

de llegarse por diversos caminos. Caminos que no son de elección indiferente, porque entre ellos habrá que buscar el más rápido y práctico, siendo a la vez el más correcto, jurídicamente hablando.

A) La primera solución podría venirnos por vía jurisprudencial, forzando el concepto de centinela o el de fuerza armada, para incluir en uno de ellos a todos los agentes militares. Por ejemplo, considerando que el marinero de nuestro caso "deberá llevar armas" o que "podría haberlas llevado", y considerarlo, en consecuencia, como fuerza armada, aunque prestase su servicio sin ellas. Sin embargo, nos parece poco aconsejable recurrir a esta ficción. En primer lugar, porque la ficción es un remedio que debe usarse con prudencia, máxime existiendo otros. En segundo, porque probablemente daría lugar esta interpretación a frecuentes conflictos de competencia. Y en tercero, porque los conceptos de centinela y fuerza armada, más que jurídicos, son militares, y no sería recomendable en un Código "militar" empezar a crear conceptos —todo lo jurídicos que se quieran— desligados de la real naturaleza de las cosas, de la realidad que debe sustentarlos.

B) La segunda —a nuestro entender, perfectamente aceptable— sería la de añadir al capítulo IV la frase "y a sus agentes", después de las palabras "autoridades militares", incluyendo en él, además, un nuevo artículo (317 bis) relativo a aquéllos. Claro está que, por razones de economía penal, acaso fuese preferible evitar la creación de un delito nuevo. Al fin y al cabo, el delito en sí se halla definido y castigado en el Código penal ordinario, y lo único que hace falta es atraer su castigo al fuero castrense, como sucede con tantos otros: por ejemplo, los delitos del art. 194 que, siendo comunes, están expresamente atribuidos a los Tribunales Militares.

C) Ello se conseguiría, sencillamente, intercalando en el número dos del art. 6.º la frase siguiente: "(Por los de atentado y desacato a las Autoridades Militares) y a sus agentes, siempre que éstos operen en acto de servicio y aun cuando no lleven armas."

JOSÉ RAMÓN FERNÁNDEZ AREAL.

LA CLASIFICACION PROFESIONAL EN LA REGLAMENTACION DE TRABAJO DEL PERSONAL CIVIL NO FUNCIONARIO DEPENDIENTE DE LOS ESTABLECIMIENTOS MILITARES

I. INTRODUCCIÓN

En la exposición de motivos del Decreto de 20 de febrero de 1958, que aprobó la Reglamentación de Trabajo del personal civil no funcionario, dependiente de los Establecimientos militares, se hace constar que la Reglamentación fué elaborada procurando armonizarla dentro de los principios de la nueva legislación social, con lo que se afirma, de una

parte, la especialidad del Derecho laboral Militar frente al general y el carácter subsidiario de éste respecto de aquél.

No es nuestro propósito referirnos a las modalidades específicas del Derecho laboral Militar. Gráficamente expresa VIZCAÍNO MÁRQUEZ, que el fin perseguido por la Reglamentación de Trabajo en los Establecimientos militares es el de coordinar los intereses económicos y humanos de quienes prestan su trabajo en los centros militares, con el fin de defensa a que éstos responden, de forma, que ni unos, ni otros queden perjudicados. Finalidad que justifica la necesidad de la existencia de un Derecho especial aplicable a los trabajadores no funcionarios de los Establecimientos militares, sin que ello signifique sustraerse, con carácter absoluto a los principios generales inspiradores de la vigente legislación social.

Del estudio de esta reglamentación se deduce que son muy numerosos los conceptos comunes, recogidos de la rama general del Derecho laboral. Uno de ellos es el de la clasificación profesional, aun cuando su aspecto formal esté enmarcado dentro del fuero militar.

De todas las materias reguladas por el Derecho del Trabajo la más importante es la de la clasificación profesional, en cuanto de ella se derivan todos los demás efectos causados por el contrato de trabajo. El salario, las vacaciones, los ascensos, la función a realizar, etc., son prestaciones y contraprestaciones determinadas por la categoría que ostenta el trabajador. Desde otro punto de vista, la categoría profesional es la esencia de la vida del trabajador al responder a la pregunta qué es cada individuo.

PÉREZ LEÑERO, en sus *Instituciones del Derecho español del Trabajo*, justifica la importancia concedida a la clasificación profesional en cuanto en la técnica jurídico-laboral de las reglamentaciones, los salarios se fijan en relación con las categorías. A nuestro juicio, esto no es más que una visión parcial del planteamiento de la cuestión. Cuando cada día se acentúa más la formación de una conciencia profesional en las masas de los trabajadores, referirnos a la clasificación profesional es ir al último término de la relación laboral, es hablar de la dignidad profesional de los trabajadores. La valoración del propio trabajo es el motor que primariamente impulsa las reclamaciones de una categoría superior.

Se une a esto el hecho de que no se ha llegado a arbitrar la fórmula matemáticamente exacta que determine en dónde acaba una categoría y en dónde comienza la siguiente. Reiteradamente manifiestan las reglamentaciones, que las funciones comprendidas en cada definición de categoría son meramente enunciativas, y sin que quieran significar que el trabajador debe realizar todas ellas, ni que no deba realizar ninguna otra. La imposibilidad de fijar todas las funciones inherentes a cada una de ellas, máxime dado el rápido desenvolvimiento de la técnica, impone el que sean criterios subjetivos los que imperen en esta materia y, por ello, sujetos a discusión.

