

# III.-Crónica Jurídico-Laboral

## JURADO DE EMPRESA

Orden de 12 de noviembre de 1964 sobre constitución de Jurado Unico de Empresa en la Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles.

El Decreto 1.505/1963 de 24 de junio creó los Jurados Unicos o Centrales de Empresa, fijando la Orden de 16 de junio de 1964 las normas generales de constitución y funcionamiento de los mismos, dejando a la Resolución Administrativa la concesión de las particularidades de cada Empresa.

Amparados, pues, por el Decreto y Orden indicados, la RENFE, dado el censo de sus trabajadores que ascienden a más de 112.000, así como las dificultades de orden geográfico de su funcionamiento, requirió de las autoridades competentes las normas especiales que se precisan para la creación de estos Jurados Unicos; y por la orden del epígrafe ha sido regulada esta constitución a través de sus once artículos y disposición transitoria.

Se autoriza, por tanto, a la Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles por el artículo 1.º de la Orden epigrafiada a constituir un Jurado Unico con sede en Madrid y competencia en todos sus centros de trabajo y con la condición de la formación en cada cabecera de zona de Comisiones Delegadas con competencia en los centros de trabajo de su ámbito territorial y obligando a un número mínimo de representantes en su sede central de 40, distribuidos de la siguiente forma:

- I. Técnicos, dos (uno por cada Subgrupo de Personal Superior y Facultativo y Personal Técnico y Asimilado).
- II. Personal de Estaciones, cinco.
- III. Personal de Trenes, tres.
- IV. Personal de Material Motor y Móvil, nueve (personal de máquinas eléctricas y de máquinas de vapor, tres; resto de personal de depósitos, uno; personal de las Secciones de Material Móvil, dos).
- V. Personal de Vías y Obras, cinco (personal de Vía, cuatro; personal de material fijo, enclavamientos y talleres de Vía y Obras, uno).
- VI. Personal de las Secciones Eléctricas y Electrificadas, dos.
- VII. Personal Administrativo, cinco.
- VIII. Personal de Suministros, dos.
- IX. Personal de Talleres Generales y de Material Fijo, tres.
- X. Personal subalterno, cuatro.

Es interesante ver cómo el legislador va dando entrada a las peculiaridades de cada empresa en sustitución de normas generales, siempre más difíciles de aplicar y que se ajustan menos a la realidad.

## CONVENIOS COLECTIVOS

- Resolución de la Dirección General de Ordenación del Trabajo, por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical entre la «Empresa Nacional de Telecomunicaciones, S. A.» (ENTEL) y su personal.
- Resolución de la Dirección General de Ordenación del Trabajo, por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical entre la empresa «Fuerzas Eléctricas del Noroeste» (FENOSA) y su personal.
- Resolución de la Dirección General de Ordenación del Trabajo, por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical entre la «Compañía Transmediterránea, S. A.» y su personal.

Como venimos haciendo en crónicas anteriores, vamos a tratar de comentar brevemente aquellos Convenios Colectivos que por su contexto hemos considerado más interesantes, sobre todo por la modalidad de sus normas que pueden servir de pauta a convenios posteriores; pero antes queremos hacer notar el cambio tan enorme que ha recibido la Legislación Laboral, reflejado en el escaso número de leyes u órdenes que últimamente vienen apareciendo en el *Boletín-Gaceta* de Madrid, habiendo dejado paso de esta manera a la iniciativa privada para que conengan sus relaciones laborales libremente dentro de las normas generales establecidas. Lástima que ésta sea tan escasa, habiendo casi obligado a ser sustituido por los Convenios Provinciales Sindicales que no pueden reflejar tan fielmente, ni las características de las empresas ni la libertad contractual de los particulares.

A parte, pues, de dos cláusulas de tipo general que se comentaron con éxito en la Convención de Directivos de Personal organizada por la Asociación para el Progreso de la Dirección y que fueron el plazo de duración superior al actual de hasta cuatro años y la revisión automática en las tablas de salarios, en la misma proporción de los índices del coste de vida, vamos a comentar las peculiaridades de los Convenios del epígrafe.

E. N. T. E. L.

Este convenio consta de 55 artículos distribuidos en ocho capítulos y un anexo. Vamos a transcribir a continuación los artículos que consideramos más importantes.

*Artículo 13.—Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo para todo el personal de la empresa será de cuarenta y dos horas semanales independientemente de la forma en que aquélla se realice.

*Art. 14.—Jornada continuada.*—Se establece una jornada continuada de verano desde las ocho a las quince horas en el período comprendido entre el 1 de junio al 30 de septiembre, a excepción de aquel personal que por la índole de sus trabajos tenga fijado horario distinto.

