

REGLAMENTACION DEL TRABAJO EN LA R. E. N. F. E.

Por Orden de 29 de diciembre de 1944 se aprueba el Reglamento Nacional del Trabajo de Red Nacional de Ferrocarriles españoles (1).

Produce una verdadera revolución jurídico-social en la relación del funcionario del servicio público, no prestado en régimen de gestión directa, por la estabilidad en la situación jurídica no solo del empleado, que percibe sueldo, abonable por meses, sino del jornalero, del obrero que percibe por día de trabajo, pues la subsistencia de esta forma de remuneración, no implica inestabilidad.

Aunque se refiere el Reglamento a sueldos de empleados, no se puede prescindir del jornal, para el operario cuyo rendimiento es manual y en el trabajo, como si dijéramos, y que sería imposible de controlar las excusas justificadas de bajas por enfermedad, y que si se multiplicase en un determinado tiempo las bajas por simulación podrán paralizar el servicio, lo que no ocurriría con la falta de un funcionario técnico o de un administrativo, aún dada la simulación, aparte de un mayor concepto del deber y de la dignidad del trabajo que tienen, sobre todo los funcionarios que posean un título académico.

No podemos hacer un análisis detallado que hace el Reglamento que comentamos de la clasificación del personal en grupos, subgrupos y categorías, pues dado las líneas que administra, es de suponer la variedad de personal en cuanto a funciones técnicas y profesionales de que tiene que disponer, pues una la Empresa, o mejor diremos un Establecimiento público de tal envergadura, necesita como si dijéramos servicios para servicios, como en las reparaciones de material,

(1) Antecedente de esta reglamentación laboral de la R. E. N. F. E. existía el Decreto de 26 de septiembre de 1942 que autorizó a esta Institución para elevar los sueldos y jornales de sus empleados y obreros con arreglo a la escala que fija.

como laboratorios para análisis de combustibles lubricantes utilizables, pues les resulta más económico poseerlos de las organizaciones que utilizaran servicios de Empresas ajenas, o bien implantar servicios o beneficios, ajenos al Servicio público propiamente dicho, pero que nacen de un deber social, como los de enseñanza a los hijos de los ferroviarios. Basta con examinar el personal técnico y vemos que constituyendo el grupo segundo—el primero lo constituyen los jefes e inspectores de servicios, ajenos al Reglamento el Director—los subclasifica en dos subgrupos—técnicos de títulos o de diploma superior—en clases y según la naturaleza del servicio, y las clases en categoría.

El cómputo de la clasificación o distribución resulta así: A) Personal técnico facultativo. Estará integrado por cinco clases: 1.^a Ingenieros; 2.^a Letrados; 3.^a Médicos; 4.^a Arquitectos; 5.^a Operadores de laboratorio.

Subgrupo B) personal técnico auxiliar, comprenderá cinco clases: 1.^a Con dos categorías: I Agregado técnico. II Auxiliar técnico; 2.^a Con tres categorías: I Delineante-proyectista. II Delineante. III Calcador. 3.^a Con dos categorías: I Maestro de Enseñanza primaria. II Maestro elemental. 4.^a Con dos categorías: I Practicante. II Enfermera. 5.^a Categoría única. I Preparador de laboratorio.

La relación del trabajo del empleado o del obrero de la R. E. N. F. E., tiene más parecido a la del funcionario público con la Administración a quien sirve, que la de otro cualquier empleado u obrero de empresa privada, sobre todo que la del obrero y el patrono que preste servicio en industria, asociación u obra, de una manera eventual, cuya relación contractual, deja mayor margen a la autonomía de las partes.

Si por lo que tiene de consentimiento bilateral y de obligación bilateral puede aún llamarse la relación en cuestión contractual, por lo que tiene de estable y normativo, e inmodificable por la R. E. N. F. E. y de irrenunciable por parte del productor (empleado u obrero), la llamaremos estatutaria.

Por de pronto en el art. 47 del Reglamento Nacional del Trabajo de la R. E. N. F. E. se regula el ingreso por uno de los tres sistemas: 1.^o Concurso; 2.^o Concurso-examen, y 3.^o Concurso-oposición.

Se indican las profesiones para cuyo ingreso se requiere la utilización de uno de dichos tres sistemas, determinando el art. 48 que el personal, a través del Sindicato, estará representado en los Tribunales que juzguen la oposición o concurso, la aprobación por la Dirección general de Ferrocarriles y del Trabajo de los programas exigidos para el ingreso, dejando al Reglamento de régimen interior desarrollar el Reglamento general y la prelación de mérito para los concursantes (art. 30).

