

No aspiramos, por tanto, a introducir más mosaicos en el ya complicado plan de dichos estudios, sino a lograr una formación humana más adaptada a esa realidad que hoy como nunca se desarrolla en un ambiente típicamente económico. Y para esto, la medida que insinuamos viene a ser la recíproca de la empleada por la revista *De Economía* y por el Ateneo de Madrid en la organización del ciclo de conferencias aludido: el ver con ojos de economista las disciplinas no económicas que integran la educación intelectual de nuestros estudiantes, para saber inyectar a su tiempo ese genio de lo económico, del cual en el pasado confesamos haber participado escasamente.

Pueden los organizadores darse por contentos del fruto positivo de esa serie de conferencias, así como también del ejemplo de colaboración e intercambio logrado mediante ellas entre las diversas ramas del saber. Medio éste ideal para que estimemos unos las actividades de los otros, y nos ayudemos todos en el progreso de la Ciencia que es una, como una es la Verdad eterna, Dios.

AGUSTÍN ARREDONDO, S. I.

FUNCIONES Y PODERES DE LOS JURADOS DE EMPRESA

I. *Introducción.*—Quizás sean las dos ideas recogidas en el título del presente artículo las que mayor interés general ofrecen de todas las cuestiones que pueden considerarse alrededor de los Jurados de Empresa, nacidos a la luz pública en España, por Decreto de 18 de agosto de 1947 y puestos en vigor al promulgar su Reglamento en 11 de septiembre de 1953.

Efectivamente, a muchos interesa conocer qué es aquello de que se van a ocupar los Jurados —funciones— y qué clase de resoluciones —poderes— pueden adoptar sobre los asuntos sometidos a su competencia; ambas cuestiones son, en efecto, fundamentales y su examen ofrece valiosos elementos de juicio para poder formar un criterio ponderado y recto acerca de esta nueva institución laboral, de porvenir desconocido, pero que lleva en sí misma gérmenes o semillas de gran importancia social.

Prescindiendo, pues, de los demás aspectos de los Jurados, comenzaremos por exponer lo que se les ha atribuído como campo propio de su actividad (1).

II. *Funciones de los Jurados de Empresa.*—El Jurado nace para

(1) Una exposición completa del Reglamento se encontrará en *Jurados de Empresa* del autor. Madrid, 1954. Ed. Bibliográfica Española; 116 págs., 8 ptas.

desarrollar una actividad permanente que permita lograr la convivencia pacífica, dentro de la Empresa, de todos los elementos personales que en ella intervienen, el aumento de la producción y el desarrollo de la economía nacional. Este triple objetivo asignado a los Jurados por el artículo 1.º de su Reglamento, nos permite adivinar que su actividad ha de tener, fundamentalmente, dos aspectos o naturalezas; actividad de tipo social, para lograr la necesaria y obligada congruencia de medios a fines.

Pero a estas dos clases fundamentales de funciones vienen a añadirse otras dos, que constituyen como un desglose de las funciones sociales estrictas; estas son las funciones sindicales y las asistenciales.

Podemos, pues, hacer una división previa de las funciones de los Jurados en estos cuatro grupos: a) económicos; b) sociales; c) asistenciales, y d) sindicales.

Rasgo o nota común a todas ellas es su carácter instrumental, su valor de medio para conseguir los fines para que fueron creados los Jurados en estos cuatro grupos: a) económicas; b) sociales; c) asistenciales de la economía nacional.

A) FUNCIONES ECONÓMICAS.

Las enumera el artículo 45 del Reglamento y son las siguientes:

1.ª *El estudio y la proposición a la Empresa de cuantas medidas consideren adecuadas en orden al aumento de la producción.*—Esta competencia general comprende algunas de las funciones que siguen, pero no es agotada por ellas. Por tanto, el cumplimiento exacto y satisfactorio de las misiones que siguen influirán, no cabe duda, en la producción, pero ésta puede verse también mejorada por la acción de otros factores, como son la comodidad en el trabajo (art. 47) y el establecimiento de tipos de salarios con incentivo (art. 51), sin desconocer, por otra parte, la influencia que pueda tener el cambio psicológico general que los Jurados pueden lograr en los ambientes de trabajo.

2.ª *Mejoramiento de la calidad de los productos.*—No solamente habrá que entender esta función en un sentido que pudiéramos llamar negativo, que el aumento de la producción no se efectúe a costa de la calidad de los productos o servicios, sino, más aún, en su sentido positivo, de elevación de la calidad hasta el nivel más alto posible, tal como exige el bien del consumidor y el mismo bien de la Empresa. Producir más trabajando de prisa y peor no es ningún resultado satisfactorio.

El Jurado ha de tomar con empeño la conservación y acrecentamiento de la buena calidad de los bienes producidos, secundando las medidas de la Empresa y proponiendo las que en su seno se acuerden con miras a este fin.

3.ª *Perfeccionamiento de los servicios de todo género.*—No son pocos ciertamente los que hoy necesita una gran Empresa para poder desarrollar su actividad: suministros, primeras materias; almacenaje,

fabricación, ventas, etc., etc., son fases de un mismo proceso, piezas que forman parte de un solo engranaje, y que han de marchar con suavidad para ser eficaces partes de un todo armonioso. La pereza y la rutina pueden ir depositando en ellos su moho oxidante, produciendo entorpecimientos y roces que estorben la buena marcha general. Una acción vigilante, inteligente y atenta del Jurado podrá, quizás, encontrar fórmulas de mejora, sacadas de la experiencia diaria, que faciliten innovaciones prácticas y fecundas.

