

# NOTAS AL REGLAMENTO DE JURADOS DE EMPRESA

## RAZONES QUE HAN DETERMINADO EL RETRASO EN LA REGLAMENTACIÓN DE ESTOS JURADOS

**P**ODRÁ imputarse a las normas que reglamentaron los Jurados de Empresa cualquier otro defecto menos el de ligeras e impremeditadas. El Decreto que las aprueba lleva fecha 11 de septiembre de 1953, es decir, se han dejado transcurrir seis años largos, en vez de los seis meses que para su promulgación preveía el Decreto de 18 de agosto de 1947 que instituyó tales Jurados (1).

En el preámbulo o exposición de motivos se explican adecuadamente las razones que justificaron el retardo. Por una parte, y con lógica circunspección, no se querían arrostrar los riesgos de una experiencia que podía resultar prematura. Por otro lado, no podía olvidarse la coyuntura adversa en que España se desenvolvía. Circunstancias emergentes de distinto carácter... «aconsejaban no poner en

---

(1) En el número 6 de los *Suplementos de Política Social*, antecesores de estos CUADERNOS, se publican unos sucintos comentarios a dicho Decreto, que ha sido después objeto de más extensas consideraciones en la obra de VILLAR PALASI Y MUÑOZ CAMPOS; en el artículo de éste y CEREZO CARRASCO, en el número 13 de estos CUADERNOS; en el de VÍCTOR FERNÁNDEZ, en el número de enero de 1948 de la *Revista de la Escuela Social de Oviedo*; en el del P. BRUGAROLA en *Fomento Social*, núm. 23, julio de 1951, y A. TORRES, en el número 20, *ibidem*, octubre de 1950; B. HERRERO NIETO, en varios de sus trabajos. En publicaciones de carácter sindical (S. SANFULGENCIO, *Boletín de Divulgación*, etc.), así como en otras más populares (*Afán, Pueblo*, etc.), se han expuesto asimismo diversas opiniones sobre aquel Decreto.

marcha un instrumento tan delicado y de tanta novedad política». Entre esas circunstancias poco favorables cítanse como primordiales las de «anormalidad económica».

Si la economía nacional no había adquirido el grado de desarrollo mínimo que fuera de desear, parecía, en efecto, una imprudente acción la de aventurarse en una reestructura social de la Empresa. Reestructura que pudiera repercutir de modo desfavorable en el incremento de nuestra producción. Porque es obvio que si bien algunas medidas político-sociales que aparentemente se cree puedan afectar negativamente a lo económico, resulta luego que operan como revulsivo, y lejos de amenazar o disminuir la productividad ofrecen consecuencias positivas, la institución que estudiamos, al menos en sus momentos iniciales, no parece iba a producir efectos saludables y reconstituyentes. Si se aplica sin tacto ni tino convulsiona la Empresa, pero no la conmueve; puede llegar a subvertirla sin lograr, en cambio, fomentarla, y, antes bien, en algunos sectores se temía que pudiera provocar una atonía empresarial. Mas tales riesgos se consideran ya superados. Estímanse superados por estas dos circunstancias: A) Perspectivas de una «normalidad» en el desenvolvimiento de la economía española, y B) Capacitación de los trabajadores para poder participar, con determinado sentido de responsabilidad, en deliberaciones de cierto rango.

Examinemos por separado ambas circunstancias, a las cuales cabe agregar, a efecto de que sirvieran de justificantes para la implantación de los Jurados, otras tres clases de razones que llamaríamos C, D y E: Estas, que serán asimismo objeto de anotación separada, corresponden respectivamente y siempre siguiendo las directrices dialécticas de aquella parte expositiva del Decreto, al: *Gradualismo experimental* (por cuanto no se opera, por de pronto, sobre todas las unidades económicas previstas, sino con las de más de 1.000 trabajadores fijos, es decir, con las superempresas); *Sindicalización de los Jurados* (ya que en ellos se procura dotar de un mayor intervencionismo al sindicato); *Humanización sociológica de la Empresa*, por propender a una concepción más social o mejor más humana y casi supraeconómica de la misma. Esta última circunstancia, que es en sus efectos argumentales y en su proyección institucionalizadora la más allegada al sustratum del nue-

vo ente políticosocial que se reglamenta, podría, a su vez, subdividirse en otra serie de apartados que tratan de ser otras tantas fundamentaciones de la nueva institución, conforme luego se verá.

A) TENDENCIA A LA NORMALIDAD ECONÓMICA.—En cuanto a la mejoría de la situación económica en España, como una de las más poderosas razones que se alegan para la posible implantación de los Jurados, no nos creemos nosotros con autoridad bastante para poder ofrecer una suficiente y satisfactoria información. Para dar un dictamen, siquiera sea circunstancial y más o menos genérico, siempre habría de considerarse el conjunto de oportunidades que se ofrece al futuro inmediato de nuestra Patria. Podría hacerse a base de datos, indicios, síntomas y proyecciones, esto es, conclusiones *ex ante*. El economista siempre ha de ser un poco augur. Su tarea, en gran parte, consiste en hacer previsiones, cálculos, etc., para profetizar el futuro. Pero nosotros ni somos economistas ni tenemos deseos de hacer vaticinios. Tampoco nos creemos en condiciones de analizar los indicios y síntomas, quizás porque algunos síntomas sean en extremo precoces y otros demasiado tardíos, sobre todo a efectos de poder dar un diagnóstico rápido a la vez que concienzudo. Por otro lado, de lo que sí estamos seguros es de no tener a mano unos datos exactos que pudieran satisfacer cumplidamente al lector (mercado de capitales, movimiento de exportaciones o importación, índice industrial y agrícola, comercio interior, demanda de trabajo, etc.).

Verdad es que, si tampoco haría falta consultar a los astrónomos, ni siquiera al «barómetro», para tener la certidumbre de que se ha producido un cambio notable en el clima económico, también es cierto que las tendencias de mejoría apuntadas en la exposición de motivos del Decreto vienen a coincidir en cierto modo con las predicciones de nuestros técnicos financieros y con ciertas premisas expuestas por el Decano de la Facultad de Ciencias Políticas y Económicas en reciente al par que muy comentado discurso.

La mejora de nuestra perspectiva económica parece que flota en el ambiente. Sin embargo no podrían desconocerse opiniones contrarias que, en una panorámica de conjunto de nuestras minas, nuestros transportes, comercio y actividades productoras en general, sobre

todo en una etapa que se llama de «industrialización», podría llegar a ciertas conclusiones contradictorias acerca de si nuestra «estructura» adquirió o no adquirió por fin la pujanza necesaria para afrontar difíciles ensayos.

La máquina económica nacional podrán creer sinceramente algunos sectores que todavía no alcanzó la potencia bastante para que, como decía JOSÉ ANTONIO, podamos permitirnos el lujo de echar arena sobre los cojinetes. Sin embargo, ya pasó por los trances más difíciles. El adormecido espíritu de iniciativa se desenvolvió en circunstancias adversas y supo superarlas. Algunas medidas concretas de gobierno facilitaron su desarrollo en los últimos tiempos. El auge de algunos «grupos» o concentraciones financieras aseguró el funcionamiento de industrias claves. Determinadas Empresas de la industria pesada adquirieron suficiente substantividad, incluso algunas ampliaciones de capital de Empresas de ese tipo eran solícitamente atendidas por la Banca privada sin necesidad de recurrir al Banco de Crédito Industrial (parco en sus posibilidades) ni tampoco diluirse en la órbita del I. N. I. (con sus otros más ambiciosos horizontes).

Nuestro autodesmantelado potencial industrial se ha ido recuperando. Una creciente demanda aseguró inversiones rentables en ciertas zonas. El Gobierno, lejos de fomentar y dar facilidades al tráfico tuvo que intervenir, en ocasiones, para detener inversiones encaminadas a lograr lucros excesivos o inmoderadas especulaciones bursátiles.

El tópico de la «anormalidad económica», producto de cinco causas bien fundamentales (nuestra guerra, la segunda gran guerra, nuestra postguerra, la segunda postguerra universal y nuestro asedio políticoeconómico acordado en Potsdam), a las que quizás cabría añadir otras causas de segundo grado, parece que es ya un tópico sobrepasado. Además, y como premisa argumental *ad hominem*, no pueden desconocerse las declaraciones de algunos miembros del Gobierno, precisamente de aquellos que habían impuesto una espera o congelación en ciertas medidas de política social, por considerar que debía darse primacía a las medidas de política económica, que revelan sin género de dudas aquella mejora de la situación económica.

¿Será esa situación económica todavía mejorada o, por el contra-

rio, resultará empeorada como consecuencia de la implantación de los Jurados de Empresa? Ya hemos dicho que no entra en nuestros propósitos hacer conjeturas ni menos desempeñar la función de augur. Tenemos como posible elemento de referencia los ensayos extranjeros (2), pero estos ensayos, por su distinta tónica y por su distinta base estructural o humana, no nos dan una información suficiente para hacer ni el más elemental cálculo de probabilidades.

En general puede aplicarse a esta institución como juicio sintético *a priori* la conclusión que *ex post* formulara un autor anglosajón a propósito de otro discutido organismo políticosocial situado en el polo opuesto, en una jerarquía vertical laboral, es decir, la Organización Internacional del Trabajo. Manifestaba, a propósito de la misma, que sus efectos no eran tan valiosos como anunciaran sus partidarios ni tan mínimos como creían sus adversarios. Esta opinión relativizadora es justa y creemos que no compromete a nada. Si en el aspecto económico los detractores de los Jurados de Empresa podían hablar de quiste colectivista en la Empresa capitalista o de intervencionismo sindical flagrante en la Empresa privada, en cambio los mantenedores pueden argüir el respeto legal a la iniciativa y libertad empresarial. Tanto el Decreto que instituye los Jurados como el Decreto que los reglamenta prevén que esos nuevos organismos no producirán fricciones, limitándose a fomentar o estimular el espíritu de producción, al par que el de perfección técnica (3). Pasemos ahora a examinar la segunda circunstancia alegada en el preámbulo.

---

(2) Aparte de las investigaciones del Instituto de Sociología Solvay sobre esta materia (vid., por ejemplo, el CUADERNO núm. 7, *Les Conseils d'Entreprise en Belgique*, con una introducción de GOTTSCHALK), la obra de P. CHAMBELLAND, *Les Comités d'entreprise. Fonctionnement et résultats pratiques*, París, 1949. DE HOVE, *Le sens et la portée de quelques expériences récentes en matière de relations industrielles et de réforme de l'entreprise, Droit Social*, 1947, págs. 219 y sigs. Vid también otros artículos de R. PETIT, VEDEL, A. ROUAST y BRÉTHE DE LA GRESSAYE, en la misma *Revista*; así como varias tesis doctorales de P. LASSEGUE, Fr. BOUDES, MULOT, etc. (apud DURAND-ROUAST, *Precis de législation industrielle*, París, 1951. Vid también G. S. WALPOLE, *Management and Men*, Londres, 1944 y ROLF DIETZ, *Betriebsverfassungsgesetz*, Munich, 1953.

(3) Cfr. los arts. 1.º y 2.º del Decreto de 1947 y con los también 1.º y 2.º, juntamente con los 45, 49, 51 y concordantes del Decreto de 1953.

B). CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES.—Desde hace más de un decenio vienen funcionando en nuestro país unas instituciones fundadas por el Ministerio de Trabajo que tienen precisamente como título el de «Escuelas de capacitación». En ellas se adiestra a los trabajadores para la vida social. No son escuelas profesionales, sino que en ellas aprenden a valcrarse los individuos en el todo social y en sus distintas profesiones. Tampoco son escuelas clasistas, sino de formación humana, enseñando los distintos vínculos que ligan a los hombres y, muy particularmente, los nexos del trabajador para con la Sociedad, el Sindicato, el Estado o la Empresa. En variados y brillantes discursos del titular del Departamento, así como en algunos del Director de la Escuela Social de Madrid, se han sublimado y poetizado muchos de aquellos vínculos. En los balances de las expresadas Escuelas se recoge mucho de lo adelantado en estos años e incluso con un anecdótico en ocasiones dramático y siempre emotivo, se evocan casos de auténtica redención cultural o humanística del trabajador. Pero el Ministro Sr. GIRÓN, autor y propulsor de aquellas obras, no ha tenido necesidad de ofrecer esos datos, como tampoco ha creído necesario aludir a la preparación que hayan podido ofrecer las otras Escuelas Sociales, las Escuelas Sindicales, etc. (4). Le ha bastado, para justificar de una manera empírica y rotunda la capacitación de los trabajadores, con recordar las actuaciones de éstos en los órganos rectores de los Montepíos.

Allí han revelado prudencia al par que posibilidades gestoras. Sugiérese a este último respecto en la parte expositiva del Decreto cómo hay un testimonio fehaciente de semejante capacidad en el hecho de que, a través de casi siete años, los trabajadores españoles tomaron parte en «determinaciones (5) y deliberaciones de superior jerarquía», calificando de esta superior jerarquía a su intervención en la gestión.

---

(4) Dentro del etcétera incluimos, por ejemplo, la formación político-social que hayan podido recibir los jóvenes trabajadores en las Escuelas elementales o superiores de Trabajo, así como en los cursos del Frente de Juventudes.

(5) Nótese que el legislador español, aunque sólo sea en la parte expositiva y probablemente *extra mens legislatoris* usa el tecnicismo *determinación*, concordando con el concepto alemán de la *Bestimmung*, que unida al prefijo *mit* diera tanto juego en las discusiones en torno a los Consejos teutónicos.

de instituciones de previsión social. Se entiende que de por sí esa participación «en el gobierno de entidades tan poderosas como los Montepíos laborales» constituye noviciado más que suficiente para garantizar la adecuada preparación social de aquéllos.

Indudablemente que podría objetarse que el gobierno de un Montepío es más sencillo que el gobierno de ciertas Empresas, ya que por fuertes y poderosos que sean en el aspecto patrimonial esas entidades de previsión, resultan menos complejas técnicamente que una Empresa media y, sobre todo, que una superempresa. La objeción es atendible; trátase de medidas distintas en las que nada dicen magnitudes diferentes. Pero adviértase también que se trata de la gestión social de la Empresa, no de su administración económica y, además, no se refiere a toda la gestión social, sino únicamente a aquella que un tanto especificadamente se señala en el Reglamento (arts. 44 a 58): tan concretamente que quizás quepa hablar de lo que en la teoría del Derecho administrativo se conoce como competencia de especialidad o especificación (6).

Reducido así el ámbito de la gestión social de la Empresa, no creemos que exista inconveniente alguno para admitir la capacidad (tanto intelectual como temperamental) del trabajador español para poder confiársele ese margen a sus posibilidades. Queda abierta así una especie de cuenta de crédito que por ahora se extiende a explotaciones de más de 1.000 trabajadores fijos. Si la confianza que se otorga no resulta frustrada, no tardará en extenderse el sistema de gestión social a las Empresas de menor plantilla.

C) Designamos como *gradualismo experimental* al método sociológico político que consiste en no aplicar una medida inopinadamente, sino por etapas y teniendo en cuenta el resultado de los ensayos en las etapas primeras. Es distinto, como se ve, de las técnicas del muestreo en la estadística. Aquí no se escogen tipos representativos, sino categorías.

---

(6) Más adelante, al referirnos a las competencias de los Jurados volveremos sobre este extremo para insistir cómo en aquellos artículos no hay cláusula general, sino casi sólo enunciaciones taxativas.

Decía uno de nuestros maestros que el Municipio era un magnífico laboratorio para el Derecho público. Análoga imagen cabe aducir en relación con ciertas Empresas (7). Muchas veces en lugar de implantar una medida general, podría ensayarse por zonas, demarcaciones o ramas de la economía y aún, a veces, dentro de la misma rama, como en el caso actual acontece, podría diferenciarse por tipos de Empresa.