*Art. 16.—Párrafo 2.º.—Trabajos de categoría superior.*—Cuando algún empleado realice durante dos meses y con carácter interino trabajos de categoría superior a la suya, en sustitución de otro empleado, bien por ausencia o por vacantes, percibirá al cumplirse ese plazo la diferencia entre el sueldo de esa categoría superior

que ocupe y la que ostenta en propiedad. Al transcurrir seis meses en esa situación volverá a su categoría y retribución anterior o ascenderá definitivamente si le corresponde, según lo dispuesto para el régimen de ascensos.

*Art. 19.—Definición y funciones que no transcribimos por su extensión, pero del que queremos hacer especial mención por lo que supone la definición total de los puestos de trabajo de la empresa con las funciones de cada uno debidamente enunciadas.*

*Art. 22.—Período de prueba.—*En todo caso los ingresos se considerarán hechos a título de prueba, variable según la índole de los puestos a cubrir, que no podrá exceder de los períodos que se señalan en la siguiente escala:

- 1) Personal técnico: seis meses.
- 2) Personal administrativo: tres meses.
- 3) Personal de operadores: tres meses.
- 4) Personal profesional o de oficio: tres meses.
- 5) Personal subalterno: tres meses.

*Art. 24.—Ascensos.—*Las vacantes que se produzcan en la plantilla de la empresa en los puestos que se hayan de cubrir por aumento en las respectivas categorías habrán de proveerse necesariamente por concurso-oposición, con la excepción de las siguientes categorías que continuarán siendo de libre elección de la empresa.

Jefes de sección.  
Ayudantes de tráfico jefes  
Maestros de taller.  
Cobradores.  
Conserjes.  
Guardas.  
Serenos-porteros.

Y en general los capítulos VI y VIII que se ocupan de los premios y sanciones, así como de los Servicios Sociales.

Es interesante añadir aquí como comentario la cantidad de materia que integra este Convenio ajena al salario directo del trabajador que parecía ser en principio la única causa de los mismos, como si las demás condiciones de trabajo no tuvieran la trascendencia que este Convenio les reconoce.

F. E. N. O. S. A.

Consta este Convenio de 26 artículos y está dividido en seis capítulos y unas disposiciones varias, lo publica el *B. O. del E.* de 26 de octubre y las materias de que se ocupa son los siguientes:

- Capítulo I. Extensión y ámbito del Convenio Colectivo.
- » II. Organización del Trabajo.
  - » III. Normas de Orden y Disciplina.

Capítulo IV. Régimen Económico.

- » V. Enseñanza y Formación Profesional.
- » VI. Previsión Social.

De los que vamos a transcribir tan sólo, como en el anterior, aquéllos que por su interés merecen destacarse.

*Artículo V.—Letra b.*—También y sólo por su propia decisión, procederá a amortizar los puestos de trabajo que quedan vacantes y que estime no son necesarios de sustitución, dando previa cuenta al Jurado de Empresa.

*Art. VII.—3.º a.*—El que cese en la empresa por cualquier motivo, no tendrá derecho a percibir cantidad alguna proporcional por los meses trabajados durante el año en que haya dejado de prestar sus servicios.

*Art. IX.—Aumentos periódicos y premios de vinculación.*—Los aumentos periódicos establecidos en la Reglamentación Nacional del Trabajo en las Industrias Eléctricas que se produzcan a partir de la fecha en que comience a surtir efectos este Convenio no serán objeto de compensación ni absorción con el aumento económico establecido en este Convenio Colectivo.

Tampoco lo será el premio de vinculación que se devengue en el futuro.

Y en general los capítulos V y VI que se ocupan de la Formación Profesional y Previsión Social, que son tan interesantes que si no fuera por su extensión los transcribiríamos completos, pero basta con enunciar aquí la letra a) del artículo 12, que dice:

«La empresa considera que uno de sus principios fundamentales es el de fomentar por todos los medios a su alcance, una instrucción básica más elevada y una formación profesional y técnica más completa en todos sus productores.

Con ello elevamos la igualdad de oportunidades existente para la movilidad escalafonal y para la posibilidad de ascenso de todos los productores y se dispondrá así de hombres y grupos aptos, competentes y con alta moral de trabajos a través de su selección y formación.»

Y el enunciado de las principales materias de Previsiones Sociales como son los siguientes:

- Subvención por jubilación.
- Incapacidad por accidentes de trabajo.
- Enfermedad.
- Premio de fidelidad a la empresa.

CIA. TRANSMEDITERRANEA, S. A.

Por último, vamos a transcribir asimismo los artículos más interesantes de este Convenio Colectivo de fecha 14 de noviembre, que consta de 15 artículos y dos disposiciones finales.

*Artículo 12.—Ascensos.*—Los sistemas de ascenso serán:

- a) Antigüedad.
- b) Libre elección de la empresa.

*Antigüedad.*—El tiempo máximo de permanencia en las categorías de Auxiliar y Oficial segundo serán de cinco y siete años, respectivamente.

En el momento de entrada en vigor del presente Convenio todos aquellos empleados que lleven el tiempo de permanencia máximo en las categorías mencionadas de Auxiliar y Oficial segundo, ascenderán automáticamente a la categoría inmediata superior.