Se reglamenta el régimen de ascenso dentro de las clases en los subgrupos y grupos y aún el paso a otro subgrupo o grupo, en el capítulo IV, título III, utilizando los siguientes sistemas: 1.º Libre designación; 2.º concurso; 3.º concurso-examen, y 4.º concurso-oposición, con períodos de prueba para los ascensos definitivos (arts. 71 al 76).

Se regula la formación profesional, no solo para el aprendizaje de los oficios clásicos y de los específicamente ferroviarios, sino para la formación práctica de los factores mismos y para el perfeccionamiento del actual personal de la R. E. N. F. E. (cap. V, tít. III).

Se fijan las plantillas del personal, los sueldos de empleados y los jornales de obreros, con los respectivos quinquenios, hasta determinados topes, según las clases dentro de los subgrupos y grupos.

El sueldo máximo es de 24.000 pesetas anuales, con quinquenios de 2.500 hasta 4.000. En total 34.000 pesetas.

El sueldo mínimo anual es de 4.200 pesetas, con quinquenios de 300, hasta 5. Tope, pues, de 7.500 pesetas.

El jornal mayor es de 18 pesetas, aumentando cada 5 años en 1,50 pesetas, hasta 4 quinquenios o sea 24 pesetas de jornal tope.

El mínimo en varones es de 8 pesetas, y quinquenios de 0,25 por jornada, hasta seis, con máximo de jornal, por tanto, de 9,50 pesetas.

Los aprendices pueden cobrar menos, y las guardesas solo cobran 4,50 pesetas con quinquenios de 0,25, hasta 6, con máximo, pues, de 6 pesetas.

Se determina el régimen de prima, destajo, tareas y gratificaciones (ap. II y III, tít. IV); las jornadas de servicio, las horas extraordinarias y normas de su remuneración, así como el descanso dominical o su sustitución, en caso necesario, las vacaciones ordinarias que son de 30 días para el personal superior y técnico, 20 para el personal de menos de 21 años que asista a los Campamentos del Frente de Juventudes y 15 para el resto del personal, así como señala otro caso de licencias extraordinarias por matrimonio, asuntos necesarios propios, muerte o entierro de familiares, cónyuge o consanguíneos hasta el segundo grado, enfermedad de cónyuge, padre o hijos, y alumbramiento de esposa, amén de derechos de licencia de 15 a 60 días sin sueldo, a los que lleven dos años (cap. I, tít. VI).

Regúlense las excedencias voluntarias y forzosas, entre éstas, similares a las de los funcionarios públicos, figura la enfermedad, el matrimonio del personal femenino —por eso no figura, sin duda, la licencia por razón de alumbramiento de las empleadas— y para las guardesas el cambio de destino de marido a lugar en que

ellas no puedan ejercer la función (1). Con ello se trata de evitar que el afán de ganancias desuna las familias. Como se ve todo el Reglamento va inspirado de principios cristianos, de justicia social y de sostenimiento de la familia.

Y esta inclinación a la protección familiar se observa, con independencia del régimen de subsidio a que están acogidos todos los productores y funcionarios españoles sostenidos por la Caja del Instituto Nacional de Previsión, en el plus de familia, obtenido por el 15 por 100 de la nómina del personal, computado éste en trece pagas, repartiéndose el fondo según al número de puntos que se da por cónyuge y cada uno de los hijos legítimos, legitimados o adoptivos, impedidos o menores de 23 años, solteros que vivan en el domicilio de los padres y no estén colocados ni cobren sueldos o retribución alguna, salvo los aprendices durante el primer año de aprendizaje que pueden percibir retribución.

La excedencia forzosa se computa a efectos pasivos, y en caso de enfermedad si se prestó diez años de servicios a la Red.

Además el Reglamento previene la concesión de pluses de residencia por carestía de vida, —Oviedo y Gijón figuran en el grupo B, con otras cinco grandes ciudades o centros ferroviarios— o sea después de Barcelona y Madrid que están en el A.

Se facilitan viviendas a determinado personal hasta su traslado o cese de servicio, con derecho—parece ser—administrativo de lanzamiento.

Se otorgan billetes gratuitos al personal activo, y hasta determinado kilometraje a los familiares, ampliable para los hijos por razón de estudios, a los jubilados y pensionistas y sus familiares (cap. II, tít. VII).

Se respeta el puesto, para los incorporados a filas, a quienes se les computa el tiempo de servicio militar a efectos de la antigüedad y los quinquenios (art. 206). Se dedica el título X a la Previsión, concediendo, amén de los derechos a las prestaciones establecidas en la ley y en el Reglamento del seguro obligatorio, el 90 por 100 en los cinco primeros días de enfermedad y el 40 por 100 durante los cuatro primeros meses, debidamente justificada.

Se previene para regularlo en el Reglamento de régimen interior la indemnización por gastos funerarios y se conceden derechos pasivos, lo que equipara en ésto el empleado y el obrero de la R. E. N. F. E., al funcionario público en general, derechos: A) de jubilación, B) pensiones de familia.