La experiencia gradual no es nueva. En los Estados Unidos puede verse, por ejemplo, en la Fair Labor Standard Act de 1938. Pero no hay necesidad de salirnos de nuestro país para encontrar precedente. La misma política de reglamentaciones de trabajo contiene ejemplos múltiples. Hay «condiciones de trabajo» que se prescriben a título de prueba para ciertas industrias o actividades. La discriminación que la ley de Contrato de Trabajo señala entre Empresas de más o menos de 50 trabajadores fijos a efectos de despido y de reglamentación interior, es otro dato expresivo. El régimen laboral particularizado, hoy ya anacrónico, pero en tiempos utilísimo, de las Empresas concesionarias de servicios públicos, así como de los contratistas de obras públicas, son otros tantos casos que podrían citarse como manifestaciones de aquel gradualismo o progresividad (8) en las experiencias.

Ya dijimos cómo del resultado de esas experiencias dependerá el futuro ámbito de aplicación del régimen de Jurados. Futuro que se desarrollará o replugará tanto en órbita de vigencia como en profundidad, porque si la propia Dirección de una Empresa advierte que el

---

(7) A. G. POSADA, en sus lecciones de Derecho municipal del Doctorado de Derecho en la Universidad de Madrid. Dicho profesor, que tan ligado estuviera en algunos momentos a la política social española por los cargos que ocupó en el Consejo de Trabajo, dedicó precisamente su postre ensayo al problema de la estructura social de la Empresa. (Vid. *Revista de Derecho Privado*, oct. 1943.)

(8) Empleamos terminología de un ilustre laborista argentino, M. L. DE VEALI, *Lineamientos de Derecho del Trabajo*, 2.<sup>a</sup> ed., Buenos Aires, 1953, página 111 y sigs. Utilizamos el término gradualismo quizá en un sentido distinto del que él esboza. Por eso añadimos experimental. El ministro de Trabajo, en el discurso pronunciado en Madrid, en el I Congreso Iberoamericano de Seguridad Social (mayo 1951), ya anunció el «establecimiento progresivo de los Jurados».



mecanismo de consulta o intermediación con sus trabajadores resulta eficaz en determinados asuntos, no dudará un momento en confiarles otras atribuciones. En definitiva, y como dice el vulgar adagio, «lo que sea sonará», sin olvidar la frase del Kempis de que no eres más porque te ensalcen ni menos porque te menosprecien; «lo que eres, eso eres».

No es que pretendamos con esto refugiarnos en un futurismo existencialista de la institución que comentamos. Su novedad político-social, al menos en España, bien merece ese mínimo de conjeturas sobre su porvenir. Creemos, y por una vez incurrimos en profecía, que no tardarán en extenderse sus espacios de vigencia. Pero de momento ha de considerarse como medida de gran prudencia la decisión de aplicarla sólo en la que llamamos superempresa.

Si bien el artículo 4.º comienza diciendo que «toda Empresa vendrá obligada a constituir los Jurados en la forma y condiciones que en el presente Decreto se determinan», después en la transitoria primera se señala cuáles son en las que comenzará a tener concreta aplicación (9).

Señálase en dicha disposición transitoria cómo «a fin de proceder a una *implantación paulatina de los Jurados* (lo subrayado es nuestro), se constituirán éstos, desde luego, en las Empresas que tuvieren 1.000 o más trabajadores fijos en 1.º de enero de 1953».

Esa implantación paulatina no se somete al arbitrio del Consejo de Ministros, ni siquiera al del Ministro titular del ramo, sino que se deja a la apreciación discrecional de la Dirección General de Trabajo. Tampoco se exige que la medida la adopte el Director general por orden de la Dirección, sino que basta una simple *resolución* publicada en el B. O.

Por una parte, pues, se anuncia una implantación paulatina que parece querer decir, sin pausa y sin prisa; más, por otro lado, se advierte cómo ello lo ha de juzgar *procedente* la Dirección General de Trabajo. Reconócese, por lo tanto, un libre arbitrio a esta Dirección sobre el *tempus* y el *quantum* de la condición suspensiva, dado que

---

(9) Según cálculos aproximados de carácter oficioso, los Jurados de Empresa comenzarán a implantarse en poco más de 110 Empresas.

será dicha Dirección General la que acuerde el término y el alcance que ha de darse a la extensión de la experiencia del régimen de Jurados.

En cuanto a la *vacatio legis*, para las Empresas de más de 1.000 trabajadores no supera con mucho la general que para las leyes fija el Código civil (diez días más). Es decir, que el 30 de noviembre de 1953 las Empresas afectadas deben haber comunicado ya a las Delegaciones provinciales de Trabajo y de Sindicatos la designación de Presidente de los Jurados.

No podemos finalizar esta parte de nuestros comentarios sin aludir al error deslizado en algunos extractos de Prensa (quizás por extractar demasiado) diciendo cómo se aplicará a todos los centros de trabajo de más de 50 trabajadores. Esta cifra se da, en efecto, en el citado art. 4.º del Reglamento, pero se da allí con el fin de indicar que en toda Empresa en donde haya varios «centros de trabajo» con más de aquel número de obreros o empleados fijos, habrá de constituirse un Jurado (10). Es decir, que en todas las Empresas de más de 1.000 trabajadores habrán de constituirse tantos Jurados como centros laborales la integran con más de 50 trabajadores cada uno. Supongamos, por ejemplo, una Empresa que tiene 1.020 trabajadores repartidos por igual entre 20 sucursales, tendríamos, pues, hipotéticamente, 20 Jurados para una misma Empresa (11).

---

(10) Ya antes, en el párrafo 6.º del Preámbulo, se había anticipado con toda claridad que con el fin de asegurar a la nueva institución sindical una experiencia en su desenvolvimiento futuro, se ensayará su establecimiento solamente en las Empresas de 1.000 o más trabajadores.

(11) Cfr. los arts. 8.º y 9.º sobre pluralismo y compatibilización de varios Jurados en una misma Empresa. Vid. también el art. 10 sobre la manera de determinar quiénes tienen la consideración de «trabajadores fijos» a efectos de la cifra del millar y de la cincuentena.

La legislación belga, que también toma como punto de partida las Empresas de más de 50 trabajadores fijos, señala cómo ha de entenderse por Empresa «la unidad técnica de explotación» (Cif. art. 14 de la ley de 20 de septiembre de 1948). La Ordenanza francesa de 22 de febrero de 1945, en su artículo 1.º dice cómo serán instituidos Comités de Empresa en todas aquellas de carácter industrial o mercantil, cualquiera que sea su forma jurídica, que empleen habitualmente en uno o en varios establecimientos al menos 100 asa-

D) SINDICALIZACIÓN DE LOS JURADOS.—El Decreto de 1947 no fué tan sindicalista como el de 1953. En éste anúnciase como propósito genérico en la parte expositiva, confirmándose luego en numerosos preceptos de la parte dispositiva.

El párrafo sexto de la exposición de motivos que estamos anotando y que ya citamos anteriormente, vimos que califica al Jurado de *institución sindical*. Pero ya en el párrafo quinto, de esa misma parte expositiva, señalase cómo en «esta medida se afirma, además, el nexo sindical entre los elementos que concurren a la producción, puesto que en el Reglamento, que mediante el presente Decreto se promulga, se hace intervenir a la organización sindical en la elección de los Jurados con toda la autoridad y toda la presencia política necesarias».

Ahora bien, esa sindicalización de los Jurados no se produce únicamente a efectos electorales (12). Bastantes otros artículos del Regla-

---

lariados». (Sobre el concepto de asalariado. vid. pág. 273 y sigs., A. MAGNIER, *La participation du personnel à la gestion des entreprises*, París, 1946, páginas 467 y sigs., en DURAND-JAUSSAUD, *Traité de Droit du Travail*, París, 1947.) La ley de 16 de mayo de 1946 las extiende a Empresas de más de 50 trabajadores. En Alemania, según el art. 8.º de la ley de 11 de octubre de 1952 se crean Consejos de Empresa en todos los establecimientos (geográficamente alejados o autónomos por su actividad, dice el art. 2.º) que tengan al menos cinco trabajadores con derecho de voto. El Consejo, en las Empresas de 5 a 20 trabajadores se compone de una sola persona (el *Betriebsobmann*). En las Empresas mayores el número de consejeros varía proporcionalmente a su plantilla de personal, entre 5 y 35 miembros, con un sistema de representación de minorías. (Vid. DIETZ, op. cit., comentarios a los artículos 8.º y 10.)

(12) Aunque sean éstos a primera vista los más rotundos, conforme se desprende de la lectura de los arts. 18 y 43. Se prevé, en efecto, en ellos una gran intervención electoral de los Sindicatos en la convocatoria de elecciones (que resulta una convocatoria sindical) no sólo en cuanto es la organización sindical quien efectúa aquélla, sino especialmente en cuanto, a tenor del referido art. 18, ha de ser simultánea para todas las Empresas de un mismo Sindicato. 2.º La Organización Sindical resuelve sobre las reclamaciones que según los arts. 23 y 24 puedan hacerse acerca de inclusiones o exclusiones en *listas electorales*. 3.º La Organización Sindical efectúa la *proclamación* de candidatos conforme al art. 25, resolviendo la Delegación Provincial Sindical y la Delegación Nacional de Sindicatos en su caso, sobre las oportunas eliminaciones. 4.º Asimismo resuelve la Delegación Sindical Provincial (art. 27) las cuestiones que puedan suscitarse sobre emisión del voto, lugar, días y horas de la

mento prevén, similarmente, un decidido intervencionismo sindical. Aparte del Título V, que se dedica en su totalidad a la *integración sindical de los Jurados* (arts. 79 a 85), menciónase a la Delegación Provincial de Sindicatos, a la Delegación Nacional, o a otros entes sindicales, en los arts. 7.º, 8.º, 9.º, 10, 12, 17, 48, 51, 54, 58, 69, 76 y 77.

De todos los artículos citados, quizás sea el precepto de mayor interés doctrinal el del art. 80, que configura al Jurado como el representante oficial de la organización sindical en la Empresa. Queda así descrito el Jurado como una especie de *longa manu* de aquella organización. Metamorfosis que lo convierte en efficacísimo instrumento de intervencionismo sindical; puede incluso calificársele, sin duda (empleando los términos del Decreto), como «célula básica» que sirve para la estructuración de ese intervencionismo.

Semejante doctrina, que corresponde correctamente a las directrices políticas del Movimiento, no puede negarse que resulta absolutamente realizable dentro de un régimen de sindicalismo nacional. Por el contrario, resultaría políticamente ilógica en un régimen de pluralismo sindical, donde existieran organizaciones profesionales que no antepongan a todas sus actuaciones el interés de la comunidad, esto es, el interés de la Economía nacional. Porque entonces podría repetirse el fenómeno del caballo de Troya, dejando una pequeña, pero aguerrida y tácticamente bien situada quinta columna como fuerza de maniobra de aquellos Sindicatos que tuvieran interés en la desaparición de una Empresa o un grupo de Empresas.

En estos últimos supuestos, es decir, en un sistema de organización sindical operando en clandestinidad, al margen de la Ley (pero

---

votación. 5.º Interviene la Organización Sindical en la constitución de *mesas electorales* (arts. 29, 30, 31 y 32). 6.º Interviene igualmente en los *escrutinios parciales* (con la *consiguiente resolución* en los casos de protesta de actas, invalidación de papeletas, etc. (arts. 38 y 39), efectuando, además, el escrutinio general (art. 40) la Delegación Sindical local. 7.º Hay una «proclamación sindical» (art. 41) de los candidatos elegidos. 8.º La pérdida de la condición de vocal puede determinarse en algunos casos por la Organización Sindical (artículo 42, apartados E y J), y 9.º También la Organización Sindical decide las *elecciones parciales*.

no sólo formalmente *extra legem*, sino materialmente *contra legem*), el riesgo de las Empresas sería muy grande, no ya porque el Sindicato tratara de desplazarlas, sino, lo que es peor, porque tratara de destrozarlas. Sin que entonces valiera para nada la consideración ética de que esas Empresas, tan internamente amenazadas, hubieran prestado indiscutibles beneficios a la comunidad, tanto por las consecuencias fundacionales de la iniciativa empresarial, como por la acertada gestión, laudables y progresivas técnicas de trabajo, inigualable escrupulosidad en la administración del patrimonio, en suma: economía y eficiencia. Porque ya se sabe que en la política sindical, como en toda política, cuando no se dan unos mínimos presupuestos éticos de subordinación al interés general y de primacía del bien común, no se respeta nada, y menos aquello que, aunque razonable, pueda oponerse a la consecución de los objetivos parciales que se buscan.

Cierto que una organización sindical en manos de irresponsables, con Jurados de Empresa o sin Jurados de Empresa, es un peligro virtual y potencial para la sociedad contemporánea. El agitador profesional, agiotista de las fricciones humanas, es mucho más temible que el pistolero o el incendiario que arriesgaban su vida en un regicidio o en un atentado plural para producir eliminaciones físicas.

En definitiva, el intervencionismo sindical, no con Sindicatos inertes, inermes o asépticos, como algunos mal informados creyeron que son los españoles actuales, sino con auténticas organizaciones profesionales, movilizadas por un espíritu nacional y de justicia, exento de coacciones, con entusiasmo, con ilusión, sin perseguir secretos fines, pueden hallar en los Jurados una buena herramienta.

En la historia de esta herramienta, es decir, en las vicisitudes por que atravesaron instituciones análogas en otros países, jugaron siempre los Sindicatos un papel importante. Unas veces con recelo de las mismas, otras aferrándose fervorosamente a ellas para ganar influencias y peso específico (13).

---

(13) Pueden verse los números correspondientes de la revista *Recht der Arbeit* citados por NIPPERDEY en su ensayo publicado en el número 17 de CUADERNOS DE POLÍTICA SOCIAL al relatar la suerte corrida por el proyecto de

El Reglamento español ha querido evitar suspicacias, y entrega casi totalmente los Jurados a la Organización sindical, reservando únicamente al Ministerio de Trabajo un discretísimo control (14).

E) NUEVA CONCEPCIÓN SOCIAL DE LA EMPRESA.—Podría subdividirse desde el punto de vista de su referencia doctrinal, dentro del cuadro de la exposición de motivos, en una serie de apartados: 1.º Desmaterialización, o, si se quiere mejor, espiritualización de los objetivos de la Empresa. 2.º Estimación de la misma como síntesis total, mejor dicho, una visión orgánica y ultrasociológica. 3.º Incorporación psicológica del trabajador en los fenómenos de la producción; y 4.º Llegar a considerar esa incorporación como un derecho originario del hombre.

1.º La «finalidad de la Empresa» —dice el Preámbulo que comentamos— «no se para en el hecho de terminar un producto para su reparto». En efecto, la Empresa no es una pura acumulación de operaciones materiales. No es sólo una serie de actos técnicos, de estricto significado económico. La Empresa es una célula productora, es una unidad patrimonial, una organización tecnológica, una suma de actos de comercio, una contabilidad, un negocio con su masa de clientes, unos establecimientos, unos depósitos de materias primas o mercancías, unas perspectivas de lucros y un conglomerado de riesgos. Es todo esto, pero también es algo más.

La Empresa constituye un objetivo, un fin si se quiere de puro lucro, pero que, estimado a través de sus medios, de sus métodos y proyectos, requiere una instrumentación no exclusivamente material.

---

Ley de Constitución de Empresas, en las propuestas y contrapropuestas sindicales. Revelaban ambas la enorme preocupación que para el sindicalismo tiene siempre cualquier sistema de intervención en la Empresa. Si para ésta puede constituir una gran obsesión persecutoria para el Sindicato lo es mucho más, pues ve en ello no sólo una amenaza, sino un gran rival que puede hacerle la competencia desleal pulverizando las organizaciones profesionales y retrotrayéndonlos *ad initio* a la época prístina de los Sindicatos de Empresa.

(14) Cif., entre otros, los arts. 68, 77, 78, 86 y sigs. que serán referidos al final.

La realización de la Empresa, su propio desarrollo natural, significa «el vencimiento del hombre sobre las cosas materiales». La Empresa, como la técnica, supone un triunfo del hombre sobre lo que se interpone en su camino. Es un dominio sobre las cosas, pero no sólo un señorío formal, como en el derecho de propiedad, sino una dominación teleológica, sustancial sobre las cosas, «dotándolas de fin propio y útil».

