

LOS PREMIOS ECONOMICOS A LA ANTIGÜEDAD EN EL DERECHO DE TRABAJO

EL TIEMPO Y LA RELACIÓN LABORAL

EL tiempo es factor de gran influencia en todas las relaciones jurídicas. El Contrato de Trabajo, como relación jurídica que es, no podía permanecer ajeno a esta influencia que se observa, tanto en su nacimiento y extinción, como en el curso de su existencia, sin olvidar su decisiva trascendencia en el ejercicio de las acciones para exigir el cumplimiento de los derechos derivados de la relación laboral, en las que el transcurso del tiempo es más decisivo que en las acciones civiles por existir plazos muy perentorios (diez días para recurrir algunas sanciones, etc.) (1) cuyo decurso origina la prescripción o caducidad de las mismas.

LA ANTIGÜEDAD

Uno de los aspectos más interesantes de este «tiempo», es la llamada «antigüedad», es decir, la adquisición de determinados derechos por el transcurso del tiempo de duración o permanencia de

(1) El Decreto de 26 de octubre de 1930 uniforma los plazos de recurso ante la Magistratura del Trabajo contra la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, equiparándolos a los establecidos para los casos de despido.

una relación laboral, del ejercicio de una actividad profesional o del desempeño de un cargo o categoría determinada. Al parecer, se trata de una especie de «prescripción adquisitiva», de la que se diferencia, porque no se trata del traslado de un derecho del patrimonio de una persona a otra por el mero correr del tiempo, sino del nacimiento de un derecho totalmente «ex novo», sin culpa alguna, ni posible oposición por parte de quien ha de respetarlo, reconocerlo o soportar la obligación consiguiente.

Gramaticalmente (2) «antiguo» dicese, entre otras acepciones, de la persona que cuenta mucho tiempo en un empleo, ocupación o dignidad y, «antigüedad» considerase como calidad de antiguo, de tiempo transcurrido desde el día en que se obtiene un empleo. Análogo es el término de «antiguar» o «anticuar», como adquirir antigüedad en un empleo, envejecer, provector, viejo, primero, etc.

Es decir, que la significación gramatical coincide con la idea general de antigüedad laboral, pues incluso entre los términos análogos encontramos el de «primero», que supone una preferencia respecto a otros menos antiguos, preferencia que recoge la vida militar con el principio «la antigüedad es un grado», considerando Deveali (3) como principio público el «que la antigüedad en el servicio constituye un título», lo que en tantos aspectos laborales veremos recogido.

En efecto, muchos de los derechos que otorgan las leyes Laborales están relacionadas, en cuanto a su existencia o a su cantidad, al tiempo durante el cual el trabajador ha prestado sus servicios.

A continuación exponemos sinópticamente los aspectos de la relación laboral en que la antigüedad tiene una decisiva influencia, haciendo la advertencia de que se ha mantenido un amplio criterio en cuanto al concepto de relación laboral, incluyendo en la misma

(2) J. CASARES: *Diccionario Ideológico de la Lengua Española*. Madrid, 1951.

(3) M. L. DEVEALI: *Líneamientos de Derecho del Trabajo*. Buenos Aires, 1948, pág. 185.

algunos aspectos, como los de Seguridad Social, premios honoríficos, vivienda y Jurados de Empresa, en los que si bien es discutible su inclusión dentro del término Contrato de Trabajo, no cabe duda que dichos aspectos son consecuencia más o menos mediata de una prestación de trabajo por cuenta ajena, requisito imprescindible para poder aspirar a sus beneficios y gozar de sus derechos.

También se ha mantenido el mismo amplio criterio al incluir algunos aspectos en los que la calificación de antigüedad es igualmente discutible por tratarse más bien de la influencia del mero transcurso del tiempo en el ejercicio de un derecho, pero consideramos que quedaría incompleta nuestra exposición si hubiéramos excluido dichos aspectos en los que, por otra parte, en última instancia entra en juego una antigüedad laboral.

| | | | | |
|---------------------------------------|---------------------|--|-----------------------------------|--|
| LA ANTIGÜEDAD EN LA RELACION LABORAL. | Despido | { | Crisis | } Prelación. Cuantía indemnización. |
| | | | Sin causa.—Cuantía indemnización. | |
| | Vacaciones... .. | { | Elección período. | } |
| | | | Duración. | |
| | Excedencias | { | Forzosa. | } |
| | | | Voluntaria. | |
| | | | Cuantía dote. | |
| | Traslados forzosos. | | | |
| | Ascensos | { | Mérito. | } |
| | | | Turno automático. | |
| | Permanencia | { | Prueba. | } |
| | | | Eventuales. | |
| | | | Interinos. | |
| | | | Fijos de plantilla. | |
| Seguridad social | { | Período carencia. | } | |
| | | Cuantía prestaciones. Antigüedad laboral. | | |
| Viviendas | { | Para ocupar cargos representativos en Entidades gestoras. | } | |
| | | Preferencia adjudicación. Para ser elector. | | |
| Jurados de Empresa.. | | | | |
| Premios | { | Para ser elegido. | } | |
| | | Honoríficos (Medalla del Trabajo). | | |
| | | Económicos (Forzosa: bienes, quinquenios, etc.). Mixtos (Productor ejemplar). | | |

PREMIOS ECONÓMICOS

Cada uno de los apartados indicados merece un análisis especial, dedicando el nuestro, en el presente trabajo, al concreto de *premios de antigüedad* y, dentro del mismo, a los forzosos de carácter económico, cuya obligación se impone actualmente a las empresas.