*Libre elección de la empresa.*—a) Los puestos de mando serán de libre elección por la Dirección de la empresa, entre el personal de su plantilla, pudiéndose cubrir las vacantes con personal ajeno siempre que, a juicio de dicha Dirección, no exista en la mencionada plantilla quienes reúnan las condiciones exigidas para el cargo a desempeñar.

Se consideran como puestos de mando en el personal administrativo los jefes de Sección y los de Negociado.

b) La Compañía tiene derecho a ascender discrecionalmente a los empleados que estime conveniente de cualquier categoría a otra superior, sin que estos ascensos, por tanto, estén sujetos a condición alguna que limite la libre decisión de la empresa.

Nos sorprende enormemente este acuerdo tan en disonancia con el general de los Convenios que preceptúa todo lo contrario, es decir, que suscribe los turnos de antigüedad y libre designación en los ascensos limitándolos al de Concurso-oposición, en contra de lo que aquí se dice, pero al mismo tiempo nos congratula ver la libertad efectiva en esta disposición.

*Art. 13.—Vacaciones y licencias.*—Las vacaciones para todo el personal, sea cualquiera su antigüedad en la empresa, serán de treinta días naturales, una vez cumplido un año de servicio efectivo en la misma.

En casos de matrimonio, el permiso a que se refiere el artículo 68 de la Reglamentación de Trabajo, será de quince días naturales.

*Art. 14.—Servicio militar.*—El número de horas que fija el artículo 69 de la Reglamentación para tener derecho al cobro del sueldo íntegro del personal que se encuentre en el Servicio militar, quedará fijado en setenta y cinco horas mensuales.

Basta añadir, como comentario final, lo que ya anunciábamos al principio, el nuevo cauce de la Legislación Laboral de libertad a la iniciativa privada y la lenta y desconfiada acogida por parte de los patronos y obreros que ha obligado a la sustitución de los Convenios particulares por Provinciales y Sindicales.

## MEJORAS VOLUNTARIAS

Consideramos interesante el traer aquí el comentario de alguna sentencia del Tribunal Central, que venga a dar luz a alguna ley u orden ya publicadas de no

muy clara interpretación legal; por eso nos ha parecido oportuno ocuparnos ahora de las sentencias del Tribunal Central de Trabajo de 5 de marzo de 1964 y 4 de abril del mismo año, que se ocupan de la materia del epígrafe.

El Decreto de 21 de septiembre de 1960, al mencionar en su artículo 4.º las percepciones que no forman parte del salario, cita las siguientes:

7.ª «Las cantidades en especie o en metálico que libremente concede la empresa a sus trabajadores sin requerir aceptación ni contraprestación específica obligada por parte de éstos. Tales asignaciones, totalmente independientes de los demás conceptos retributivos, no dan derecho a reclamación si se reducen o suprimen»; sin embargo, la utilización práctica de este precepto estaba condicionada a su vigencia, es decir, a la puesta en vigor del Decreto adecuado cuya fuerza de obligar quedaba suspendida por su disposición transitoria y, por tanto, hasta la publicación de las sentencias en cuestión parecería que había quedado en el olvido.

Ahora bien, como estas sentencias vienen a aclarar —casi me atrevería a decir a promulgar— el decreto, parece interesante que las comentemos a continuación.

La sentencia de 5 de marzo de 1964, desestimaba un recurso interpuesto por un productor reclamando contra sentencia de la Magistratura de Trabajo, que había fallado en favor de la empresa donde aquél prestaba sus servicios, la cual le privaba de una bonificación concedida libremente a su personal, amparándose ambos tribunales en el artículo 4.º mencionado, apartado 7.º del ya citado Decreto de 21 de septiembre de 1960.

La segunda es todavía más explícita al establecer en uno de sus considerandos que deben calificarse de gratificaciones voluntarias aquéllas que no se abonen en atención a disposición legal o pacto establecido entre las partes, por lo que las mismas puedan ser suprimidas o reducidas, de acuerdo, también, con el mismo apartado del capítulo 4.º del Decreto considerado. Así, pues, y resumiendo cuanto queda dicho, parece ser que la doctrina del Tribunal Central de Trabajo, en relación con las mejoras voluntarias, es la de que éstas son susceptibles de supresión o reducción en cualquier momento, siempre que respondan a mera liberalidad de la empresa y cuando ésta no haya exigido por ellos contraprestación específica alguna, pacto o cambio de trabajo, bien sea en cantidad, calidad u otras condiciones.

Rompe con esto el Tribunal la tradición de hasta la fecha que hacía imposible que las empresas pudieran a su capricho disminuir o quitar mejoras voluntarias concedidas con anterioridad, y aunque nos parece que era muy necesaria esta arma en mano de los patronos, nos parece en excesivo peligrosa, ya que en muchos casos va a presuponer una inseguridad en las retribuciones que van a desequilibrar los presupuestos familiares tan estrechos en nuestros días.—J. E. R.