha consagrado todavía. En España, y en la coyuntura actual, podría acarrear consecuencias desfavorables, en especial para aquellos a quienes más directamente se pretende favorecer con esta clase de medidas. Y el Decreto que nos ocupa nos dice que en cumplimiento del mencionado artículo 10 de la Ley se ha elaborado *cuidadosamente* este Reglamento en el que se determina con *absoluta certeza* su ámbito de apreciación, se anuncian los asuntos en los que por tratarse de interés del personal tendrá que aceptarse un representante del mismo en las comisiones o ponencias que se establezcan o estén establecidas llevar a cabo; se reglamenta también el modo de formar las

ternas de consejeros, su elección, prerrogativa, funciones y procedencias, así como las relaciones entre el consejo de Administración de la Sociedad y los Jurados de las mismas y la actuación de los consejeros en el seno del Jurado.

Consta el Decreto de 26 artículos, una disposición adicional y otra transitoria.

Los primeros artículos nos indican las Empresas obligadas a nombrar consejeros de personal y enuncian en su artículo segundo las Empresas en las que constan las siguientes circunstancias:

- 1.^a—Que adopten la forma jurídica de Sociedad.
- 2.^a—Que estén administradas por Consejos u Organismos similares designados en todo o en parte por los poseedores del capital social.
- 3.^a—Que el Organismo administrador esté compuesto, cuando menos, por tres representantes del capital.
- 4.^a—Que estén obligadas a organizar en su seno Jurado o Jurados de Empresa.
- 5.^a—Que cuenten con 500 o más trabajadores o su servicio.
- 6.^a—Que hayan transcurrido tres años desde la fecha de su creación.

A continuación, y por su artículo cuarto, se especifican aquellas materias cuyos asuntos a tratar por las Comisiones delegadas, Comisiones ejecutivas, Ponencias u Organismos similares tienen necesidad de convocar a un consejero del personal y que son las siguientes:

- 1.—Las condiciones de trabajo en la Empresa.
- 2.—La realización de estudios o aplicación de sistemas encaminados a la medición de la productividad de la Empresa.
- 3.—Sistemas de incentivos y premios a la producción.
- 4.—Formación profesional.
- 5.—Seguridad e higiene en el trabajo.
- 6.—Servicios y obras sociales complementarias, tales como viviendas, economatos, comedores, etc.
- 7.—Organización y racionalización de la Empresa.
- 8.—Distribución de los fondos sociales que la Empresa destine a su personal.
- 9.—Ampliación, reducción del negocio, traslado del mismo y fusión con otras Empresas.
- 10.—Las que en desarrollo, especificación o complemento de las anteriores se determinen por vía de Convenio Colectivo Sindical de ámbito de Empresa.

Continúa el Decreto dando normas para desarrollar el artículo tercero de la Ley en lo que se refiere a la forma de elección de estos consejeros, y dice que en el caso de que el organismo administrador no rechace por mayoría de votos la totalidad de la terna propuesta por el Jurado de Empresa procederá a la designación del representante del personal y se entenderá elegido el que tenga mayor número de votos; únicamente en el caso de haber sido rechazada la totalidad de la misma procederá el Jurado a proponer una segunda terna en la que no podrán figurar ninguno de los incluidos en la primera y de la que *habrá* de elegirse el representante del trabajo correspondiente.

Las condiciones para ser elegido consejero representante del personal serán, ade-

más de no hallarse incurso en alguno de los motivos de incompatibilidad establecidos en la legislación civil o mercantil o cualquier otra disposición legal, las que señala el artículo 20 del Decreto de 11 de septiembre de 1953, modificado por Decreto de 18 de marzo de 1963 y que son las siguientes:

- 1.^a—Ser español.
- 2.^a—Tener veintitrés años en la fecha de la publicación de las convocatorias electorales.
- 3.^a—Saber leer y escribir.
- 4.^a—Haber trabajado en las empresas durante un año por lo menos antes de la convocatoria y acreditar tres—computando incluso los de «pinche» y aprendiz—en el oficio y profesión, o en actividad idéntica o semejante a la de la empresa.
- 5.^a—Estar incluido en el censo electoral en el grupo y categoría profesional correspondiente.
- 6.^a—Reunir las debidas condiciones de idoneidad legal, moralidad y de aptitud profesional.
- 7.^a—Ostentar el cargo de enlace sindical por la respectiva categoría profesional.

