

CONCEPTO Y CARÁCTER DE LOS JURADOS DE EMPRESA

EN la mayoría de las instituciones jurídicas y sociales surgidas al impulso de un ordenamiento legal, su concepto y carácter se deduce de la naturaleza de las funciones que se le asignan y del modo y funcionamiento que en el mismo se les señala. De este modo, para el teórico, el descubrir ese concepto y carácter viene a ser como investigar la finalidad que al legislador guiaba en su intención política: ya que toda ley o norma no es sino la realización jurídica de un fin político, el instrumento para conseguirlo. El político concibe el fin; el jurista instrumenta la institución adecuada; y el teórico conjunta ambas finalidades en una tesis o teoría que ha de identificar el *finis operis* de la institución con el *finis operantis* del legislador.

Esto es lo normal. Pero existen leyes, entre las que se cuenta el Reglamento de Jurados de Empresa aprobado por el Decreto de 11 de septiembre de 1953, que ahorran al teórico ese trabajo analítico o deductivo, y nos dan en sus propias normas el concepto y el carácter de la institución que se implanta.

El Título I del Reglamento citado contiene en sus artículos una trilogía doctrinal, básica y fundamental para el estudio de la naturaleza de la nueva institución. El principal de ellos es el primero, en el que se da el nombre y el concepto de los jurados; y como propiedades emanantes del último su triple finalidad. En el segundo y tercero se proclaman, respectivamente, la jefatura y la definición de empresa como conceptos de los que se deriva la naturaleza social de los Jurados.

Pero no se agota en este Título primero el contenido doctrinal

del Reglamento respecto a su concepto y naturaleza. En varios de los artículos que componen el título V, con la rúbrica de «Integración sindical de los Jurados de Empresa», encontramos auténticas definiciones de su naturaleza, esenciales para su comprensión en la modalidad española de esta institución de colaboración. Y aún en el artículo 44, como encabezamiento al Título III sobre «Funciones de los Jurados de Empresa», se da igualmente otra nota característica tan sustancial como la de ser «representación genuina de los elementos que integran la producción».

Con todas estas definiciones dadas por el propio articulado del Reglamento, queremos estructurar el concepto y carácter funcional de nuestros Jurados de Empresa.

I

Dice el artículo primero: «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.»

1. Antes de entrar en el contenido de esta definición, queremos resaltar la novedad de su denominación, novedad relativa en nuestro ámbito laboral, ya que en nuestro Derecho existieron los «Jurados mixtos», pero absoluta en relación con la legislación comparada en su aplicación a esta institución.

En nuestros gremios se llamó «jurados o veedores» de la corporación a los maestros designados por ésta que, previo juramento, la representaban y vigilaban el cumplimiento de las órdenes gremiales, en función algo similar a los actuales Inspectores de Trabajo, en parentesco lejano en tiempo y en contenido (1).

Con posterioridad se ha usado esta denominación en el Derecho municipal y en el procesal criminal. En la antigua organización mu-

(1) LUIS SAN MIGUEL: *La Inspección de Trabajo*. Madrid, 1952, pág. 27 (notas). AGUINAGA (A): *Derecho del Trabajo*, Madrid, 1952, pág. 500.

nicipal se llamó «jurado» a los sujetos elegidos en algunos Ayuntamientos por los vecinos para entender en todo lo relativo a provisión de víveres. En la Ley de 20 de abril de 1881, que asegura en nuestro procedimiento criminal la institución de los jurados, da a éste un doble significado, que la ley aplica indistintamente a los Tribunales y a sus componentes. No tenemos en nuestro idioma, como sucede en otros, diferenciación ortográfica o prosódica que las diferencie en su aplicación a la corporación y a los miembros de la misma.

En el Reglamento que comentamos se llama Jurado al conjunto, y vocales a sus componentes.

Esta denominación, aparte de su raigambre gremial, se justifica porque en el concepto vulgar de Jurado se revela, de manera sistemática y rotunda, que el ciudadano que concurre con el profesional de la justicia a la defensa de la sociedad, lleva la integridad de su conciencia individual, sólo responsable ante Dios, de las determinaciones que tome. Etimológicamente, tiene el nombre un origen netamente religioso, al poner a Dios como testigo de su leal enjuiciamiento; hoy lo conserva en el sentido de que su juicio es un juicio de conciencia, junto al técnico o profesional.

Quizás sea esta la nota diferencial que justifica su aplicación a esta nueva institución. También aquí los vocales aportan su juicio, responsables ante su conciencia, un poco al margen de tecnicismos y estudios especializados.

Se los denomina «Jurados de Empresa» y no «Jurados del empresario». Antes, el concepto de empresa era más o menos sinónimo o analógico a unidad industrial económica de grandes o relativas proporciones. Hoy, en la moderna construcción jurídica, tanto en el Derecho mercantil como en laboral, se ha independizado de ese nódulo cuantitativo ciñéndose al espiritual, representado por la unidad de todos los factores que intervienen en la explotación: capital, técnica y trabajo. Sin embargo, en nuestro Reglamento puede decirse que todavía conserva algo de aquel criterio de magnitud al limitar su aplicación a centros de trabajo de más de cincuenta trabajadores. Pero aun así no está al servicio del empresario, sino de todo el conjunto empresarial.

En la terminología internacional (2) son varias las denominaciones que se dan a esta institución. Comités de empresa o comités inter-empresa (Francia), Consejo de empresas (Bélgica y Colombia), Consejo de gestión (Italia), Consejo de empresa (Alemania, Austria, Checoslovaquia, Noruega y Dinamarca), Comité industrial (Suiza), Comité de fábrica (Holanda y Rusia, con la denominación de *fabrikommi*), Consejo industrial (Inglaterra y Canadá), Comité de conciliación (Cuba), Comité mixto (Méjico) y Comité de empresa o Consejo de fábrica (Luxemburgo).

Después de esta divagación terminológica, entremos en el estudio exegético de la definición, en la que se concibe a los Jurados como «entidades de armonía laboral».

2. El concepto de entidad es sinónimo aquí a «colectividad considerada como unidad». Sus otros significados, relacionados al ente o ser, a la esencia o forma de una cosa, están aquí desplazados.

El significado aceptado nos adentra en el de la personalidad jurídica.

Los Jurados de empresa son desde luego personas jurídicas, ya que tienen las dos características exigibles para ello: el abstracto o soporte; es decir, una entidad independiente de sus elementos componentes, y su reconocimiento por el ordenamiento jurídico. Este último extremo lo tenemos expresamente consignado por este artículo y por sus paralelos 9.º, 14 a), 82 y 71.

Y como personas jurídicas son sujetos de derecho y obligaciones claramente enumeradas en el Reglamento, ya que la noción de persona jurídica es una e idéntica a la de sujeto de derecho.

Pero son varias las clases de personas jurídicas que distingue la doctrina general del Derecho en las que podemos encasillar a los Jurados.