Esta espiritualización de la Empresa, a algunos les parecerá un tanto pedante, enfática o hiperbólica; pero contiene, a nuestro juicio, base suficiente para llevar a cabo investigaciones que hasta ahora pasaron las más de las veces inadvertidas para los economistas, mercantilistas y laboristas, así como para, en general, a todos quienes nos ocupamos, más o menos monográficamente, de una teoría de la Empresa.

Por lo común, hasta la fecha, sólo se había advertido su estructura patrimonialista, sinónimo de casa, fábrica, tienda, etc. Es decir, en las propias denominaciones se venía resaltando su objetivación materialista, o a lo sumo su objetivación técnica. Así, por ejemplo, cuando se dice una granja o unos talleres de soldadura, se indicaba el destino material de la empresa, su actividad o servicio. Metafísicamente a veces también se ha tratado de explicar su infraestructura institucional, no ya como conjunto de cosas u operaciones, sino en cuanto grupo humano, grupo social *sui generis*, conjunto de actividades personales, distinto del hecho de la titularidad formal; así, cuando hablamos de Empresa individual frente a Empresa colectiva y, sobre todo, frente a la Sociedad Anónima.

Aquel espiritualismo, o más bien aquella espiritualización, no significa que se ignore el hecho de que la Empresa sea una organización económica, de igual modo que al estudiar el alma humana no se olvida el *corpus*. Hay una anatomía, unos músculos y un cerebro en la Empresa. Pero también hay un alma y una voluntad de realización. Muchas veces se afirma esto en tono metafórico para ponderar las cualidades o servicios de un empleado de gran capacidad y entusiasmo; se dice que es el alma de la Empresa, dando con ello a dicha idea una expresión plástica y una personificación.

Sigue afirmando el Decreto que «en el empequeñecimiento de la Empresa a una idea estrictamente económica está la raíz... de todos los malos entendimientos»; porque, en efecto, en una concepción estrictamente materialista de la Empresa hállase el origen de una concepción materialista de los empleos, una concepción materialista del contrato de trabajo, una concepción materialista de los salarios..., hasta si se nos apura un poco, allí se encuentra el principio de una concepción materialista de la Historia. Si se quiere espiritualizar el trabajo, la propiedad, las profesiones, la asistencia social, ¿por qué no empezar por espiritualizar el centro de convergencia de esas espiritualizaciones?

2.º De aquí al totalitarismo de la Empresa (concebida aquella expresión en sentido plenamente apolitizado) no hay más que un paso. La Empresa no es que sea una sociedad total, al modo de una «sociedad perfecta» y autárquica. Pero sí que es una especie de «unidad de destino» en lo particular. La Empresa no es sólo una organización, es una meta, una aspiración y una suma de aspiraciones en la que cifran su porvenir (y no puramente vegetativo) tanto los hombres que la dirigen como aquellos que están a su servicio.

A tales efectos se indica cómo es «una base de existencia total para el hombre», y no «una base de mera subsistencia». Por aquí llegaríamos a una interpretación existencialista y empresarial alejada del gregarismo del hombre-masa. Aun el grupo humano masivo se individualiza en semejante ideación, que tampoco debe exagerarse hasta el extremo de que degenerare en un empresarismo del hombre. Cuando el legislador habla aquí de «existencia total», lo hace sólo en cuanto contrapunto dialéctico de «mera existencia»; de que el hombre no busca sólo en la Empresa una fuente de renta, sino también un *hábitac* espiritual, un ambiente, un medio donde desenvolver su vida, un horizonte de estímulos, emulaciones, perfeccionamientos. De tal suerte, que aquélla ya no es sólo una aventura sociológica, sino también psicológica, la cual se produce dentro de una vertebración de decisiones y voluntades; motores de un organismo, más que de un mecanismo. Por tales premisas, creemos que el legislador esboza



aquí una síntesis, más que mística, ultrasociológica de la Empresa (15). Busca su idea institucional, pero sin arriesgar el sentido humano y personal de los individuos que la integran.

3.º Por ello se considera como una especie de puente entre el hombre y la sociedad. Es la participación del hombre en la economía. El mero hecho de trabajar, como dice la Declaración I del Fuero del Trabajo, y el apartado 69 de ese notable Cuerpo de doctrina católica que es el Código Social de Malinas, implica una participación en la producción. Esto es así, pero el trabajador no siempre lo sabe. No tiene conciencia de ello. Como frecuentemente se nos pasa inadvertido que nos está funcionando el estómago, el hígado o el mismo corazón, así el obrero muchas veces no advierte cómo su esfuerzo engrandece a la Patria. La «ilusión de contribuir» a ese engrandecimiento es algo que se debe despertar y mantener tenso, en lugar de mantenerle «alejado» de tan importante «responsabilidad». Si muchas veces se reprocha al trabajador faltas de rendimiento, incluso con generalizaciones perniciosas, ha de buscarse la manera de que él pueda tener conocimiento cabal de su insuficiente productividad.

Antiguamente se recurría como fórmula sociológicamente eficaz, pero psicológica y humanamente patológica, al despido incondicionado, a la ruptura discrecional del contrato de trabajo. Pero repetimos que es una fórmula que si prestó buenos servicios a la economía, por los efectos de la coacción patrimonial, caía de lleno dentro de la patología social, porque, en el ángulo de interés general, condenaba al ostracismo profesional, al paro forzoso, a muchos productores, y en el ángulo psicológico, o económico-individual, también era reprobable por el complejo de inferioridad que en los despedidos creaba.

---

(15) Aún más todavía que ultrasociológica podríamos definirla como una interpretación política de la Empresa. Es una invocación a la llamada *terza via*, frente a los otros dos caminos que constituyen el colectivismo marxista y la política social tangencial. Entendiéndose por esto las clásicas formas de legislación laboral que aun entrañando agudos y sistemáticos intervencionismos en las relaciones de trabajo no se interfieren en la estructura interna de la Empresa.

De igual forma que en el ejército a los malos soldados no se les licencia, parece que en las fuerzas productoras ha de darse oportunidades para una mejor utilización del factor humano, promoviendo en él afanes de superación. Como medida viable para movilizar rendimientos asignase a los Jurados de Empresa un papel diríamos de arena institucional. En lugar de frases o consignas que estimulen aquellos afanes, se cree que tal institución permite una más íntima y espiritual adscripción del trabajador en las tareas productivas.

4.º Finaliza el nuevo diseño expositivo de aquella idea político-social aludiendo al «*derecho originario del hombre a la participación en la Empresa*». Aquí ya no se perfila como una conveniencia, sino como un derecho. Más que explicación funcional se termina con una justificación dogmática. Se anuncia que hay un derecho del hombre, un derecho político-social, un derecho social del individuo —diríamos en la terminología de Gurvitch— que garantiza esa participación. Ese derecho ha sido «proclamado», en efecto, en la Declaración III del Fuero del Trabajo. Con arreglo a dicho texto, ya tendría de por sí suficiente fundamento político-jurídico. Si allí se consigna de modo tan categórico y decisivo (16), no es preciso buscar otras justificaciones, a veces exageradas, como, por ejemplo, las relativas a si el Sumo Pontífice consideró el tema de la participación como un derecho natural o no (17).

---

(16) La alcurnia normativa del Fuero del Trabajo ha sido reconocida por la ley de Sucesión de la Jefatura del Estado. En las Constituciones de los Länder alemanes también se inscribió dicho derecho de participación del personal en las empresas como un derecho fundamental.

(17) Precisamente en algún sector de Prensa madrileña se han deslizado errores a este propósito. La iniciativa para la configuración de aquél como un derecho natural, sabido es cómo surgió en Alemania con motivo de una reunión de los católicos-sociales en Bochum. Hubo luego una intervención del Cardenal FRINGS, Arzobispo de Colonia, y decisión posterior en Roma, en parte también en relación con el Congreso de Estudios Sociales clausurado el 3 de junio de 1950 en la Ciudad Eterna, donde tuvimos ocasión de presenciar las deliberaciones, así como la alocución final de Su Santidad. Allí no se proclamó que el derecho a participar el personal en la gestión de la Empresa fuera un derecho natural como lo es el derecho a la vida, el derecho a la propie-

El preámbulo del Reglamento, que anotamos, se sirve del vocablo «derecho originario», expresión ambigua, pero, a nuestro modo de ver, acertada, porque sin llegar a calificar aquel derecho como derecho innato, imprescriptible, inalienable, etc., le reconoce su cualidad de derecho fundamental. Es un derecho político del hombre, como miembro de una comunidad. Aunque no sea un derecho individual, sino que cae más bien en la categoría de «derecho social»; es por ello perfectamente incluíble dentro del marco de los derechos sociales, y habrá que tenerlo en cuenta al hacer el catálogo de los mismos. Pero todavía no debe insistirse en él demasiado, habida cuenta de su déficit de generalización, y también porque ni cuantitativa ni cualitativamente llega a podersele equiparar a una especie de *status activae civitatis* del trabajador en la Empresa.

El término *gestión* sigue pareciéndonos excesivo, y el de *democracia industrial* nada claro. Ya hemos dicho en otro lugar cómo sólo en un sentido metafórico puede emplearse el término *democracia* en la Empresa; podría hasta plantearse la posibilidad de si los Jurados de Empresa constituyen una «democracia orgánica». Ahora bien, midiendo mucho los vocablos, porque la estructura económica de la Empresa requiere técnicamente una organización monocrática y una regla de unidad de mando en la gestión, como tan rotundamente señalan los artículos que antes citáramos del Reglamento que se comenta.

Los mismos rusos, que inventaron el Soviet o Consejo de obreros, respetan la unidad de dirección técnico-económica.

Hablar, pues, de *democracia industrial* a veces resultaría tan paradójico como hablar de *democracia hospitalaria* o *docente*; porque los enfermeros y enfermos, los bedeles y alumnos, podrán en ocasiones suministrar orientaciones utilísimas, desde el punto de vista sanitario o pedagógico, pero nunca podrán coparticipar en las decisiones sobre rigor de las enseñanzas o intensidad de los tratamientos.

---

dad o el derecho a la libertad. Antes por el contrario, en el cuadro de valores del individuo y de la familia se apuntaron otros de más urgente realización, pero además formalmente se añadió por Su Santidad que no era un derecho natural porque «ni la naturaleza de la Empresa, ni la naturaleza del contrato de trabajo comportan necesariamente un derecho de tal índole».

En cambio, un Jurado de Empresa sí puede y debe decidir sobre si las enseñanzas profesionales o si la asistencia sanitaria al personal de una Empresa es suficiente o insuficiente. Y esto no puede calificarse ni de democracia orgánica, ni de democracia directa o representativa; es una democracia sustancial.

El alcance de ese derecho de participación en las decisiones, que podríamos llamar sociales, de la Empresa, así como los límites de dicho derecho en los ángulos técnico y económico, los traza el Reglamento en el art. 2.º, así como en los 44 a 58, que ahora pasamos a examinar.

F) *FUNCIONES Y FINES DE LOS JURADOS DE EMPRESA.*—Si el artículo 1.º del Reglamento perfila a grandes rasgos la institución, asignándole atribuciones económicas, inmediatamente los arts. 2.º y 3.º garantizan la unidad de mando y disciplina. La «armonía», la «convivencia» y el fomento no deben menoscabar la «dirección».

El Jurado es, ante todo, una entidad de armonía laboral; no viene a promover fricciones, sino a resolver las que ya existan. Por ello debe actuar con toda la prudencia y tacto de los mediadores, desprendiéndose de toda posible máscara de agresividad, que tan típicamente caracteriza a los agitadores.

En segundo lugar, en íntima compenetración con esa tarea de armonía, está su tarea de convivencia. Es decir, no sólo frustrar roces, sino aumentar los vínculos de coligación; buscando más que una unión mecánica, la unidad humana entre los distintos factores y hombres que en la Empresa conviven. En suma, convertir la convivencia material en una conjunción espiritual, y la asociación física en una comunión o comunidad operante.

En tercer término, el Jurado ha de procurar aumentar los rendimientos, insentificar los índices individuales de productividad y mejorar los resultados totales de la Empresa en su conjunto.

Finalmente, en cuarto lugar el Jurado de Empresa también debe ser órgano al servicio de la Economía nacional, intentando no sólo el triunfo de la unidad patrimonial que dirige, sino su eficaz aportación y colaboración en «el desarrollo de nuestra economía».

Al lado de estos fines iniciales, que en cierto modo confieren a

los Jurados una especie de competencia genérica o incondicionada, veamos ahora, conforme al art. 44 y sigs., unas atribuciones más bien específicas, es decir, sin formulación de cláusula general, por lo que más bien parecen competencias por especificación.

En contra de esto puede argüirse el art. 57, que aparentemente da a los Jurados un gran derecho de iniciativa. Sin embargo, si se lee atentamente dicho precepto se verá que, por una parte, el Jurado se limita a servir de *cauce a las aspiraciones y deseos que el personal quiera someter a la Dirección de la Empresa*; mientras que, por otro lado, es la propia Empresa, en otros casos, quien toma iniciativas para que el Jurado la informe o la supla en las funciones que estime oportunas. En ambos supuestos, claro es, siempre que el Jurado acceda. Tenemos, por tanto, que en las tres ocasiones que al Jurado se le ofrecen por dicho precepto, ya para servir de cauce, para hacer de asesor o para actuar de sustituto, queda como órgano puramente pasivo, correspondiendo las iniciativas al personal o a la Dirección.

Tampoco es decisoria su función en la iniciativa de propuestas sobre *inversión de fondos* para atenciones de carácter social (vid. artículo 56).

En otro precepto de esta misma parte del Reglamento, en el artículo 58, instáurase, en cambio, una aparentemente sencilla y mera vía previa, en materia de *clasificaciones profesionales*, que estimamos dará gran juego dentro del sistema que regula la Orden de 29 de diciembre de 1945, la cual estableció una jurisdicción administrativa (18), que en lo esencial no se afecta por las actuaciones de los Jurados.

También tiene simple carácter informativo la actuación del Jurado en materia de *expedientes de crisis* (art. 54); suscitándose con ello, a nuestro entender, igual que en el art. 58, antes citado, un trámite preparatorio, pero insoslayable. Es decir, creemos que las Delegaciones de Trabajo no podrán dar curso a expediente de crisis o de clasificación sin que antes hubiera resuelto acerca de ello el Jurado.

---

(18) En varios comentarios a sentencias del Tribunal Supremo nos hemos ocupado en la *Revista General de Legislación y Jurisprudencia* del abstencionismo de las Magistraturas de Trabajo en esta materia.

Asimismo creemos que tal principio es aplicable a los proyectos de reglamentos de régimen interior; el art. 50 garantiza que se someten a informe del Jurado, y somos de opinión que, tanto en este caso del art. 50, como en los que se expresan en los arts. 54 y 58, la Autoridad laboral tendrá muy en cuenta lo que el Jurado estime sobre el particular. Es decir, que los informes del mismo, sobre cada uno de los tres casos previstos, sin ser vinculantes, pues todo acto consultivo por naturaleza no puede serlo, sí tendrán un gran peso y servirán de justificación en las decisiones discrecionales (19) de las Delegaciones de Trabajo.

Los arts. 45 y 49 parece que dan a los Jurados cierto matiz económico. El primero de ellos dice cómo, «previos los estudios pertinentes», pueden hacer a la Dirección de la Empresa propuestas encaminadas a un aumento de la producción.

Siempre teniendo en cuenta que se trata de meras proposiciones y que han debido ser suficientemente meditadas, podrían distinguirse las siguientes funciones, a tenor del referido art. 45:

- a) Posibilidad de velar por la calidad de los productos.
- b) Procurar el perfeccionamiento de los servicios.
- c) Ahorro y mejor aprovechamiento de primeras materias.
- d) Recuperación de residuos industriales.
- e) Incremento de los índices de rendimiento individual o colectivo.
- f) Conservación de máquinas e instalaciones; y
- g) Toda clase de mejoras técnicas (20).

---

(19) De una discrecionalidad más formal que efectiva.

