

### III. - Crónica Legislativa

#### NORMAS PARA LA REDACCIÓN DE REGLAMENTOS DE RÉGIMEN INTERIOR

Ya en el número anterior de esta Revista, al apuntar la importancia del Decreto de 12 de enero de 1961 (*B. O. del E.* del 17) sobre los reglamentos de Régimen Interior de Empresa, del que transcribimos buena parte, anunciábamos las aclaraciones que aparecerían en breve.

Así, pues, no es de extrañar que el *B. O. del E.* del 9 de febrero, por Orden del 6 del referido mes, publique, entre otras, las normas que han de servir de base o aclaratorias para redacción de los ya mencionados reglamentos de Régimen Interior.

Pero, antes de intentar comentar la orden aludida, nos parece conveniente hacer resaltar, una vez más, la importancia y trascendencia que supone la nueva forma de redacción de estos reglamentos, que ha motivado —a ruego de infinidad de centros de trabajo— se amplíe el plazo de su presentación hasta pasado el verano, para dar así más tiempo a un estudio concienzudo sobre todo de aquellas partes que han de ser posteriormente examinadas por los jurados de las respectivas empresas.

Además, queremos constatar aquí la multitud de polémicas que ha suscitado en su torno, así como las conferencias y estudios de que ha sido objeto de parte de particulares y centros oficiales, entre los que queremos recordar el coloquio organizado por el Instituto Nacional de Racionalización, así como el de la Asociación para el Progreso de la Dirección, a los que asistieron numerosas empresas y en los que hubo vivas polémicas al tratar los temas referentes al salario y aquellos otros en los que se especificaba la intervención que habrán de tener en la redacción de estos reglamentos los jurados de empresa y Dirección General del Trabajo, problemas ambos que son la base del Decreto antes aludido.

Ahora bien, y a nuestro entender, la Orden del epígrafe, si bien da normas para la redacción de los reglamentos, no aclara suficientemente las dudas y dificultades surgidas al amparo de los comentarios aludidos sobre el Decreto del 12 de enero.

Consta la Orden de 38 artículos divididos en 25 apartados y una disposición transitoria.

En su primer apartado se refiere a las normas generales y vuelve a insistir sobre la división de materias, cuya redacción será privativa de la Empresa y la que tendrá que hacerse con la audiencia de los jurados de la misma,

materias que vienen a ser idénticas a las del Decreto anterior, añadidas las segundas en los epígrafes que vamos a relacionar a continuación:

- Sistemas de clasificación profesional del personal.
- Condiciones de seguridad, higiene y bienestar de los trabajadores y organización de ellas.
- Reconocimientos, exploraciones y demás funciones del servicio de medicina en la empresa.
- Servicios Sociales. Viviendas, prestaciones de provisión o asignaciones familiares, comedores, cantinas, vestuarios, salas de estar, guarderías infantiles, instituciones culturales, instalaciones deportivas y recreativas...

Materias todas que, aunque en realidad estaban implícitas en el último apartado del Decreto anterior, al especificarlas —ahora— las da mayor relieve y aclara este punto en el sentido de hacer intervenir a los jurados en todo lo que se refiere a relaciones sociales de la Empresa, por lo que seguimos sin comprender por qué se sigue excluyendo de este apartado las admisiones y despido de personal, los abonos de anticipos a cuenta y el régimen disciplinario en el trabajo, ya que las consideramos —como exponíamos en el número anterior de la Revista— dentro del apartado de relaciones referidas.

Sigue desarrollando la Orden en sus apartados siguientes cómo han de especificarse en los reglamentos los censos laborales, altas y bajas del personal, clasificación de los puestos de trabajo, jornada, descanso, permisos y licencias, recompensas y sanciones; es decir, que el legislador ha dado preferencia en la colocación a toda aquella materia que puede redactar la Empresa por sí sola sin necesidad de oír al jurado y a continuación ha puesto toda aquella que haya de redactarse con la audiencia de aquél, y así continúa en el capítulo siguiente desarrollando la manera de cómo se han de constatar las retribuciones del personal, capítulo que por su excepcional importancia bien merece que transcribamos en los números 5 y 6 de su artículo 14.