Para esta clasificación no podemos olvidar su integración sindical. El artículo 79 los define como «célula básica de la Organización sindical» y «formando parte del Sindicato local». El artículo 82 los

(2) O. I. T.: *La colaboración en la industria*. Ginebra, 1951, pág. 55.

pone en el mismo rango que «los órganos sindicales menores». Si estas frases dicen algo, se debería deducir que gozan en su parte de la misma naturaleza jurídica que el Sindicato vertical correspondiente. Pero esto resulta exagerado, pues no podemos decir sean corporaciones como son los Sindicatos (3). Hay empresas, verdaderas unidades de producción y de trabajo, que se hallan encuadradas en varios Sindicatos, de todos los cuales han de formar parte con un único posible Jurado. Para salvar las dificultades habríamos de remontarnos a la personalidad de la Organización sindical (4). Esta tiene de por sí, independiente del de cada Sindicato, su personalidad jurídica propia. De ella reciben su personalidad jurídica los organismos sindicales menores, que no se han de confundir con las entidades sindicales menores, que en el Decreto de 17 de julio de 1943 están asimilados a los Sindicatos. Es una personalidad incipiente e imperfecta, como parte que son en cierto modo (con vida y un fin propio) e independientes de la Organización sindical (5).

Realmente nos parecen algo imposibles de aplicar todos estos conceptos, y desde luego insuficientes para construir sobre ellos una teoría sobre la personalidad jurídica de los Jurados.

A primera vista parece que participan éstos del tipo corporativo al tener como elementos básicos una colectividad de individuos; si bien del tipo institucional tienen el ser una organización que va dirigida a un fin determinado.

Ahora bien, tiene la particularidad de que es por su propia naturaleza representación de otra personalidad anterior, más amplia extensivamente aunque con el mismo contenido: la empresa.

Entre los fines de los Jurados que luego estudiaremos, dos son igualmente fines de la empresa: aumento de producción y desarrollo de la economía.

(3) JORDANA DE POZAS: «Las corporaciones profesionales en el Derecho administrativo español». *Rev. Fac. de Der.*, 1942, págs. 25 sigs.

(4) BOUTHELIER (A.): «La personalidad jurídica sindical». *Rev. Estudios Políticos*, 1943, núms. 11 y 12.

(5) ZANOBINI: «Caratteri Giuridici degli enti pubblici sindacali». *Rev. Lo Stato*, 1931, pág. 100.

El concepto de empresa está hoy en elaboración, tanto en la doctrina como en la legislación. En ésta, la definición del artículo tercero es la primera que encontramos en nuestras leyes. Pero aun así podemos decir que sigue en elaboración, porque es más bien una definición doctrinal, y las leyes no nacen para definir, sino para plasmar en normas esa definición doctrinal, como la política nace para plasmar en hechos dichas normas. Y la institución toda del Jurado es el primer paso para la plasmación de la unidad y comunidad del trabajo.

Aquí el proceso ha sido inverso. La unidad, que lleva implícita la personalidad jurídica, resulta más definida por nuestro Derecho en la representación (el Jurado de empresa) que en la entidad representada (la empresa). Respecto a ésta, no tenemos todavía configurada netamente en nuestro Derecho su personalidad jurídica, basada en la comunidad de trabajo. Hay esbozos y apuntes, pero sin declaración expresa, al menos directamente, ya que *in obliquo* la tenemos precisamente en esta nueva institución. Los fines de ambas, Empresa y Jurado, no pueden sino ser los mismos. Los que este artículo señala a continuación como propios de los Jurados; la convivencia, la producción y la economía nacional son los mismos que hay que señalar también para la empresa.

Y, sin embargo, tiene que haber alguna nota diferenciadora entre estas dos entidades que parecen casi idénticas en sus fines. Lo es esa armonía laboral, que es fin primero y principal en el Jurado, y no lo es, en esa primicia, para la empresa. Estas no se crean para que sean armónicas, sino para producir, aunque en armonía. No puede decirse de la empresa que sea entidad de armonía, sino de trabajo y producción en armonía. Por eso, este último concepto viene en su teleología indirectamente o *in obliquo*.

El Jurado tiene, según esto, capacidad jurídica y capacidad de obrar. Aquélla, que se confunde con la personalidad, es la aptitud para ser sujeto de relaciones jurídicas; la capacidad de obrar es la aptitud para realizar actos con eficacia jurídica. Entre las funciones de los Jurados hay varias que son verdaderos actos con eficacia jurídica. Como ejemplo, señalemos que el Jurado es sujeto de relación

jurídica: al tener derecho a exigir la información anual de que se habla en el artículo 49, y a formular propuestas acerca de las inversiones de fondos (art. 56).

Es apto para realizar actos con eficacia jurídica: al informar los reglamentos de régimen interior (art. 50), los expedientes de crisis (art. 54) y las tarifas de destajo (art. 51) y al entender en la distribución del plus familiar (art. 52). La falta de estas informaciones del Jurado invalida toda la tramitación del expediente.

¿Pero en que consiste la armonía laboral? Por textos paralelos del propio Reglamento podemos decir que es «la convivencia en el seno de la empresa» y el régimen de solidaridad de los elementos que a ella concurren (art. 3.º). Armonía que no es ni sumisión ni es igualdad, sino reconocimiento del papel que cada elemento desempeña en la producción, ya que como elemento esencial de esa armonía señala en el artículo 2.º el principio de jefatura, que implícitamente lleva el concepto de unidad de que habla el artículo 3.º Es, en último extremo, el concepto sajón del *Dual loyalty*, que tanto juego da en las relaciones laborales de las empresas americanas (6).

En los antecedentes patrios de esta institución encontramos esta misma idea. El proyecto de ley del contrato de trabajo, elaborado en 1922 por el Instituto de Reformas Sociales, habla de la implantación de «Consejos de cooperación industrial». En algunas Reglamentaciones de trabajo, como las de Renfe, Telefónica, Industria eléctrica, se habla de «comisión de conciliación» como elemento para actuar en el acoplamiento del personal.

En el Derecho comparado predomina a veces el concepto económico sobre el social, por lo que puede deducirse de su denominación. Así, en Canadá actúan desde 1943 los Comités de producción (7); en Inglaterra se proyectan los Consejos de desarrollo (*development*

(6) «Labor and Management in a Common Enterprise». *Harvard University Press*, pág. 22.

(7) «La colaboración entre empleados y trabajadores de la industria de la construcción en el Canadá», *Revista Internacional del Trabajo*, vol 33, núm. 5-6. mayo-junio de 1946, págs. 443-452.

Council); (8); En Estados Unidos tenemos los *Labor management committees* (Comités paritarios económicos) (9).

En nuestro Derecho se destaca como primero y principal el fin social de la armonía, aunque, como es lógico, para conseguir esto se precisan otras finalidades económicas.

Con esto vemos que la armonía es más bien empresarial, abarcando así la armonía de toda la empresa, incluido el capital.