El origen o antecedente de estos premios resulta fácil de encontrar. Nuevamente, el Derecho Administrativo serviría de ejemplo y pauta al Derecho del Trabajo. Fué el Estado el primero que reconocía estos premios de antigüedad a sus funcionarios, queriendo recompensar así su permanencia y constancia en el trabajo, estableciendo unos incrementos de retribución por períodos de tiempo transcurrido, bien en la misma categoría, bien en el mismo cuerpo, ya que no hubo criterio uniforme en este sentido e incluso algunos cuerpos tuvieron diversos sistemas en el correr del tiempo.

Pero lo cierto es que la conquista del beneficio que para los funcionarios del Estado suponían estos premios de antigüedad, fué apetecida por los trabajadores que vieron conseguida esta aspiración dentro de la Política Social del Nuevo Estado.

Es a partir de 1939 cuando las nuevas normas de trabajo van estableciendo estos premios de antigüedad, con cierta anarquía de sistema, es cierto, pero no siempre infundada, ya que las características de determinadas actividades, la coyuntura económica del momento en que se reguló la misma, etc., aconsejaron medidas diferentes.

La tan criticada ley de 16 de octubre de 1942, que establecía las normas para la redacción de las Reglamentaciones Nacionales de Trabajo, no señaló como materia obligada de regulación la de los premios de antigüedad (4) a pesar de que incluye materias ya nor-

(4) Art. 11. «El contenido de las Reglamentaciones de Trabajo se referirá principalmente a los siguientes extremos: Ambito territorial, funcional, personal y temporal en que sus normas han de aplicarse; organización del trabajo y clasificación del personal por capacidades profesionales incluyendo las definiciones de todas y cada una de ellas; jornada; retribuciones y cómputo de horas extraordinarias; condiciones sobre el trabajo a destajo si hubiera lugar a ello y revisión de destajos y primas; descansos y vacaciones; ré-

madas con carácter general por otras disposiciones. Tampoco la citada ley en las materias obligadas a tratar en los Reglamentos de Régimen Interior incluye la antigüedad (5) no obstante señalarse con más detalle, cuestiones muy concretas y no de aplicación tan general como la de estos premios de antigüedad.

Sin embargo, el Ministerio de Trabajo, fué estableciendo estos sistemas en casi todas las Reglamentaciones, quedando exceptuadas únicamente algunas pocas, siendo de esperar que sus trabajadores disfruten en breve de este beneficio, del que hoy sin razón fundamental se ven privados.

Tampoco los tratadistas han prestado demasiada atención a este aspecto de la antigüedad en la relación laboral. Muchos ni lo citan, lo que si bien puede ser natural en la doctrina extranjera donde generalmente no está admitida esta institución, no está justificado en los especialistas españoles.

Para Pérez Botija (6), la antigüedad es una repercusión adjetiva para la prestación laboral, mientras que para Pérez Leñero (7) el premio de antigüedad es un simple plus del salario que luego se funda con el mismo de forma indiscutible, teniendo como fundamento moral la asiduidad en la empresa o profesión y técnicamente un mejor rendimiento frente al intrusismo o improvisación. Cabanellas (8) reconoce esta institución, estimando que el derecho a la antigüedad

gimen de sanciones y premios; enfermedades; prevención de accidentes e higiene en los talleres y Reglamento de Régimen interior.»

(5) Art. 16. «El Reglamento de Régimen Interior consignará las disposiciones necesarias acerca de la organización o jerarquía en el trabajo; plantillas; clasificación del personal, jornada y descanso; vacaciones; salarios; lugar y forma de pago; cómputo y retribución de horas extraordinarias; bases para calcular la retribución y rendimiento del trabajo a destajo si por la índole de la empresa procediese; condiciones del trabajo en cuanto a los locales en que se realiza; orden que debe guardarse en los mismos; entrega y manejo de material, máquinas e instrumentos de trabajo; entrega de la obra; medidas de seguridad, higiene y sanidad; premios y correcciones disciplinarias; suspensiones de trabajo, etc....»

(6) *Derecho del Trabajo*. Madrid, 1955, pág. 169.

(7) *Instituciones del Derecho Español del Trabajo*. Madrid, 1949, pág. 173.

(8) *Tratado de Derecho Laboral*. Tomo II. Buenos Aires, 1949, pág. 745.

comienza a corresponder desde la iniciación del trabajador en la empresa, desde que el trabajador comienza a prestar sus servicios en la misma.

Es Deveali (9) el autor que dedica íntegro uno de los capítulos de sus «Lineamientos de Derecho del Trabajo» a tratar de la antigüedad. «La antigüedad en el servicio, dice este tratadista, constituye un *atributo* del trabajador». Justifica, con este motivo, una mayor remuneración, porque el empleado con más antigüedad en la empresa está en condiciones de desempeñar sus tareas en la misma, con mayor habilidad y rendimiento que el empleado recién ingresado, posición en la que también coincide Pérez Leñero.

No existe, pues, uniformidad de criterio en la fundamentación de los premios de antigüedad, pues mientras para estos autores lo que se premia es un mejor o mayor rendimiento, para otros como Aguinaga (10) lo que se persigue es vincular los trabajadores a la empresa, sirviendo a veces incluso para compensar a aquellos que no han podido mejorar de categoría. Por ello, al ascender, se debe perder la antigüedad, que se acredita únicamente, por el tiempo que se lleva desempeñando una categoría en la misma empresa.

Para otro sector, sin embargo, lo que se pretende premiar es la lealtad y fidelidad a la empresa acreditada por el mero hecho de la permanencia continuada en la misma.

En realidad el carácter forzoso de su reconocimiento hace que se pierda la característica fundamental de la facultad premial, consistente en responder a un acto voluntario de la empresa y a una discriminación individualizada de méritos. El hecho de permanecer determinado tiempo en una empresa o en una categoría, no presupone por sí sólo ni una mayor competencia, ni una fidelidad cualificada, pues estas virtudes tienen raíces psíquicas y físicas mucho más complejas.