«5.º Se establecerá con arreglo a lo prevenido en el artículo 4.º, 1.º, del Decreto 20/1961 el sistema o sistemas de incremento de las retribuciones mínimas en función de las mejoras en la productividad, aumentos de la producción o de cualquier otro dato de orden económico especificando los métodos y tarifas, en su caso que se adopten.

6.º A los efectos de lo que se establece en el párrafo anterior podrán ser tenidos en cuenta en los cálculos los promedios de los resultados obtenidos en varios ejercicios económicos.»

Y que han venido a ser como el caballo de batalla de la mayoría de las polémicas a que hacíamos alusión antes.

Continúan los capítulos referentes a: premios por antigüedad, horas extraordinarias, gratificaciones extraordinarias y participación en beneficios, capítulo este último tan interesante y debatido como los reseñados arriba, tanto por lo delicado de la materia como por la multitud de interpretaciones a que puede dar origen su artículo único cuando dice:

«Artículo 18. 1.º El reglamento de Régimen Interior contendrá, siempre que las condiciones técnicas y económicas de la Empresa lo permitan, normas respecto de la participación del personal en los beneficios. A este efecto, y de conformidad con las disposiciones legales de aplicación, se establecerá la forma de concretar dicha participación.

2.º Igualmente se especificarán las modalidades relativas al personal que ingrese o cese en el ejercicio económico y las reglas aplicables al personal en situación de baja temporal, cualquiera que sea la causa de la baja.»

A continuación se refiere la Orden, en los apartados siguientes a: devengos en especie, clasificación del personal, vacaciones, formación profesional, seguridad e higiene en el trabajo, servicios médicos de empresa, otros servicios sociales y cuestiones complementarias.

Acaba —por último— con la manera de reformar el reglamento, procedimiento y una disposición transitoria.

En resumen, todas las normas generales y específicas que han de servir de pauta para la redacción de los Reglamentos de Régimen Interior de las empresas, que, aunque desarrollan en gran parte el Decreto de 12 de enero sobre esta misma materia, es de esperar sean completadas por nuevas aclaraciones Ministeriales.

DECRETO DE 29 DE DICIEMBRE (*B. O. del E.* DEL 17 DE ENERO DE 1961) POR EL QUE SE ESTABLECE EN NUEWA YORK UNA OFICINA DE INFORMACIÓN SOBRE INVERSIONES DE CAPITAL EXTRANJERO EN EMPRESAS ESPAÑOLAS

Dependiente de la Oficina de Información de la Presidencia del Gobierno, a la que se refiere el artículo 4.º del Decreto de 30 de septiembre del 59, se establece en Nueva York, por medio del Decreto del epígrafe, una Oficina de Información sobre inversiones de capital extranjero en Empresas españolas, con la única misión de facilitar a posibles inversores cuantas informaciones solicitan sobre el particular, así como la de evacuar los problemas que se planteen, elevándolos —si fuera preciso— a la Presidencia del Gobierno o ministerios afectados.

Asimismo, esta Oficina deberá facilitar toda clase de información a aquellas Empresas españolas interesadas en percibir aportaciones de capital extranjero.

En resumen, viene este Decreto a dar debido cauce —mediante la Oficina por él creada— a las relaciones y ayuda de capital extranjero a industrias de nuestro país que lo soliciten.

Es de esperar que esta normalización y encauzamiento de la fuente de ingresos de moneda extranjera sirva para que sea empleada principalmente en aquellas industrias que más necesitan de él para llevar a feliz término el programa de progreso de la industria nacional.

DECRETO DE 15 DE DICIEMBRE DE 1960 (B. O. del E. DEL 17 DE ENERO DE 1961). PARO OBRERO. MEJORAS A SUBSIDIADOS DE PARO. DERECHO PREFERENTE DE ESTOS A REINTEGRARSE A SU EMPRESA

Dos Decretos venían a regular la situación de parados de los trabajadores afectados por este subsidio, el de 3 de mayo de 1960 y el de 26 de noviembre del mismo año, ocupándose el primero principalmente de los subsidiados por paro parcial y el segundo de los afectados por paro total.

Ahora bien, era injusta la diferencia de trato de unos con respecto de otros en materia de Plus Familiar; y por eso el Decreto del epígrafe viene a equipararlos al establecer en sus artículos 1.º y 2.º el que los trabajadores subsidiados por paro parcial deben percibir —al igual que los otros— con cargo al Fondo de este subsidio el 75 % del importe del Plus Familiar, sacando el promedio de lo percibido por este concepto durante los doce últimos meses en su empresa.