No obstante, añade el Decreto en su artículo noveno, la Organización Sindical dictará las normas que estime precisas en relación con el procedimiento electoral para la designación de este representante que se incorporará automáticamente al Jurado de Empresa, así como los representantes de capital que nombre el Consejo de Administración, dejando con esto a nuestro entender en suspenso la aplicación del Decreto hasta la aparición de estas normas.

Los representantes del personal, así como los miembros del Organismo Administrador nombrados a tal objeto, se incorporarán como vocales a los Jurados de Empresa, nos dice el Decreto en su artículo undécimo; pero no especifica la manera cómo ha de hacerse la elección de estos representantes de la Administración.

La condición de representantes del personal se perderá por las causas señaladas en el artículo quinto de la Ley 41/1962 y las que señala el Decreto en su artículo vigésimo primero, como causa de despido, que son las siguientes:

- 1.^a—El despido se hará ante la Magistratura de Trabajo en forma de propuesta, que habrá de ser acordada cuando menos por las tres cuartas partes de los vocales representantes del capital que asistan a la reunión en que se proponga dicho despido.
- 2.^a—Si la Magistratura, en sentencia firme, declarase el despido improcedente, la opción prevista en el artículo 99 del texto refundido de Procedimiento Laboral se otorgará en todo caso al trabajador, y si éste optase por la readmisión, la Empresa vendrá obligada a reponerle en el mismo puesto y condiciones que tenía al ser despedido. Como consecuencia de esta readmisión el trabajador se reintegrará asimismo a su puesto de vocal representante del personal en el Organismo administrador.
- 3.^a—Cuando la Empresa, no obstante la calificación de despido improcedente, se negare a readmitir al trabajador despedido o la readmisión fuere en puesto

distinto al que desempeñaba, será de expresa aplicación lo dispuesto en el artículo 216 del citado texto refundido de Procedimiento Laboral.

Por último explica la Ley en cuestión las funciones y deberes de los representantes del personal que son equiparados a los de los consejeros del capital, con excepción de los derechos económicos, ya que sólo percibirán dietas de asistencia, gastos de viaje y los haberes normales de su trabajo, entregando al Jurado de Empresa para fines sociales cantidades iguales a las que pudieran corresponder cobrar a cualquier otro consejero.

Es de mucho interés también la disposición transitoria que dice: «Toda Empresa que en la fecha de promulgación de la Ley 41/1962, de 21 de julio, tuviese constituido su Consejo de Administración u Organismo similar por tres o más personas, vendrá obligada, cualquiera que hubiesen sido las variaciones numéricas experimentadas con posterioridad a dicha fecha en la composición de tales Organismos, a nombrar representantes del personal en la forma y número que establecen por dicha Ley y este Reglamento para su aplicación.»

Insistimos una vez más en la trascendencia de esta Ley, que si bien es, sin duda, el mayor de los pasos que el legislador ha dado en pro de la cogestión, pudiera ser en falso por la falta de preparación de ambas partes.

SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO DE LA COMPAÑÍA IBERIA

RESOLUCION de la Dirección General de Ordenación del Trabajo por la que se aprueba el segundo Convenio Sindical de la «Compañía Iberia, Líneas Aéreas de España», con su personal de tierra, suscrito en 9 de junio último.

Dentro del marco de la política de Convenios Colectivos conviene destacar el pactado por segunda vez entre la Compañía Iberia, Líneas Aéreas de España, y su personal, aparecido en el B. O. E. de 7 de septiembre.

Consta el Convenio de 172 artículos, de disposiciones generales, y un Reglamento de Traslados de 48.

Sin tener en cuenta las características de la Sociedad, tales como retribuciones especiales por vuelo, billetes gratuitos, etc., de poco interés para el resto de las Empresas, vamos a tratar de comentar muy sucintamente algunos de sus apartados más importante.