Todo ello sin olvidar el vínculo moral de agradecimiento que se establece entre el que otorga el premio y el premiado, así como el efecto de ejemplaridad y estímulo para los demás, aspecto inexistente

(9) Cp cit., págs. 185 y siguientes.

(10) *Derecho del Trabajo*. Madrid, 1952, pág. 334.

en estos premios al ser impuestos obligatoriamente, por lo que su naturaleza, al menos en su concepción positiva actual, es análoga a la de un salario diferido, y así parece derivarse de su equiparación a aquél en todas sus normas de protección, pagas extraordinarias, prelación de créditos, embargos, indemnizaciones, cotización a efectos de seguridad social, etc. (11) pues ni siquiera es posible considerarlos como compensación a los años de esfuerzo dedicado a una empresa, pues en muchos casos, repetimos, lo que se premia no es la permanencia en la misma, sino en una determinada categoría a la que se llega al término de una intensa vida laboral.

Son, por tanto, muchas las facetas que ofrecen estos premios o aumentos de salario por antigüedad, que reflejamos en el siguiente cuadro-resumen :

| | | |
|------------------------------------|-----------------------------------|---|
| AUMENTOS DE SALARIO POR ANTIGÜEDAD | Por la forma de cómputo | En el cargo. En la empresa. En la profesión. |
| | Por la forma de pago ... | Por la empresa. Por Entidades de Previsión. |
| | Por la forma de cómputo | % del salario. Cantidad fija. Mixto : (salario y cantidad fija). |
| | Por el número | Sin limitación. Con limitación. |
| | Por su duración | Bienios. Trienios. Cuatrienios. Quinquenios. Mixtos de los anteriores. |
| | Por sus efectos económicos | Desde el día siguiente al de su cumplimiento. Desde primero del mes en curso o siguiente a su cumplimiento. Desde primero del año en curso o siguiente a su cumplimiento. |
| | Por la forma de percepción | Periódicamente conjuntamente con el salario. Anualmente y de una sola vez en fecha determinada. |
| | | |
| | | |
| | | |

(11) Sin embargo, el Decreto de 26 de octubre de 1956 al fijar un nuevo límite máximo de ingresos que exceptúan de la afiliación obligatoria a los

CÓMPUTO Y PAGO

En estrecha relación con el problema de su fundamentación, está el del origen y forma del cómputo de la antigüedad, es decir, la fijación de la fecha a partir de la cual comienza a contar el tiempo para acreditar el derecho a un aumento económico de antigüedad. Toda institución fundada en la antigüedad, ha de basarse en la asiduidad o permanencia, pero el cómputo de la misma puede ser de diversas formas.

Dos son las posturas que podríamos llamar clásicas, existentes en nuestro derecho positivo: la antigüedad en el cargo y la antigüedad en la empresa.

Si lo que se pretende premiar o compensar es un mayor rendimiento en el trabajo como consecuencia del mejor conocimiento de las funciones que se desempeñan durante cierto tiempo, no cabe duda que el criterio a seguir debe ser el de la antigüedad en el cargo o categoría dentro de la misma empresa, ya que el cambio de puesto supondrá un nuevo período de aclimatación al mismo, hasta lograr ese conocimiento que da el ejercicio continuado de idénticas funciones y que se traducirá en un mayor rendimiento. Esta perfección y mayor rendimiento, con el transcurso del tiempo, es fundamento para Pérez Leñero mostrarse partidario del cómputo de la antigüedad en la profesión y categoría, aunque no concreta, si dicha antigüedad ha de ser en la misma empresa o acreditada, también en otras.

El somero examen de esta posición nos pone de manifiesto lo débil de su argumentación. Ciertamente que en principio un trabajador rendirá más cuando lleve un determinado período de tiempo, que en el momento de ingreso, pero aparte de que este período sería variable y de muy difícil determinación, según la índole de su función, no cabe duda que una vez adquirido este perfecto conocimiento de su tarea no habrá demasiadas posibilidades de un aumento progresivo

Seguros Sociales, determina como base del cómputo, el salario-base sin aumentos por antigüedad y otros conceptos, estableciendo una novedad discriminatoria.

de rendimiento, sino que habrá llegado a un límite, a un techo máximo de rendimiento, por encima del cual la empresa no verá compensado el aumento de los premios de antigüedad que abone al trabajador, por una mayor productividad de éste.

Pero además, pasada una cierta edad, también variable según las profesiones y categorías, el rendimiento será decreciente por las naturales pérdidas de condiciones psicofísicas inherentes a la edad, llegándose al absurdo de que el trabajador que menos rindiera percibiría salario o retribución más elevada.

Por otra parte, si al ascender de categoría se perdiera la antigüedad y su consiguiente compensación económica, podría resultar que se premiara indirectamente la falta de aptitud para pasar a un puesto superior y faltaría el estímulo para ascender de categoría, ya que no le interesaría al trabajador adquirir una mayor responsabilidad, lógica al ascender en la escala jerárquica, sin compensación económica de clase alguna, puesto que, en el mejor de los casos, se tendría que conformar con el salario de la categoría inferior con sus incrementos por antigüedad si el total fuese superior al que le corresponde en la nueva categoría. Todo ello iba en detrimento del afán de capacitación, bastando solamente con cumplir en un puesto de trabajo para ir aumentando en retribución, periódicamente, sin necesidad de adquirir nuevos conocimientos o perfeccionar los ya adquiridos.

Tampoco parece justificación suficiente el tratar de evitar el intrusismo o improvisación en el trabajo, pues para evitar y combatir este peligro existen otros procedimientos, no el de establecer premios a la antigüedad, que por sí sólo no capacita, muchas veces, si el trabajador no está en posesión de facultades connaturales.