Ya que limitar, tal como lo hace el texto aparentemente, a sólo la armonía del trabajo, es ir en contra del texto paralelo señalado anteriormente. Es el presupuesto y primer escalón de la «Comunidad profesional», tan desarrollado en el sindicalismo suizo.

3. Como desarrollo del anterior concepto y definición del Jurado se detallan tres de sus fines principales: el primero de carácter social, la convivencia; el segundo de carácter económico, la producción; y el tercero de contenido político, el bien económico.

a) No señala el Reglamento el objeto de esta convivencia, pero fácilmente podemos llenar este vacío con el texto paralelo del artículo 3.º: «la convivencia de los elementos que concurren a la empresa»; es decir, el capital, la técnica y el trabajo. Esta convivencia no podría en un Reglamento ser programática tan sólo. Como teórico tiene también su valor, ya que actúa como un principio general, invalidando y anulando por la autoridad competente toda actuación del Jurado que vaya contra esa convivencia. Pero, principalmente, hemos de considerarlo como sintetización de las funciones atribuidas a los Jurados para conseguir esta convivencia.

Como las más directamente relacionadas con este fin social de convivencia, podemos señalar las consignadas en los artículos 46, 47, 53 y 57.

No se ha de tomar el texto que analizamos en su sentido más estricto. La empresa abarca hoy muchas de las actividades e inquietudes

(8) Joint Consultation in Industry. Ministry of Labour and N. Service. Industrial Relations Handbook Suplem. núm. 3, diciembre 1949.

(9) *Partners in Production*. Informe de la Comisión de Trabajo de la T. C. F. Nueva York, 1949.

del trabajador como hombre, desplazado fuera del trabajo y del local de la empresa: así los pluses familiares, las obras asistenciales y educativas. En ello intervienen los Jurados, y la convivencia que persiguen alcanza también a esas actividades de la empresa.

Convivencia dice algo de hermandad o, mejor, de familia. En ésta la convivencia es producto de los lazos naturales, como la familia empresarial lo ha de ser del vínculo que une a todos los componentes de la empresa en la consecución del bien común. La convivencia física, de los que tengan que pasar juntos la mayor parte del día, es razón que se convierta en convivencia moral, con la consiguiente cesión de derechos de ambas partes, cuando ello es necesario para la armonía laboral. En esto, concebido en la amplitud explicada, se fundamenta la función encomendada al Jurado en el artículo 46.

b) Si en algo se distingue este «aumento de la producción» del «desarrollo de nuestra economía», que es su consecuencia, es, sin duda, porque en aquél parece se atiende principalmente a la producción de cada empresa, sin ulteriores miras, además de que en la economía la producción es uno, pero no el único de esos factores. No se ha empleado el término «productividad», hoy tan en boga, transplantado del tecnicismo anglosajón; pero su contenido viene a ser el mismo, ya que aquélla no es sino la producción racional, propia del hombre.

Este aumento no puede estar sino relacionado con la economía. Un exceso de productos puede ser tan nocivo como su escasez. Por eso es función de los Jurados el vigilarlo y encauzarlo, pues a todos los componentes de la empresa les interesa que así sea.

Por otra parte, este aumento dice no sólo relación a un mayor esfuerzo del trabajador, sino también a un mejor utillaje y método que con ahorro del esfuerzo humano se alcance mayor producción. En este aspecto es función propia del jefe de empresa.

Para el estudio del aumento de producción que aquí se señala como finalidad de los Jurados, ninguna explicación mejor que el artículo 45 que señale todos sus objetivos. También tenemos relacionada con esta finalidad la función que se le encomienda en el artículo 51, en relación con sus informes sobre primas y destajos. E indistintamente se halla también relacionado con esta misma función el

artículo 47, que trata de la vigilancia de los Jurados en la seguridad e higiene de la empresa.

c) En este «desarrollo de nuestra economía» se trata de la economía nacional, es decir, del bien común (10), pues de lo contrario no podría hablarse de «nuestra» economía.

Clay (11) define la economía como «el estudio de las relaciones de negocio en su aspecto social»; es decir, estudiar dichas relaciones desde el punto de vista social en general, con preferencia al punto de vista del trabajador individual o del patrono. Este es el concepto de economía cuyo desarrollo nos da aquí el legislador.

La economía no se limita a producir riqueza, sino a distribuir la riqueza producida. No siempre una máxima producción individual puede convenir a la economía nacional; y una producción excesiva individual que favorezca al capital puede dañar al trabajador por provocar crisis en la producción, causa, a su vez, de crisis económica. Por eso el Reglamento encomienda a los Jurados de empresa la vigilancia en la producción de la empresa (art. 45).

4. Puede discutirse si la institución de los Jurados o Comités análogos de otras legislaciones entran dentro del término de «Cogestión». Pero esta polémica, terminológica más que de contenido, no resta valor a la afirmación de que, más o menos limitada, representa una participación, en margen de igualdad o desigualdad (punto central del término cogestión) en la gestión de la empresa concebida con la amplitud del artículo 3.º

La deshumanización del trabajador, consecuencia de la industrialización mal entendida, trajo hace tiempo como contrapartida su humanización; y como su presupuesto, la concesión al trabajador de una función que sea algo más que la mera aportación física de su esfuerzo material. La colaboración en la gestión es, por tanto, el primer grado que hace surgir a los Comités de empresa.

Por eso no es extraño descubrir un claro paralelismo entre la in-

(10) PÉREZ LEÑERO (J.): *Fundamentos de la seguridad social*. Caps. V y VI Madrid, 1955 (Biblioteca de cuestiones políticas, sociales y económicas, Aguilar, S. A.).

(11) Citado por CREW. *Economía*. Madrid, 1934, pág. 17.

ustrialización y la creación de estos Comités. Y así, surgió primeramente en los países en que este proceso de industrialización se acentúa más: Inglaterra, Francia, Bélgica y Alemania (12).

Los grados diversos de industrialización señalan las diferencias de los diversos sistemas de cogestión. En Francia, con su feudalismo industrial anticuado y poca flexibilidad, surgió como necesidad polémica y de contenido político y sindicalista. En Inglaterra, en condiciones sociales más propicias, debido sobre todo a su mecanismo político, los Comités son más bien de carácter técnico, sin reflejo social. En Bélgica, la doctrina de Ketteler da a los Comités un papel predominantemente conciliatorio. En Alemania, como resultado del movimiento espartaquista, surgen como entidades estrictamente sociales, con la clásica separación en su sistema entre Comités sociales y económicos.