(20) Como puede verse, en esto 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 las Empresas de Estados Unidos, las cuales, como en general las de otros países, suelen tener un Departamento de Eficiencia integrado por ingenieros u otros técnicos, cuyo trabajo consiste en ver cómo los demás trabajan o pueden trabajar más. CUÑAT en varios de sus estudios en CUADERNOS DE POLÍTICA SOCIAL se ocupa de ello, citando interesante bibliografía.

Para estimular estos servicios que acabamos de enumerar, y entre todos los cuales se convierte a los Jurados en un pequeño Instituto de Racionalización del Trabajo, dentro de la Empresa, reconóceles el Reglamento un minimum de información. Si han de documentarse, a los efectos del art. 45, parece lógico que se les proporcionen los datos que establece el art. 49. Dichos informes se referirán a los siguientes extremos:

- a') Marcha general de la producción (perspectivas del mercado, demanda, oferta, etc.).
- b') Balance de cuentas.
- c') Memorias (caso de que existan (21), por tratarse de Sociedad Anónima); y
- d') Cuantos documentos o antecedentes se estimen necesarios (esta estimación es discrecional de la Empresa).

El informe a'), que es el más interesante, también se configura, al parecer de una manera discrecional, en dicho art. 49. Pero más que discrecional nos parece de manera proporcional al fortalecimiento del «sentido de solidaridad que los trabajadores han de tener con respecto a la Empresa» (22).

Al lado de estas tareas técnico-económicas del Jurado prevé el artículo 51, como otra de las funciones económicas más genuinas del Jurado, la de informar los destajos, primas o cualquiera otra *remuneración con incentivo*, así como los *pluses* por trabajos penosos o peligrosos, ya sean de iniciativa de la Empresa o de iniciativa gubernativa. Puntualiza aquel precepto detalles procesales en el sentido de que la Presidencia del Jurado recoja los informes, distinguiendo si fueron por unanimidad o por mayoría, los votos particulares, si los hubiera, y también si se recurrió contra los acuerdos.

---

(21) ¿Si no existen memorias, habrá de hacerse una especial para el Jurado o bastará una información oral? Creemos que esto último, siempre que sea suficiente.

(22) Hay en este precepto, pese a su aparente vaguedad, mucha mayor concreción que en el art. 15 (que es el correspondiente con alguna coincidencia textual) de la ley belga de 1948.

La *acción social* de los Jurados aparece particularmente referida en los arts. 46 y 48, así como en el 52 y 53. Podría, conforme con ellos, trazarse el siguiente cuadro :

- 1) Vigilar el cumplimiento de los deberes sociales del capital y del trabajo.
- 2) Promover mejora física, moral y cultural de los trabajadores.
- 3) Organizar instalaciones deportivas, viajes de estudio, bibliotecas, etc.
- 4) Formación profesional (Escuelas e Instituciones coadyuvantes).
- 5) Distribución de los pluses familiares; y
- 6) Administración de los Economatos.

Estas seis tareas, la primera de las cuales es de tal amplitud que encierra una evidente fórmula de generalización, permitirán, en su día, la ampliación y el cumplimiento de los deberes éticos del contrato de trabajo, dotando al humanismo de las relaciones laborales de toda la dimensión que fuera aludida por nosotros en reciente discurso. Estas seis tareas, repetimos, no agotan la función social de los Jurados, ya que *in genere* también el art. 55 prevé su actuación como órgano fiscalizador de la Seguridad Social.

Los Jurados cuidarán, a tenor del últimamente citado artículo, que las Empresas cumplan sus obligaciones en materia de *previsión y seguros sociales* (afiliación y cotización); pero también cuidarán de que los trabajadores reciban puntual y exactamente las prestaciones del Montepío, del I. N. P. o de la entidad gestora correspondiente. Esto último no lo dice el Reglamento, pero parece que debe ser misión de los Jurados. En cuanto sucursal que son, en cierto modo, de la Inspección del Trabajo, han de vigilar el cumplimiento de deberes, pero también la satisfacción de derechos.

Finalmente, en el Reglamento se detalla una de las misiones que se han considerado más útiles y eficaces en relación con estos organismos. El art. 47 dice que será competencia del Jurado entender en



todo lo relativo a prevención de accidentes, a seguridad e higiene (23). Se le traspasan funciones que ya estaban conferidas a organismos similares (24). Se prevé, entonces, que el Jurado sea asesorado por Médicos e Ingenieros, así como por otros técnicos y obreros expertos en la materia.

G). ORGANIZACIÓN.—Ante todo habría que recordar que en el título de «Funciones» el Reglamento consigna reglas fundamentales de organización. Así, comienza señalando el art. 44 que desempeñará su función como *unidad orgánica*, y sin que ninguno de los elementos que lo integran pueda atribuirse funciones representativas, a no ser por encomienda expresa de la totalidad del Jurado.

Distínguese luego, dentro de la parte de funciones o competencias, cómo el Jurado puede funcionar en Pleno o por Ponencias, y así unas veces se refieren los asuntos como atribución del Pleno (artículos 48, 49, 50, 53 y 56), o de posibles Ponencias (52, 46 y 47), otras se deja en indeterminación.

En materia de organización hay que distinguir dentro del Reglamento: a) Lo relativo a su composición; y b) Lo relativo al derecho electoral.

1) El Jurado se compone de un Presidente, Secretario y un número de vocales que oscila entre 4 y 12.

El Presidente será el dueño de la Empresa, el gerente o la persona en quien deleguen, pero siempre que pertenezca a la Empresa, y tendrá su suplente (art. 11); describiéndose sus funciones o competencias en el art. 14, en un cuadro que llamaríamos de facultades estrictamente presidenciales (25), representativas (26), ejecutivas (27) y de iniciativa (28).

(23) A este último efecto cuidará de que se cumpla el Reglamento de 31 de enero de 1940.

(24) Los Comités de Seguridad e Higiene creados por Orden de 21 de septiembre de 1944.

(25) Cif. apartados d), e), f), g) e i) de dicho artículo.

(26) Vid. letra a) del mismo.

(27) Párrafos b), h), j) y k).

(28) Cfr. c) y l) del propio art. 11.

El Secretario será el vocal del grupo administrativo, y si hay varios, el más joven; de no existir tal grupo, actuará de Secretario el vocal que designe el Jurado. Atribúyensele los derechos y deberes esencialmente secretariales (29), que se detallan en el art. 15.

También se especifican los derechos o prerrogativas, así como los deberes u obligaciones de los vocales (arts. 16 y 17), conteniéndose en ambos, y de modo particular en el 17, garantías contra posibles riesgos derivados de su función. El art. 13 determina la naturaleza del cargo. Gratuidad, temporalidad, irreelegibilidad e incompatibilidad son las cuatro notas descollantes; a éstas podría añadirse, como una quinta nota, la de obligatoriedad (30).

2) *Derecho electoral de los Jurados.*—Ya indicamos, al referirnos a la sindicalización, la gran intervención de los Sindicatos en materia de elecciones. El Capítulo II del Título II contiene un completo estatuto electoral, a veces hasta con detalles técnicos, muy concretos, del ejercicio del sufragio (31). Resumiendo su contenido, diremos que esta parte de la ordenación de los Jurados recoge:

- a) Convocatoria de elecciones (art. 18).
- b) Naturaleza del voto (también dicho artículo, así como los arts. 27 y 33).
- c) Condiciones para ser elector y elegible (arts. 19 y 20).
- d) Confección de listas electorales (arts. 21 a 24).

---

(29) Así como GALLEGO BURÍN ha llegado a sistematizar un moderno Derecho secretarial en torno a la figura de los primeros funcionarios de los Cuerpos de Administración Local, igual cabría hablar de un Derecho secretarial en torno a las figuras de los Secretarios técnicos sindicales, Secretarios de Montepíos y, en general, de todos los cuerpos de la Administración Social.

(30) «El cargo... es honorífico y gratuito; solamente podrá renunciarse por justa causa» (art. 13), luego a *sensu contrario*, si esa causa no existe o no es justa (el Reglamento no indica los casos de legítima excusa) habrá de cumplirse como una obligación, además como una obligación personalísima esto es insustituible.

(31) Vid., por ejemplo, art. 35 sobre formato de las papeletas. y el 36 sobre doble plegado de las mismas.

- e) Proclamación de candidatos (art. 25).
- f) Constitución de Mesas (arts. 29 a 32).
- g) Forma del voto, a tenor del art. 34 (secreto y por medio de papeletas).
- h) Escrutinios (parciales, art. 37, y generales, art. 40).
- i) Proclamación y toma de posesión (32).
- j) Protestas (arts. 38 y 39).
- k) Extinción del mandato (art. 42); y
- l) Provisión de vacantes por elecciones parciales (art. 43).

Como puede advertirse por estos epígrafes, el derecho electoral social, que tuvo sus precedentes en las disposiciones sobre designación de Jurados en los Tribunales Industriales (33), vocales de Comités Paritarios y de Jurados Mixtos (34), se amplió después por el derecho electoral sindical, del cual éste es un extracto.

H) PROCEDIMIENTO.—Un título completo dedica el Reglamento a normas procesales. Es el título IV, el cual se divide, a su vez, en cuatro capítulos, que relatan los cuatro tipos de procedimiento que se han previsto: genérico, de iniciativa, acusatorio e informativo. A ellos puede agregarse un quinto sistema procesal, integrado dentro de las normas del título VI y último del Reglamento, con el nombre harto descriptivo de «Suspensión, destitución, disolución y sanciones». Dicho último título (arts. 86 a 90) entraña un verdadero conato de Derecho penal y procesal de los Jurados; mas a efectos de abreviatura lo podemos sistematizar compendiadamente, dentro de este apartado, con el nombre de procedimiento represivo.

a) *El procedimiento genérico se desarrolla en los arts. 70 y siguientes. Contiene las reglas clásicas del que llamaríamos procedimiento de*

---

(32) Cif. arts. 40 y 41 en donde se señala que la toma de posesión se hará en los locales de la Empresa ante el personal y fuera de las horas de trabajo.

(33) Leyes de 1908 y 1912 junto con el Código de Trabajo de 1926.

(34) Decreto ley de Organización Corporativa Nacional de 1926, texto refundido de 1929, ley de 27 de noviembre de 1931 y demás disposiciones concordantes.

liberante, es decir, el típico de los órganos colegiados (35): *minimum* de funcionamiento anual, carácter de las sesiones, elementos de las mismas, lugar, tiempo, etc. Para garantizar que los Jurados no sean instituciones fantasmas, se establece, como mínimo, una reunión mensual. Con el *quorum* de los dos tercios puede reunirse a petición de los propios miembros.

El cargo ya dijimos que era honorífico. Mas como la gratuidad es lo opuesto a la onerosidad, prevéase también el caso del *dagnum emergens* por su desempeño. Así, el art. 73, que hace una especie de referencia a la base física del Jurado, que cuando, por causa justificada, el Presidente acuerde la celebración en localidad distinta (36), la Empresa, además de abonar el salario correspondiente al permiso para asistir, reintegrará los gastos de viaje y estancia.

La asistencia a sesiones es obligatoria (art. 72, en concordancia con el 89 y 90); debiendo, en caso de imposibilidad, comunicarlo a la Secretaría para avisar al suplente.

Las reuniones pueden ser en primera y segunda convocatoria, a tenor del art. 74; el cual, asimismo, prevé las suplencias automáticas por edad, tanto del Presidente como del Secretario. El desarrollo de las reuniones se indica en el artículo siguiente, que admite los acuerdos por aclamación o votación, pero en este último caso prohíbe la votación secreta.

Los acuerdos del Jurado son firmes, salvo que no estuviere presen-

(35) En los especialistas de Derecho parlamentario, desde JEREMÍAS BENTHAM a EUGÈNE PIERRE, se encuentra toda la teoría de ese Derecho procesal de las Asambleas y Juntas. Más recientemente el Derecho mercantil y el Derecho municipal (Véanse los trabajos de BERMEJO GIRONÉS y los de GALLEGRO antes citados) han dado un moderno impulso a la materia.

(36) Caso que quizás resulte a veces vidrioso es si el concepto de localidad ha de coincidir o no con el de término municipal. Hoy, por ejemplo, en Madrid, con las anexioniones, la idea de «localidad» se ha centrifugado bastante y es obvio que si un obrero que trabaja en Villaverde o en Vicálvaro tiene que trasladarse respectivamente a uno u otro poblado para una reunión del Jurado, debieran abonársele dietas. Nada dice el Reglamento sobre si las sesiones habrán de celebrarse en horas de trabajo y computarse a efectos de salario. En Derecho extranjero (vid., por ejemplo, legislación belga, cit., art. 23) suele ser así.

te algún vocal (37), por vicio de forma en la citación. La nulidad del acuerdo la determinará la Delegación de Trabajo (art. 78).

El art. 71 da reglas prolijas en punto a citaciones. De la convocatoria del Jurado, dice el párrafo final de dicho largo precepto, que se dará cuenta a la organización sindical (38).

En cambio, las actas de las reuniones, que también se reglamentan con cierta meticulosidad (39), sí que han de ser exhibidas, no sólo a la organización sindical, sino también a la Delegación de Trabajo (40).

b) *Procedimiento de iniciativa*.—Se opta por un procedimiento escrito. La oralidad, en este caso, no parece oportuna. Además, según el artículo 60, no basta transmitir a Secretaría la simple propuesta; es menester *fundamentarla convenientemente* y señalar los fines que se trata de obtener. El Jurado conocerá de ella en la primera reunión, y podrá rechazarla o hacerla suya; en este caso se comunicará a la Empresa para que, en un plazo máximo de dos meses, comunique al Jurado si la va a implantar o no. En este último supuesto deberá razonar la negativa, sin que sobre ello quepa debate (41).

(37) El Reglamento no establece *quorum* de asistencia ni de votación en el procedimiento genérico (cfr. art. 74), pero si deliberadamente se trató de evitar la presencia de algún vocal, el acuerdo tomado en su ausencia resultará anulable a instancia de parte.

(38) Con ello surge la duda de si bastará una simple comunicación del día, la hora, el lugar y el orden del día, o habrá de acompañarse también del «incómodo envío de copias» de los documentos adyacentes a la convocatoria. En nuestra opinión creemos que no es necesario y que la Secretaría del Jurado cumplirá con limitarse a avisar el dónde y el cuándo de la reunión, así como los temas que en ella vayan a ser tratados.

(39) Los arts. 76 y 77 dan normas sobre el formato de las actas y su constancia en el libro diligenciado por la Delegación Provincial de Sindicatos.

(40) ¿Podrá un Inspector de Trabajo conocer dichas actas? ¿Podrá incluir en los libros de actas, con efectos retroactivos, por declaraciones que figuran en dichos libros de actas? ¿Tendrán tales actas de los Jurados valor probatorio en la jurisdicción laboral? ¿Podrá el Inspector proponer el envío de copia de las mismas a la Magistratura para los efectos del Decreto de 11 de noviembre de 1943? La resolución de todos estos y otros muchos más interrogantes que el art. 77 plantea en relación con el 7.º del Decreto de 18 de agosto de 1947 exceden del alcance de estas simples notas.