4.º *Economía de materiales y suministros.*—Como en las funciones anteriores, el Jurado tiene aquí un campo probablemente vasto en que ejercer su actividad y una ocasión más de adquirir prestigio en su actuación. Si conociéramos cuánto se gasta inútilmente o con exceso en algunas actividades, quedaríamos probablemente asombrados.

A ninguna Empresa la interesa que falte en ella nada de lo que se necesita, ni se gaste más de lo necesario. Este interés del empresario pasa, a través del Jurado, a convertirse en interés también de los trabajadores, que pueden ayudar mucho a reducir pérdidas y gastos por mal aprovechamiento de las primeras materias.

5.º *Aprovechamiento completo de primeras materias.*

6.º *Recuperación de residuos industriales.*—Vale lo dicho en el apartado 4.º

La buena disposición del trabajador y su experiencia práctica pueden alcanzar, unidas a los conocimientos técnicos de otros miembros de la Empresa, resultados altamente satisfactorios, con influjo en los beneficios finales de la misma.

7.º *Aumento de los índices de rendimiento en el trabajo.*—Ya hemos expuesto en otra ocasión algunas ideas generales acerca del aumento de la producción y los medios de conseguirla (1):

Entre ellos hay que contar también con el aumento individual del rendimiento. Mas creemos que, en este punto, los esfuerzos y las exhortaciones directas aumentarán de eficacia si se simultanean o son consecuencia de otras medidas de tipo técnico y moral.

Como dice muy expresivamente el profesor Pérez Botija en sus "Notas al Reglamento de Jurados de Empresa" (Cuadernos de Política Social, núm. 19, pág. 79), "se convierte a los Jurados en un pequeño Instituto de Racionalización del Trabajo, dentro de la Empresa". Pues bien, completa renovación del panorama español en esta materia de índices de rendimiento no se obtendrá, si este pequeño Instituto de Racionalización del Trabajo enfoca esta cuestión parcialmente y no se entrega a su planteamiento y resolución total. Ni sólo medidas técnicas de organización científica del trabajo, de mejoramiento o instalación de utillaje más moderno y perfeccionado, de cálculos de tiempos y operaciones, etc., etc., ni actuar exclusivamente sobre la voluntad del trabajador presionándola para que se entregue

(1) Ob. cit., cap III, págs. 35-39.

al trabajo con más intensidad. Son necesarias una y otras, y casi me atrevo a sostener que para conseguir los buenos resultados que se necesitan y es permitido esperar, será menester considerar el aumento de rendimiento por trabajador, en cuanto dependa de su voluntad, como función de los otros factores.

Se habla, naturalmente, de aumento de un rendimiento normal. Los casos patológicos, quizás frecuentes, de rendimientos ínfimos, necesitan otro tratamiento. Y también cabe la intervención del Jurado en ellos, a través de su principal misión social de velar por el cumplimiento de la legislación laboral, que configura como falta la disminución voluntaria del rendimiento en el trabajo.

8.º *Conservación de máquinas e instalaciones*.—El mal trato y los descuidos en relación con los instrumentos materiales del trabajo producen daños y gastos que van contra el interés coincidente de empresarios y trabajadores. Y también contra el de la economía nacional afectada por el menor rendimiento que de esos descuidos o daños pueden derivarse.

Hay procesos industriales que se desarrollan a través y por medio de máquinas e instalaciones delicadas y costosas. Todo ello se pone al servicio del trabajador para que éste las dirija y gobierne o, al menos, use de ellas como instrumentos. Es deber elemental de ética profesional velar por la buena conservación del material que tan excelentes servicios proporciona.

9.º *Toda clase de mejoras técnicas*.—Pérez Botija, en la pág. 78 del estudio citado, apostilla por vía de nota esta actividad del Jurado con las siguientes palabras: "Como puede verse, en este último va implícita una fórmula genérica de pleno fomento industrial. A algunos esto les parecerá excesivo y, sin embargo, no advierten cómo aquí se suministra, gratis et amore, a las Empresas españolas algo que cuesta muchos miles de dólares en la Empresa de Estados Unidos, las cuales, como en general las de otros países, suelen tener un Departamento de Eficacia, integrados por ingenieros u otros técnicos, cuyo trabajo consiste en ver cómo los demás trabajan o pueden trabajar más".

10. *Información económica*.—Como consecuencia, o por mejor decir, como complemento necesario de las anteriores actividades, se otorga el derecho de recibir de la Empresa, por medio de su Presidente, y al menos una vez al año, una información acerca "de la marcha general de la producción, perspectivas del mercado en cuanto a pedidos, entregas, suministros, etc., en la medida necesaria para fortalecer el sentido de solidaridad que los trabajadores han de tener respecto a la situación económica de su Empresa. La Presidencia deberá poner a disposición de los Vocales el balance de cuentas, la Memoria en su caso y cuantos otros documentos y antecedentes considere oportunos la Empresa para el fin indicado" (art. 49).

El deber de la Empresa de informar a su Jurado, establecido con carácter anual mínimo, puede ser cumplido con más frecuencia, por

tanto, si así lo estima necesario o conveniente la Dirección de la misma, bien por propia iniciativa o por petición del Jurado, en forma de propuesta, aprobada por ella.

El contenido de esta información es bien amplio. Aún podríamos añadir que es ilimitado en cuanto a la materia, sin exclusión de ningún punto. El artículo citado enumera algunos, sin pretender ser exhaustivo ni limitativo.

El límite se traza en lo que se refiere a la cantidad de información que debe darse sobre todos los aspectos de la actividad económica de la Empresa. Esta cantidad será únicamente la precisa para robustecer en los trabajadores el sentido de solidaridad en su Empresa.