A) La jubilación puede ser voluntaria y forzosa. Voluntaria para los que ha-

(1) Las guardesas, como se ve pueden ser casadas.

yan cumplido 60 años de edad—a 55 determinadas actividades obreras—y 25 de servicios, y por inutilidad física o psíquica, con 15 años de servicios, cualesquiera que sea la edad; y jubilación forzosa a) por edad—68, 64 o 60 años —, según las actividades; b) por invalidez, con 15 años de servicios, y c) por enfermedades con 15 años de servicios también en la Red, computándose la excedencia forzosa a los que llevaran 10 años de servicios. (V. art. 161).

Los jubilados tanto forzosos como voluntarios, tendrán derecho a una pensión cuya cuantía se obtendrá, multiplicando por el número de años de servicios, el 2 por 100 del sueldo regulador, con el tope máximo de éste.

A tal efecto, se computarán los servicios prestados con el carácter eventual por plazo superior a 12 meses y se considerará sueldo regulador el máximo disfrutado durante un año.

B) Pensiones de familia. En caso de fallecimiento de un Agente, jubilado o en activo, siempre que en este último caso lleve más de 15 años de servicios efectivos en la Red, recibirán su viuda e hijos una pensión equivalente al 60 por 100 de lo que viniese cobrando aquél o de la que le correspondería percibir.

Para tener derecho a estas pensiones, la viuda deberá permanecer en este estado y los hijos ser menores de 21 años. Sin embargo, los hijos incapacitados, cualquiera que sea su edad, percibirán la pensión correspondiente en tanto subsista su incapacidad y se demuestre que carecen de rentas o medios económicos.

Si hubiese hijos de distintos matrimonios, con derecho a pensión, se dividirá ésta entre ellos por partes iguales, contándose una parte más en el caso de que concurra la viuda, y se dará entre todos el derecho a acrecer.

A falta de esposa e hijos, tendrán derecho los padres pobres y sexagenarios del Agente fallecido.

El Agente que no tenga derecho a pensión y sea baja en la Red, recibirá una indemnización equivalente a tantas mensualidades como años de servicios hubiese prestado, salvo en los casos de dimisión, abandono de destino o despido, en los cuales carecerá de todo derecho.

Si el Agente sin derecho a pensión falleciese, transmitirá a sus herederos el 75 por 100 de la cantidad señalada en el párrafo anterior, aparte la indemnización que establece el art. 229 (arts. 233-235).

Se habrá observado el espíritu de humanidad del régimen de pasivos, relativo a enfermedades e invalidez, superior al que inspiró el vigente Estatuto de clases pasivas de 1926.

Se dedica el título IX a los premios, faltas y sanciones.

Los primeros se pueden otorgar por actos heroicos, actos meritorios, espíritu de servicio, espíritu de fidelidad y afán de superación profesional.

La falta se califica en leve, menos grave, grave y muy grave, requiriéndose expediente salvo para las leves que se sancionan con amonestación privada o carta de censura, y que no se anota en el fichero personal, sino es reincidente en falta, como para las otras. Se previenen también sanciones accesorias de daños y perjuicios a la Red, y privación de los derechos de jubilación en los casos de despido (arts. 220 y 221).

Las sanciones se impondrán por el Director de la R. E. N. F. E. o persona en quien delegue, salvo la de despido por falta muy grave que compete a la Magistratura del Trabajo (art. 222).

Las sanciones por faltas graves o muy graves que imponga la R. E. N. F. E. a sus funcionarios, son recurribles a la Magistratura del Trabajo; que resolverá a la vista el expediente y previa audiencia de ambas partes.

Como se ve tanto el empleado como el obrero de la R. E. N. F. E., tiene asegurado inamovilidad, como cualquier funcionario público.

Es más, la Dirección General del Trabajo puede velar de oficio por el cumplimiento del Reglamento Nacional del Trabajo, proponer al Ministerio del ramo la inhabilitación temporal o definitiva para ejercer cargos de jefatura o de mando; y si se trata de los órganos rectores de la R. E. N. F. E. o de algunos de sus miembros, puede el Ministerio del Trabajo, a propuesta de la Dirección General amonestarlos por primera vez, o de proponer al Gobierno su cese, en caso de reincidencia o de especial gravedad de las infracciones cometidas (art. 22).

Como resumen de lo dicho, el Reglamento expuesto someramente puede considerarse el Estatuto del funcionario de servicios de un Establecimiento público del Estado, no sometida la relación jurídica, caso de ruptura o de litis, a la jurisdicción contencioso-administrativo, sino a la Magistratura del Trabajo.

SABINO ALVAREZ GENDIN.