

III. - Crónica Legislativa

PARTICIPACION DEL PERSONAL EN LA ADMINISTRACION DE LAS EMPRESAS

Ley 41/1962 de 21 de julio de 1962 («B. O. E.» 23 de julio 62).

La institución de los jurados de Empresa, como eco de las declaraciones del Fuero del Trabajo, inició en España la línea de participación de los trabajadores en la gestión administrativa de la empresa económica. Pero esta institución que se fue implantando paulatinamente empezando por empresas con centro de trabajo de más de 1.000 trabajadores, hasta obligar en la actualidad a todas aquellas que tengan más de cincuenta, estaba limitada (desde sus comienzos) a un mero asesoramiento e información a la Dirección, salvo en contados casos típicamente sociales, todo lo cual, hacía necesario que el legislador diera un segundo gran paso que decidiera la participación efectiva del trabajo en los órganos supremos de la administración.

Por otro lado, la experiencia de los últimos años aconsejaba una mayor compenetración entre los tres factores que podríamos decir forman la Empresa: Capital, trabajo y gestión, que llevarán de la mano a una mayor productividad consecuencia de la suma de fuerzas que habría de permitir la elevación del nivel de vida del productor tan necesario en estos momentos.

También es verdad, y era muy de tener en cuenta, que no están las empresas preparadas para una verdadera y completa cogestión, ya que para ello hay que limar antes, asperezas e incomprensiones entre capital y trabajo para lo que se necesitan años de formación por ambas partes y un mucho de buena voluntad que no siempre existe.

Por todo esto, la ley que hemos reseñado en el epígrafe ha sido tan debatida, atacada y defendida durante su total elaboración no sólo en las Cortes Españolas y órganos oficiales, sino, que, también, en reuniones particulares que esperaban con expectación esta ley que ha venido en un momento tan crítico y oportuno que bien pudiera decirse que ha conseguido jalonar toda una etapa de evolución legislativa de nuestro Derecho Laboral.

Y aunque bien es verdad que la ley en cuestión es tímida en toda su extensión, hay que tener en cuenta las consecuencias fatales que podría acarrear un paso en falso demasiado decidido en materia tan peligrosa, a parte de que en realidad su publicación ha sido más avanzada que casi todas las proyectadas.

Sus normas se limitan a otorgar a la representación del trabajo un puesto en la administración de la Empresa, indicando la manera de nombrar a este representante y, recíprocamente, dan cabida en los Jurados de Empresa a representantes del Capital.

Consta de diez artículos y una disposición adicional y es, en sí, tan revolucionaria y trascendente que se hace necesario el comentario de sus artículos con algún detenimiento.

El primero copiado textualmente dice: «Las Empresas que adopten la forma jurídica de Sociedades administradas por Consejos y Organismos similares, designados en todo o en parte por los poseedores del capital social, y que estén obligadas a organizar en su seno Jurados de Empresas, incluirán en dicho organismo administrador una representación del personal que en ellas trabaje, en la proporción de uno por cada seis o fracción superior a tres representantes del capital. Si estos fueran menos de tres, no habrá lugar al representante del trabajo.»

«En las Comisiones Delegadas o Ponencias, constituidas por miembros del Organismo administrador o Consejo, estará presente, al menos, un consejero representante del trabajo cuando tales Organismos funcionen con delegación permanente para asuntos que no sean de trámite corriente y cuyas decisiones puedan afectar directamente los intereses del personal.

»En el ejercicio de sus funciones éstos tendrán idénticas facultades y deberes que los representantes del capital.»

Son muchos los comentarios que pudiéramos hacer de este artículo, pero vamos a referirnos únicamente a su timidez a la que ya hemos hecho alusión más arriba.

Nos parece desproporcionado el valor de uno a seis con el que se quiere comparar el trabajo en relación con el capital, que hace, además, según están hoy organizados generalmente los Consejos de Administración, se desvirtúa totalmente la ley, ya que en esta proporción es muy difícil que pesen en el conjunto, las propuestas de la representación del trabajo. Pero hay todavía algo más, en el primer párrafo de este artículo y en su último punto dice que, en los Consejos con menos de tres representantes del Capital, no habrá cabida para el del trabajo, dejando así una puerta abierta por la que muchas empresas podrán evadir esta gestión en común del capital y trabajo que preceptúa la ley que nos ocupa.

De la misma manera podemos decir que, si bien prevé la presencia del trabajo en las delegaciones o comités constituidos por miembros del Organismo Administrador —cosa que no hacía en su primer proyecto— vuelve a demostrar su timidez al dejar otra puerta abierta de evasión al añadir al final del párrafo unas series de excepciones a esta norma general.