¿A quién se encomienda la medida del grado de la información? Entendemos que a la Empresa misma, sin que quepa al Jurado otra actitud que la de recibir o escuchar la información que se le proporciona.

Esta ha de ir acompañada de la Memoria de la Empresa y de otros datos y documentos conducentes a cumplir la finalidad prevista. Parece, pues, equiparse al Jurado en este punto, con la Junta General de accionistas en las Sociedades Anónimas. Y allí donde la Empresa tenga esta forma mercantil no habrá dificultades mayores para cumplir esta obligación.

En las Empresas individuales, no acostumbradas a hacerlo, podrá haber cierta irresolución inicial para disponer esta información, que el tiempo irá perfilando definitivamente. En estos casos entendemos que no se impone como obligación la redacción de Memoria escrita, sino que bastará la exposición verbal del Presidente del Jurado, acompañada de la exhibición del balance y demás datos y documentos a que se hace referencia in género al final del art. 49.

Creemos, por último, que el Jurado en este caso no solamente no queda obligado, en general, al secreto exigido para otros puntos, sino que, por el contrario, debe transmitir y difundir la información recibida a todos los trabajadores de la Empresa. Tal parece ser el fin propio de esta información encaminada, como se ha dicho, "a robustecer el sentimiento de solidaridad que los trabajadores han de tener respecto a la situación económica de su Empresa", finalidad que no se cumpliría si tuviera que permanecer celosamente guardada en el pecho de los vocales del Jurado.

B) FUNCIONES SOCIALES.

1.º *Velar por el cumplimiento de la legislación laboral o de los deberes que al capital y al trabajo corresponden en el orden social.*— No se trata de dotar al Jurado de Empresa de poderes jurisdiccionales, creando en el seno de la Empresa una pequeña Magistratura de Trabajo.

Ni siquiera esta función suple a las que realizan las Juntas Sindicales de conciliación. Quizás pudiera hablarse de que lo que se intenta es prolongar y extender la acción y la presencia de la Inspec-

ción de Trabajo por medio del Jurado ya que la actividad del mismo en esta función presenta muchas analogías con la de aquélla. Pérez Botija, en la página 80 de su citado trabajo, llega a calificar al Jurado "como sucursal, en cierto modo, de la Inspección de Trabajo".

Esta opinión se funda en el texto mismo del art. 46, en concordancia con el de los arts. 63, 64 y 65, que regulan el procedimiento en caso de reclamación por infracción de las leyes laborales y que atribuyen al Jurado facultad de "propuesta" en esta función, propuesta que el Presidente del mismo enviará al Organismo correspondiente del Ministerio de Trabajo a través de la Organización Sindical.

2.^a *Entender en todo lo relativo a prevención de accidentes, seguridad e higiene y comodidad del trabajo.*—En este punto el Jurado no hace sino absorber las funciones que desde el año 1944 fueron conferidas a los Comités de Seguridad e Higiene del Trabajo, en los que también participan los trabajadores en las Empresas obligadas a constituirlos.

Su principal campo de acción consiste en vigilar el cumplimiento del Reglamento de 31 de enero de 1940, proponiendo las medidas que la técnica y la experiencia aconseje.

Esta misión puede ejercerla el Jurado en pleno o mediante la designación de una comisión del mismo, formada por el Presidente, el Secretario y dos Vocales, la cual será asesorada permanentemente por un ingeniero y un Médico nombrados por la Empresa, así como por un número variable de técnicos, no titulados y obreros de oficio en número no superiores a ocho, singularmente competentes en las cuestiones en que debe entender la Comisión. Estos asesores serán nombrados por el Jurado en pleno.

La Comisión informará mensualmente al pleno del Jurado de la labor llevada a cabo. Como pudiera darse el caso de que Empresas obligadas a constituir el Jurado, no lo estuvieran antes a tener este Comité, el art. 47 del Reglamento dispone que, en tal circunstancia, esta Comisión "podrá adoptar una estructura más sencilla, con arreglo a la importancia y características de la explotación".

3.^a *Informar los Reglamentos del régimen interior.*—Esta facultad del Jurado se extiende tanto al proyecto de Reglamento de régimen interior, en los casos en que se formule por primera vez, como a las modificaciones que se trate de introducir en uno ya aprobado y en vigor.

El proyecto o las modificaciones se someterán al conocimiento e informe del Pleno del Jurado antes de ser enviados a la Delegación Provincial de Trabajo o Dirección General de Trabajo, según los casos, para su aprobación.

La documentación necesaria para que el Jurado pueda conocer de lo que se trata se entregará a los Vocales del mismo, o se pondrá de

manifiesto en su Secretaría, por lo menos con diez días de anticipación a la reunión del Pleno en que haya de ser examinada.

El Jurado podrá designar una Ponencia especial que colabore con la Empresa en la redacción definitiva del proyecto.

Este informe del Jurado no sufre al que preceptivamente debe emitir el Sindicato correspondiente. Por tanto, el texto del Reglamento llegará a los organismos del Ministerio de Trabajo, acompañado del informe sindical y el del Jurado de Empresa.

4.^a *Informar las tarifas de primas, destajos, tareas o cualquiera otra forma de remuneración con incentivo.*—La ley prevé los dos supuestos en que esa facultad podrá y deberá ejercitarse. Es el primero el caso en que la dirección de la Empresa proponga a la autoridad laboral el establecimiento de estas modalidades de la retribución del trabajo. El segundo se refiere al caso en que sea la autoridad laboral por iniciativa propia quien imponga este procedimiento en interés de la economía nacional.