Es difícil encasillar estos diversos sistemas, producto de corrientes diferentes, atendiendo a su finalidad y contenido sustancial, cuestión propia de este primer artículo. A lo largo de los comentarios señalaremos las diferencias en puntos menos sustanciales; pero en un intento primario de sistematización se pueden señalar los siguientes tipos de sistemas de cogestión:

a) *Comités de incautación*, instaurados por revolución descubierta o «caliente» o por la revolución «fría» de las nacionalizaciones del tipo soviético y sus satélites. En ellos se esfuma la cogestión, por borrarse la diferenciación de los elementos componentes de la empresa a favor de la unidad estatal.

b) *Comités técnicos*, atentos primordialmente al desarrollo y producción técnica de la empresa, dejando el aspecto social al movimiento sindicalista. La creación de los Whitley-Councils ingleses responde a esta trayectoria, así como los Comités mixtos de producción del Canadá, Estados Unidos y otros países americanos. La cuestión social queda en ellos excluida y fuera de su ámbito operatorio.

c) *Comités mixtos*, subdivididos en dos subgrupos: a) El del tipo social técnico, como el francés, polaco, sueco, checo e italiano,

(12) Trade Unions and Productivity (British Trades Union Congress). Londres, 1949, pág. 57.

en el cual el Comité actúa por sí e independientemente en las cuestiones sociales, mientras en el técnico se limita a la consulta y asesoramiento. b') El social económico, como el alemán, con su pluralidad de organismos, en los Consejos de empresa con competencia social, las Comisiones económicas y los Consejos de inspección en el ámbito económico, y sobre los tres la Asamblea general de la empresa.

d') *Comités conciliatorios*, que no puede encuadrarse estrictamente como procedimiento de cogestión ya que su actuación es esporádica y descubre sólo criterios y tendencias que son compatibles con otros sistemas. León XIII señaló en su Encíclica social esta finalidad como la primordial de los Consejos de fábrica. Acusan esta tendencia además de sus peculiaridades antes señaladas los sistemas de Estados Unidos, Canadá, Suecia, India, China, Africa del Sur, etc.

II

Pero este concepto que podíamos calificar de «estático» del Jurado dado por el Reglamento en su artículo primero, se complementa en su carácter «dinámico y funcional» por su integración sindical tal como la concibe y regula el Título V.

La vinculación sindical de la cogestión, de la que los Jurados son la institución en nuestro Derecho, data desde los mismos orígenes del sindicalismo. Seguimos en esta evolución histórica las ideas expuestas en esta misma REVISTA por Dauphine-Meunier (13).

El sindicalismo en su primera etapa fué un *movimiento* formado y desarrollado al mismo tiempo, y paso que el capitalismo industrial del siglo XIX, en reacción contra el liberalismo jurídico. Su primera manifestación fué la de las cajas de resistencia, a la que luego sucedieron las Federaciones de oficio, pero siempre como instrumento de lucha y de reivindicación, aspirando a ser en el porvenir un órgano de gestión. La huelga primero, más tarde el control obrero y las funciones

(13) DAUPHINE - MEUNIER (A.): «Organización profesional y cogestión». CUADERNOS DE POLÍTICA SOCIAL, 1954, núm. 23, pág. 15.

del Comité de empresa son el palenque en que se forjan sus fuerzas y sus ilusiones.

En la segunda etapa aparece el sindicalismo como *orden*. Frente a los *trust* y federaciones de industria se crean las federaciones obreras, fuertes y potentes como aquéllas. Aparece la idea de la organización representativa, con su instrumento básico en la convención colectiva. El sindicalismo ya no es un movimiento, sino un factor de orden y de equilibrio. Se integra en un conjunto de instituciones exteriores al mismo. Hace del control obrero una forma de encuadramiento de los trabajadores ahora estrechamente sometidos a la autoridad sindical.

En su tercera etapa aparece el sindicalismo como *fuerza política económica*. A las grandes unidades económicas y sociales corresponden grandes unidades políticas plasmadas en el nacionalismo. El sindicalismo estructurado en federaciones nacionales de industria, se da así como cometido de su acción la nacionalización de la industria esencial. La conciencia obrera de que su esfuerzo había salvado hombro a hombro con las armas el patrimonio nacional, exige que ese patrimonio no sea explotado exclusivamente en beneficio ni bajo la autoridad exclusiva de las oligarquías financieras. Planificación y nacionalización aparecen ante los sindicalistas como medio para luchar contra la crisis y preservar el patrimonio nacional. El sindicalismo pasa del carácter reivindicativo al gestor. Pero la nacionalización se hace estatificación; y viene el fracaso de ambas por su ineficacia. Hoy el sindicalismo ha pasado a la cogestión como nueva fórmula que proporciona a las esperanzas de las clases obreras una nueva dirección.

En la cuarta etapa podemos apreciar la tendencia *institucionalista* del sindicalismo. En nuestro Derecho, y en menor o mayor grado sucede lo mismo en otros Derechos, el sindicalismo se institucionaliza al otorgarle la ley una posición oficial que lo convierte en un factor de orden económico y social. El sindicalismo, como todo gran movimiento colectivo, ha sido sucesivamente hecho, idea e institución. Ha seguido la misma evolución que la de las entidades locales. El Municipio es hoy una institución y no una corporación. Esa fuerza la recibe principalmente de su unidad, que, por cierto, no hay que confundir con su uniformidad. Unidad que ha desembocado en la comunidad profesional que en nuestro Derecho ha adoptado el nombre y la forma

del sindicato vertical. De este modo la comunidad profesional, entre nosotros el sindicato vertical, es la prolongación en el plano de la industria de la comunidad empresarial en el plano local. Las relaciones humanas entre los jefes y los asalariados de una misma empresa, convertidos en verdaderos colaboradores por la cogestión, no hacen sino encontrar en la comunidad profesional o sindicato vertical un encuadre más vasto con el mismo clima de armonía y libertad.

Este es el fundamento y a la vez la justificación doctrinal de esta integración sindical de los Jurados de empresa que declara el encabezamiento del Título quinto y que establece como orientación fundamental el contenido del Decreto aprobatorio del Reglamento.

Tres ideas fundamentales podemos distinguir en esta sindicalización de los Jurados, tal como se esbozan en los diversos artículos del Reglamento: representación, integración y función sindicales. La primera es la básica, la que fundamenta la integración; de las dos se deduce la tercera de la función.

1. Respecto a la representación, sin la que ni el Sindicalismo ni el Jurado nada significan, son dos los artículos que nos interesan estudiar: el 44 y el 80. El 44 dice que los Jurados son «representación genuina de los elementos que integran la producción», y el 80 dice que son «representantes sindicales en la empresa». Por la primera los Jurados tienen la misma unidad que caracteriza al Sindicato: al representar a esos elementos que son los mismos que en grado superior industrial o nacional constituyen su unidad y representación en el Sindicato, son de éste la «célula básica» de la que surge la organización sindical. Por la segunda representan a esa unidad superior dentro de la empresa. Es una representación que sube al Sindicato representando ante él a la Empresa, y baja luego de él llevando la representación de aquél en la empresa.

