

J. E. Repullés

convenios colectivos

*RESOLUCION por la que se aprueba el texto del Convenio Colectivo Sindical de la Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, S. A. (CAMPESA).*

*RESOLUCION por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial para la Compañía Telefónica Nacional de España.*

Una vez más la lectura exhaustiva de no sólo las disposiciones que emanando del Ministerio de Trabajo han venido apareciendo en el *Boletín Gaceta de Madrid* del último trimestre, sino las de otros organismos afines al Ministerio en cuestión, nos demuestran que lentamente, pero cada vez con más persistencia, la norma laboral, la formalidad del Contrato de Trabajo, incluso la fijación de sueldos y normas generales se van implantando en la empresa a través de la contratación voluntaria colectiva; de los pactos o acuerdos del personal con la Dirección, del acuerdo entre lo económico y lo social; y vemos con gusto que los Convenios Colectivos de las grandes empresas y de las medianas van dando la pauta de una manera libre a la base de toda contratación laboral.

El legislador está casi ausente del *Boletín Gaceta de Madrid*, y tan sólo se le vislumbra como árbitro de Convenios y en la esperanza de que en un futuro no muy lejano publicarán tal vez un Código de Derecho Laboral que supla a la ingente y abigarrada cantidad de disposiciones laborales, que sin orden ni concierto subsisten en la actualidad estorbándose las unas a las otras y sin llegar a saber nunca si se anulan o complementan.

Vamos, pues, a analizar muy someramente los dos Convenios del epígrafe en la seguridad de que estos y tantos otros de la misma importancia serán la base que le sirva al legislador para dar en su día normas básicas laborales que plasmen el Código a que nos referíamos:

A) Convenio Colectivo Sindical de la Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, S. A. (CAMPESA).

Fueron dos los Convenios que la CAMPESA publicó el 5 de febrero en el *Boletín Oficial del Estado*, pero el segundo, por regular las condiciones de trabajo en la flota de características, muy tipificadas, preferimos no comentarlo aquí, pues

sería muy difícil generalizar, algo así como el que Iberia, Líneas Aéreas de España, tiene establecido con su personal de vuelo, o cualquier otra compañía especializada con su personal más característico; bástenos apostillar aquí nuestra postura, ya defendida con anterioridad, de que un Convenio no sólo puede hacerse con un grupo de personas de iguales características dentro de una compañía, sino que muchas veces es conveniente y debe hacerse así.

Y sin más preámbulos vamos a tratar de enjuiciar algunos de sus 34 artículos, distribuidos a lo largo de sus 8 capítulos, cuyos títulos son los siguientes:

Capítulo I.—Generalidades.	Capítulo V.—Organización del trabajo.
Capítulo II.—Retribuciones y gratificaciones.	Capítulo VI.—Definiciones del personal.
Capítulo III.—Subsidio, pluses, dietas y otras mejoras.	Capítulo VII.—Obra social.
Capítulo IV.—Vacaciones y licencias.	Capítulo VIII.—Disposiciones complementarias.

Es curioso ver cómo poco a poco los Convenios Colectivos van integrando dentro de sí a *todo el personal* perteneciente a su compañía, sin excluir, como hacía al principio, a licenciados, ingenieros y jefes, en general, de departamento, ya que las únicas exclusiones de este Convenio es el personal de alta dirección, excluido de la Ley del Contrato de Trabajo, según afirma en su artículo 3.º

Su entrada en vigor en 1 de enero de este año, cuando su aparición ha sido la del 5 del mes siguiente, indica que una vez más sus deliberaciones se han prolongado más de lo previsto y que, por tanto, se ha tenido que dar retroactividad a sus efectos económicos con los inconvenientes que esto implica en perjuicio de la compañía y, por consiguiente, de todos; pero es que aún el diálogo entre empresa y trabajadores no es fluido; se hace muy costoso y necesita tiempo para la comprensión mutua.

El artículo 6.º, primero del capítulo II, nos reproduce la tabla de salarios, cada vez más cerrada en lo que se refiere al abanico de salarios de su personal, de 1 a 5, que, aunque es de esperar se cierre aún algo más, es un índice de desarrollo que no esperábamos ver reflejado tan pronto.

Sin embargo, es curioso, a simple vista, el dato de que a un perito se le remunere más que a un letrado, rompiendo con esto la tradición de remunerar más las carreras de titulados superiores que la de titulados medios.

Por lo que tiene de avanzado en política social, vamos a transcribir el artículo 8.º en su totalidad, donde dice: «Todo el personal de la compañía percibirá, en concepto de participación en beneficios, una gratificación progresiva, que se regulará de la siguiente forma:

Una mensualidad completa cuando el dividendo líquido que se asigne a las acciones que constituyan el capital social de la Empresa no rebase el 9 por 100. A partir de dicho porcentaje se le concederá un cuarto de mensualidad más por cada fracción de 0,25 por 100 que se reparta a los accionistas sobre el 9 por 100 líquido indicado.