¿Cómo juega el informe del Jurado en este segundo supuesto? ¿Quiere ello decir que el legislador se limitará, llegado el caso, a establecer la obligación de las primas, tareas o destajos etc., dejando para una segunda ley la aprobación de sus tarifas, previo el informe del Jurado?

De no ser así éste actuaría sobre algo ya establecido por el legislador, sin posibilidad inmediata del poder recoger las observaciones del Jurado que merecieran ser atendidas, a no ser por la vía excepcional del recurso que se establece en este mismo art. 51.

Efectivamente, en él se consigna que cabe recurso contra lo resuelto por la autoridad que entienda en primera instancia. Este recurso puede ser formulado indistintamente, por la Empresa o por los propios trabajadores.

El escrito que lo contenga habrá de ser entregado previamente al Jurado para que éste pueda emitir su informe.

¿Quién es la autoridad laboral de primera instancia en este caso? Pueden ser dos: las Delegaciones Provinciales de Trabajo y la Dirección General de Trabajo, según se trate de Empresas de ámbito local o provincial o de Empresas de ámbito interprovincial o nacional.

En el primer caso el recurso se dirigirá a la Dirección de Trabajo y, en el segundo, al excelentísimo señor Ministro del ramo.

5.^a *Informar los pluses por trabajos excepcionales penosos, tóxicos o peligrosos.**

El procedimiento es igual que en el caso anterior.

6.^a *Informar los expedientes de crisis o de modificaciones de trabajo.*—El Decreto de 26 de enero de 1944 estableció un procedimiento que las empresas en crisis económica podían utilizar para recabar permiso de las autoridades laborales, a fin de adoptar determinadas medidas en orden a sus trabajadores, que paliaran o hicieran menos gravosa su situación financiera.

Estas medidas comprenden desde la resolución de la jornada de trabajo, establecimiento de turnos, etc., hasta la rescisión forzosa del contrato de trabajo, mediante indemnización, de todo o parte del personal.

Para ello, las Empresas deben cursar una instancia a la autoridad laboral (Delegación de Trabajo o Dirección General), en la que expongan su situación, las causas de la misma y las medidas que consideran más eficaces para remediarla, en el orden laboral, aportando cuantos datos juzguen precisos para apoyar sus pretensiones.

En los citados organismos se abre un expediente que termina con la estimación o desestimación de las medidas propuestas, según el juicio formado a través del mismo.

La solicitud de la Empresa, con los datos que aporte, será previamente examinada y discutida en el Jurado. La opinión de éste, reflejada en el acuerdo correspondiente de conformidad o disconformidad, en todo o en parte, con lo pedido por la Empresa, se reflejará en el acta correspondiente, que se unirá y se tramitará con la instancia de la misma.

En dicha acta se hará constar asimismo la opinión particular de los Vocales del Jurado que no estuvieran conformes con la de mayoría.

El citado Decreto establece también la obligación de emitir informe por el Sindicato correspondiente, informe que no puede ser sustituido por el del Jurado.

7.^a *Vigilar el cumplimiento por parte de las Empresas, de sus obligaciones en materia de Seguros Sociales y Montepíos Laborales.*

Estas pueden reducirse fundamentalmente, a las siguientes:

1.^a Afiliar a todo el personal que entre dentro del campo personal de estas instituciones.

2.^a Abonar las cuotas que por ellos corresponda satisfacer.

3.^a Otorgar las prestaciones que se puedan realizar a través de las Empresas, en determinados casos. (Abono del subsidio familiar en las Empresas P. A. I., etc.)

Para ejercer su función, el Jurado conocerá mensualmente la relación de altas y bajas y las liquidaciones de cuotas que hayan de satisfacerse, que le serán facilitadas por la Empresa, junto con los documentos administrativos que les sirvan de base.

Estos han de ponerse a disposición de los Vocales del Jurado diez días antes, por lo menos, de la reunión del Pleno.

Si de este examen se dedujeren observaciones o discrepancias de algunos Vocales del Jurado, no se detiene el curso de la documentación, pero habrá que acompañar con ella a la Delegación Provincial del Instituto Nacional de Previsión o del Montepío de que se trate, copia de la parte del acta que las contenga, a través del Sindicato al que la Empresa pertenezca.

8.^a *Proponer medidas acerca de las inversiones de fondos de ca-*

rácter social.—Hay Empresas obligadas a constituir ciertos fondos de reserva con los beneficios anuales obtenidos, que deben ser dedicados a atenciones de carácter social en favor de sus trabajadores.

En este caso el Jurado podrá proponer a las mismas cómo han de invertirse estos fondos; mas si este punto hubiera sido ya resuelto por la Empresa, podrá, al menos, formular observaciones sobre el proyecto de inversiones ya preparado.

Nada dice el Reglamento acerca del alcance y la fuerza que puedan tener estas observaciones, por lo que habrá que atender que sólo se ha querido dar al Jurado la facultad de expresar su conformidad o disgusto con lo dispuesto por la Empresa. Dependerá de ésta, por tanto, invertir sus fondos sociales en los fines que ella misma elija o que la ley le señala, según se trate de fondos legales o voluntariamente constituidos.

9.^a *Entender, con carácter previo, en las reclamaciones del personal en materia de clasificación profesional.*—La competencia para resolver estas cuestiones pertenece a las Delegaciones de Trabajo. Pero antes de acudir a ella el trabajador que se crea perjudicado por la resolución de la Empresa en que se le comunica cuál es su categoría laboral, tan matizada en algunas Reglamentaciones de Trabajo y, por consiguiente, cuál ha de ser su sueldo base, tendrá que recurrir, precisamente por escrito, ante el Jurado, en un plazo de diez días a partir del momento en que dicha resolución le hubiere sido comunicada.