(41) Cif. arts. 61 y 62; en el párrafo final de éste se expresa aquella facultad, definitivamente decisoria, de la Empresa.

c) *Procedimiento acusatorio*.—También estas reclamaciones, tanto las que correspondan a incumplimiento de la legislación laboral como las originadas por infracción de los deberes que al capital y trabajo corresponden, han de hacerse por escrito. Nos parece exceso de cautela, pues si por un lado puede evitar maledicencias sin fundamento, por otro cercena posibles reclamaciones justas que el trabajador no tiene siempre libertad de exponer por escrito. Una vez deliberado sobre la propuesta se hará la gestión pertinente, bien archivándola, si no es justificada la alegación, bien cursándola a las autoridades laborales (42).

d) *Procedimiento informativo*.—Cuando la Empresa tenga que informar al Jurado o pedir su parecer, ya sobre destajos, primas, pluses, reglamentos de régimen interior, expedientes de crisis o, en general, sobre aquellas medidas que tiendan a aumentar la producción, así como las encaminadas a la mejora física, moral o profesional del trabajador, también se hará por escrito, y con antelación mínima de diez días se citará a reunión, bien enviando copia de las medidas propuestas o poniéndolas de manifiesto en la Secretaría del Jurado (43) a disposición de los vocales. Si el informe del Jurado sobre la propuesta ha de servir de base a ulterior resolución de órganos del Ministerio o de Sindicatos, deberá remitírseles copia del acta en donde se tomó el acuerdo

---

(42) Menguadas nos parecen las competencias del Jurado en este caso, pues el art. 65 sólo dice que la denuncia de la supuesta y creemos que casi comprobada infracción se remitirá a los órganos centrales o provinciales del Ministerio de Trabajo a través de la Organización Sindical. Supongamos que se trata de unos retrasos en el percibo de prestaciones del seguro de Accidentes, o en el de Enfermedad, o simplemente pensiones de un Montepío. Parecería más lógico el dirigirse en forma directa al órgano competente y no recorrer primero la vía sindical y que el Sindicato acuda luego a la vía gubernativa para que el Ministerio de Trabajo a su vez oficie al I. N. P. o a la entidad gestora, o al Montepío correspondiente, a fin de que le informen sobre aquellas supuestas faltas de celeridad. Con tantos trámites no creo se remediarán, pues más bien se multiplican las dilaciones, al mismo tiempo que se cercena la personalidad de los Jurados, sin que ni el Ministerio de Trabajo ni la Organización Sindical ganen nada en cambio.

(43) Parece con esto que el art. 66 parte de la idea de que la Secretaría del Jurado ha de tener una base física, un despacho, una mesa, etc., dentro de la Empresa.

informativo. Termina este procedimiento singular reconociéndose, en el artículo 69, a los Jurados una especie de doble instancia en estas cuestiones. Ya que si la Empresa recurre en alzada contra la resolución de la Delegación de Trabajo, por ejemplo, ante la Dirección General correspondiente (según se trate de propuestas en asuntos de trabajo ó de previsión), el Jurado habrá de intervenir nuevamente para dar un segundo informe.

e) *Procedimiento disciplinario*.—Los artículos finales del Reglamento contienen el Estatuto, diríamos penal y procesal, de los Jurados. Con una clasificación bipartita, que casi llega a la de delitos y faltas, se detalla la tipología y la sanción de una serie de contravenciones, así como sus formas de enjuiciamiento.

Se consideran contravenciones graves las actuaciones en conjunto de un Jurado, o bien las particulares de sus miembros que, lejos de procurar la función pacificadora a aquél encomendada, «implique alteración de la armonía laboral».

La Dirección General de Trabajo, a través de las Delegaciones Provinciales, y con anuencia de la organización sindical, ejerce aquí una doble función disciplinaria y de tutela. Tutela, dentro de la acepción rigurosa en la técnica del Derecho administrativo (44). A estos efectos, puede suspender colectivamente al Jurado, o aquellos de sus miembros que infrinjan la referida armonía laboral. La decisión definitiva la adopta el propio Ministerio de Trabajo, oída la Organización Sindical, pudiendo imponerse multas hasta de 100.000 pesetas a los Presidentes, y hasta de diez días de haber a los Jurados (45).

Finalmente, los arts. 89 y 90 refieren los actos que se consideran objeto de *sanción administrativa* (negligencia, abandono del cargo, au-

---

(44) Una vez más recurrimos a instituciones de Derecho administrativo local. La teoría de la tutela en relación con las Diputaciones y, sobre todo, con los Ayuntamientos, nos sería de gran utilidad para la debida sistematización científica, así como para la resolución práctica de los problemas que los arts. 86, 87 y 88 suscitan.

(45) La redacción del art. 88 parece que es alternativa, aunque no comprendemos cómo pueden imponerse tan duras sanciones pecuniarias, haciéndolo compatible con la suspensión meramente temporal del Presidente o de los vocales.

sencias injustificadas, etc.). Las sanciones no son tampoco nada leves en estos casos (multas hasta de 50.000 pesetas y cinco días de haber a Presidente y vocales, respectivamente); indica, asimismo, los trámites que deberán seguirse (especial propuesta de sanción por la Delegación Sindical al Delegado Provincial de Trabajo, y recurso ante la Dirección General de Trabajo y, en algunos casos, ante el propio Ministro).

### CONCLUSIÓN

El Reglamento cuyo comentario abreviado acabamos de esbozar, a algunos se les antojará extremadamente lato y a otros parco. Si se le compara con la ley alemana, es más breve, no sólo en extensión, sino incluso en número de preceptos, pues tiene ésta (siendo una ley) un artículo más que la norma española. Si le comparamos, en cambio, con el Reglamento francés, resulta éste más breve; pero con la posibilidad prevista, en el vecino país, por ley de 1950 de que en los convenios colectivos de trabajo se estipulen cláusulas sobre las funciones de los Comités de Empresa. También si llegamos a confrontar el Decreto de 1953 con el de 1947 en materia de asignación de funciones o determinación de competencias, parecen casi más lacónicas las del Reglamento que las del Decreto fundacional (el apartado I), por ejemplo, del art. 2.º de éste resulta comprimido y no desarrollado por el art. 55 de aquél).

El Reglamento podría, sin duda, haber sido más concreto, pero a condición de que se hubiera previsto, como sucede en otros países, que cada Jurado tuviese su Reglamento de régimen interior. Tal como está no encontramos, desde el punto de vista de la técnica jurídica, ningún reproche. No cabe presentar ninguna disposición del mismo que pueda calificarse de totalmente inoperante. Si de alguna hemos dicho que resultaba en extremo detallista o prolija, no es porque fuera banal o vacua, pues es indispensable para las relaciones que regula. Podría, evidentemente, haberse aligerado, dejando incluso una mayor flexibilidad; pero ni las normas orgánicas resultan tampoco excesivamente rígidas ni los preceptos procesales coxificarán la insti-



tución. Jurídicamente, pues, en su conjunto, este Reglamento no es superior ni inferior a otros Reglamentos orgánicos; revela detalles de técnica aceptables, junto a posibles defectos, subsanables en una inteligente, humana y ágil aplicación. No quebranta el *jus disponendi* del empresario como algunos temen, ni tampoco afecta a la estructura jurídica del tráfico mercantil y del tráfico laboral. Puede ser que este último se resienta algo y que, en alguna medida, el contrato de trabajo acuse el impacto de los Jurados; pero repetimos que, en lo esencial, el derecho de propiedad y el derecho del trabajo salen indemnes de la arquitectura legal de los Jurados.

Políticamente ya es otra cosa. En la esfera de la política es difícil asegurar hasta qué punto se produzcan los efectos que unos y otros anuncian. Sabido es cómo el Ministerio de Trabajo y los Sindicatos han hecho una propaganda, moderada y discreta si se la compara con otras propagandas y, sobre todo, con la que ha conocido esta institución en el extranjero (principalmente en Alemania); en la propia Inglaterra, donde los Consejos de Empresa son libres, en alguna nota de Embajada exponíase la tesis de que tales Consejos estaban produciendo una segunda revolución industrial. Toda propaganda tiene en sí algo de hipérbole. Pero también la contrapropaganda llega a superlativizar negativamente. Los Jurados tienen una oposición en extensos sectores del empresariado español y quizá también en las direcciones de algunos servicios públicos que puedan caer dentro de su campo de aplicación. Unas veces esa pugna es abierta y más o menos razonada. Otras veces resulta, además de solapada, infundada. Se temen efectos a larga distancia.

Cierto que en política podemos utilizar las técnicas diseñadas por Torres en su conocida obra sobre *Teoría de la política social*, y por Deveali en sus *Lineamientos* antes citados. Es decir, que conforme a la terminología del primero, podíamos hablar de efectos impacto y efectos secundarios o duraderos. Estos, sobre todo, son los que más interesan; la política y la opinión pública pueden a veces afectarse mucho por fenómenos más o menos contingentes y de paso; pero, en definitiva, sienten más la influencia de los fenómenos que perduran. Los cuales, a su vez, podríamos, siguiendo nuevamente a Torres, diferenciarlos en convergentes, contrarios o contradictorios. Pues bien,

¡qué duda tiene que los Jurados de Empresa son instituciones a largo plazo, que requieren una experiencia, una visión y una comprensión no siempre fácil de captar, ni menos de exponer en unas sobrias notas como éstas, ni tampoco en un discurso de tonos vibrantes! Afilen sus armas los sociólogos; cuiden, depuren y tengan a punto su instrumental de investigación para ver en el futuro el resultado de los Jurados y sacar de ello provecho para la política o mejor para la Política con mayúscula y con adjetivos, es decir, para la Política Social española, así como para una Política Económica nacional y coordinada.

En cuanto a los resultados humanos, a las oportunidades para mejorar las relaciones de hombre a hombre, de aumentar su sentido de dignidad, responsabilidad, estímulo, vocación, etc., es evidente que los Jurados abren horizontes insospechados, que muchos crearán lejanos, pero que en realidad no lo son tanto en un mundo donde el factor tiempo se relativiza técnica y filosóficamente.

EUGENIO PÉREZ BOTIJA

**DECRETO de 11 de septiembre de 1953 por el se aprueba el Reglamento de los Jurados de Empresa.**

En el Decreto de dieciocho de agosto de mil novecientos cuarenta y siete, en que se definen los Jurados de Empresa, se da contenido a estas instituciones nacidas del Fuero del Trabajo, y se les otorgan las funciones específicas que se enumeran.

Establece dicha disposición que, en el plazo de seis meses, a partir de su publicación, se dicte el Reglamento por el que los Jurados de Empresa han de regirse.

Este Ministerio de Trabajo, de acuerdo con el Gobierno, ha estimado que una serie de circunstancias emergentes de distinto carácter, entre las que figuraban principalmente la anormalidad económica en que la Nación venía desenvolviéndose por causas imprevisibles, aconsejaba no poner en marcha un instrumento tan delicado y de tanta novedad política como los Jurados de Empresa, que no podían exponerse a un fracaso por su prematuro establecimiento.

En camino hacia la normalidad económica España, y capacitados entre tan-

## NOTAS AL REGLAMENTO DE JURADOS DE EMPRESA

to sus trabajadores para la participación en determinaciones y deliberaciones de superior jerarquía —como son las que han venido desenvolviéndose a lo largo de casi siete años en el gobierno de entidades tan poderosas como los Montepíos laborales—, parece llegado el momento de dar el paso hacia delante que en el desarrollo del Fuero del Trabajo significa el establecimiento de los Jurados de Empresa.

Con esta medida se afirma además el nexo sindical entre los elementos que concurren a la producción, puesto que en el Reglamento, que mediante el presente Decreto se promulga, se hace intervenir a la Organización Sindical en la elección de los Jurados con toda la autoridad y toda la presencia política necesarias.

Por otra parte, y con el fin de asegurar a la nueva institución sindical una experiencia en su desenvolvimiento futuro, se ensayará su establecimiento solamente en las Empresas de mil o más trabajadores.

El presente Decreto pone en marcha el propósito del Movimiento Nacional de no mantener alejado al trabajador de la responsabilidad y de la ilusión de contribuir a la grandeza de la Patria desde la Empresa. Porque el trabajador no está presente en la Empresa sólo para producir, toda vez que la finalidad de la Empresa no se para en el hecho de terminar un producto para su reparto, sino que continúa hacia el vencimiento del hombre sobre las cosas materiales, dotándolas de fin propio y útil y no dejándose esclavizar por ellas. Cree el Movimiento, por otra parte, que en el empequeñecimiento de la Empresa a una idea estrictamente económica, está la raíz de todas las rebeliones y de todos los malos entendimientos, y entiende que si la Empresa no fuera una base de existencia total para el hombre y fuera únicamente una base de mera subsistencia, en vez de ser una entidad por cuya posesión vale la pena de luchar, sería un cepo en que el hombre habría encadenado su libertad.

Proclamado el derecho originario del hombre a la participación en la Empresa y coronadas las dificultades de orden práctico que se oponían a la regulación de ese derecho, a propuesta del Ministerio de Trabajo y previa deliberación del Consejo de Ministros,

### D I S P O N G O :

Artículo único. Se aprueba el Reglamento que se inserta a continuación, por el que se regula el funcionamiento de los Jurados de Empresa, creados por el Decreto de dieciocho de agosto de mil novecientos cuarenta y siete.

Así lo dispongo por el presente Decreto, dado en el Pazo de Meirás, a once de septiembre de mil novecientos cincuenta y tres.—FRANCISCO FRANCO.—El Ministro de Trabajo, José Antonio Girón de Velasco.

## REGLAMENTO PARA LOS JURADOS DE EMPRESA

### TITULO PRIMERO

**Objeto de los Jurados y centros de trabajo en que han de constituirse**

#### CAPITULO PRIMERO

##### Disposiciones generales

Artículo 1.º Los Jurados de Empresa, entidades de armonía laboral, están llamados a lograr la convivencia en el seno de la Empresa, el aumento de la producción y el desarrollo de nuestra economía.

Art. 2.º En ningún caso podrán actuar en menoscabo de las funciones de dirección que correspondan al Jefe de la misma, responsable ante el Estado de su elevada misión.

Art. 3.º Se entiende por Empresa la unidad económica al servicio de la Patria, encaminada a la producción dentro de un régimen de solidaridad de los elementos que a ella concurren y bajo el mando de un Jefe responsable ante el Estado.

#### CAPITULO II

##### Constitución de los Jurados

##### SECCIÓN 1.ª—Normas generales

Art. 4.º Toda Empresa vendrá obligada a constituir los Jurados en la forma y condiciones que en el presente Decreto se determinan.

Dentro de cada Empresa se establecerán tantos Jurados de Empresa como centros de trabajo haya en cada una con más de cincuenta trabajadores fijos y a más de quince kilómetros entre sí.

Art. 5.º Tienen obligación, además, de constituir los Jurados:

1.º Los establecimiento industriales, propiedad del Estado, Provincia o Municipio y demás Corporaciones, Fundaciones, Asociaciones, Empresas de economía mixta y paraestatales, siempre que cuenten el mínimo de trabajadores establecido en el artículo anterior y que no sean funcionarios del Estado, Provincia o Municipio.

## NOTAS AL REGLAMENTO DE JURADOS DE EMPRESA

2.º Las Empresas arrendatarias o concesionarias de monopolios o servicios públicos.

3.º Los servicios portuarios dependientes del Ministerio de Trabajo en la forma que se determine.

4.º Las cooperativas en que trabaje personal que no tenga la cualidad de socio.

6.º Se exceptúan de dicha obligación:

1.º Los establecimientos militares o militarizados, mientras se hallen en dicha situación.

2.º Las explotaciones agrícolas, forestales y pecuarias en sentido estricto.

3.º Las cooperativas en que únicamente presten servicios los socios cooperadores.

4.º Las Empresas de nueva creación, hasta que hayan transcurrido dieciocho meses desde la iniciación de sus actividades.

5.º Aquellas Empresas que exceptúe el Consejo de Ministros, a propuesta del Ministro de Trabajo, previo informe de la Organización Sindical.

Art. 7.º En las Empresas de nueva creación se deberá acordar la constitución del Jurado dentro del mes siguiente al de haberse cumplido los dieciocho de la iniciación de su actividad. Este período podrá ser prorrogado por la Dirección General de Trabajo, oída la Organización Sindical.

La mencionada Organización deberá convocar las elecciones de vocales del Jurado a fin de que quede establecido dentro del plazo de cuatro meses, a contar del momento en que la Empresa venga obligada a constituirlo.

Si la Empresa no cumpliere la obligación de designar al Presidente, la Delegación Provincial de Trabajo le requerirá para que lo nombre en el plazo de diez días y, de no hacerlo, le designará de oficio.

Art. 8.º Las Empresas obligadas a constituir varios Jurados, de acuerdo con lo establecido en el artículo 4.º, habrán de cumplirlo en los plazos señalados en el artículo anterior.

Si considerasen que en algún centro de trabajo no debe constituirse el Jurado solicitarán autorización de la Delegación Provincial de Sindicatos, la cual resolverá previo informe del Sindicato correspondiente, contra cuyo acuerdo cabrá recurso de alzada ante la Delegación Nacional de Sindicatos.