Hay un entrecruce en la representación. El Jurado tiene la representación del Sindicato en la empresa, y a su vez lleva la representación de la empresa sindicalizada en los actos sindicales. Es una especie de ósmosis de funciones y finalidades entre la empresa y el Sindicato. La empresa es una célula sindical; a su vez el Sindicato es una miniatura que recoge en su unidad a todas las empresas encuadradas en él.

La empresa, dentro de un ordenamiento sindical vertical representa la primera célula sindical en la que se asocia capital y trabajo. Es como un Sindicato en pequeño. Más aún, todo Sindicato presupone a la empresa con sus partes, si no opuestas, al menos diferentes. Por eso el Sindicato representa al conjunto de empresas que lo componen. Pero esa unidad superior, compuesta por representaciones de las diferentes empresas, tiene su propia personalidad y sus propias funciones, distintas a veces de la individual que corresponde a la unidad integradora (14). Por eso, cabe que el Sindicato esté representado en la empresa, y lo está a través del Jurado, ya que el Sindicato es algo más que la empresa individual.

La representación de la empresa en el Sindicato es electiva; y a su vez la representación del Sindicato en la empresa es igualmente electiva a través del Jurado; por eso, el artículo 44 puede decir que el Jurado representa a los elementos que componen la empresa.

Representación y mandato son figuras anejas, aunque no idénticas, al menos, en algunas de las concepciones jurídicas modernas.

La palabra mandato parece derivarse de *manus datio*, significando que el darse la mano mandante y mandatario como señal de amistad sintetizaba su contenido contractual.

Dejando a un lado discusiones doctrinales hemos de aceptar claras interferencias entre ambas instituciones. La representación hace recaer los efectos de una obligación sobre sujetos diversos de aquel que los hubiera contraído. El ser el Sindicato representante de la empresa implica que éste se obliga a todo lo que aquél resuelva.

Aquí el mandante es el Sindicato y el mandatario es el Jurado. Y la representación sindical la ejerce el Jurado no ante la empresa, sino en la empresa, que a su vez está representada en el Sindicato.

El artículo 44 califica la representación de «genuina», que es sinónimo de pura, propia, natural y legítima; de todos esos matices se reviste esta representación. No entra en el Jurado sino representación de los elementos de la empresa; por eso podemos decir que es pura

(14) GALLART: «El sindicato profesional y sus proyecciones en el Derecho Público». *Revista de Derecho del Trabajo*, julio 1945. MANUEL ALONSO GARCÍA: «El Sindicato y su integración en el Estado», en Cuaderno núm. 25, pág. 27, de esta REVISTA.

y propia. En principio es el criterio seguido en las demás legislaciones de que el Comité de empresa esté sólo compuesto por trabajadores pertenecientes a la misma aunque sin la pureza de nuestro sistema. Así, en Francia (15), cada Organización sindical obrera representada y reconocida dentro de la empresa puede designar un representante que asista a las comisiones del Comité con voz consultiva debiendo pertenecer a la empresa a menos que se llegue a un acuerdo amistoso a este respecto con el jefe de empresa. Sin embargo, en Alemania si el Comité cuenta con más de cuatro miembros, solamente las tres cuartas partes de sus miembros han de pertenecer a la empresa; los demás son delegados sindicales que aunque no trabajen en ella son elegibles aunque sólo para ante un Comité que no puede designarlo como representante suyo ante el Consejo de Administración. La Ley alemana prevé también en estos últimos, Vocales que califica de «personal independiente» desligados de la empresa en todos los órdenes (16). No se olvide, además, que en el sistema alemán los Consejos de empresa representan solamente al personal: es un Comité enfrentado con el empresario. Este ni preside ni toma parte en sus reuniones ordinarias. En el mismo sistema francés y belga se ha dejado a los Comités la función más bien de colaboración, siendo los delegados de personal y las Delegaciones sindicales las que asumen la función reivindicativa y de propuesta.

Nuestro sistema tiene, pues, la originalidad de reunir los Jurados en su seno a todos y a sólo los componentes de la empresa: capital, técnica y trabajo. Es en consecuencia una representación legítima y natural basada en la participación común en un mismo afán: la producción económica de la empresa.

Nos da, además, este artículo 44 un carácter muy interesante de esa representación. Se define en él al Jurado como unidad orgánica, y al mismo tiempo se dice de ellos que es, como tal unidad, representación genuina de la empresa. En consecuencia su unidad ha de ser reflejo de la que informa a la empresa. Esta, por su definición y concepto esencial, organiza las fuerzas económicas de capital y trabajo,

(15) TROUVÉ (H.): *La notion des Syndicats les plus représentatifs*. París, 1942 (tes. doctoral).

(16) GALPERIN: *Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz* (2.^a ed.) Heidelberg, 1953.

los pone en movimiento y los orienta hacia la máxima ganancia. La empresa es, pues, un «círculo de actividad» al decir de Garrigues (17), regido por la idea organizadora del empresario. La organización es presupuesto racional del trabajo y resultado de este mismo trabajo. El trabajo es el elemento que da vida a la empresa convirtiéndola de conglomerado inerte de cosas y derechos en fuente de ingresos. Y la representación de ese trabajo y de esa idea organizadora está en el Jurado.

La organización es la disposición, arreglo y orden de cosas diversas aunadas en la idea rectora del empresario de hacer de la empresa una comunidad de trabajo que hoy surge desenterrada de los tiempos precapitalistas, como exigencia del actual movimiento social. Es la unidad económica como concepto central de la empresa dado en el artículo 3.º Por eso en nuestra concepción del Jurado se conceden funciones asesoras e informativas que son fuerzas paralelas y coadyuvantes de la jefatura de empresa: no se hallan en el Jurado enfrentados los componentes de la empresa, sino conjuntados en el mismo empeño, «el servicio de la patria» del artículo 3.º, y no desordenada y masivamente, sino con jerarquía y disciplina esencial a todo lo orgánico, que entre otras acepciones se aplica y dice del que tiene armonía y concordancia, finalidad principal de los Jurados.

2. Esta representación sindical que los Jurados tienen en la empresa es una representación innata y natural, ya que según el artículo 79, los Jurados como «células básicas de la organización sindical formarán parte del Sindicato local a que la empresa respectiva se halle incorporada».

Son tres las consecuencias que el propio Reglamento deduce de esta integración sindical de los Jurados: la protección o tutela estatal del artículo 82, la protección sindical de sus vocales del artículo 83 y el sometimiento de los Jurados a la inspección, disciplina y vigilancia de la Organización Sindical del artículo 83.

a) Solamente la posibilidad de la protección estatal al Sindicato

(17) «Transformación de las Empresas», en *El orden social Moderno*, Madrid, 1948, pág. 245.

que establece el artículo 82 descubre una concepción nueva y distinta del Sindicato y del Estado. En la mayoría de los Estados, y a lo largo de casi toda la Historia del Sindicalismo, vemos que domina la antimonía Estado-Sindicato, como expresión de una lucha entre el poder político y el poder social. En esa etapa, no sólo era inconcebible la protección de que aquí se habla, sino que se enfrentaban entre sí como enemigos irreconciliables. La aparición de los partidos políticos obreros, más o menos vinculados a los Sindicatos, fué la primera tregua en aquella lucha; pero de la tregua a la cooperación leal y noble hay todavía mucha distancia, como se ve estudiando los conflictos laborales de la mayoría de los países, en los que esos partidos obreros forman parte del Parlamento y del Gobierno. La leal cooperación sólo puede darse respetando cada una de las partes sus respectivas atribuciones.