El recurso deberá contener las razones en que se funda para mostrarse disconforme con la clasificación hecha por la Empresa, expresando la que crea que realmente le corresponde.

Sobre este escrito deliberará el Jurado, emitiendo dictamen sobre el mismo. Si la Empresa se somete al juicio del Jurado, revocará la decisión recurrida, ajustándola al dictamen. En caso contrario, el recurso del trabajador, unido al acta de la reunión del Jurado que contenga la opinión de éste, se tramitará a la autoridad competente antes señalada.

Toda la actuación del Jurado en esta materia se ejercerá sin perjuicio de la que corresponde sobre la misma a la Organización Sindical.

10.^a *Absorber las funciones de la Comisión del Plus familiar.* La institución del Plus familiar será quizá una de las que se conocen mejor por el gran público al menos en sus rasgos esenciales.

Para administrar el fondo del Plus existe en cada Empresa una Comisión, integrada por el empresario o persona en quien delegue y de uno a cuatro representantes de los trabajadores.

Esta Comisión, constituida con arreglo al art. 28 de la Orden de 29 de marzo de 1946, tiene competencia para conocer y resolver lo procedente en cuanto se relaciona con el mismo.

Todas estas funciones son absorbidas por el Jurado, desapare-

ciendo la citada Comisión de las Empresas a medida que se vayan organizando los Jurados.

11.^a *Vigilar el pago del salario en especie.*—La posibilidad de que una parte, al menos, del salario sea abonado en especie y no en dinero, está admitida por el art. 37 de la Ley del Contrato de Trabajo. Este sistema, conocido en la práctica con el nombre de *Truck-System*, dió origen en el pasado a muchos abusos. Por eso casi todas las legislaciones laborales establecen normas para evitarlos.

El Pleno del Jurado queda facultado para intervenir en el pago del salario en especie, vigilando especialmente para que tanto la cantidad y calidad de los artículos o alimentos sean las adecuadas. No precisa más el Reglamento, si bien suponemos que aunque en este artículo 53 se habla del Pleno del Jurado éste podrá delegar esta vigilancia en algunos Vocales del mismo que se turnen en ella.

12.^a *Servir de cauce a las aspiraciones y deseos que el personal quiera someter a la Dirección de la Empresa, así como de las quejas que ésta tenga respecto al incumplimiento de las obligaciones que a los trabajadores incumben.*—Se ha constituido un órgano que permite el diálogo tranquilo y permanentes de los trabajadores con su empresario. Ni los deseos de unos, ni las quejas del otro deberán permanecer enterrados en ellos mismos para ahondar las diferencias que los separan. El Jurado se convierte en asamblea deliberadamente abierta a todas las sugerencias y necesidades. Esta función, en apariencia inócua, puede convertir el Jurado, usado y dirigido como Dios quiera, en medio poderoso de mutuo conocimiento que abra el paso más adelante a una mutua estimación.

Si los trabajadores conocen los graves problemas y preocupaciones que agobian a veces a sus empresarios, y éstos, a su vez, se ponen en contacto con la angustia y la necesidad que padecen sus trabajadores, irán cambiando sus ideas poco a poco y se hará posible una mejor comprensión mutua de las posiciones respectivas.

Que unos aprendan economía y otros un poco de sociología práctica reportará un beneficio común, que el Jurado puede promover y fomentar si actúa con buena voluntad y siguiendo fiel al principio básico que el legislador le dió: obtener la armonía laboral.

En definitiva, en esta función, como en todas, se pondrá de manifiesto que la buena fe, la recta voluntad y los propósitos nobles y levantados son las condiciones previas para que los Jurados sean eficaces o queden convertidos en simples órganos burócratas sin vitalidad alguna.

C) FUNCIONES ASISTENCIALES.

Agrupamos bajo esta rúbrica todas las comprendidas en los artículos 48 y 53 del Reglamento de los Jurados, rindiendo tributo a la separación que se viene haciendo entre lo social, propiamente dicho, y la acción asistencial, de fronteras, a veces, no muy bien determinadas.

Estas funciones son:

1.^a *Recibir información y proponer medidas en orden al mejoramiento físico, moral, cultural y social de los trabajadores.*—El Presidente del Jurado, por lo menos una vez cada tres meses, dará cuenta al Pleno de cuantas medidas se adopten por la Empresa en relación con los fines indicados.

Se parte del supuesto de que la Empresa efectivamente desarrolla una acción de este tipo y, en caso contrario que ha de hacerlo de aquí en adelante.

Puede sorprender a alguno, sin embargo, que entre las obligaciones del empresario figuren las de mejorar y desarrollar valores humanos de sus trabajadores, que, a primera vista, no tiene relación con su cualidad de productores.

Pérez Botija ve que estas funciones, y las de tipo social, "permitirán, en su día, la ampliación y el cumplimiento de los deberes éticos del contrato de trabajo".

Estos contienen, como en germen, el ideal de un "humanismo laboral", tema extensa y brillantemente tratado por el mismo autor en recientes ocasiones, tanto en España como en el extranjero.

La posibilidad de que el trabajador, como ser humano, puede desarrollar y mejorar, a través de la Empresa en que trabaja, sus valores humanos y eternos, de los cuales es portador, no debe menospreciarse ni obstaculizarse, sino que puede y debe ser favorecida y fomentada en cuanto se pueda.