Los representantes económicos y sociales, por unanimidad, acuerdan dirigirse a los organismos competentes, a través del Sindicato, para que se de realidad a una participación efectiva de los trabajadores en la empresa, con vistas a cons-

tituir el llamado Patrimonio Familiar Industrial inembargable de que hablan nuestras Leyes Fundamentales.»

Son también dignos de mención los artículos 10 y 12, que se refieren el primero a «Premio de asistencia, regularidad y ayuda al transporte», y el segundo a «Gratificación por título», que asigna un complemento anual de 3.000 pesetas para aquellos que tuviesen algún título de Universidad, Escuela o Instituto Laboral dependientes de los Ministerios de Educación Nacional o de Trabajo, con lo que estimula de una manera muy laudable al estudio del personal obrero que le permita elevar sus condiciones de vida.

Las vacaciones, nos dice en su artículo 21, serán así:

a) El personal de los grupos técnicos, administrativos y subalterno disfrutará de treinta días naturales de vacaciones anuales.

b) El personal obrero de hasta diez años de antigüedad al servicio de la compañía tendrá quince días naturales. Desde diez años hasta veinte, veinticinco días, y con más de veinte años de servicio, treinta días.

Los años de servicio antes expresados deberán cumplirse en fecha anterior a la del comienzo del disfrute de las vacaciones del interesado.

c) Los eventuales se atenderán al régimen legal.

d) El personal que cese en el transcurso del año por causas que no le sean imputables tendrá derecho a la retribución en metálico equivalente a la parte proporcional de la vacación, según el número de meses trabajados en el año, computándose como mes completo la fracción del mismo.

e) Las vacaciones serán concedidas de acuerdo con las necesidades del servicio, procurando complacer al personal por categorías y dentro de ellas por antigüedad. Con lo que da un paso hacia la unificación de vacaciones entre el personal obrero y el administrativo, y las prolonga en general hasta los treinta días. Muy interesante también es el capítulo VI, que se ocupa de las definiciones del personal.

Y, por último, se ocupa el Convenio de los comedores, economatos y viviendas, así como de las amortizaciones y sustituciones de plazas de carácter muy análogo como venía haciéndole en la actualidad.

NOTA.—Conviene reseñar aquí que el *Boetín Oficial del Estado* de 19 de febrero trae en su página 20-58 la corrección de errores de este Convenio.

B) Segundo Convenio Colectivo Sindical de la Compañía Telefónica Nacional de España y su Personal.

Se compone este Convenio de 27 cláusulas, por las que se modifican diversos artículos de las normas laborales telefónicas vigentes, actualizándolas y mejorándolas, las existentes sobre las materias a que se refiere el Convenio, y que son las que especificamos a continuación:

Capítulo I.—Disposiciones generales.

Sección I.—Ambito de aplicación.

Sección II.—Revisión del Convenio.

Sección III.—Garantía personal y vinculación.

Capítulo II.—Retribución.

Sección I.—Sueldos base, bienes, dietas y viajes.

Sección II.—Plus de Convenio.

Sección III.—Plus de residencia.

Sección IV.—Horas extraordinarias.

Capítulo III.—Actualización y mejoras de las normas laborales telefónicas vigentes.

Sección I.—Reglamentación Nacional de Trabajo.

Sección II. Reglamento de Régimen Interior.

Capítulo V.—Disposiciones varias.

Sección I.—Jornada de trabajo

Sección II.—Relaciones humanas y premios.

Sección III.—Acción social.

Sección IV.—Repercusión en precios.

Sección V.—Corrección de erratas.

Sección VI.—Disposiciones finales.

Los ascensos, ingresos, trabajos de categoría superior, jornadas de trabajo, vacaciones, licencias, excedencias, traslados y disciplina son modificados en casi su totalidad, suprimiendo topes de edad, incluyendo el tiempo de traslado para los centros fuera de la capital en la jornada de trabajo y humanizando al máximo el régimen de disciplina; en una palabra, toda aquella materia que tiene que ver con la persona ha sido estudiada y mejorada notablemente de tal forma que se ha dado un gran paso en pro del personal, que no sólo no perjudica a la parte económica, sino que estamos seguros la ayudarán todo lo que pueda.

Es curioso ver cómo casi todos los Convenios particulares van transformando no ya los Reglamentos de Régimen Interior de la Empresa, sino también la Reglamentación Nacional, ya anticuada en muchas de sus materias, dándole a la Legislación Laboral una visión mucho más ágil y humana de como hasta ahora venía siendo.

*ORDEN por la que se determina el índice del coste de vida al que se entenderán referidas cláusulas de revisión de retribuciones contenidas en los Convenios Colectivos Sindicales (Boletín Oficial del Estado de 26 de enero de 1966).*

No sería completa la información que sobre los Convenios Sindicales, bien provinciales o de índole particular, venimos comentando en estas crónicas si no insertáramos aquí el texto íntegro de la referencia cuando dice: «Habiéndose elevado consultas sobre el alcance y aplicabilidad del índice del coste de la vida que se invoca en algunos Convenios Colectivos Sindicales, y con el fin de evitar distorsiones dentro de un mismo sector económico entre las distintas provincias españolas, esta Presidencia del Gobierno, previo acuerdo de la Comisión Delegada de Asuntos Económicos en su reunión del día 21 de enero de 1966, ha tenido a bien disponer:

Los Convenios Colectivos Sindicales en los que se haya establecido una cláusula de revisión automática de retribuciones en función del coste de la vida se entenderán, en todo caso, referidos al índice general del conjunto nacional que publica el Instituto Nacional de Estadística.»