El Estado y el Sindicato son ambos de origen primario, y como nacidos ambos de la naturaleza humana no pueden, ya por eso, ser fuerzas contrarias, sino convergentes a los fines del hombre. Pero para ello hay que reconocer su categoría independiente y sus campos de acción, y a su mutuo reconocimiento ha de seguir el respeto mutuo de sus facultades.

El Fuero de Trabajo nos da el fundamento de esta protección: «El Sindicato es instrumento al servicio del Estado». No órgano, sino instrumento. La diferencia es inmensa, dice Azpiazu (18). Órgano del Estado es algo que vive dentro del mismo y que forma con él una unidad; el instrumento mantiene su independencia y no precisa sino subordinación y protección; autonomía necesaria tanto para la vida y desarrollo del Sindicato, como para el propio Estado que ha fracasado en gran parte por intromisión excesiva, al decir de Pío XI, y por «surménage» según frase de Manoilescu.

El Sindicato es, pues, instrumento y no órgano del Estado, pero instrumento si hay que desarrollar particularmente la política económica nacional de la que es parte principal esta institución de los Jurados.

En nuestro Derecho tiene el Sindicato, dentro del Estado, el mis-

(18) *Orientaciones cristianas del Fuero del Trabajo*. Burgos, 1939, pág. 195.

mo rango fundamental que la familia y el Municipio, con los que forma parte de los Organos legislativos.

Como forma y garantía de esta protección al Sindicato sólo se recuerda el reconocimiento que hace al mismo de persona de derecho público en la Ley de Bases de la Organización Sindical. Su artículo 2.º reconoce esa personalidad de derecho público a las Entidades Sindicales menores, previa aprobación de sus Estatutos por la Delegación Nacional de Sindicatos, y su inscripción en el Registro correspondiente. Por esto parece que indirectamente apunta el Reglamento la posibilidad de otorgar esa misma personalidad a los Jurados.

La Organización Sindical pasa de un centralismo, necesario en los primeros tiempos para orientar en las nuevas directrices al mundo trabajador, a una entrega de funciones a estas entidades menores en las que se concentra la existencia viva del Sindicalismo, que luego puede perder al cambiar en otras funciones de carácter más político que profesional. En esta misma orientación se halla esta primacía que aquí se da a los Jurados, que en la mente del legislador aspira, con esta nueva savia infundida, a ser renovadora de la propia Organización Sindical.

El artículo dice que esa protección estatal es la misma que otorga a los Organos Sindicales menores. El espacio de acción más reducido de la Organización Sindical está constituido por el «pueblo». Todos los trabajadores que forman parte de las Empresas y Centros de Trabajo radicados en el pueblo, se encuentran encuadrados en Entidades Sindicales Menores, constituidas en el mismo. Son las Cofradías del Mar, los Gremios de Artesanía y los Sindicatos de empresa que aúnan a los trabajadores, familias y empresarios dedicados a la industria y al comercio dentro de una misma localidad.

Estas Entidades Sindicales Menores son el núcleo primigenio de la Organización Sindical. En ellas se viven con mayor crudeza y estabilidad los problemas que afectan a las empresas y a los trabajadores, y en ellas se ofrecen con mayor realismo los problemas del trabajo y de la producción. Por eso, el Estado cuida con singular interés de su protección y tutela, pues si flaquea su funcionamiento ha de flaquear también toda la Organización Sindical. La asimilación que aquí se hace de los Jurados con las Entidades Sindicales Menores, viene a

ser la misma que se hace en el art. 79, llamándolos «células básicas de la Organización Sindical».

b) La protección sindical a los vocales que proclama el art. 83 puede conceptuarse como proclamación teórica y solemne de la norma de protección, cuyas particularidades ha ido recogiendo el Reglamento en diversos artículos, tales como el apartado g) del 16, aclarado posteriormente por la Resolución de la Dirección General de Trabajo de 15 de junio de 1955 y los artículos 17 y 90.

Además, en este artículo se hace extensiva en el futuro, a la protección que pueda darse a los cargos sindicales, proclamando así indirectamente que el cargo de vocal es un cargo sindical y que el Jurado es, por tanto, una célula sindical dentro de la empresa, cosa declarada en el art. 79, fundamental y básica en el estudio de todo este título.

Así, el apartado g) del art. 16, relacionado con los traslados de destino o residencia. El apartado 2.º del art. 17, sobre corrección disciplinaria de despidos. El apartado 1.º del mismo artículo, sobre procedimientos especiales para sanciones. El contenido íntegro del título IV que constituye un verdadero Fuero especial para el Derecho sancionador de los vocales.

Las garantías de protección legal en el ámbito laboral, otorgadas a los cargos sindicales, son las siguientes: 1. Orden de 21 de enero de 1944 y de 22 de octubre de 1948, sobre garantías a quienes ostentan cargos Sindicales, quienes pueden acudir a la Delegación de Trabajo en todos aquellos casos en que se consideren postergados. 2. Decretos de 5 de julio de 1945 y 7 de diciembre de 1945 y 25 de abril de 1947 que modifican el art. 81 del Decreto de 26 de enero de 1944, sobre opción, que en todo caso será a favor de los cargos sindicales masculinos o femeninos, en despidos injustificados. 3. Las Ordenes de 12 de septiembre de 1945 y 28 de enero de 1949 interpretando el art. 67 del Decreto de 26 de enero de 1945 sobre la ausencia de cargos sindicales por motivo de su función. 4. Ordenes de 9 de agosto de 1948 y 26 de febrero de 1949, reconociendo el carácter de colaboración en las Delegaciones de Trabajo a los enlaces de la Sección Femenina y a los Instructores del Frente de juventudes. 5. Orden

de 30 de abril de 1948, ampliando las vacaciones de Jefes de Grupos de Empresa de la Organización Sindical.

La casi totalidad de las legislaciones extranjeras otorgan también una protección especial a los componentes de los Comités contra posibles medidas del empresario. Así, en Austria (19) el vocal no puede ser despedido sino después de oída una Comisión de conciliación que solamente en casos determinados puede otorgar su aprobación.

En Finlandia y Francia (20) se requiere la comunicación previa al Comité y ello por causas muy justificadas, actuando el Inspector de Trabajo en caso de desavenencia.