Ningún interés legítimo de la Empresa puede sufrir perjuicio alguno con una actuación de la misma en este sentido. Poder llegar a tener colaboradores más fuertes, mejores, más cultos y con mayor formación social por la acción directa de la Empresa tiene que ser para ella un motivo de legítimo orgullo y satisfacción y ojalá fuera, con el tiempo, un título de gloria para los empresarios españoles.

2.^a *Ser informado de cuanto hace referencia a la formación y perfeccionamiento profesional, y en especial sobre el funcionamiento y desarrollo de las instituciones de formación profesional existentes en la Empresa.*—Por una Orden del Ministerio de Industria de 23 de febrero de 1940 vienen las Empresas de más de 100 trabajadores fijos obligadas a cuidar, por sí mismas, de la educación profesional de sus trabajadores, bien directamente, creando instituciones propias de este tipo, o bien por medio de conciertos con Centros de enseñanza profesional ajenos a la Empresa.

Esta Orden permaneció prácticamente inoperante hasta que, doce años más tarde, se dictaron las de 26 de marzo y 22 de julio de 1952, que dieron las normas adecuadas para facilitar a las Empresas el cumplimiento de sus obligaciones en esta materia.

El art. 48 del Reglamento, al crear la obligación del Empresario de informar al Jurado sobre este punto, contempla, a nuestro juicio, dos situaciones distintas:

1.—Que la Empresa posea escuelas propias de aprendizaje o formación profesional.

2.—Que no las tenga.

En el primer caso, el informe se referirá al funcionamiento y desarrollo de dichas instituciones, sin limitar su contenido, ni precisarlo. Será, pues, un informe completo, sin excluir ningún aspecto de los varios que ofrece un centro de instrucción.

Si la Empresa, por no tener instituciones propias, hubiera concertado la enseñanza de sus trabajadores en Centros ajenos, el informe tendrá que ser distinto, pues no podrá el Presidente del Jurado exponer lo relativo a la organización de la enseñanza, métodos, disciplina, resultados, régimen general y sus problemas respectivos, que escapen a su competencia.

3.^a *Recibir información sobre las medidas adoptadas por la Empresa en orden a la cultura, la salud y el deporte.*—El texto legal indica cuáles son, de modo ordinario, los medios empleados para cumplir estos fines: organización de bibliotecas, viajes de estudio, instalaciones deportivas, etc., a través de las instituciones correspondientes. ¿Cuáles son éstas? Primordialmente entendemos que se hace referencia a los Grupos de Empresa de la Obra Sindical de Educación y Descanso, cuya actividad creciente se manifiesta en forma múltiple.

Para todo ello la Junta de Jurados se considerará como enlace entre la Empresa y las respectivas obras sindicales. Los Vocales del Jurado podrán someter al Pleno del mismo cuantas propuestas e iniciativas consideren oportunas a los fines indicados en estas tres funciones.

4.^a *Designación de los trabajadores que han de colaborar en la administración del economato o del comedor obrero, si existieren.*—La obligación de determinadas Empresas de constituir Economatos en beneficio de sus trabajadores se creó por la Orden de 30 de enero de 1941 que, con la de 6 de abril de 1946, contiene las normas a que ha de ajustarse su funcionamiento.

Para ayudar a la dirección de la Empresa en la administración del mismo se han constituido comisiones de tres trabajadores, designados por la Delegación Provincial de Sindicatos entre una lista de nueve propuestos por la Empresa. El art. 53 del Reglamento de los Jurados no hace sino transferir al Pleno del mismo esta facultad de designación, dejando en pie el resto de las normas que regulan este punto.

Respecto a los comedores para obreros, su creación, organización y régimen están contenidos en el Decreto de 8 de junio de 1938 y Orden del 30 del mismo mes y año. Se administran por dos trabajadores, que se turnan mensualmente, de entre seis designados por la Empresa elegidos de entre los más antiguos de la misma. De ahí en adelante, en las Empresas que cuenten con Jurado y comedor, los administradores de éste serán designados por el Pleno de aquél.

D) FUNCIONES SINDICALES.

Se contienen y reseñan en el Título V del Reglamento, dedicado a regular el Jurado de Empresa como célula básica de la Organización Sindical y a exponer las normas para la integración de aquél en ésta.

En el art. 80 se sienta el principio general de que los Jurados "vienen obligados a desarrollar los cometidos y funciones que por la Organización Sindical se les atribuya con arreglo a sus normas particulares". Concretamente, estas funciones son:

1.^a *Fomentar y realizar la acción sindical dentro de la Empresa, y especialmente llevar al seno de la misma la alta misión perteneciente a las Obras Sindicales, todo ello con arreglo a las disposiciones sindicales de aplicación al caso.*—Especial importancia se da a la actividad de las Obras Sindicales, de carácter asistencial. La alta misión que desarrollan ha de llevarse al seno de la Empresa en la mayor medida posible. Recordamos que estas Obras Sindicales son las siguientes: Obra Sindical de Artesanía, de Colonización, de Cooperación, 18 de Julio, Educación y Descanso, del Hogar, de Lucha contra el Paro, de Formación Profesional, de Previsión Social.

Las finalidades de todas ellas son suficientemente conocidas. La Organización Sindical ofrece, pues, los medios propios de que dispone para que las Empresas que quieran puedan utilizarlos en beneficio de sus trabajadores, como de hecho viene ocurriendo con la más popular de estas Obras, la de Educación y Descanso, que ha hecho acto de presencia con sus Grupos de Empresa en todas las de cierta importancia.

2.^a *Sustitución de los Enlaces sindicales.*—Constituido el Jurado como representante de los trabajadores en la Empresa, no hay razón para conservar la antigua representación independiente por categorías laborales atribuida a los Enlaces. Por eso, a medida que se vayan extendiendo los Jurados irán desapareciendo los Enlaces, cuyas misiones son absorbidas por esta nueva institución laboral.