Especifica también el artículo 1.º que este pago se hará por las empresas, que liquidarán después con el fondo de Subsidio de Paro.

No se conforma este Decreto con la equiparación aludida, sino que añade en sus artículos siguientes (6 en total) normas más beneficiosas, no sólo para los subsidiados por paro parcial, sino para todos ellos, de tal forma que en su artículo segundo dice textualmente que «percibirán» con cargo al Fondo de este subsidio el setenta y cinco por ciento del Plus Familiar cuando se hallen enfermos, sin perjuicio de las prestaciones del Seguro Obligatorio de Enfermedad.

«El setenta y cinco por ciento del Plus Familiar correspondiente a todos los días, en el paro total, y a los días u horas a que afecten en el paro parcial, se calculará sobre el promedio del devengado en los doce meses anteriores al de la fecha en que la Empresa hubiese promovido el expediente para la concesión del subsidio de paro.

A los subsidiados de paro parcial enfermos les adelantará su Empresa el importe del Plus Familiar, que liquidará con el Fondo del Subsidio.» Y

«Art. 3.º Los subsidiados de paro total percibirán del Fondo de este Subsidio el setenta y cinco por ciento de las gratificaciones extraordinarias de 18 de julio y de Navidad, proporcionalmente al tiempo que llevasen subsidiados desde la última gratificación. Los de paro parcial con cargo al propio Fondo, el setenta y cinco por ciento de la fracción de dichas gratificaciones extraordinarias correspondientes a los días u horas a que el paro parcial afecte o la parte de dicha fracción según el mismo prorrateo establecido para los subsidiados de paro total.»

«El importe de estas gratificaciones respecto de los subsidios por paro parcial se adelantará íntegramente por la Empresa, que liquidará con el Fondo del Subsidio la parte a cargo del expresado Fondo.»

«Lo establecido en los párrafos anteriores es sin perjuicio de la obligación directa de las Empresas de abonar a sus trabajadores la parte correspondiente de las gratificaciones de 18 de julio y Navidad en proporción al tiempo transcurrido al producirse la suspensión o el despido en virtud de expediente de subsidio de paro.»

Añade asimismo la obligación por parte de las empresas de readmitir al personal que hubiere sido suspendido por expediente de Paro al terminar el plazo concedido y su prórroga y el derecho del trabajador afectado a presentarse en estas fechas o antes de 15 días después a ocupar su puesto en el entendido de que su no admisión se considerará como despido injustificado con la característica a que hubiere lugar.

Se completa el decreto obligando a las empresas, por medio del art. 6.º, a admitir al personal en situaciones de paro siempre que haya una plaza de su misma categoría.

Nos parece en general un decreto que hacía falta para unir, aclarar y completar los dos ya existentes, y beneficioso para todos aquellos que por las situaciones difíciles por las que pasa la industria se encuentran en la actualidad en situación de paro forzoso, situación que es de esperar sea tan sólo momentánea y les permita volver a su puesto de trabajo.

ORDEN DE 27 DE ENERO DE 1961 (*B. O. del E.* DEL 18 DE FEBRERO). ACCIDENTES DE TRABAJO. REORGANIZA SU ESTADÍSTICA

Uno de los capítulos o facetas más interesantes del Derecho del Trabajo es aquel que se refiere a la seguridad y previsión de accidentes en el trabajo; por eso hemos encontrado interesante la orden arriba mencionada, por la que se reorganiza la estadística que las entidades aseguradoras de toda clase que practiquen el Seguro de Accidente, incluso la Caja Nacional y el Servicio de Reaseguros en la esfera de su respectivo cometido y los patronos autorizados para asumir el riesgo de incapacidad temporal, deben entregar anualmente en el Ministerio de Trabajo.