No parece pueda tener comentarios esta Orden tan clara y rotunda, pero sí que-remos constatar nuestra extrañeza ante la misma, ya que no nos parece lógico el que Convenios Provinciales deban revisar sus salarios por el índice nacional, desvirtuando así estas cláusulas de revisión, que tanto hemos alabado en otras ocasiones y que vienen a quedarse sin efecto, por exceso o defecto, según que la provincia a que se refieran haya superado o quedado muy por debajo del índice nacional.

*INSTRUMENTO de ratificación del Convenio entre el Estado español y la República de Austria sobre Seguridad Social (Boletín Oficial del Estado de 10 de enero de 1966).*

*INSTRUMENTO de ratificación del Convenio entre el Estado español y la República de Austria sobre colocación y contratación de trabajadores españoles en Austria (Boletín Oficial del Estado de 10 de enero de 1966).*

Hace ya algún tiempo que no comentábamos en estas crónicas Instrumento alguno de ratificación de Convenios existentes entre nuestro Estado español y algún otro Estado con el que hubiéramos concertado sobre materia de Seguridad Social o Régimen Laboral. Sin embargo, al leer las disposiciones del epígrafe, no hemos podido menos de traer aquí el comentario rapidísimo de la primera de ellas o por lo menos de algunos de sus apartados.

Consta el Instrumento en cuestión de 46 artículos y un protocolo final, compuesto de 13 números. Sus títulos se dedican a las materias que transcribimos a continuación:

Título I.—Disposiciones generales.

Título II.—Disposiciones especiales.

Título III.—Disposiciones diversas.

Título IV.—Disposiciones transitorias y finales.

De los cuales el segundo está dividido a su vez en los siguientes capítulos:

- |                                       |                           |
|---------------------------------------|---------------------------|
| I.—Seguro de Enfermedad.              | IV.—Seguro de Desempleo.  |
| II.—Seguro de Pensiones.              | V.—Mutualismo Laboral.    |
| III.—Seguro de Accidentes de Trabajo. | VI.—Subsidios Familiares. |

Sin tratar aquí de analizar todos ellos, vamos a enjuiciar tan sólo el capítulo I, que se refiere al Seguro de Enfermedad, que nos servirá de índice para comprender la trascendencia de estos Convenios de tan alto nivel social.

A efectos de la adquisición, mantenimiento o recuperación del derecho a las prestaciones, cuando un trabajador por cuenta ajena o asimilado haya estado sujeto sucesiva o alternativamente a las disposiciones legales de las dos Partes Contratantes, nos dice su artículo 10 y primero de este capítulo, los períodos de seguro cumplidos en virtud de las disposiciones legales de cada una de las Partes Contratantes, serán totalizados, siempre que no se superpongan.

Y añade en el artículo siguiente que: «El trabajador por cuenta ajena o asimilado que haya cumplido períodos de seguro, según las disposiciones legales de una de las Partes Contratantes, y que se dirija al territorio de la otra Parte Contratante, tendrá derecho, para sí mismo y para sus familiares que se encuentren en dicho territorio, a las prestaciones previstas por las disposiciones legales de la segunda Parte Contratante, en las condiciones siguientes:

- a) Ser apto para el trabajo en la fecha de su última entrada en el territorio de esta Parte Contratante.
- b) Haber estado obligatoriamente sujeto al seguro después de la última entrada en dicho territorio.
- c) Cumplir las condiciones requeridas por las disposiciones legales de la segunda Parte Contratante, teniendo en cuenta la totalización de períodos a que se refiere el artículo 10.»

Si en los casos a que se refiere el párrafo primero del presente artículo el trabajador por cuenta ajena o asimilado no cumpliera las condiciones previstas en los apartados *a)*, *b)* o *c)* de dicho párrafo, y cuando el trabajador tuviera aún derecho a las prestaciones en virtud de las disposiciones legales de la Parte Contratante en el territorio de la cual estuvo asegurado en último lugar antes del traslado a su residencia si se encontrara en ese territorio, conservará el derecho a prestaciones durante un periodo de veintiún días, a partir del último en que estuvo sometido al seguro obligatorio de esta Parte Contratante. La institución de esta Parte Contratante podrá solicitar a la institución del lugar de residencia que facilite las prestaciones en especie, según las modalidades de las disposiciones legales aplicadas por esta última institución.

Desarrollando a continuación la forma de hacer efectivas las prestaciones, así como de beneficiar a sus familiares a los casos en que los trabajadores residen fuera de las localidades que tienen derecho a estas prestaciones.

En resumen: un Convenio total de ayuda a trabajadores intercambiados entre ambos países que favorece notablemente a todos e indica al mismo tiempo un alto sentido de solidaridad.