En Bélgica sólo puede ser despedido, después de la Ley de 18 de marzo de 1950, por razones de orden económico y técnico, reconocidas previamente por la Comisión paritaria componente. Igual protección tienen los candidatos no elegidos durante todo el período electoral.

c) La Institución de los Jurados es Organismo de naturaleza muy delicada y compleja en su funcionamiento. Su cometido es de orden moral más que técnico, y por eso precisa una cuidadosa vigilancia en su desarrollo, aumentada, como es lógico, en su primer implantamiento. Por desgracia, en el ámbito internacional no son muy halagadores los resultados de su actuación. Al optimismo de su implantación ha seguido en casi todos los países un período de desilusión que ha degenerado a veces en franca indiferencia e inhibicionismo por parte de los trabajadores.

En Bélgica (21), en cinco años de vigencia, se discute hoy todavía sobre el modo de adoptar las decisiones del Comité y se reconoce que en su seno no pueden plantearse cuestiones individuales que a veces son las únicas que interesan a los representados y aun a los propios vocales.

Respecto a Francia, Raffolovich (22), resume así la labor de sus Co-

(19) ADLEN (E.): «La loi autrichienne sur les conseils d'entreprises», *Rev. In. du Travail*, vol. 5, núm. 3, marzo 1922.

(20) O. I. T. Estudios y documentos, nueva serie, núm. 9. *La participation des organisations professionnelles á la vie économique et sociale en France*. Ginebra, 1948.

(21) F. I. B.: *Les conseils d'entreprise*, Bruxelles, 1950.

(22) RAFFOLOVICH (O.): «Les comités d'entreprises en France». *Rev. du Travail*. Mayo, 1949, pág. 386.

mités: «Algunos sólo están animados por una vida artificial. Las elecciones tienen lugar regularmente, así como sus reuniones, pero ninguna cuestión interesante se ha tratado en ellas, y las actas no reflejan más que discusiones desprovistas de interés y de eficacia. Las discusiones versan sobre cuestiones fútiles o sobre el examen de casos individuales. De ello resulta una tensión entre el presidente y los miembros del Comité, que sólo puede producir un efecto contrario al pretendido por el legislador».

En Alemania, la reelegibilidad continuada de vocales ha institucionalizado los Consejos creando la profesión de vocales, con peligros inherentes a su eficacia e independencia.

Todo ello justifica el contenido de este artículo. Los Jurados de Empresa precisan una vigilancia constante para que su funcionamiento no se anquilose y degenera; y la vigilancia no sólo ha de ser principalmente sobre el cumplimiento formal del Reglamento, sino sobre el espíritu de colaboración y comprensión de ambas partes; vigilancia que ha de ser respaldada por la propia jurisprudencia, formadora principal por su autoridad original, de esa conciencia unitaria empresarial de la que los Jurados son la institucionalización jurídica.

En la estructura sindicalista de los Jurados la inspección y vigilancia de la Organización no es sino una consecuencia de la sumisión jerárquica que establece el art. 79.

Dentro de la función social del sindicalismo estas facultades disciplinarias son parte de las inspectoras. El Derecho disciplinario es el Derecho penal propio de las Instituciones Sociales particulares. El Estado reprime mediante su Derecho penal los intereses y actos contrarios a la sociedad. El Derecho disciplinario de una sociedad o entidad reprime los actos contrarios al orden particular de un grupo. Con más motivo hemos de reconocerlo en el Sindicato como función públicamente organizadora. Así se concibe la creación en el seno de la corporación de una jurisdicción disciplinaria que tenga el poder de imponer multas a patronos y trabajadores, por infracción de normas laborales y deberes, impuestas por la moral funcional.

Sin embargo, esta sujeción a la inspección Sindical no es absoluta, sino limitada a lo «previsto en las presentes normas»; y una de estas normas es la del art. 79, el que declara que el Ministerio de Trabajo y

sus Organos tienen la facultad, respecto al conocimiento y vigilancia de la actuación de los Jurados, en funciones que no le hubieran sido delegadas al Sindicato; una de estas funciones, claramente delegada, ha sido casi toda la concerniente a la constitución y elecciones, así como buena parte del derecho sancionador y protector de los vocales. La alta vigilancia política de la institución la mantiene el Ministerio de Trabajo a través principalmente de la trilogía de los artículos comprendidos del 86 al 89, que tipifican y sancionan la «alteración de la armonía laboral», como fallo del funcionamiento del Jurado.

Aparte de esto, la inspección de Trabajo es competente para vigilar el cumplimiento, por parte del Jurado y empresa, del Reglamento, que es una norma de trabajo, y como tal sometida a su jurisdicción por la ley Básica de 15 de diciembre de 1939. Y el Delegado y el propio Director general vemos que actúan no sólo en caso y clasificación de personal fijo (art. 10), declaración o excepción de obligatoriedad (art. 8), etcétera, sino sobre todo en todas las sanciones pecuniarias del art. 90 y en gran parte del Derecho disciplinario.

3. La función sindical que asignan los arts. 80 y 81 a los Jurados viene igualmente a ser una consecuencia de esa integración y sometimiento a la Organización Sindical.

En el segundo párrafo de art. 80 se sienta el principio doctrinal, cuya consecuencia y concreción se determina en el artículo siguiente. Esta «obligación» a desarrollar el cometido y función señalado por la Organización Sindical corresponde a la plena y total subordinación a la misma, derivada de su integración formal y teleológica. Jurado y Sindicato tienen un mismo fin: la armonía laboral. Esta coincidencia de fines, y en consecuencia de funciones, es el fundamento de la integración formal que aquí establece el Reglamento.

Por eso no cabe suponer que los cometidos y funciones que la Organización Sindical pueda imponer a los vocales se salgan de las finalidades y funciones que el Reglamento señaló anteriormente a los Jurados. No puede ser ni «contra» ni siquiera *praeter legem*, sino *secundum legem*, debido principalmente a esa coincidencia de fines. Los Jurados tienen una actuación y visión microsocial dentro de la empresa;

el Sindicato la tiene macrosocial y de carácter nacional. Por eso, para su eficacia es necesaria esta subordinación.

Dada la incorporación del Sindicato en nuestro Derecho a las tareas políticas del Estado, éste ha delegado en él la dirección y orientación del mundo laboral en gran parte de sus funciones rectoras. Por eso las «normas particulares» de la Organización Sindical son también normas estatales por delegación, a las que están subordinados los Jurados. El Estado señala a éstos en el Título tercero funciones específicas de visión más directamente limitadas a la empresa; y en este artículo delega en el Sindicato dentro de sus atribuciones el señalar otras funciones de contenido más directamente político en consonancia con su misión.

La pretensión del partido socialista alemán antes de la aprobación de la ley actual de cogestión era un control sindical sobre todas las empresas, centro monopolizado precisamente por los funcionarios del Sindicato, aunque éstos no formasen parte de las respectivas empresas (23). Esto no podía prosperar, pues era entregar la empresa en manos ajenas. Muy otra es la orientación de nuestro Reglamento. En ésta no ha lugar siquiera al estudio del *Dual Loyalty* que tanto preocupa en otros Derechos: de si es posible la afección hacia la empresa conjuntamente con la afección hacia el Sindicato correspondiente. Aquí Sindicato y Jurado forman una unidad como que éstos son la célula primera de aquéllos.