Corresponderá a la Dirección General de Trabajo entender en esta autorización cuando se trate de alguna de las Empresas a que se refiere el art. 5.º de este Reglamento.

Art. 9.º Cada Jurado tendrá personalidad propia a todos los efectos, y desempeñará cuantas funciones le están atribuidas, sin subordinación a ningún otro. Cuando el Jefe de Empresa estime que en una determinada cuestión, por su especial importancia y trascendencia, deben intervenir todos los Jurados, los convocará a este fin a una reunión plenaria que, bajo su presidencia, adoptará los acuerdos por mayoría de votos. Si alguno de los Jurados entendiese que una determinada cuestión debe ser tratada por todos ellos, cabe

recurso ante la Delegación Provincial de Trabajo, interpuesto a través de la Delegación Provincial de Sindicatos, la cual informará.

Art. 10. A efectos de la determinación del número de trabajadores fijos que dan lugar a la obligación de establecer un Jurado, no se computarán los trabajadores a domicilio, los aspirantes y los aprendices.

Si surgiesen discrepancias o dudas resolverá la Dirección General de Trabajo, previo informe de la Delegación Provincial competente y de la Organización Sindical.

## TITULO II

### Organización de los Jurados

#### CAPITULO PRIMERO

##### Composición de los Jurados

Art. 11. Cada Jurado estará constituido por un Presidente, un Secretario y los Vocales que correspondan, según el número de trabajadores.

Será Presidente el propietario de la Empresa, gerente o persona en quienes deleguen, siempre que pertenezcan a la misma.

Asimismo será nombrado un suplente. Los nombramientos podrán ser revocados en cualquier momento.

Será Secretario el Vocal que represente al grupo administrativo, si existiese. Si hubiera varios, el más joven. De no existir Vocal administrativo, el que designe de su seno el propio Jurado.

Serán Vocales los que, reglamentariamente proclamados, hayan obtenido el mayor número de los sufragios emitidos.

En los centros de trabajo que ocupen permanentemente a más de veinticinco aprendices, el Frente de Juventudes designará un trabajador de la Empresa, mayor de dieciocho años, que formará parte del Jurado como Vocal cuando en el orden del día figure algún asunto relacionado con la formación profesional, social, política o física de los aprendices.

Art. 12. El número de Vocales de cada Jurado será proporcional al de los trabajadores fijos del centro correspondiente, según la siguiente escala:

De cincuenta y uno a doscientos cincuenta, cuatro.

De doscientos cincuenta y uno a quinientos, ocho.

De quinientos uno en adelante, doce.

La Delegación Nacional de Sindicatos, a propuesta del Delegado provincial sindical correspondiente, determinará para cada rama de la producción la distribución de los Vocales en los cuatro grupos de técnicos, administrativos, mano de obra cualificada y no cualificada.

Corresponderá a la Dirección General de Trabajo fijar la distribución de los Vocales y grupos de representación laboral, cuando se trate de Empresas comprendidas en el art. 5.º de este Reglamento.

Si en una Empresa no existieran las cuatro categorías profesionales, el Vocal o Vocales representantes de las categorías que faltan serán elegidos entre las categorías asimilables. A estos efectos se estimarán asimilables las de técnico y administrativo, por una parte, y las de mano de obra cualificada y no cualificada, de otra.

Art. 13. El cargo de Vocal del Jurado es honorífico y gratuito; solamente podrá renunciarse por justa causa. Los Jurados se renovarán cada tres años. Los Vocales no son reelegibles hasta tanto no haya transcurrido un período trienal sin haber ejercido el cargo.

No podrá ejercerse el cargo en más de un Jurado. El que resultare elegido en dos deberá optar por uno u otro en el plazo de siete días, a partir de la fecha en que se le haya comunicado la última proclamación. Si no ejercita la opción se entenderá que renuncia al cargo para el que hubiese sido elegido últimamente.

Serán elegidos tantos suplentes como Vocales titulares, a los que sustituirán en casos de ausencia motivada, enfermedad o cese.

Art. 14. Son facultades del Presidente:

- a) Ostentar la representación del organismo en sus relaciones, tanto con los particulares y entidades privadas, como con las autoridades y con la Organización Sindical.
- b) Practicar las gestiones, trámites y diligencias que el pleno del Jurado le encomiende.
- c) Formular propuestas al Jurado.
- d) Acordar por su sola decisión la reunión del mismo con carácter extraordinario o a petición de los Vocales, en la forma determinada en el art. 70.
- e) Acordar con justa causa la reunión del Jurado en localidad distinta a la de su domicilio.
- f) Presidir las sesiones ordinarias o extraordinarias que el Jurado efectúe.
- g) Llevar la dirección de los debates, conceder y retirar el uso de la palabra a los Vocales y someter los asuntos a votación cuando proceda, una vez suficientemente discutidos.
- h) Ejercitar las demás funciones que el Jurado le confiera o delegue expresamente.
- i) Emitir o transmitir los informes reclamados por los Vocales en forma reglamentaria.
- j) Poner su visto bueno en las actas de las sesiones del Jurado.
- k) Dar efectividad y cumplimiento a los acuerdos del Jurado cuando tengan carácter ejecutivo.
- l) Disponer la asistencia al Jurado de las personas de la Empresa cuyo informe se estime preciso, en los casos concretos que la materia del asunto lo requiera.

ll) Ejercer los demás derechos y cumplir los restantes deberes que se deducen del presente Reglamento.

Art. 15. El Secretario del Jurado tendrá los siguientes derechos y deberes, sin perjuicio de los que le correspondan por su calidad de Vocal:

a) Convocar las reuniones del Jurado por orden del Presidente, dentro de los plazos prevenidos, enviando el orden del día y los informes, propuestas o documentos que hayan de ser discutidos.

b) Poner de manifiesto los informes, propuestas y documentos que no sean cursados en forma de copia.

c) Extender las actas de las reuniones, tanto ordinarias como extraordinarias, firmarlas y ordenar su transcripción en el libro correspondiente.

d) Remitir copias de las mismas en los casos que proceda.

e) Dar fe de los acuerdos del Jurado y expedir las certificaciones que le sean reclamadas por los Vocales respecto a los extremos que figuren consignados en el libro de actas, siempre que con ello no se quebrante el obligado secreto.

f) Redactar y someter a la firma del Presidente la correspondencia que origine el funcionamiento del organismo.

g) Custodiar los libros, sellos, documentos y demás efectos pertenecientes al Jurado.

h) Todos los demás derechos y obligaciones que se deriven del presente texto.

Art. 16. Los Vocales del Jurado tendrán los deberes, derechos y prerrogativas que a continuación se expresan:

a) Asistir a las reuniones, ordinarias y extraordinarias, del Jurado, así como a las de las comisiones o ponencias a que hayan sido adscritos.

b) Guardar secreto sobre las materias, informes y problemas que se susciten en el seno del Jurado, así como de cuantos asuntos de carácter reservado puedan tener conocimiento por su calidad de Vocales.

c) Emitir su voto en los asuntos en que proceda.

d) Presentar al Jurado cuantas propuestas, informes e iniciativas estimen pertinentes.

e) Exponer con toda libertad su opinión en los debates que se susciten en el seno del Jurado y formular los votos particulares que considere oportunos.

f) Asistir en corporación a los actos públicos o sindicales correspondientes.

g) No ser trasladado de destino o residencia si no es a petición propia o en el caso a que se refiere la norma segunda del artículo siguiente.

Art. 17. Con independencia de los derechos a prerrogativas contenidas en el artículo anterior, los Vocales de los Jurados estarán afectados por las siguientes normas:

1.ª La responsabilidad de los actos u omisiones cometidos en el ejercicio de su función será sancionada de conformidad con el procedimiento establecido en el título VI de este Reglamento.



## NOTAS AL REGLAMENTO DE JURADOS DE EMPRESA

2.<sup>a</sup> En los traslados, correcciones disciplinarias y despidos que, como consecuencia de faltas laborales de cualquier clase, haya de imponerse a los Vocales como sanción, aun en el caso de que las Empresas reglamentariamente estén facultadas para imponerlas libremente, será preceptiva la previa instrucción de expediente, tramitado en el plazo máximo de un mes y con audiencia del interesado, a quien se le admitirán cuantas pruebas y descargos proponga.

Cerrado el expediente, con la propuesta de sanción formulada por la Empresa, remitirá lo actuado al Sindicato correspondiente, para que éste, oídos los restantes componentes del Jurado, informe y tramite el expediente a la Magistratura de Trabajo en plazo no superior a cinco días. Esta, previa audiencia del interesado, que podrá aportar las pruebas que a su derecho convenga, resolverá por auto lo pertinente dentro de los diez días siguientes. La resolución que dicte la Magistratura contendrá la oportuna declaración sobre las sanciones accesorias, en especial respecto a la forma de hacer efectiva la indemnización por daños y perjuicios a la Empresa. De toda resolución en que se imponga alguna sanción se dará traslado a la Delegación de Trabajo y a la Organización Sindical a los efectos consiguientes.

3.<sup>a</sup> Las normas señaladas en este artículo serán de aplicación a los Vocales propietarios y suplentes por un período de tiempo que comprenderá tres años más del que dure su mandato.

## CAPITULO II

### Elección de los Vocales y constitución de los Jurados

Art. 18. La Organización Sindical convocará las elecciones de los Vocales de los Jurados, que se realizarán simultáneamente para todas las Empresas de España incorporadas a un mismo Sindicato.

La emisión del voto correspondiente es un derecho y un deber, que cada trabajador hará efectivo en todas las Empresas en que preste sus servicios.

Art. 19. Serán condiciones para ser elector:

- 1.<sup>a</sup> Ser español.
- 2.<sup>a</sup> Haber cumplido dieciocho años.
- 3.<sup>a</sup> Saber leer y escribir.
- 4.<sup>a</sup> Estar en pleno uso de los derechos civiles correspondientes a su edad.
- 5.<sup>a</sup> Contar con un mínimo de tres años en una o varias profesiones del grupo a que pertenezca, incluso como pinche o aprendiz.
- 6.<sup>a</sup> Llevar al servicio de la Empresa, por lo menos, un año.
- 7.<sup>a</sup> No haber sido reglamentariamente sancionado por falta laboral grave, salvo en el caso de cancelación de la subsiguiente nota desfavorable en su expediente personal por méritos posteriores.

Art. 20. Además de las señaladas en el artículo anterior se requerirán para ser elegible las siguientes condiciones:

1.<sup>a</sup> Haber cumplido veinticinco años.

2.<sup>a</sup> Contar con un mínimo de cinco en la profesión o profesiones de su grupo y de tres al servicio de la Empresa. Si ésta fuese nueva dicha antigüedad se reducirá a dieciocho meses.

2.<sup>a</sup> Haber sido propuesto candidato según el art. 25 y aceptado por escrito la presentación.

4.<sup>a</sup> No pertenecer como Vocal al Jurado cuyo mandato expire.

Art. 21. Anunciada la convocatoria del art. 18 las Empresas confeccionarán cuatro listas de sus trabajadores con derecho a voto para cada centro de trabajo donde hayan de celebrarse las elecciones: una con los técnicos, otra con los administrativos, otra con los obreros manuales cualificados y una última con la mano de obra no cualificada.

Art. 22. Estas listas se expondrán públicamente en todos los centros de trabajo de la Empresa por espacio de diez días, dentro de los quince siguientes a la convocatoria de la elección.

Art. 23. 1.º Todos los trabajadores de la Empresa podrán reclamar contra la inclusión, exclusión o clasificación, a su juicio inadecuada, de cualquier elector.

2.º La reclamación, que habrá de dirigirse a la Empresa por escrito duplicado dentro de los diez días siguientes al de la publicación de las listas, se presentará en la oficina del centro de trabajo en el que el reclamante preste sus servicios, la cual le devolverá el duplicado con la fecha de presentación y firma o sello.

3.º La Empresa resolverá las reclamaciones deducidas dentro de los diez días naturales siguientes a la expiración del plazo para reclamar. El silencio llevará implícita la aceptación de la reclamación.

4.º Contra la resolución denegatoria de la Empresa cabrá recurso, en el término de cinco días naturales, contados desde el siguiente al recibo de la denegación, ante la Organización Sindical de la demarcación a que pertenezca el centro de trabajo del reclamante, el cual acompañará a su instancia el duplicado de la reclamación y el escrito desestimatorio de la Empresa.

5.º La Organización Sindical resolverá el recurso y comunicará su resolución a las partes interesadas en el plazo improrrogable de quince días naturales, a partir de la entrada en sus oficinas del escrito en que se interpone.

6.º Contra las resoluciones sindicales no cabe recurso alguno.

Art. 24. Las listas electorales provisionales se convertirán en definitivas si no hubiere en tiempo y forma reclamaciones contra ellas o recursos contra las desestimaciones de las Empresas.

Estas últimas cumplirán en su caso las resoluciones en los recursos dictados por la Organización Sindical y publicarán las listas electorales definitivas en el plazo máximo de cinco días, a contar de la fecha en que las provisionales fueron firmes.

## NOTAS AL REGLAMENTO DE JURADOS DE EMPRESA

Art. 25. En cumplimiento del párrafo tercero del art. 20, una vez publicadas las listas electorales definitivas, se procederá a proponer los candidatos.

Toda propuesta comprenderá como mínimo tres nombres para cada titular y otros tres para suplentes que hayan de ser elegidos; se dirigirán por escrito a la Delegación Provincial de Sindicatos y a la Dirección del centro de trabajo, y habrá de ser formulada: a), por la mayoría del Jurado cuyos Vocales vayan a ser sustituidos mediante nueva elección; b), por acuerdo igualmente mayoritario de la Sección Social del Sindicato correspondiente; c), por diez o más trabajadores del grupo electoral a que pertenezca el candidato cuando la Empresa no tenga más de 250 trabajadores fijos. Si excediese de este número se requerirá que el candidato sea propuesta por el 5 por 100 de los trabajadores de su grupo profesional.

Ninguna de las anteriores propuestas excluye a las otras, y, por consiguiente, las candidaturas pueden ser múltiples y distintas entre sí.

El Delegado sindical provincial, previos los oportunos asesoramientos de los trabajadores de la Empresa, podrá eliminar de cualquier candidatura aquellos nombres que considere perjudiciales para los fines que a los Jurados se les encomiendan.

Contra tal decisión podrá recurrir el interesado ante el Delegado nacional de Sindicatos en el plazo de ocho días, por conducto de la misma autoridad que interpuso el veto, la cual elevará a su superior jerárquico el escrito correspondiente y los informes y elementos de juicio indispensables dentro de los cinco días inmediatos a la recepción del mencionado escrito.

El Delegado nacional resolverá, sin ulterior recurso, dentro de otros ocho días. Si transcurrido este plazo el escrito de recurso no hubiere obtenido respuesta se entenderá confirmado por la tácita el acuerdo del Delegado provincial.

A falta de propuesta en la forma anteriormente descrita, el Delegado provincial sindical proclamará tres candidatos para cada puesto vacante, previa audiencia de las Secciones Económica y Social del Sindicato.

Art. 26. A la entrada del local donde haya de efectuarse la elección, y en forma muy visible, se fijarán dos ejemplares de las listas de candidatos proclamados por cada grupo profesional, según este Reglamento.

Art. 27. Cada votante participará tan sólo en la elección de los representantes de su propio grupo profesional.

Art. 28. La elección se verificará sin interrupción alguna en los locales de la Empresa que se dispongan para este objeto y en el día y horas que se señalen.

Las cuestiones que puedan suscitarse en la aplicación del párrafo anterior serán sometidas a la Delegación Provincial de Sindicatos.

Art. 29. Previa aprobación sindical, en cada centro de trabajo se constituirán las Mesas electorales que el número de votantes u otros motivos de orden práctico aconsejen.

Constará cada una de ellas de un Presidente, tantos Vocales cuantos sean los grupos profesionales que intervengan en la elección y un Secretario.