Es de 1900 la primera ley que en nuestra Patria se preocupó de dar normas en evitación de posibles accidentes, pero realmente cuando más importancia se ha dado a esta materia ha sido después de la Guerra de Liberación, y así el 1940 comenzó a regir el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, poniendo la legislación española a la altura de la europea, perfeccionando posteriormente con Decretos y Leyes cuyo último eslabón es la Orden que nos interesa, que viene a derogar la del 31 de enero del 41 y actualizar la estadística sobre accidentes al ordenar en su artículo primero la formalización por las entidades antes enumeradas de la siguiente documentación:

a) Memoria general de la actividad desarrollada en el Ramo de Accidentes de Trabajo durante el año, y

b) Carpeta estadístico-económica referida a la gestión en el expresado Ramo y que contendrá cuatro estados en los que se especificará la declaración de riesgos, salarios y primas con el número de pólizas en vigor, trabajadores asegurados, salarios comprendidos en las pólizas, salario medio...; resumen de siniestralidad por incapacidad temporal; resumen de siniestralidad por incapacidad permanente o muerte y Cuenta General de resultados del ejercicio.

Es muy de alabar esta honda preocupación del legislador en pro de la seguridad en el trabajo, que refleja la orden de que tratamos; pues si bien sabemos que los accidentes son secuela inevitable del trabajo, sabemos mejor aún las tremendas consecuencias que reportan, no sólo económicas para las empresas y en último término para la nación, sino además y principalmente las del orden moral, ya que generalmente destrozan al accidentado dejándole cuanto menos inútil o con capacidad disminuida para el trabajo, viendo además disminuidos sus ingresos y su optimismo moral.

Es una lucha —la de ir contra el accidente— que si bien compete al Estado, nos compete a todos —industria y particulares—, ya que la acción debe de ser conjunta para que el éxito sea lo más completo posible, pues de nada sirven las leyes si no se obedecen.

Existe en muchas empresas lo que se llama el mes del accidente, durante el cual se da a éste primordial importancia, estimulando con premios y castigos a los trabajadores, práctica que nos parece puede servir de ejemplo a los demás, por la que se evitan innumerables accidentes, elevando así a la empresa a un superior nivel social y de cultura.

Es de esperar que de los nuevos cuadros de estadísticas se saquen conclusiones y campañas que secundadas por todos —patronos y obreros— hagan disminuir esta horrible derivación del trabajo que son los accidentes.

#### NUEVOS HORARIOS DE TRABAJO

El *Boletín Oficial del Estado* de 25 abril del presente año publicó, entre otras, una Orden por la que se dan nuevas normas para la fijación de los horarios de trabajo, que deben haber comenzado a regir en España a partir del 1.º de junio próximo.

Dicha Orden tiende hacia dos finalidades perfectamente definidas, que podemos resumir en los siguientes apartados:

A) Por un lado trata de acomodar la mayor parte de las actividades a un horario diurno.

B) A la implantación próxima de la jornada continuada.

Para conseguir lo primero dispone que las horas topes de cierre o finalización de oficinas, talleres, etc..., y aun del comercio y espectáculos públicos, incluyendo restaurantes, bares y cafeterías, así como las tabernas, se anticipen en una hora a las que normalmente venían cerrando en la actuali-

dad, con lo que se consigue un ahorro de fluido y una mayor facilidad para poder alternar el trabajo con el sano esparcimiento y descanso nocturno.

Para lo segundo aconseja la jornada continuada al decir que «aunque no se impone podrá voluntariamente establecerse como fórmula deseable:

«1.º Para ahorro de tiempo y gastos que absorben los medios de transporte, al utilizarse como hoy. 2.º Para anticipar el final de la jornada de trabajo, permitiendo mayor tiempo libre para la vida familiar y de descanso.»

Ya hace mucho tiempo que venían ocupándose la prensa y las comisiones de estudio de estas modalidades, que viene a plasmar la Orden de referencia; y es muy plausible la postura adoptada por la misma al no imponer un sistema rígido, dejando a la conveniencia de las partes interesadas la elección del tipo de jornada y horario dentro de los límites preceptuados.

Es de esperar que sirva de estímulo en Empresas y operarios a llegar a un acuerdo amistoso que no obligue al legislador a tener que ser más específico en sus normas, con la consiguiente incomodidad que para ambas partes supondría esta obligatoriedad.

Además, parece lógico que la balanza se incline del lado de la jornada continuada como la solución óptima, aunque su implantación se haga paulatinamente y siempre teniendo en cuenta los factores familiares de colegio y comercio, así como los de espectáculos públicos, para conseguir —con los diferentes cambios— no sólo un mayor rendimiento y comodidad en el trabajo, sino también una mayor facilidad a la vida familiar tan necesaria en estos tiempos de disgregación de la familia.

J. E. R.