Por otro lado los artículos segundo y tercero nos indican la forma de elegir a los representantes del trabajo que, si bien en principio nos parece bastante acertada al haber ampliado la posibilidad de elección a todos los productores sin que tenga que recaer necesariamente —como también se decía en el proyecto— entre los componentes de los jurados de la empresa, también consideramos desproporcionada la facultad que se concede al Ca-

pital por la que puede rechazar íntegramente la primera terna de posibles representantes presentada por el trabajo, que hace necesaria la presentación de otra segunda de la cual se tendrá que elegir ya consejero.

Continúa la ley —en sus artículos cuarto y quinto— señalando las causas por las que cesarán estos representantes de trabajo, añadiendo a las normales establecidas en la legislación mercantil para cualquier otro representante del Capital, la renovación del Jurado que los propuso, así como las que existen para castigar a los demás miembros de dicho jurado o las que estime oportunas la autoridad laboral a propuesta del Organismo Administrador.

Por los artículos sexto y séptimo, se dan normas sobre las facultades de los representantes del trabajo que, si bien leídas a primera vista, parecen amplias y generales, son las más acusadoras de timidez de toda la ley, ya que para que cualquier representante del trabajo pueda dar cuenta al Jurado de Empresa de la marcha del negocio con datos que estime reservados, tendrá que solicitar autorización del Capital, quien se lo podrá negar siempre que esté de acuerdo para ello en sus dos terceras partes y como no define la ley más que de manera vaga cuales son los datos que han de considerarse reservados, faculta indirectamente al Organismo Administrador para que pueda obligar a enmudecer al representante del personal, que podrá ser, incluso, destituido si no supiera silenciar todo aquello que al Consejo no interese que se sepa.

Por el octavo se indican los derechos a dietas, indemnizaciones, por viajes y demás elementos que pueden corresponder al representante del trabajo que vendrán a ser los mismos que los de cualquier otro Consejero con la diferencia que las participaciones estatutarias en beneficio y alguna otra especial deberán ser puestas a disposición del Jurado de la Empresa para beneficios sociales.

Asimismo, y para conseguir una mayor compenetración entre Capital y Trabajo, faculta esta ley por su artículo noveno, al Organismo administrador para que pueda designar un representante del Capital que forme parte del Jurado de Empresa, con derecho a acudir a sus reuniones con los mismos privilegios que los demás vocales, salvo la excepción de no poder tomar parte en las votaciones para designar representante del personal. El número de estos representantes no podrá exceder de la sexta parte del Jurado.

Por último, en el artículo décimo, se añade que el Ministerio de Trabajo, oída la organización sindical, propondrá al gobierno las normas precisas para el desarrollo y paulatina aplicación de esta ley.

No queremos cerrar este comentario sin remachar una vez más sobre la trascendencia de esta ley que, aunque tímida, va a marcar una decidida dirección hacia la cogestión de las empresas que de manera paulatina se irá implantando según órdenes que empezarán a emanar del Ministerio de Trabajo y que si se reciben de buena voluntad por ambas partes —Capital y Trabajo— estamos seguros redundará en mayor comprensión, productividad

y por consiguiente en una elevación del factor Trabajo, tan necesaria en estos momentos como justa en todos los tiempos.

AYUDA FAMILIAR

ORDEN de 28 de junio de 1962 por la que se dispone que el Instituto Nacional de Previsión proceda a efectuar una encuesta de la situación familiar de los trabajadores, actualizada al mes de junio del corriente año.

No hace mucho comentábamos en esta crónica la última ley sobre ayuda familiar y añadíamos en el comentario que estábamos seguros de que antes de su entrada en vigor —1.º de enero de 1963— había de publicar el Ministerio varias órdenes que aclarasen o matizasen mejor la ley en cuestión; y si bien es verdad que la orden del epígrafe no viene a modificar, ni tan siquiera a explicar aquella, bien puede ser un prelude de lo que queda expuesto.

Efectivamente, la citada orden que consta de seis artículos es tan sólo la comunicación de una encuesta que el Instituto Nacional de Previsión procederá a efectuar para conocer —según dice el art. 1.º de la Orden— la situación familiar de los trabajadores actualizada al mes de junio del año actual, encuesta que será sometida previamente al Ministerio de Trabajo. Y nos preguntamos ¿no habría sido más lógico hacer esta encuesta antes de publicar la ley del 14 de abril?, ya que ahora si no coincide con los datos existentes en el Ministerio y que han servido de base para crear la ley, tendrán que derogar esta o comenzar a publicar una serie de disposiciones que la atemperen o cambien indirectamente según nosotros preveíamos.