Corresponde la presidencia al Jefe de la Empresa o centro de trabajo o persona en quien éste delegue. La Organización Sindical designará los Vocales, y actuará de Secretario, con voz y voto, un administrativo del centro de trabajo elegido por la mayoría de la Mesa. A falta de este Secretario lo será el Vocal más joven perteneciente a la misma.

Art. 30. Los cargos de Vocales de la Mesa electoral serán obligatorios y únicamente renunciables por causa justificada, a juicio de la Organización Sindical.

Art. 31. Las Empresas entregarán a los Presidentes de Mesa cuarenta y ocho horas antes del comienzo de la elección tantos ejemplares de las listas de electores y de candidatos como lo sean los componentes de la Mesa. Les facilitarán asimismo las urnas y el indispensable material de escritorio.

Art. 32. Las Mesas se constituirán en los locales designados para la elección una hora antes del comienzo de ésta, mediante acta firmada por el Presidente y los Vocales, y en la que el Secretario dará fe.

Art. 33. Cada elector votará tantos nombres como Vocales titulares y suplentes corresponda elegir al grupo en que figure.

Art. 34. El voto será secreto, por papeleta en que consten claramente los nombres y apellidos de los candidatos titulares y suplentes a quienes vota cada elector:

Art. 35. Las papeletas serán blancas e iguales de tamaño y clase de papel, sin otra diferencia que la de que, en un doblez visible de su reverso, figurará con grandes caracteres un 1, si están destinadas a la elección de representantes de la categoría de técnicos; un 2, cuando se trate de administrativos; un 3 para la mano de obra cualificada y un 4 para la no cualificada.

Art. 36. La papeleta se entregará doblada dos veces del modo habitual al Presidente de la Mesa, que en presencia del elector la depositará en la urna.

Los componentes de la Mesa tomarán nota de los electores que vayan votando; comprobarán cuando lo consideren necesario la personalidad de éstos y velarán en todo momento por la pureza de la elección y el cumplimiento del presente Reglamento. Las incidencias que pudieran producirse se resolverán por mayoría. En caso de empate decidirá el Presidente, sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente.

Art. 37. Concluida la elección se verificará el escrutinio, al que podrán asistir cuantos electores lo deseen.

Se anularán las papeletas a favor de personas no elegibles y las que no contengan con claridad y precisión los nombres de los candidatos o carezcan de algún requisito de este Reglamento.

Del resultado del escrutinio y las incidencias producidas durante la jornada electoral se levantará acta por triplicado, que firmarán todos los componentes de la Mesa.

En ella se expresará si coincide o no el número de votantes y el de papeletas extraídas de la urna.

Si en el transcurso de la elección se hubieren producido irregularidades que a juicio de alguno de los miembros de la Mesa electoral constituyesen motivo suficiente para su anulación, deberán hacerlo constar en el momento del escrutinio, y si la Mesa no acordara proponer la nulidad se consignará la reclamación en el acta.

Dos ejemplares de esta última se enviarán a la Organización Sindical por correo certificado y en pliego cerrado y lacrado ante los componentes de la Mesa. El tercero se entregará a la Empresa para su archivo.

Art. 38. El derecho que el párrafo quinto del artículo anterior confiere a los componentes de las Mesas electorales, es extensivo a todos los votantes de cada Empresa, que podrán reclamar en la misma forma que aquéllos contra las irregularidades que a su juicio hayan invalidado la elección.

Si la Mesa a cuya jurisdicción corresponda el caso no diere por buenas las razones alegadas por el reclamante, éste podrá formularlas por escrito en cuatro copias, tres de las cuales se unirán a las del acta del escrutinio y la cuarta le será devuelta como recibo por el Presidente de la Mesa, con su firma y las de los Vocales.

Esta reclamación podrá ser ampliada mediante nuevo escrito dirigido al Delegado provincial sindical correspondiente, con los elementos de prueba que el interesado considere oportuno añadir, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la terminación del escrutinio.

Art. 39. La Delegación Sindical correspondiente invalidará la elección cuyo número de votantes no hubiera sido igual al de las papeletas, y señalará en el plazo de cinco días fecha para repetirla.

En el caso a que se refiere el párrafo quinto del art. 37 la Organización Sindical resolverá, dentro de los ocho días siguientes a la fecha del acta de escrutinio y previos los asesoramientos que estime oportunos, si ha de verificarse nueva elección.

Acordada ésta se convocará necesariamente en el término de cinco días naturales, contados a partir del momento en que la Empresa reciba la notificación sindical, y se celebrará conforme a lo establecido en el presente Reglamento.

Igual procedimiento se seguirá en el supuesto del artículo anterior.

Art. 40. La Delegación Sindical local totalizará los resultados referentes a aquellas entidades cuyas elecciones se hayan verificado en varias Mesas y procederá en todo caso a proclamar a los elegidos.

Art. 41. Los Vocales, titulares y suplentes, tomarán posesión de su cargo dentro de los quince días siguientes a la proclamación sindical en los locales de la Empresa, en presencia de su personal y fuera de las horas de trabajo.

Leído el número de votos que obruvieron los candidatos que acudieron a la elección y demás detalles de ésta se redactará en el libro habilitado para este fin el acta de constitución del Jurado, de la que dará fe el Vocal designado en el propio acto por mayoría de aquél para el cargo de Secretario.

Art. 42. La condición de Vocal del Jurado se extinguirá por las causas siguientes:

- a) Fallecimiento.
- b) Pérdida de la nacionalidad española.
- c) Baja en la plantilla de la Empresa.
- d) Cese en el grupo profesional por el que fué elegido.
- e) Renuncia por causa justificada a juicio de la Organización Sindical.
- f) Incapacidad legal o física.
- g) Cuando incurran en falta grave o muy grave, en expediente tramitado conforme a los preceptos reglamentarios.
- h) Término del mandato.
- i) Ascenso o mejora profesional o económica por acuerdo de la Empresa, excepto cuando se trate de una medida de carácter general para el grupo a que el Vocal pertenezca.
- j) Por separación del cargo en virtud de expediente incoado con arreglo al procedimiento establecido en el Reglamento de 2 de febrero de 1948 para la desposesión de cargos sindicales, cuyo fallo será comunicado por la Organización Sindical a la Dirección General de Trabajo a los efectos consiguientes.

Art. 43. Cuando vacare un puesto de Vocal y no existiere suplente el Jurado lo comunicará, en el término de quince días, a la Organización Sindical, que inmediatamente dispondrá lo necesario para la elección parcial destinada a designar los nuevos Vocales, titular y suplente.

Dicha elección se celebrará de acuerdo con lo establecido en el presente capítulo.

### TITULO III

#### Funciones de los Jurados de Empresa

Art. 44. Los Jurados, en cuanto a representación genuina de los elementos que integran la producción, desempeñarán su función como unidad orgánica. Ninguno de sus miembros podrá atribuirse individualmente tales funciones representativas sin la delegación expresa del Pleno del Jurado.

Art. 45. El Jurado, previos los estudios pertinentes, puede proponer a la Dirección de la Empresa cuantas medidas considere adecuadas en orden al aumento de la producción, a su más depurada calidad, al perfeccionamiento de los servicios de todo género, a la economía de materiales y suministros, al más completo aprovechamiento de primeras materias, a la recuperación de residuos industriales, al aumento de los índices de rendimiento en el trabajo, a la conservación de maquinaria, instalaciones y útiles y a toda clase de mejoras técnicas.

Art. 46. Entenderá el Jurado en cuantas reclamaciones formulen los tra-

bajadores, los Vocales del mismo o la Empresa por incumplimiento de la legislación laboral o de los deberes que al capital y al trabajo corresponden en el orden social. El Jurado podrá designar en su seno una Comisión que efectúe las comprobaciones necesarias y proponga las medidas que deban adoptarse para corregir los defectos observados.

Art. 47. Será competencia del Jurado entender en todo lo relativo a prevención de accidentes, seguridad e higiene y comodidad del trabajo; vigilar el cumplimiento del Reglamento de 31 de enero de 1940 y proponer la adopción de las medidas que la técnica y la experiencia aconsejen. Asumirá el Jurado las funciones de los Comités de Seguridad e Higiene en aquellos centros de trabajo que de conformidad con lo dispuesto en la Orden de 21 de septiembre de 1944 los tengan constituidos, y ejercerán las atribuidas a dichos Comités en las Empresas que vinieran obligadas a su constitución.

Podrá desempeñar su cometido directamente el Jurado en pleno o mediante la designación de una Comisión, formada por el Presidente, el Secretario y dos Vocales, la cual será asesorada permanentemente por un Ingeniero y un Médico designados por la Empresa, así como por un número variable de técnicos no titulados y obreros de oficio en número no superior a ocho, singularmente competentes en las cuestiones en que debe entender la Comisión. Estos asesores serán nombrados por el Jurado en pleno. La Comisión designada deberá rendir informe mensualmente al Pleno de la labor llevada a cabo. En las Empresas no obligadas a la constitución del Comité, de acuerdo con la Orden antes mencionada, la citada Comisión podrá adoptar una estructura más sencilla, con arreglo a la importancia y características de la explotación.

Art. 48. Trimestralmente al menos el Presidente del Jurado deberá dar cuenta al Pleno del mismo de cuantas medidas se adopten por la Empresa en orden a la mejora física, moral, cultural y social de los trabajadores, así como de cuanto hace referencia a la formación y perfeccionamiento profesional y de los aspectos relacionados con la cultura, la salud y el deporte, mediante la organización de bibliotecas, viajes de estudios, instalaciones deportivas, etc., a través de las instituciones adecuadas. De forma especial se les informará sobre el funcionamiento y desarrollo de las instituciones de formación profesional existentes en la Empresa. Los Vocales podrán someter al Pleno del Jurado cuantas propuestas e iniciativas consideren oportunas a los fines indicados.

A todos estos efectos las Juntas de Jurados se considerarán como órganos de enlace entre la Empresa y las respectivas Obras Sindicales.

Art. 49. El Pleno del Jurado recibirá al menos una vez por año, por medio de su Presidente, 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. 50. El Proyecto de Reglamento de Régimen Interior, redactado de conformidad con lo prescrito en la Ley de 16 de octubre de 1942 y Reglamento laboral aplicable o sus modificaciones, se someterá a conocimiento e informe del Pleno del Jurado antes de remitirlo a los organismos oficiales competentes para su aprobación. La documentación necesaria habrá de ser facilitada a los Vocales o estar de manifiesto en la Secretaría diez días antes de la inmediata reunión. El Pleno podrá designar una Ponencia que colabore con la Empresa en la redacción definitiva del proyecto.

Este informe es independiente del preceptivo que habrá de emitir el Sindicato correspondiente.

Art. 51. Es función propia del Jurado informar las tarifas de primas, des-tajos, tareas o cualquier otra forma de remuneración con incentivo, tanto en el caso de que las proponga la Dirección de la Empresa a la aprobación de la autoridad laboral como en el de que ésta imponga el procedimiento en interés de la economía nacional. La Presidencia deberá trasladar el informe, acordado por unanimidad o mayoría de votos, así como de los votos particulares que se hubieren formulado por los Vocales. Igual informe será preceptivo en los casos en que la Empresa o los trabajadores hubieran interpuesto recurso contra lo acordado por la autoridad que entienda en primera instancia.

De igual forma se habrá de proceder en los casos de determinación de pluses por trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.

No excluye este informe el que debe emitir el Sindicato competente.

Art. 52. Entenderá el Jurado en la distribución del plus familiar, con arreglo a lo dispuesto en la Orden de 29 de marzo de 1946, y conocerá de las reclamaciones que se formulen en relación con esta materia.

Si la Empresa no hubiese sido autorizada por la Dirección General de Trabajo para distribuir el plus por centros de trabajo y existieren varios Jurados, cada uno de ellos nombrará un representante, que formará parte de la Comisión que a este efecto se constituirá en la sede central de la Empresa.

El Jurado competente podrá delegar sus funciones en esta materia en una Ponencia o Comisión, que habrá de dar cuenta trimestralmente al Pleno de los acuerdos adoptados. Contra los del Jurado en esta materia podrán interponerse los recursos previstos en la citada Orden.

El Jurado absorberá las funciones atribuidas reglamentariamente a las actuales Comisiones para la distribución del sobordo en la Marina mercante.

Art. 53. El Pleno del Jurado designará a los trabajadores que en representación del personal habrán de colaborar en la administración del economato, si existiere, o de los comedores para obreros. También intervendrán en los casos de percepción de parte del salario en especie, vigilando para que tanto la cantidad como la calidad de los artículos o alimentos sean las adecuadas.

Art. 54. Es competencia del Jurado informar los expedientes de crisis o de modificación de las condiciones de trabajo que la Empresa incoe ante la autoridad laboral, de conformidad con lo prevenido en el Decreto de 26 de



enero de 1944. El acta en que se recoja el acuerdo recaído en el Jurado, así como las observaciones formuladas por los Vocales, deberá ser unida a la solicitud que eleve la Empresa al organismo competente.

El informe del Jurado no excluye el de la Organización Sindical previsto en el propio Decreto.

Art. 55. Es función del Jurado la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones de la Empresa en relación con los Seguros Sociales y Montepíos, a cuyo fin deberá aquélla poner a disposición de los Vocales la relación mensual de altas y bajas y las liquidaciones de cuotas que hayan de satisfacerse, con los documentos administrativos reglamentarios que sirvan de base. Dichos documentos han de estar a disposición de los Vocales en Secretaría desde diez días antes de la reunión del Pleno.

Si se formularen observaciones por los Vocales habrá de remitirse copia de la parte del acta que las contenga a la Delegación del Instituto Nacional de Previsión o al Montepío de que se trate, a través del Sindicato competente.

Art. 56. El Pleno del Jurado está facultado para formular propuestas acerca de las inversiones de fondos, tanto legales como voluntarias, que las Empresas lleven a efecto para atenciones de carácter social, o bien observaciones respecto a los proyectos que aquéllas hubieren preparado.

Art. 57. El Jurado es órgano competente para 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 cumplimiento de las obligaciones que a los trabajadores incumben.

La Empresa puede requerir el asesoramiento del Jurado en todas las cuestiones que estime conveniente y delegar en él las funciones que considere oportunas, siempre que el Jurado acuerde aceptarlas.

Art. 58. En materia de clasificación profesional, y sin perjuicio de lo que sobre ésta corresponde a la Organización Sindical, el Jurado es competente para entender con carácter previo en las reclamaciones que el personal formule. La reclamación habrá de interponerse en el plazo de diez días, a partir del momento en que la resolución de la Empresa hubiere sido comunicada. De no mostrarse conforme ésta con el dictamen emitido por el Jurado será unida copia del acta de la reunión en que se hubiere discutido el asunto al escrito del trabajador, elevando la reclamación a la autoridad laboral competente.

#### TITULO IV

##### Funciones de los Jurados

Art. 59. Las normas de procedimiento que han de ser tenidas en cuenta por el Jurado en su actuación difieren según que ésta tenga su origen en una propuesta de uno o más Vocales, en una denuncia o sea consecuencia de la facultad informativa que a aquél corresponde.

## CAPITULO PRIMERO

### Procedimiento en caso de propuesta

Art. 60. El Vocal o Vocales que formulen alguna propuesta sobre cualquier materia en que pueda intervenir el Jurado habrán de dirigirla por escrito a la Secretaría del mismo, fundándola convenientemente y señalando los fines que con ella se traten de obtener.

Art. 61. El Presidente dará cuenta al Jurado en la primera reunión que éste celebre de todas y cada una de las propuestas que hasta entonces se hubiesen presentado en la Secretaría del mismo, sometiéndolas a discusión entre todos los asistentes si la propuesta ha de ser o no tenida en consideración, y, en consecuencia, admitida o rechazada por el Jurado. Podrá encomendarse el estudio de las propuestas a una Ponencia integrada por uno o más Vocales del Jurado, a los que la Empresa podrá agregar los técnicos que considere idóneos. Del informe correspondiente se entregará un ejemplar a cada uno de los Vocales del Jurado en el plazo que éste fije, y siempre con una antelación mínima de cinco días a la fecha de la reunión en que deba discutirse.