Si lo que se pretende premiar es la lealtad, la fidelidad a la empresa acreditada con los años de permanencia en la misma, no hay duda, que no parece sea el sistema anterior el más acertado y lógico, sino que debe partirse de la fecha de ingreso en la misma. De esta forma, además de premiarse esta supuesta fidelidad, como los premios por periodos de tiempo se mantienen al ascender de categoría, hay un doble estímulo para el ascenso y capacitación consiguiente.

Cabanelas estima que, aunque sufra muchas alteraciones el Contrato de Trabajo, la relación laboral básica continúa siendo la misma.

ya que «la antigüedad del trabajador en la empresa se mide por el hecho de su ingreso en ésta, por la prestación de sus servicios, y se tiene para ello en cuenta que la tendencia impresa por la legislación laboral consiste en la estabilidad en el empleo». Por consecuencia es la antigüedad en la empresa la que se debe tomar en consideración.

Deveali coincide también en que la antigüedad comienza a contar desde la iniciación del trabajo en la empresa, por ser una circunstancia de hecho independiente de la fecha del contrato. Por ello considera que como sobre la antigüedad se miden derechos inderogables está prohibida su disminución, si bien no existen obstáculos para que, de acuerdo empresa y trabajador, concierten otra antigüedad superior a la real.

Estamos conformes con la taxativa prohibición de la disminución de la antigüedad y por ello estimamos improcedente la sanción, que admiten algunas Reglamentaciones, de pérdida de la misma, ya que puede suponer mayor o menor perjuicio según las circunstancias que concurren en la empresa y ajenas al trabajador. Piénsese, por ejemplo, lo que supone la sanción de pérdida de años de antigüedad a efectos de despido por crisis, ascensos, etc., si los demás trabajadores con ello resultan más antiguos que el sancionado. Esto daría lugar a que en la práctica resultara la sanción, por sus efectos, desproporcionada con la calificación de la falta cometida. Aparte de que, en definitiva, supondría una disminución de la retribución del trabajo por debajo de los límites fijados con carácter mínimo en las Reglamentaciones correspondientes.

En lo que sí disentimos es en admitir la posibilidad de concertar una antigüedad ficticia, superior a la real, teniendo en cuenta que puede originar y de hecho origina, perjuicios a terceros, en este caso los demás compañeros de la empresa, en los casos de despidos colectivos, turnos de ascenso, etc., y quizás fuera de aplicación a este supuesto el art. 4.º del Código civil (12).

En contra del cómputo de la antigüedad por el tiempo de per-

(12) Art. 4.º «...Los derechos concedidos por las leyes son renunciables, a no ser esta renuncia contra el interés o el orden público o en perjuicio de tercero.»

manencia en la empresa se han expuesto algunos argumentos dignos de consideración. Entre otros el que una empresa nueva al no tener que empezar pagando premios de antigüedad, obtiene una mano de obra más barata y surge a la vida comercial y a la competencia con una ventaja evidente sobre las empresas tradicionales, aparte de poseer una maquinaria y utillaje modernos que la antigua empresa ha de ir sustituyendo poco a poco, en el mejor de los casos.

Sin embargo, se olvida en este razonamiento que hay otros elementos que también juegan en la vida comercial, compensando en cierto modo esta desventaja. La empresa antigua tiene un nombre comercial acreditado, una clientela formada, una organización probada y perfeccionada de la que carece la nueva y que sólo se adquiere con el tiempo. De otra parte también se alega que los trabajadores que al cabo de los años permanecen en una empresa, suelen ser los mejores, depurados a través de los años de servicio y, en cambio, la empresa de nueva creación si quisiera obtener buenos profesionales debería ofrecerles retribuciones, por lo menos, iguales a la de las empresas antiguas, con lo que se equipararían en esta materia de salarios, ya que en definitiva es el elemento humano el que sirve de base para fundamentar una próspera organización.

En encuesta recientemente celebrada entre todos los Sindicatos Nacionales y Delegaciones Provinciales de Sindicatos, existió casi unanimidad en considerar que es la antigüedad en la empresa la que debe tenerse en cuenta a los efectos del cómputo de los aumentos por antigüedad que establecen las diversas Reglamentaciones.

Sin embargo, no faltó quien propuso que los premios de antigüedad se computarán por el tiempo servido en una profesión o rama de la actividad, con independencia de la empresa o empresas a que se haya pertenecido.

No parece desacertada, en principio, esta sugerencia si consideramos que objetivamente, por las razones expuestas, estos premios no pueden estimarse como pago a un supuesto mayor o mejor rendimiento, ni como premio a una fidelidad o lealtad no siempre existente en los trabajadores antiguos que mantienen su puesto de trabajo garantizados contra el despido por una serie de medidas que aseguran su estabilidad en el empleo o puesto de trabajo.

Naturalmente los aprendices, y los años trabajados como tales, no son tomados en consideración, ya que además de fijarse incrementos de sueldo por cada año de periodo de aprendizaje, la relación laboral entre el aprendiz y la empresa no es solamente laboral, sino mixta de prestación de trabajo y enseñanza de un oficio según define este contrato la propia ley de Contrato de Trabajo (13).

Este criterio generalmente aceptado, abona en favor de nuestra tesis de que se considera, no la antigüedad en la empresa o en la categoría, sino la antigüedad en la profesión u oficio.

FORMA DE PAGO

Los aumentos por antigüedad, al menos en nuestro derecho positivo, no son una contraprestación al trabajo prestado en un sentido sinalagmático, ni tampoco un premio a la existencia de ciertas circunstancias o condiciones de índole moral, como la fidelidad, porque para compensar estos factores existen bien los sistemas de primas, destajos, etc., bien los sistemas de recompensas que establecen algunas Reglamentaciones para premiar la buena conducta de sus trabajadores. Incluso Reglamentaciones, como la de Banca (14), establecen taxativamente la obligación de premiar la conducta del trabajador cuando la misma se refleja en un aumento de rendimiento, en un mejor servicio, etc. En realidad, resume Pérez Botija (15), son motivos dignos de premio los actos heroicos, el espíritu de sacrificio,

(13) Art. 122. «El contrato de aprendizaje es aquel en que el empresario o patrono se obliga a enseñar prácticamente, por sí o por otro, un oficio o industria, a la vez que utiliza el trabajo del que aprende, por tiempo determinado, mediando o no retribución.»