Ya el enunciado del art. 81 («en concordancia con lo dispuesto en el artículo precedente, corresponderá, etc.») dice claramente que todo él no es sino un desarrollo del principio sentado en el anterior. Es la concreción de ese cometido y funciones sindicales que por su especial carácter segrega el Reglamento de las funciones específicas que determina en el título tercero. Las tres funciones que detalla son fundamentalmente una misma: «la acción sindical» desarrollada en tres tiempos: «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

(23) NIPPERDEY: «La ley alemana de constitución de empresas». CUADERNO DE POLÍTICA SOCIAL, núm. 17, pág. 8.

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 consideración debidos entre el personal y la empresa.»

«Acción Sindical» es sinónimo de realización de las funciones y cometidos de la Organización Sindical. Pero hay funciones esenciales a ella y otras que sólo son accesorias debido a deformaciones o adaptaciones de la misma.

Señala aquí el Reglamento dos funciones respecto a ella: fomento y realización. Los dos son momentos de un mismo principio, el del espíritu y proselitismo sindical dentro de la empresa. Nada más lógico que pedir que la célula de un organismo tenga la misma finalidad y la misma vitalidad que dicho organismo. En lo fisiológico la segregación de una célula engendra su muerte, y en lo moral y social su ruina y degeneración.

La acción sindical, es decir, sus funciones, se manifiestan en los servicios que las componen; servicios que se dividen en dos grupos, supuesto el doble aspecto que presenta la producción. El aspecto económico y el social, al cual se puede añadir un tercero que abarca el asistencial. En este artículo se refiere el Reglamento primordialmente a este último, ya que los otros dos fueron cuidadosamente desarrollados en los artículos que integran el título tercero.

Lo económico y lo social son los dos polos de la acción sindical; su interdependencia es compleja y a solucionarlo ha venido precisamente la creación del Jurado. La acción sindical en lo económico se ha de enfrentar con la concurrencia desenfrenada y la dictadura económica basada en el afán inmoderado de lucro. En lo social ha de salvar la lucha de clases y salvaguardar los deberes profesionales y el respeto a la ley moral. Y en las alturas dominadoras de ambos mundos ha de tomar como norma el bien común que sólo puede señalar la justicia y la solidaridad. Pero entre esos dos mundos, el económico y el social, existen intersticios que vienen a llenar la existencia sindical en su doble frente defensivo y ofensivo.

El Fuero del Trabajo indica algunas de esas funciones asistenciales que puede desempeñar la Organización Sindical. «El Sindicato vertical puede iniciar, mantener o fiscalizar organismos de investiga-

ción, educación moral, física o profesional, previsión, auxilio y las de carácter social que interesen a los elementos de la producción.» Toda la acción sindical a través de la Obra Sindical que cita el artículo que comentamos, no es sino el desarrollo de este apartado del Fuero del Trabajo.

En muchas de las instituciones extranjeras análogas a nuestros Jurados se instituye para empresas pequeñas una reducción de los Comités que actúan en las mayores, reducción que a veces llega a la institución de los Delegados de personal, como en el sistema francés y alemán, muy similares a los enlaces sindicales (24). En nuestro derecho como existía ya la institución de los enlaces sindicales siguen éstos en las empresas en las que no se constituyan los Jurados con las funciones anteriormente encomendadas a ellos por la Organización Sindical. Esto es lo difícil, al menos hasta ahora, mientras la Organización no extienda las funciones de los enlaces poniéndolas al nivel de las que tienen los Jurados, como sucede en la mayoría de las legislaciones extranjeras. Sin embargo, no podemos ocultar que tal como viene redactado el artículo, aparece el peligro de que ampliando las funciones de los enlaces sindicales se vayan a ampliar también las funciones de los Jurados, salvando con este subterfugio la competencia del Ministerio de Trabajo. Base para esta posible ampliación nos la da el que el Reglamento admite la asignación futura de nuevas funciones cuando se podía haber limitado a las que tienen asignados los enlaces en el momento actual.

Las funciones actualmente asignadas a los enlaces vienen consignadas en normas emanadas de la Delegación Nacional de Sindicatos que el Estado ha respaldado con repetidas normas protectoras del cargo y de sus funciones.

Los enlaces sindicales son la representación del Sindicato correspondiente en el centro de trabajo donde presten sus servicios; sus funciones sindicales son las siguientes: a) Representar a los trabajadores ante la empresa y el Sindicato. b) Vigilar el cumplimiento de la legislación social en la empresa. c) Hacer cumplir los Reglamentos de trabajo y de régimen interior. d) Asesorar a los trabajadores en

(24) VILLAR (P.) y MUÑOZ (C.): *Los Jurados de Empresa*. Madrid, 1950.

materia social. e) Transmitir a su Sección social las quejas laborales de los trabajadores que representa. f) Informar a solicitud de la Sección social correspondiente sobre extremos laborales de crisis, jornadas, etcétera. g) Asesorar a los trabajadores sobre su clasificación profesional. h) Interesar la constitución en la empresa de las diversas comisiones reglamentarias de pluses familiares, seguridad e higiene, etc. i) Vigilar el mantenimiento de la plantilla aprobada, así como los plazos y períodos de prueba del personal. j) Revisión instada a través de la Sección social de las tarifas, tareas y destajos.

Como se ve, todas estas funciones coinciden en lo sustancial con lo encomendado a los Jurados, si bien por ser las de éstos más amplias parece un poco inadecuada esta subordinación que en el artículo se hace de las funciones del Jurado a las de los enlaces sindicales.

El artículo, en este su tercer apartado, no viene sino a reafirmar la finalidad esencial de los Jurados proclamada en el artículo 1.º que aquí se declara coincidente con la misión y finalidad del Sindicato. Consecuencia lógica del principio sentado en artículo anterior de que el jurado es la célula y el Sindicato el órgano nacido de ella.

El Sindicato necesita para su eficacia una moral cívica o política y profesional. La finalidad que ha aunado en el Sindicato a sus componentes es su moral.

Tres funciones sindicales convergen, según Brugarola (25), primordialmente en la consecución de esa comunidad y armonía dentro de la empresa, en la que confluyen las funciones señaladas en el apartado 3.º del art. 81. Cumplimiento de los deberes profesionales, espíritu de solidaridad y espíritu de justicia y caridad; las tres son funciones de los Jurados de empresa. La justicia y caridad son el presupuesto de la solidaridad, y ésta un instrumento del mejor cumplimiento de los deberes profesionales al que convergen cuantas instituciones se creen en la empresa.

JOSÉ PÉREZ LEÑERO

(25) *Régimen Sindical cristiano*. Madrid, 1948, pág. 98.