A estos efectos, nos dice el artículo 2.º de la ley que «las Empresas previstas en el artículo anterior, acompañarán a las liquidaciones del mes de julio presentadas en el de agosto, una declaración con el modelo que establezca el Instituto, en el que constarán datos del Fondo del Plus Familiar, número de trabajadores y beneficiarios y sus distintas categorías y número y valor de los puntos empresariales».

Y añade, en el resto de los artículos una serie de normas por las cuales las Delegaciones Provinciales del Instituto, cuidarán de la recopilación de estas declaraciones para que el Instituto Nacional de Previsión pueda llevar al Ministerio un informe sobre los resultados del mismo, que asesorado por la Organización Sindical, servirá para fijar de manera definitiva la cuantía del «punto» estatal y demás peculiaridades de esta ley.

Esperamos que coincida la cifra así obtenida con el estudio que con anterioridad había hecho el Ministerio de Trabajo para que no quepa la posibilidad de una nueva modificación en el valor del «punto» aun más desfavorable para la mayoría de los beneficiarios, ya que esto supondría un remate desastroso a una ley que ya ha nacido con bien pocas simpatías.

REGLAMENTACIONES DE TRABAJO.—CONVENIOS COLECTIVOS

Decreto 1522/1692 de 5 de julio, sobre normas para conciliar lo dispuesto en las reglamentaciones de Trabajo y en los Convenios Colectivos.

La cantidad tan creciente de leyes de orden social o legislación laboral que continuamente viene apareciendo en el *Boletín Oficial del Estado*, ha sido la causa de que muchos Convenios Colectivos o Reglamentos de Régimen Interior confeccionado a la sombra de leyes anteriormente escritas, resulten imposibles de mantener con el cambio de Legislación y ha sido la causa del Decreto del epígrafe que viene a salvaguardar aquéllos al decir en el segundo párrafo del artículo 1.º que «las normas estatales que supongan una modificación en los supuestos económicos tenidos en cuenta al convenirse pactos o Reglamentos de Empresa anteriores, podrán modificarse o dejar de aplicarse en las empresas vinculadas por los referidos pactos, cuando se solicitase y acordase así con arreglo a lo que se determina en los artículos siguientes».

Explícase, en los seis restantes, el procedimiento a seguir para obtener por parte de las empresas el permiso correspondiente y necesario para no tener que aplicar la nueva ley mientras no se cambien las cláusulas del Convenio, o se confeccione otro Reglamento de Régimen Interior.

Desde el momento en que el Legislador permitió a las Empresas que fueran pactadas entre Capital y Trabajo —dentro de las normas estatales— las condiciones económicas que habían de regir las Sociedades, se hacía necesario el Decreto que nos ocupa, ya que, parecía absurdo facultar de tal forma a ambas partes, que cederían hasta el máximo de su derecho —salario y productividad— para exigir después, a cualquiera de ellas un cambio en su posición —por orden estatal— sin compensación de especie alguna, que volviera a nivelar al fiel de la balanza de ambas fuerzas contractuales.

Nos parece, pues, muy oportuno el Decreto en cuestión y esperamos que el Ministerio de Trabajo lo desarrolle de forma que puedan ser soslayados los problemas enunciados en el párrafo anterior, dando así mayor seguridad y solidez a los convenios colectivos y Reglamento del Régimen Interior, tan importantes y necesarios en la Política actual y Laboral de España.

CONTRATO DE TRABAJO

Ley 21/1962 de 21 de julio por la que se da nueva redacción al artículo sexto del texto refundido de la ley de Contrato de Trabajo («B. O. E.» 23 de julio 62).

El *Boletín Oficial del Estado* de 23 de julio del presente año, publicó entre otras la ley con la que hemos encabezado este comentario y que viene a cambiar la forma del artículo sexto de la Ley de Contrato de Trabajo.

Casi parece absurdo el tratar de comentar aquí el artículo único de la ley en cuestión ya que la mera transición del mismo pone de manifiesto de manera clara y concisa, la voluntad del legislador de hacer una nueva enu-

meración más completa, de los trabajadores comprendidos en este contrato, al mismo tiempo que, la de mejorar la terminología usada anteriormente, agregando a la palabra «trabajador» los vocablos de «por cuenta ajena» que los distingue de aquellos otros que trabajan sin sujeción a un contrato que los ligue en la clásica relación laboral.

Baste, pues, con su mera transcripción literal ya que por otra parte la consideramos tan importante que bien se lo merece, pues tratándose del Contrato de Trabajo aunque sólo varíe en su terminología, bien merece el ocupar estas líneas.