(14) Aprobada por Orden de 3 de marzo de 1950, art. 43: «Las empresas premiarán la buena conducta y las cualidades sobresalientes de sus empleados, singularmente cuando se reflejen en un *aumento de rendimiento* de trabajo, en un mejor servicio o en evitación de un daño evidente... Se señalarán como motivos dignos de premio los siguientes: Actos heroicos. Espíritu de sacrificio. Espíritu de fidelidad. Afán de superación profesional. El espíritu de fidelidad se acredita por los servicios continuados a la empresa...»

(15) Op. cit., pág. 199.

el espíritu de fidelidad y el afán de superación profesional; por lo que no cabe pensar en un doble sistema de premios por las mismas causas.

Si, por tanto, se considera que la facultad premial como la sancionadora son potestades del Estado (16) que puede delegar en la empresa, no cabe duda que un sistema de aumentos por antigüedad de carácter subjetivo y desarraigado de la empresa, evitaría los inconvenientes señalados y equipararía a todas las empresas. Este sistema tendría como base la antigüedad profesional independientemente de las empresas en que se haya prestado servicio sin el perjuicio, advertido por algunos, de que si fuera con cargo a la empresa los empresarios elegirían al trabajador con menor antigüedad. En este caso, en el mercado de trabajo, perdonémosle este término materialista, todos estarían en igualdad de condiciones.

El pago de dichos premios se realizaría a través de un sistema de previsión social como una prestación más, con lo que prácticamente se delegaría la facultad premial en las empresas que asegurarían este riesgo, como cualquier otro con un carácter general, ya que reúne los caracteres de todo riesgo asegurable. Todo ello requeriría el formal establecimiento de la cartilla profesional para todos los trabajadores (17). Con esto se evitaría el problema de los trabajadores de algunas ramas de la industria, como la construcción, trabajos de temporada, etc., cuya gran movilidad les impide el disfrutar de este beneficio de los aumentos por antigüedad (bienios y quinquenios) ya que las empresas procuran no obtengan la consideración de personal fijo de plantilla dada la variabilidad de su volumen de trabajo.

CÁLCULO

Tampoco existe unanimidad en la forma de cálculo de estos aumentos por antigüedad. Mientras unos sistemas aplican un porcentaje

(16) PÉREZ BOYJA: Op. cit., pág. 200.

(17) El Decreto de 3 de mayo de 1940 estableció con carácter obligatorio la cartilla profesional. Prácticamente sólo la han puesto en vigor muy pocas actividades, como la Construcción, etc.

sobre el salario según categorías, otros señalan cantidad fija también según categorías, y finalmente algunos indican un sistema mixto de cantidades fijas y tanto por ciento sobre el salario.

En realidad no es cuestión esencial, pero no cabe duda que el procedimiento de tantos por ciento sobre el salario tiene la ventaja de que al elevarse éstos, automáticamente aumentan aquéllos sin necesidad de modificación expresa, manteniéndose entre las distintas categorías las diferencias proporcionales consiguientes.

LIMITACIÓN

Otro problema es el de la limitación de número de aumentos por antigüedad acumulables. Si consideramos el aspecto del rendimiento, la acumulación excesiva no resulta lógica. Si, por el contrario, consideramos que el tiempo de servicios acrecienta la fidelidad y lealtad a la empresa, no cabe duda que la acumulación debe ser *usque ad infinitum*.

Prácticamente nuestras reglamentaciones admiten los dos sistemas, siendo el primero limitado a unos veinte o veinticinco años (cuatro o cinco quinquenios), variando incluso por categorías dentro de la misma actividad.

En la encuesta antes mencionada, se indicó, en alguna contestación, que el límite debería ser la edad de jubilación voluntaria, ya que en otro caso no existe estímulo para la misma y si ésta se basa en la necesidad de gozar el trabajador del merecido descanso, deben suprimirse los alicientes para que continúe trabajando.

Naturalmente este límite, como cualquier otro, podría ser siempre objeto de críticas, pero al menos se basa en un criterio razonado y de posible general aplicación para todas las actividades ya que las que por su mayor esfuerzo y agotamiento tengan establecido una edad inferior de jubilación, dicho límite será el que sirva igualmente para esta acumulación de premios de antigüedad.

PERÍODOS DE TIEMPO

Tampoco existe unanimidad en la fijación de los períodos de tiempo que han de dar lugar a estos incrementos del salario. Cierto que la diversidad de características que ofrecen cada Reglamentación hace difícil un sistema uniforme para todas ellas (18), pero tampoco encontramos justificación a la multiplicidad de períodos fijados (bienios, trienios, etc.) aunque éstos oscilan desde la simple anualidad al quinquenio, con o sin limitación del número de acumulación, pero a veces con una interpolación de los diversos períodos que en ocasiones hacen verdaderamente dificultoso, sobre todo para la sencilla mentalidad del trabajador, la fijación de la cantidad exacta que en un momento determinado puede corresponder por esta circunstancia de la antigüedad.

EFECTOS ECONÓMICOS

Otro aspecto de estos incrementos por antigüedad es el de los efectos económicos que producen desde el punto de vista de su devengo. También en este punto nuestro derecho positivo casi ha agotado las posibilidades de solución.

Parece lógico que el devengo se produjera desde el día siguiente al del cumplimiento del período fijado en cada caso, y gran número de Reglamentaciones así lo reconocen, pero, sin embargo, otras Ordenanzas laborales adaptan criterios dispares fijando bien el primero del mes siguiente al del cumplimiento, o del mismo mes, e incluso algunos llegan a retrotraer los efectos a primero del año en curso con lo que se desvirtúa por completo el sistema, ya que un trabajador.