3.^a *Procurar la armonía que debe existir en las relaciones entre la Empresa y los productores y velar por el respeto y la consideración entre el personal y su Empresa.*—El fin último de toda la acción sindical se dirige a armonizar los intereses de empresarios y trabajadores de tal modo que ambos grupos reciban un desarrollo conjunto basado en la práctica de la justicia social, que da a unos y otros lo que sea suyo en el orden económico-social. Este es también el fin más alto del Jurado de Empresa y, como hemos dicho, en otra parte, su nota esencial.

4.^a *Formar el censo de los trabajadores de la Empresa.*—Esta es tarea propia de la Organización Sindical, que ésta delega en el Jurado y que constituirá una permanente actividad del mismo, por la necesidad de tener en cuenta las altas y bajas que se produzcan, especialmente numerosas en algunas industrias.

III. *Poderes.*—Tan extensa gama de funciones o zonas de ac-

tividad de los Jurados, como acabamos de ver, debe ir necesariamente acompañada de un haz de facultades, por cuyo ejercicio, la actuación del Jurado pase al plano de las realizaciones positivas.

Los poderes o facultades de los Jurados de Empresa, según su Reglamento vigente, son tres: facultad de propuesta, facultad de reclamación y facultad de informe.

1.ª *Facultad de propuesta.*—Se extiende tanto a unas como a otras funciones, según se habrá podido observar en la exposición de las mismas, y comprende la autorización al Jurado para que eleve a la Dirección de la Empresa la expresión de su voluntad acerca de cualquier problema de su competencia, indicando o proponiendo, las medidas que, a su juicio, deba adoptar la misma en el asunto de que se trate.

Cabe considerar dos aspectos o fases en el ejercicio de este poder: a) La formación de la voluntad del propio Jurado. b) Valor de la propuesta respecto a la Empresa.

El Reglamento se pronuncia sobre ambos en los arts. 59 al 62, inclusive, dictando las normas a que ha de ajustarse la actividad del Jurado.

a) *Normas de procedimiento para elaborar la propuesta.*—Cualquier Vocal del Jurado puede pedir a éste que se ocupe de un determinado asunto de su competencia. En este caso, la propuesta del Vocal deberá cumplir este triple requisito:

1.º Tendrá que ser dirigida a la Secretaría del Jurado precisamente por escrito. 2.º Habrá de estar fundada convenientemente. 3.º Se señalarán en ella los fines que se quieran obtener con la medida o sugerencia que se propone.

Llegada la propuesta a la Secretaría, ésta dará conocimiento de la misma al Presidente y éste al Jurado en la primera reunión que se celebre de cuantas se hayan presentado hasta entonces, sometiendo a la discusión del mismo, si la propuesta ha de ser tenida o no en consideración y, en consecuencia, admitida o rechazada por el Jurado.

Antes de resolver sobre este punto, en los casos difíciles, el Jurado podrá acordar la constitución de una Ponencia especial, integrada por uno o varios Vocales, para que con los asesoramientos que la Empresa juzgue más idóneos pueda estudiar el contenido y alcance de la propuesta. Esta Ponencia debe emitir un informe recogiendo los resultados de su estudio, informe que se trasladará a todos los Vocales del Jurado en un plazo que éste determinará en cada caso, y siempre con una antelación mínima de cinco días a la fecha de la reunión, en que deba discutirse.

Si una propuesta ha merecido inicialmente la aprobación del Jurado, se constituya o no la Ponencia especial para su estudio, será discutida en el seno del mismo y sometida en definitiva a votación entre los Vocales para decidir si es aceptada o rechazada y, en el primer caso, si ha de ser íntegramente, tal como venga formulada, o consi-

dera necesario o conveniente introducir alguna enmienda en la misma.

Si el resultado de la votación es favorable a la propuesta, ésta se considera formalizada ante el Jefe de la Empresa como propuesta propia del Jurado. Basta la mayoría de los votos asistentes, no mayoría absoluta.

b) *Valor de la propuesta ante la Empresa.*—Elaborada y formada la voluntad del Jurado, en el seno del mismo, es elevada a la Dirección de la Empresa.

Conviene recordar que la Presidencia del Jurado la ostenta precisamente el propietario o director de la Empresa o un funcionario de la misma nombrado por aquél. Es posible, pues, que la propuesta del Jurado haya sido adoptada en su presencia, y, en todo caso, habrá podido tener conocimiento previo de la misma.

El art. 62 dispone, en primer lugar, que la Empresa tiene un plazo de dos meses para resolver sobre la propuesta presentada. Es completamente libre para aceptarla o rechazarla. La resolución que adopte depende de ella misma, sin que esté obligada a tener en consideración la voluntad del Jurado. Si la acepta, tendrá que actuar como se proponga, pero la fuerza de obligar nace exclusivamente de la aceptación. Si la rechaza, tendrá que comunicarlo así al Jurado, en el plazo antes citado, dando cuenta de las razones de su negativa, pero sean cuales fueren estas razones, sobre ellas no cabrá después debate alguno en el seno del Jurado.

2.º *Facultad de reclamación.*—El art. 63 reduce el campo de las denuncias o reclamaciones a dos supuestos solamente: que se haya violado o incumplido por alguien la legislación laboral general y especial de la Empresa; que el capital o el trabajo hayan faltado a los deberes que les corresponden en el orden social.

Conocida una infracción de cualquiera de estos dos tipos, puede ser denunciada al Jurado para su comprobación y adopción de las medidas oportunas para corregirla.