Dice así el artículo en cuestión: «Se consideran trabajadores por cuenta ajena sujetos a la relación laboral que regula la presente ley: los aprendices, aunque no reciban salario o paguen algún suplemento al empresario, en cuanto no se derive relación distinta de su contrato particular conforme a las normas especiales del contrato de aprendizaje; los llamados obreros a domicilio, que ejecutan el trabajo en su morada u otro lugar elegido por ellos sin vigilancia de la persona o su representante por cuenta de la cual trabajan y de la que reciben retribución por la obra ejecutada; los obreros y operarios sean o no especializados en los distintos oficios y profesiones manuales o mecánicas, y los que ejercen trabajos triviales ordinarios; los encargados de Empresa; los contraamaestres, y los jefes de talleres o de oficinas; los empleados en comercios, bancos, oficinas, contabilidad y gestión; y los llamados trabajadores intelectuales y en general todos los trabajadores que desarrollen actividades en situación de dependencia con respecto a las personas que las ordenan o encargan, pagando por ellas o por sus resultados una retribución.»

«Son también trabajadores, aunque no se hallen sujetos a jornada determinada o a vigilancia en su actividad, las personas naturales que intervengan en operaciones de compraventa de mercancías por cuenta de uno o más empresarios con arreglo a las instrucciones de los mismos, siempre que dichas operaciones exijan para su perfeccionamiento la aprobación o conformidad del empresario y no queden personalmente obligadas a responder del buen fin o de cualquier otro elemento de la operación. Su situación laboral será regulada específicamente por el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, previo informe del de Comercio y oída la Organización Sindical.

Es de notar como aclaración de esta ley con relación a la del contrato de trabajo la inclusión —como dice en el párrafo segundo transcrito— de grupos de personas que sirven a varias Empresas al mismo tiempo como sujeto de contrato, que al no ser enumeradas en el artículo sexto anterior parecían no estar comprendidas en este concepto, pues aunque el artículo 1.º de la ya varias veces mencionada ley del Contrato de Trabajo, definía de un modo demasiado amplio este sujeto, al no ser especificados nominalmente parecían quedar excluidos de la generalidad.

Nos parece muy oportuna la nueva redacción del artículo definido que viene a evitar posibles malas interpretaciones en materia tan esencial como es, para el trabajador, la ley que contiene las cláusulas de su Contrato.

J. E. R.

REVISTA DE REVISTAS

DEMOGRAFIA

DEMOGRAFIA E POPOLAZIONE (Demografía y población). *Rivista Internazionale di Scienze Sociali*, septiembre-octubre 1961, pp. 391-522.

Este número de la revista está destinado todo entero a examinar los problemas demográficos, ya en sí mismos, ya en relación con la economía. Se incluyen nueve artículos de otros tantos autores y tres trabajos acerca de notas y discusiones sobre el tema. 1. Se habla de las nuevas alarmas sobre el aumento de la población, viejo problema, con estadísticas de última hora y perspectivas para el futuro, con especiales referencias a Italia. 2. Se hacen algunas observaciones sobre la relación entre recursos y población, cuyo interés se ha agudizado en los últimos tiempos; la conclusión desfratiza el problema y lo hace más adherente a la realidad. 3. ¿Cuáles son las perspectivas del futuro de la población mundial? Se trazan los modelos teóricos o los tipos de población: estable, casi estable, transitoria, en fase de aumento, estabilizada, y ello para todos los continentes, con especial referencia a regiones de Italia. 4. Este artículo agita también el problema del desarrollo de la población mundial. 5. Se insiste en lo mismo, pero se hace hincapié en el estudio del desarrollo demográfico en relación con el futuro de la población: problema población-subsistencias, que no es problema ni de ayer ni de hoy, pero las dos terceras partes de la humanidad están mal alimentadas; se relaciona la renta por habitante con el desarrollo demográfico; se estudian las condiciones mínimas de vida y la tendencia de las crecientes exigencias, el incremento de las riquezas y el acortamiento de las distancias, los límites de la validez de un cálculo sobre la población futura; finalmente, la situación demográfica y su evolución en los varios continentes. 6. Aquí se acomete el problema demográfico en las economías retrasadas: población y desarrollo en las áreas avanzadas, deprimidas y retrasadas; los desarrollos de los estudios demográficos; la explosión demográfica; economía y población; desarrollo económico y desarrollo demográfico. 7. No se podía descuidar el punto de vista moral sobre el problema demográfico. 8. Se pasa luego a estudiar si la reglamentación de los nacimientos puede ser una técnica: la técnica en relación con la vida sexual; las varias técnicas y las condiciones que justifican su uso; la técnica y «el suplemento de alma»; actividad sexual y disciplina; las condiciones de una disciplina, conocimiento y disciplina, medios técnicos y disciplina. 9. El último artículo se destina a hacer algunas reflexiones sobre el libro de Sauvy, *De Malthusà Mao Tsé-Toung*.