(18) Existen actividades en que la permanencia no es norma frecuente, bien por la temporalidad de las tareas, como ocurre en construcción, bien por la movilidad de la mano de obra que se utiliza que suele desplazarse a otras actividades más atractivas por una serie de circunstancias muy complejas y diversas. Fijar en estos casos períodos muy largos sería prácticamente una ventaja ilusoria y entonces es recomendable los períodos cortos de trienios o incluso anualidades.

ingresado en 31 de diciembre, ve en este caso disminuído el plazo de su período, en el caso de bienios, en un 50 por 100, lo que si bien representa un beneficio no deja de aproximarse a la paradoja de que un bienio prácticamente representa una anualidad (19).

Tampoco los otros sistemas tienen una base razonable ya que las facilidades contables que pudieran obtenerse al abonar los incrementos desde primero de mes, corriente o siguiente, desaparecen si tenemos en cuenta que la mayoría del personal percibe sus salarios por semanas, que no siempre coinciden en su iniciación con el día primero de mes.

FORMA DE PERCEPCIÓN

El sistema generalmente seguido y que responde a su equiparación al salario, es el de percibir estos incrementos en forma conjunta y en los plazos y períodos fijados para el cobro de los salarios.

Pero algunas Reglamentaciones, bajo la concepción de que se trata de un premio a la fidelidad, disponen su abono total en una fecha determinada del año coincidente con la festividad del Santo Patrono de la actividad en la localidad de que se trate, si bien palián esta concepción reconociendo al trabajador, que cesa antes de dicha festividad, el derecho a percibir la parte proporcional que le corresponde por el período trabajado.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Entre las causas de suspensión de la relación laboral destacan la del servicio militar, durante el cual no se rompe el vínculo entre la empresa y el trabajador, si bien éste deja de prestar su trabajo. Este período de suspensión a efectos de una mayor fidelidad o rendimiento

(19) Así, por ejemplo, las Reglamentaciones de MERCADOS PARTICULARES (Orden de 8 de julio de 1948); OFICINAS Y DESPACHOS (Orden de 21 de abril de 1948); RECAUDACION DE CONTRIBUCIONES (Orden de 9 de diciembre de 1948).

en la empresa, tiene influencia incluso negativa, ya que al perderse el contacto personal se relajan los vínculos espirituales o morales que pudieran existir. Sin embargo, la doctrina ha estimado que esta suspensión no afecta más que al hecho material de la prestación del trabajo y al pago del salario, a nuestro juicio el esencial contenido del Contrato, pero no a los demás aspectos, y recogiendo este criterio la Orden Ministerial de 14 de febrero de 1950 ha dispuesto que «el tiempo de prestación del servicio militar obligatorio, y el voluntario, por el tiempo mínimo de duración de éste que se prestare para participar el cumplimiento de los deberes militares, se computará a los efectos de antigüedad y *aumentos de antigüedad por años de servicio en la empresa como si realizaran trabajo activo*».

Por defecto de redacción parece referirse esta disposición a los casos en que la antigüedad se computa por los años de permanencia en la empresa exclusivamente. Interpretaciones oficiales posteriores han aclarado, acertadamente, que afecta a todos los sistemas de aumentos por antigüedad.

Igualmente el tiempo de suspensión del contrato por causas no imputables al trabajador, como son la enfermedad, vacaciones, fuerza mayor, etc., considera la doctrina debe computarse a efectos de antigüedad, pero no aquellas suspensiones voluntarias o imputables al trabajador, como son los permisos extrarreglamentarios, excedencias voluntarias, prisión que no constituya causa de despido, etc.

Sin embargo, respecto de la enfermedad hay que tener en cuenta que nuestra legislación ha llegado a límites insuperables y no igualados por legislación alguna, en cuanto a reservas de plaza, ya que las Ordenes de 31 de mayo de 1950 y 20 de mayo de 1952, disponen se mantengan el derecho a reingresar *sine die* en el mismo puesto de trabajo a favor de los trabajadores dados de baja por enfermedad profesional, accidente de trabajo o simple enfermedad común, cualquiera que sea su duración, lo que plantearía en algunos casos situaciones verdaderamente extrañas, a este respecto.

Estimamos que únicamente debe proceder el cómputo de la antigüedad por el período de duración de la prestación económica del Seguro correspondiente, en que se mantiene aún un lazo de unión con la empresa, incluso con cierta repercusión a efectos de cotización,

pero no después de transcurrido este período. En otro caso un trabajador muchos años enfermo al reincorporarse a su puesto de trabajo, una vez dado de alta de su enfermedad habría acumulado una serie de aumentos por antigüedad totalmente injustificados, percibiendo retribución superior al resto de sus compañeros más modernos pero con mayor antigüedad de trabajo efectivo.

ANTEPROYECTO DE CÓDIGO DE TRABAJO

En el último anteproyecto de Código del Trabajo, elaborado por el Ministerio correspondiente, se dedica a esta materia un capítulo, el IV del libro II de los tres de que consta, con el acierto inicial de no utilizar la denominación de «premios», sino simplemente «De los aumentos periódicos por tiempo de servicios», que sirve de rúbrica al citado capítulo. Sin embargo, en sus diversos artículos de que consta se vuelve a utilizar la palabra «premios».

La tendencia unificadora se destaca al señalar como única la antigüedad en la empresa y como fecha de devengo la de 1.º del mes siguiente al de su vencimiento, criterio este último ya analizado anteriormente y que carece, a nuestro juicio, de justificación en el caso de trabajadores que perciben sus salarios semanalmente.