Como en el caso anterior, la denuncia tendrá que ser formulada por escrito y en él se señalarán la infracción o infracciones cometidas y las medidas convenientes para su reparación.

Para que el Jurado pueda conocer de las mismas es necesario que las denuncias se depositen en la Secretaría con una antelación mínima de tres días a la fecha de cada reunión. Sólo hay una excepción, bien razonable, por cierto, a esta exigencia del plazo mínimo. En el caso de que la denuncia se base sobre hechos ocurridos precisamente durante los tres días anteriores a la reunión del Jurado, podrá hacerse la denuncia directa ante el propio Jurado, si bien en este caso, cuando la Presidencia estime que no se halla en posesión de los necesarios elementos de juicio para poder informar a los asistentes, podrá demorarse hasta la segunda reunión el estudio de la denuncia formulada.

¿Cabrá en este supuesto la denuncia verbal? Nada dice a este respecto el art. 64, por lo que entendemos que no queda derogado el

principio general de la escritura, precisamente reafirmado en el artículo anterior.

Hay, como en el caso de la propuesta, una primera deliberación para decidir si se admite o no la denuncia presentada. En este trámite el Jurado tendrá que pronunciarse atendiendo a si considera o no fundada la reclamación presentada. En caso afirmativo, la Presidencia deberá realizar las gestiones pertinentes en orden a la comprobación de la supuesta infracción y a su corrección, de las que dará cuenta al Jurado. Este, a la vista de los informes de su Presidente, resolverá en definitiva si mantiene o abandona la denuncia, y en el primer caso la remitirá a los órganos centrales o provinciales del Ministerio de Trabajo, a los ulteriores efectos, a través de la Organización Sindical.

3.º *Facultad de informe.*—En todos los casos de información, bien sea activa —informe del Jurado—, bien sea pasiva —informe al Jurado—, la Presidencia dará traslado a los Vocales, con una antelación mínima de diez días, de cuantos documentos, escritos, informes, reglamentos..., etc., deban ser examinados por éstos. Sólo cuando la extensión de los mismos sea excesiva quedarán depositados en Secretaría, a disposición de los Vocales para que puedan ser examinados por éstos antes de la reunión de que se trate. En uno y otro caso podrán los Vocales formular por escrito cuantas observaciones les sugiera la lectura de dichos documentos, entregándolos en Secretaría hasta el día anterior al de la reunión (artículo 66).

En ésta se discutirá el asunto sometido al Jurado, así como las observaciones de los Vocales, y se acordará, ya emitir el informe en el sentido que determine la mayoría, favorable o no al proyecto, ya pedir ampliación de datos para resolver en otra reunión, ya la formación de una Ponencia especial que estudie el asunto planteado, la cual entregará su informe en el plazo que se señale. Nada dice el art. 67 acerca de si el informe de la Ponencia obliga al Jurado. Creemos que no, y, por lo tanto, deberá ser sometido al conocimiento y deliberación del Pleno, que podrá hacerlo suyo, modificarlo o demorarlo nuevamente para más completo estudio.

Cuando el informe del Jurado deba servir de elemento de juicio a la ulterior decisión de un organismo laboral o sindical —en los casos en que la resolución corresponda al Sindicato— se remitirá por la Secretaría del Jurado a quien deba resolver en definitiva copia auténtica del acta de la reunión correspondiente en que conste el informe emitido. El art. 68 continúa y termina con la expresión "si los hubiese". Entendemos que puede haber aquí una errata material del texto oficial, más bien una laguna, y que realmente se pensó en la posibilidad de que hubiese votos particulares, los cuales "si los hubiese" deberán ser remitidos junto con el informe al que se formularon.

Por otra parte, nos parece que el informe del Jurado bien puede formar un texto independiente del acta de la reunión y que lo remiti-

do debería ser dicho texto y no la parte del acta en que se contenga.

Cuando se alzase la Empresa contra la resolución de un organismo laboral dictada sobre materia en que hubiese emitido informe el Jurado, con arreglo a las presentes normas, será necesario que informe de nuevo aquél antes de que resuelva el organismo superior y, en todo caso, informe también la Organización Sindical (art. 69).

IV. *Conclusión.*—Hemos pasado revista a los dos puntos elegidos previamente, entre los numerosos que ofrece el Reglamento de los Jurados. Consignadas quedan sus funciones y expuestas las atribuciones que sobre ellas le da la ley. Quizá se pueda notar en la exposición ausencia de juicios propios. Ello no significa sino una actitud de prudencia muy justificada. Los Jurados de Empresa no han desarrollado aún actividad suficiente para proporcionar datos de funcionamiento en la cantidad y medida que requiere un juicio que pretenda ser algo más que una hipótesis previa.

Teóricamente, el Jurado puede funcionar bien y con provecho. Esto es lo único que por ahora puede decirse con conocimiento de causa. Pero no hay que olvidar su carácter instrumental, de medio, manejado por voluntades humanas. De ellas, pues, dependerá en definitiva lo que cada Jurado vaya haciendo cada día y el sentido en que se mueva.

Más que opiniones, pues, entendemos que se debe facilitar el conocimiento del mecanismo total del Jurado, para facilitar su actuación. Por ello, nos hemos limitado a la simple exposición del mismo.

El éxito o fracaso de esta institución no está vinculado a sus mayores o menores facultades, o de la ampliación o disminución de sus funciones. Si falta buena voluntad en empresariado y trabajadores, el Reglamento más minucioso se verá falseado en la práctica. Si ella existe, no habrá lagunas, ni defectos que no puedan ser salvados.

A. TORRES CALVO