Art. 62. Abierto debate en el seno del Jurado sobre la propuesta tomada en consideración, si la misma es aceptada por mayoría, con o sin enmiendas, se considera formalizada la propuesta a la Dirección de la Empresa, la cual dentro de los dos meses siguientes comunicará al Jurado, por medio de su Presidente, si dicha propuesta ha sido aceptada o no, dando cuenta en este último caso de los fundamentos de la negativa, sin que sobre los mismos quepa debate.

## CAPITULO II

### Procedimiento en el caso de reclamación

Art. 63. Las reclamaciones por incumplimiento de la legislación laboral, así como las originadas por infracción de los deberes que al capital y al trabajo correspondan, serán formuladas por escrito, en el que se señalarán las infracciones y se propondrán las medidas convenientes para corregirlas.

Art. 64. Se llevarán a las reuniones del Jurado todas las denuncias escritas que hubiesen sido presentadas en la Secretaría del mismo con una antelación mínima de tres días a la fecha de cada reunión. Cuando estén fundadas en hechos acaecidos con posterioridad será admitida la denuncia hecha ante el propio Jurado, si bien en este caso, cuando la Presidencia no se halle en posesión de los necesarios elementos de juicio para poder informar a los asisten-

tes, podrá demorarse hasta la segunda reunión el estudio de la denuncia formulada.

Art. 65. El Pleno, previa la deliberación oportuna, rechazará o hará suya la denuncia, según estime o no fundada aquélla. 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. Oída aquélla éste decidirá mantener o abandonar 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.

### CAPITULO III

#### Procedimiento en caso de información

Art. 66. En los casos en que con arreglo a las normas de este Reglamento deba la Empresa informar al Jurado sobre la marcha de la producción y sobre las medidas implantadas para la consecución de las mejoras física, moral o profesional de los trabajadores, así como cuando deba ser oído el Jurado como trámite previo a la aprobación de tarifas, premios o destajos del Reglamento de Régimen Interior, establecimiento de pluses por trabajos peligrosos, expedientes de suspensión de personal, modificaciones de condiciones de trabajo y en general siempre que con arreglo a este Reglamento deba ser sometido algún asunto a conocimiento y estudio del Jurado, la Presidencia dará traslado a cada uno de los Vocales, con una antelación mínima de diez días a la fecha de la reunión, del escrito, informe, reglamento, etc., que aquéllos deben examinar, a no ser cuando su excesiva extensión aconseje ponerlo de manifiesto en la Secretaría, con la misma antelación señalada, a fin de que dichos antecedentes puedan ser examinados por los Vocales. En uno y otro caso podrán éstos formular por escrito cuantas observaciones aprecien, las que serán entregadas en la Secretaría hasta el día anterior al de la reunión.

Art. 67. En la reunión se discutirá el asunto sometido al Jurado, así como las observaciones de los Vocales, y se acordará ya emitir el informe, favorable o no, ya pedir ampliación de datos o bien designar una Ponencia que estudie el asunto planteado, la cual entregará su informe en el plazo que al efecto se le señale.

Art. 68. 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— remitirá a quien deba resolver copia auténtica del acta de la reunión correspondiente en que conste el informe emitido si los hubiese.

Art. 69. Cuando se alzare la Empresa contra la resolución de un organis-

mo 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 la Organización Sindical.

## CAPITULO IV

### Normas generales de funcionamiento

Art. 70. Los Jurados de Empresa se reunirán en sesión ordinaria y extraordinaria. Las primeras se celebrarán por lo menos una vez al mes. Las segundas serán convocadas para tratar de algún asunto urgente, por acuerdo del Presidente o a petición de las dos terceras partes de los Vocales.

Art. 71. El Presidente del Jurado señalará la fecha de las reuniones, el cual comunicará al Secretario, para que éste curse a los Vocales, con una antelación de diez días, la citación, que se extenderá por duplicado. El interesado firmará uno de los ejemplares, siempre que no se utilice otro procedimiento que se estime más sencillo y que ofrezca las debidas garantías para dejar constancia de que los Vocales han sido convenientemente citados.

Si la Presidencia denegara la inclusión en el orden del día del estudio de asuntos propios de la competencia del Jurado, cualquiera de sus Vocales podrá solicitar la convocatoria de reunión extraordinaria, con arreglo a las normas establecidas en el artículo anterior.

La citación contendrá los siguientes requisitos: clase de reunión que haya de efectuarse, lugar, día y hora; advertencia de que la reunión se celebrará en segunda convocatoria media hora después de la señalada para la primera, con arreglo a lo dispuesto en el art. 74 de este Reglamento, y orden del día de los asuntos a tratar, el cual será acompañado de los informes, propuestas o documentos que hayan de servir de antecedente a las deliberaciones. Cuando por la extensión de los antecedentes resultara incómodo el envío de copias se advertirá que los originales quedan de manifiesto en la Secretaría, a disposición de los Vocales, a partir del momento en que sean cursadas las citaciones. El orden del día comenzará por la lectura y propuesta de aprobación del acta de la reunión anterior, terminará con ruegos y preguntas y contendrá relación de los asuntos que hayan de tratarse, con indicación expresa de los que hubieren sido propuestos por la mitad más uno de los Vocales del Jurado sobre materia propia de la competencia de éste.

De la convocatoria del Jurado deberá darse cuenta a la Organización Sindical para su conocimiento.

Art. 72. Los Vocales que se hallen imposibilitados de asistir a la reunión lo comunicarán a la Secretaría del Jurado a la mayor brevedad posible, a fin

## NOTAS AL REGLAMENTO DE JURADOS DE EMPRESA

de que puedan ser citados los suplentes. La falta de comunicación o de excusa justificada podrá ser sancionada con arreglo al título VI de este Reglamento.

Art. 73. Las reuniones del Jurado se efectuarán en el lugar en que radique el mismo. No obstante, el Presidente podrá acordar mediante causa justificada la reunión de aquél en localidad distinta. La Empresa está obligada en este caso a conceder permiso a los Vocales para su desplazamiento, sin pérdida de la remuneración y abono de los gastos de viaje y estancia, que se justificarán debidamente.

Art. 74. El Jurado se reunirá en primera y segunda convocatoria. Se verificará aquélla cuando en el día y hora señalados concurriesen el Presidente o su suplente y la mitad más uno de los Vocales o los suyos. La segunda se celebrará media hora después de la señalada para la primera, cualquiera que sea el número de los concurrentes. En esta segunda convocatoria cuando faltase el Presidente le sustituirá el Vocal de mayor edad, y cuando falte el Secretario el que le siga en edad; uno y otro entre los presentes.

Art. 75. Abierta la sesión por el Presidente del Jurado y leída y aprobada con o sin enmiendas el acta de la sesión anterior, se entrará en los restantes puntos del orden del día.

En las deliberaciones podrán intervenir todos los asistentes. La dirección de los debates corresponde a la Presidencia. Los acuerdos se tomarán por aclamación o por votación. Cuando se utilice ésta todos los asistentes tienen obligación de votar, sin que se admita votación secreta.

Art. 76. De cada reunión del Jurado se levantará el acta correspondiente, haciendo constar en ella el carácter de la reunión, lugar y fecha de la misma y si ésta se celebró en primera o segunda convocatoria, nombres y carácter de los asistentes, así como si hubo justificación de las ausencias. Igualmente, y con referencia a cada uno de los puntos del orden día, se consignarán los acuerdos adoptados. El acta será firmada por el Secretario y llevará el visto bueno de quien hubiese presidido la reunión. Las actas de cada sesión serán extendidas por orden cronológico en un libro previamente diligenciado por la Delegación Provincial de Sindicatos, y que custodiará el Secretario del Jurado.

Art. 77. La facultad que el art. 7.º del Decreto de 18 de agosto de 1947 reconoce a la Delegación de Trabajo y a la Organización Sindical de tener a su disposición las actas de las reuniones de los Jurados se hará efectiva a requerimiento expreso de los citados organismos, previo acuerdo del Jefe de la dependencia que lo interese.

Art. 78. Si terminada una reunión del Jurado alegase algún Vocal que no pudo asistir a la misma por no haber sido citado en tiempo y forma, la Delegación de Trabajo competente podrá invalidar los acuerdos adoptados en dicha sesión, siempre que se justifiquen dichos extremos, sin perjuicio de la responsabilidad en que por tales hechos hayan incurrido el Presidente o el Secretario del Jurado.

## TITULO V

### Integración sindical de los Jurados de Empresa

Art. 79. Los Jurados de Empresa, como células básicas de la Organización Sindical, formarán parte del Sindicato local a que la Empresa respectiva se halle incorporada, y quedarán, por tanto, sometidos jerárquicamente a los organismos sindicales superiores, sin perjuicio de las facultades que el Ministerio de Trabajo y sus órganos tienen o tengan en el futuro respecto al conocimiento y vigilancia de su actuación en aquellas funciones que no le hubieran sido delegadas al Sindicato.

Art. 80. En cuanto son representantes sindicales en la Empresa, dentro de los límites marcados por el presente Reglamento, los Jurados concurrirán con dicho carácter a los actos sindicales y ejercerán las funciones correspondientes en la forma y modo que en cada caso se determine por los mandos de la Organización.

Igualmente vienen obligados a desarrollar los cometidos y funciones que por la Organización Sindical se les atribuya con arreglo a sus normas particulares.

Art. 81. En concordancia con lo dispuesto en el artículo precedente, corresponderá a los Jurados de Empresa:

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.

b) Sustituyendo el Jurado de Empresa al Enlace sindical asumirá aquél las funciones que la Organización Sindical asigne a éste.

c) Procurar la armonía que debe existir en las relaciones entre la Empresa y los productores y velar por el respeto y la consideración debidos entre el personal y su Empresa.

Art. 82. Los Jurados de Empresa gozarán de la protección o tutela que otorga el Estado a los órganos sindicales menores.

Art. 83. Los Jurados de Empresa estarán sujetos a la inspección, disciplina y vigilancia de la Organización Sindical, de acuerdo con lo previsto en las presentes normas. Los Vocales del Jurado de Empresa disfrutarán de todas las garantías y protecciones legales que en el ámbito laboral se han reconocido o puedan otorgarse a quienes desempeñen cargos sindicales.

Art. 84. La Organización Sindical podrá adoptar las medidas oportunas para conocer:

1.º Las condiciones, aptitudes y conducta de los miembros del Jurado.

2.º Las prácticas que sigan en su trato y relaciones con los productores a quienes representan y con la Empresa a que pertenecen.

3.º La regularidad con que funciona el Jurado, así como la eficacia de sus funciones.

4.º Las quejas que se produzcan sobre el modo de proceder de los miembros del Jurado, tanto si son formuladas por la Empresa como por los propios compañeros de trabajo.

Art. 85. La Organización Sindical llevará relación de los Jurados que se vayan estableciendo y delegará en ellos la confección y revisión del censo de productores de las respectivas Empresas.

## TÍTULO VI

### Suspensión, destitución, disolución y sanciones

Art. 86. Cuando la actuación de un Jurado o de alguno de sus miembros implique alteración de la armonía laboral, sin que la previa actuación sindical haya evitado el conflicto por el que surge el apartamiento de las funciones de concordia y colaboración entre los distintos elementos de la producción que se le asignan en este Reglamento, la Dirección General de Trabajo, a propuesta del Delegado provincial de Trabajo, podrá suspenderlos en el ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de la responsabilidad personal que hubieran contraído.

Art. 87. En el plazo de los quince días siguientes a la fecha de la suspensión a que se refiere el artículo anterior, el Ministro de Trabajo, oída la Organización Sindical, acordará dejar sin efecto la suspensión, la confirmará u ordenará la remoción de uno o varios de los miembros del Jurado o la disolución del mismo, considerando la propuesta que en tal sentido le haga la Dirección General de Trabajo. En los dos últimos casos la Dirección General de Trabajo oficiará a la Organización Sindical para que designe la persona o personas que con carácter transitorio hayan de sustituir a los destituidos hasta la celebración de las elecciones, que habrán de ser convocadas en el plazo máximo de dos meses.

Art. 88. En los casos a que hace referencia el artículo precedente se impondrán por el Ministro de Trabajo, previa formación de expediente por la Delegación Provincial de Trabajo o por un funcionario especialmente designado al efecto e informe de la Dirección General de Trabajo, las sanciones de suspensión temporal o definitiva en el ejercicio del cargo de Presidente o Vocal del Jurado, multas hasta de cien mil pesetas a los Presidentes y hasta el importe de diez días de haber a los trabajadores o de disolución del Jurado. En el expediente habrán de ser oídos siempre los inculpados y admitidas las pruebas que en su descargo propongan.

Art. 89. Independientemente de la actuación que pueda corresponder a

la jurisdicción adecuada, los Presidentes y Vocales de los Jurados serán objeto de sanción administrativa en los casos siguientes:

1.º Cuando en el ejercicio de sus funciones realicen actos que afecten al decoro y prestigio del Jurado.

2.º Cuando por el mal funcionamiento de éste o la negligencia en el desempeño de su misión queden gravemente desatendidos los intereses materiales y morales que tienen obligación de defender.

3.º Cuando se produzca el abandono del cargo o ausencias injustificadas de las reuniones o cualesquiera otras infracciones de lo establecido en el presente Reglamento.

Art. 90. Los actos a que se refiere el artículo anterior, salvo la desposesión de Vocales, serán sancionados por la Delegación Provincial de Trabajo, previo expediente instruido por la Organización Sindical, que deberá terminarse en todo caso dentro del término de un mes. Se oirá siempre al interesado y se le admitirán cuantas pruebas proponga en descargo suyo. La Organización Sindical podrá proponer como sanciones multas de hasta cinco días de haber para los Vocales y de hasta cincuenta mil pesetas para los Presidentes.

La destitución de los Vocales se ajustará a las normas del apartado j) del artículo 42 de este Reglamento.

Contra la resolución acordada en los expedientes de imposición de sanción de multa cabe recurso ante la Dirección General de Trabajo dentro de los diez días siguientes a su notificación.

Si la sanción propuesta consistiese en la suspensión o destitución del Presidente la Delegación de Trabajo elevará el expediente, con su informe y el de la Delegación Sindical, a la Dirección General, que resolverá en primera instancia, con posibilidad de alzada ante el Ministro en el mismo plazo. Copia del fallo será enviada a la Organización Sindical para que actúe en consecuencia.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—A fin de proceder a una implantación paulatina de los Jurados se constituirán éstos, desde luego, en las Empresas que tuvieren 1.000 o más trabajadores fijos en 1 de enero de 1953. Esta obligación queda en suspenso para las Empresas que tuvieran una plantilla inferior, hasta tanto que la Dirección General de Trabajo, mediante resolución publicada en el *Boletín Oficial del Estado*, acuerde lo procedente.

Segunda.—Las Empresas obligadas a la constitución de Jurados, de acuerdo con lo establecido en el presente Reglamento, comunicarán a las Delegaciones Provinciales de Trabajo y de Sindicatos, en el término de treinta días, a contar de la publicación del presente texto, la designación de los Presidentes de sus Jurados.



#### NOTAS AL REGLAMENTO DE JURADOS DE EMPRESA

Tercera.—En el término de dos meses, a contar de la publicación de este Reglamento, la Organización Sindical convocará las elecciones para la designación de los Vocales de los Jurados en las Empresas obligadas a constituirlos.

Cuarta.—Dentro del mes siguiente a contar de la constitución de cada Jurado deberá éste hacerse cargo de las funciones propias de la Comisión del Plus Familiar, Comisión de Seguridad e Higiene y Comisión de Sobordo y las que le confiere el presente Reglamento, así como de los documentos, libros de actas y material que cada uno de estos organismos viniera utilizando, y de las funciones que tuviesen delegadas los Enlaces sindicales, a quienes sustituyen los Jurados.

Quinta.—Con el fin de que en adelante coincidan las elecciones de Vocales con las convocadas por la Organización Sindical para titulares de cargos sindicales, quedará ampliado el mandato de los miembros del Jurado en un plazo igual al que medie entre su constitución y el de la toma de posesión de los Enlaces sindicales designados para el resto de las Empresas en la convocatoria a que se refiere el Decreto de 21 de mayo de 1953.