Se declaran absorbibles estos aumentos con las retribuciones superiores que se percibieran, con una inversión de los términos del problema, ya que siendo la norma general el establecimiento y devengo de los mismos y lo excepcional y sometido a la voluntad de las partes las retribuciones superiores a las mínimas obligatorias, esta absorción no debiera admitirse, salvo que así se hubiera convenido al estipular la mayor retribución, pues en lo no pactado debe entrar en aplicación el régimen general.

Los demás problemas no sólo no se intentan resolver, sino que algunos, como los de la antigüedad durante la suspensión del contrato, ni siquiera se plantean.

Naturalmente, se trata solamente de un anteproyecto sobre el que suponemos informará la Organización Sindical, esperando se aborde este problema de la antigüedad en toda su dimensión y facetas.

Conclusión.- Si se estima oportuno mantener o implantar un sistema de aumentos de salario por antigüedad resulta inadecuada la denominación de «premios», ya que su naturaleza jurídica es la de un salario diferido de carácter condicional.

Debe tenderse a una uniformidad de sistema en cuanto al cómputo y devengo de estos aumentos, fijándose como criterio la antigüedad en la empresa y devengándose a partir del siguiente día a aquel en que nace el derecho a los mismos.

La cuantía de estos aumentos debe ser proporcional al salario, fijándose los porcentajes que se estimen oportunos según las características de cada rama de la actividad.

Los períodos de tiempo (anualidades, bienios, etc.) se fijarán por actividades en la forma más adecuada a cada una de ellas procurando sea su aplicación de fácil comprensión para el trabajador, acumulándose los aumentos hasta alcanzar la edad de jubilación voluntaria, a partir de la cual no se podrán acreditar nuevos incrementos de salario por antigüedad.

Durante la suspensión del Contrato de Trabajo, por causas ajenas a la voluntad del trabajador, se continuará computando el tiempo a efectos de estos incrementos. En los casos de enfermedad, únicamente se computará el período durante el cual se perciben prestaciones económicas sustitutivas del salario con cargo a la empresa o entidad aseguradora.

Sería interesante estudiar la posibilidad de establecer como base de estos aumentos la antigüedad en la profesión, mediante una caja de compensación o sistema de previsión, de forma que se repartieran esta carga en forma proporcional todas las empresas y gozaran de este beneficio los trabajadores cualquiera que fuere la empresa en que prestare servicio, evitando el aumento de riesgo que lleva consigo todo despido, por la causa que fuere, al suponer una disminución del salario en su siguiente ocupación al perder, con el sistema actual, el derecho a percibir estos aumentos por antigüedad devengados anteriormente.

A P E N D I C E

LOS AUMENTOS DE SALARIO POR ANTIGÜEDAD EN LAS REGLAMENTACIONES NACIONALES DE TRABAJO

A) *Antigüedad en la categoría*

a) Constituidos por porcentaje sobre el salario y en número limitado:

Arroz.

Artes Gráficas.

Azúcar.

Botones, artículos de vestido y tocado y juguetería de celuloideos (1).

Cales y yesos.

Cemento.

Cerámica.

Cerillas y fósforos.

Confección, vestido y tocado (1).

Construcción y Obras Públicas.

Consignatarias de buques.

Correas y Cueros industriales (2).

Cueros y pieles (almacenaje y recolección) (3).

Curtidos (4).

Derivados del cemento.

Estuchistas de azúcar.

(1) Con efectos económicos a partir de 1.º del mes siguiente.

(2) Los ingresados con anterioridad a la Reglamentación computan su antigüedad por su permanencia en la Empresa.

(3) Los ingresados con anterioridad a la Reglamentación computan su antigüedad por su permanencia en la Empresa.

(4) Los ingresados con anterioridad a la Reglamentación computan su antigüedad por su permanencia en la Empresa.

Fibras artificiales (excepto personal administrativo y mercantil).

Fotografía.

Frutos secos (1).

Galletas.

Helados y horchatas.

Lácteas.

Locales de espectáculo y deporte.

Mercados particulares (5).

Manipulado de cartón.

Metalgráfica.

Navieras (6).

Oficinas y despachos (5).

Panaderías.

Papel de fumar.

Papelera.

Pastas para sopa.

Pimentonera (5).

Preña.

Productos dietéticos, alimenticios y de régimen.

Prótesis dental.

Química.

Radiocomunicación.

Radiodifusión.

Recaudación de contribuciones e impuestos del Estado.

Salinas (7).

Seguro.

Tejas y ladrillos.

Torrefactores de café y sucedáneos.

(5) Con efectos económicos desde 1.º de enero del año en que se cumplan.

(6) Con efectos económicos desde 1.º del mes en que se cumplan.

(7) Aunque la Reglamentación aprobada por Orden de 30 de junio de 1947 no dice nada a este respecto, se computa la antigüedad en la categoría.

Turrón, mazapán, obradores de confitería, masa frita y pastelería.

Vidrio.

b) Constituidos por porcentaje sobre el salario sin limitación de número.

Juntas de obras de puertos.

c) Constituidos por cantidades fijas sin limitación de número:

Actividades no reglamentadas:

Aglomerados de carbón (igual que carbón).

Agua (8).

Ahorro (9).

Alpargatera (personal administrativo y mercantil) (10).

Banca privada.

Calzado (personal administrativo y mercantil) (11).

Carbón (personal técnico, administrativo y subalterno).

Electricidad (8).

Enseñanza no estatal.

Farmacia.

Ferrocarriles explotados por el Estado (12).

Ferrocarriles de uso público (12).

Gas (8).

Guantes de piel (personal administrativo y mercantil) (13).

Minas metálicas.

Textil.—Acondicionamiento textil lanero (igual textil lana).

Alfombras y tapices (igual textil lana).

(8) A los veinte años de permanencia en la Empresa percibirán un quinquenio más de los que reglamentariamente correspondan (Acuerdo de 17 de junio de 1955, B. O., día 24).