En sus primeros capítulos nos da cuenta de la creación de una Junta de Productividad, muy interesante, y cuyos objetivos serán los siguientes:

1.º—Aumento de productividad:

- Medida del trabajo realizado e índices de rendimiento.
- Estímulos e incentivos al rendimiento.
- Racionalización y automatización.

J. E. REPULLÉS

- Sistemas de remuneración.
- Previsión y preparación psicológico-social.
- Realización de horas extraordinarias.

2.º—Participación del personal:

- Fomento del principio de integración del trabajador en la Empresa.
- Participación en los beneficios. Fórmulas y sistemas.
- Participación en las gestiones o administración de la Empresa, previsión de modalidades para una posible aplicación de la Ley de Cogestión. Fórmulas preparatorias de aquélla.
- Participación en la regulación y retribución del trabajo.

3.º—Comunicación:

- Información ascendente, descendente y horizontal.
- Fomento del principio de la permeabilidad en las estructuras jerárquicas de la Empresa.
- Fomento del principio de la responsabilidad compartida.

4.º—Clasificación profesional:

- Acoplamiento del personal a la nueva clasificación.
- Escalafones.
- Plantillas.
- Valoración y clasificación de puestos de trabajo.
- Trabajos de categoría superior, inferior y personal con capacidad disminuida.

5.º—Formación.

- Capacitación social.
- Formación profesional.
- Perfeccionamiento profesional.
- Selección para la promoción a puestos superiores.
- Fomento del principio de vigorización y responsabilización del mando.

Así como lo que se refiere a la colaboración del personal, que se divide en tres apartados:

- A) Responsabilidad del mando.
- B) Ampliación de conocimientos.
- C) Polivalencia de los trabajadores.

Enseguida se ocupa el Convenio de la clasificación del personal, y lo hace según una escala especial en 11 grupos, divididos algunos de ellos en subgrupos y con una tabla de coeficientes de 21 nivel, perfectamente definidos según las categorías de la Reglamentación y como reflejo de la valoración de los puestos de trabajo.

A continuación describe las tareas a realizar por el personal encuadrado en cada uno de estos niveles, de una manera precisa, pero muy clara.

Se ocupa enseguida de los ingresos, promoción y progresión del personal, cambiando incluso los topes de los períodos de prueba, que serán de seis meses y dando preferencia en las admisiones a los familiares directos de los trabajadores.

De los traslados se ocupa el artículo 5.º, que remite a un Reglamento de Traslados, que ya hemos indicado y que viene como anexo del Convenio, que aunque muy interesante—por tratarse de una modalidad de esta Empresa—no vamos a comentar.

La jornada de trabajo la fija en siete horas continuadas, rompiendo con esto otra lanza en pro de la reducción de jornada, tan debatido últimamente.

Es también digno de destacarse el cuadro de vacaciones que insertan y en el que aumentan progresivamente cada año, desde un mínimo de 22 días el año 65 a 26 el año 67 para el personal sin trienios y hasta un total de 30 días para los más antiguos.

Por último, es digno de transcribirse el artículo 149 del capítulo XIV, que se ocupa de la Formación Profesional y Atenciones Sociales, cuando dice: «La Compañía confeccionará durante el año 1965 un plan general de formación, que abarcará todos los grados, niveles y categorías de todos los grupos de la misma, tanto en sus aspectos técnicos como sociales. El desarrollo y puesta en ejecución de este plan será iniciado durante la vigencia del presente Convenio, aun cuando su finalización puede producirse con posterioridad a la extinción del mismo.

Tanto si el aprendizaje se realiza por la Compañía y dentro de ella, como si se concierta con centros especializados del exterior, se dará siempre preferencia a los hijos y hermanos de los trabajadores para la realización del mismo.»

En general, y como decíamos al principio, un Convenio muy completo y valiente, ya que regula una serie de materias que hasta ahora era política de las empresas mantenerlas en oculto por temor al que al plasmarlas en el papel pudieran crear obligaciones en el futuro muy difíciles de cumplir.