(9) Determinadas categorías tienen limitación del número de incrementos.

(10) Los ingresados con anterioridad a la Reglamentación computarán su antigüedad por el tiempo de permanencia en la Empresa.

(11) Los ingresados con anterioridad a la Reglamentación computarán su antigüedad por su permanencia en la Empresa.

(12) Se devenga desde 1.º del trimestre natural siguiente.

(13) Los ingresados con anterioridad a la Reglamentación computan su antigüedad por su permanencia en la Empresa.

- Algodón (personal administrativo y mercantil) (14).
- Aprovechamiento desperdicios (igual textil algodón).
- Boinas (igual que textil lana).
- Cañamo, hilados y redes pesca de arrastre (personal administrativo y mercantil) (15).
- Cintas de carda (igual textil lana).
- Cintería, trencillería y pasamanería (igual textil seda).
- Esparto (personal administrativo y mercantil) (15).
- Fibras de algodón y subproductos (personal administrativo y mercantil) (15).
- Fibras artificiales (personal administrativo y mercantil) (16).
- Fibras diversas (personal administrativo y mercantil) (17).
- Fibras de lino (igual fibras diversas).
- Géneros de punto (personal administrativo y mercantil) (17).
- Hilos comerciales y redes pesca (igual textil algodón).
- Lana (personal administrativo y mercantil) (17).
- Mantas de lana y mantas y muletones de mezcla (igual que textil lana).
- Mantas y muletones (igual que textil algodón).
- Pelo de conejo y fieltro de sombreros (personal administrativo y mercantil) (17).
- Seda (personal administrativo y mercantil) (17).
- Trapos y demás desperdicios (17).
- Tintorería y quitamanchas (personal administrativo) (17).

(14) Los ingresados con anterioridad a la Reglamentación computan su antigüedad por su permanencia en la Empresa.

(15) Los ingresados con anterioridad a la Reglamentación computan su antigüedad por su permanencia en la Empresa.

(16) Los ingresados con anterioridad a la Reglamentación aprobada por Orden de 30 de marzo de 1948 computan su antigüedad por su permanencia en la Empresa.

(17) Los ingresados con anterioridad a la Reglamentación computan su antigüedad por su permanencia en la Empresa.

B) *Antigüedad en la Empresa*

a) Constituidos por porcentaje sobre el salario y en número limitado:

Aceite y derivados.
Aglomerados de carbón (personal obrero).
Alpargatera (personal técnico, subalterno y obrero).
Bebidas carbónicas y jarabes.
Calzado (técnicos, subalternos y obreros).
Carbón (personal obrero).
Cármicas.
Cervezas.
Cinematografía.
Confección prendas de peletería.
Conservas vegetales.
Contratas ferroviarias (18).
Corcho.
Chocolates, bombones y caramelos.
Frio industrial.
Guantes de piel (personal técnico, subalterno y obrero).
Harinas.
Hostelería, cafés, bares y similares (excepto casinos).
Madera.
Marroquinería y similares (técnicos).
Minas piritas.
Minas plomo (19).
Organización médica-colegial.
Purés y piensos compuestos.
Siderometalurgia.
Sidras.

(18) La Reglamentación de 14 de agosto de 1947 no especifica si la antigüedad es en la Empresa o categoría interpretándose esta laguna en el sentido más beneficioso de antigüedad en la Empresa.

(19) Implantada por Orden de 26 de octubre de 1956.

- Textil.—Acondicionamiento textil lanero (igual textil lana).
- Alfombras y tapices (igual textil lana).
 - Algodón (personal técnico, obrero, complementario y auxiliar).
 - Aprovechamiento de desperdicios (igual textil algodón).
 - Boinas (igual textil lana).
 - Cáñamo, hilados y redes pesca de arrastre (personal directivo, técnico, obrero, auxiliar, subalterno, complementario y mozos almacén) (20).
 - Cintas de carda (igual textil lana).
 - Cintería, trencillería y pasamanería (igual textil seda).
 - Esparto (personal directivo, técnico, obrero, auxiliar subalterno, complementario y mozos de almacén).
 - Fibras algodón (personal técnico, obrero, complementario, auxiliar, subalterno y mozos de almacén).
 - Fibras diversas (personal directivo, técnico, obrero, auxiliar, subalterno, complementario y mozos de almacén).
 - Fibras lino (personal directivo, técnico, obrero, auxiliar, subalterno, complementario y mozos de almacén).
- Géneros de punto (personal directivo, técnico, obrero, auxiliar, subalterno, complementario y mozos de almacén).
- Hilos comerciales y redes de pesca (igual sector algodón).
 - Lana (personal técnico, obrero, complementario y auxiliar).
- Mantas de lana y mantas y muletones de mezcla (igual textil lana).
- Mantas y muletones (igual textil algodón).
 - Pelo de conejo y fieltro de sombreros (personal técnico, obrero, auxiliar, subalterno y mozos de almacén).
 - Seda (personal directivo, técnico, obrero, auxiliar, complementario y mozos de almacén).

(20) Los aumentos se perciben una vez al año, el día del Santo Patrono, mediante el ingreso de su importe en una cartilla de Ahorro de libre disposición.

Tintorerías y quitamanchas (personal técnico, obrero de despacho, subalterno, auxiliar y complementario).

Transporte por carretera.

Trapos y demás desperdicios (personal directivo, obrero, auxiliar y subalterno).

Vinos.

b) Constituidos por cantidad fija con limitación de número:

Aguas mineromedicinales.

Casinos.

Limpieza locales.

Mirroquinería y similares (subalternos, obreros).

c) *Sin aumentos de salario por antigüedad*

Espectáculo taurino.

Música.

Pesca marítima.

Resinas (personal obrero).

Teatro, circo y variedades.

ARTURO NÚÑEZ-SAMPER