Nuestra experiencia en la vida industrial nos ha hecho constatar una

general visión defectuosa del planteamiento de la cuestión de la clasificación profesional. Normalmente, cuando se estudia la categoría que debe atribuirse a cada trabajador, se piensa de un modo automático en lo que cada trabajador debe ganar, sin apercibirse de que son dos cuestiones distintas, la de la clasificación profesional y la de la valoración de tareas. Una cosa es la categoría que debe ostentar una persona en relación con las funciones que desempeña y otra el salario a abonar en atención a las circunstancias concurrentes en su puesto de trabajo.

La Reglamentación de Trabajo de los Establecimientos militares no constituye una excepción a este propósito. Lo cierto es que en el mundo laboral español no se ha planteado decididamente el problema de la valoración de tareas. En las ordenanzas laborales, en la de los Establecimientos militares, en su art. 40, hay una tímida y encubierta referencia cuando se dice "que los sistemas de racionalización, mecanización o división del trabajo que los adelantos técnicos impongan, no perjudique la formación profesional de los trabajadores y que su mejoramiento es de la mayor trascendencia para el buen rendimiento y eficacia de los Establecimientos que tengan encomendados". Es posible que esta afirmación ambigua sea la única que puede formularse cuando nos encontramos en los albores de la organización científica del trabajo, al menos en nuestra Patria. Pensemos en que ni tan siquiera se ha llegado a un acuerdo en cuanto a la fijación de la unidad trabajo hombre.

De lo que llevamos dicho se deduce nuestra posición. Al hablar de la clasificación profesional debemos fijarnos única y exclusivamente en las funciones que realiza cada individuo. El tener en cuenta otros aspectos puede, fácilmente, llevar a soluciones no exactas e injustas.

De la importancia de una adecuada clasificación del trabajador nos habla la producción cuantitativa y cualitativa de las empresas. Quizá el lema de nuestro tiempo sea producir más, más barato y de mejor calidad. Para ello es fundamental conseguir que cada trabajador dedique a su función todo el interés y atención. El trabajador siempre tendrá algo que pedir al empresario, aunque éste sea el Ramo de Guerra, pero una cosa es esto y otra que no se le conceda lo que por Ley tiene reconocido.

II. CONCEPTO

Desde un punto de vista objetivo, la clasificación profesional es la ordenación, con arreglo a criterios de organización, de las distintas clases de trabajos que se realizan en una empresa.

Considerada en su aspecto subjetivo, la clasificación profesional es la expresión de la relación existente entre un puesto de trabajo y el que realiza las funciones inherentes a él. Supuesto contemplado por la Orden de 29 de diciembre de 1945 y el art. 8.º de la Reglamentación del Trabajo de los Establecimientos militares, que se refieren a la armonía que debe existir entre la categoría que se ostenta y la función que efectivamente se realiza.

La categoría no la determina el individuo, sino la función. A la hora de regular la situación de los trabajadores en un centro de trabajo, el primer paso a dar es el de clasificar los puestos de trabajo, determinando su número y calidad. Calificados los puestos de trabajo, únicamente queda por realizar una labor de ordenación dando a cada individuo la categoría propia del puesto que ocupa.

A estos efectos, el documento esencial es la plantilla, el equivalente de los planos, respecto de las instalaciones industriales, son los cuadros de clasificación a que se refiere el art. 20 de la Reglamentación.

En la confección de los cuadros de clasificación es fundamental fijar, previamente, qué funciones van a ser esenciales para definir cada categoría. Las categorías del personal técnico, administrativo y subalterno no suelen ofrecer duda. Tampoco la ofrecen aquellas otras del personal obrero determinadas bien en función del ejercicio de mando sobre determinada clase de personal, bien con arreglo a trabajos concretos y determinados. El problema se plantea concretamente entre las categorías comunes a casi todas las reglamentaciones de oficial, especialista y peón.

Normalmente se define al oficial diciendo que es el que ejecuta trabajos propios de un oficio clásico. Especialistas son los que desempeñan funciones que, no constituyendo propiamente un oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica o especialidad. Por último, son peones los que ejecutan trabajos manuales para los cuales no se requiere preparación especial. Estas definiciones están transcritas de la "Reglamentación Nacional de Trabajo de la Empresa Nacional Calvo Sotelo", art. 16. subgrupo 2.º, apartados A), C) y D).

Vamos a detenernos, aunque sea unos instantes, en la definición de estas categorías, que afectan a una gran masa de trabajadores.

Se dice que oficial es quien practica un oficio. La incógnita sigue en pie, perfectamente podemos seguir preguntándonos a qué actividad humana la denominamos oficio. Para aclarar el término ambiguo de oficio se adiciona un adjetivo calificativo, se refiere a los oficios clásicos. Pero esta determinación, mejor dicho, esta calificación nada aclara, porque si el término clásico ha de referirse a lo que tradicionalmente se viene denominando oficio, tenemos que conocer que no nos sirve. La industria no está bajo el lema de la tradición, sino de la renovación. La tradición tuvo su valor hasta la revolución industrial, a partir de ella han ido surgiendo nuevas formas de energía; con éstas, nuevas máquinas, y con las máquinas, nuevas actividades, nuevos oficios.

La falta de claridad en el concepto de oficial lleva la oscuridad a la de especialista. Su indeterminación se hace patente con el empleo de un adjetivo, precisamente indefinido, pues lo es el que realiza funciones que exigen cierta práctica o especialidad, que no constituyan un oficio propiamente.

Réstanos hacer una breve referencia a la definición del peón. Esta categoría viene determinada por dos circunstancias: la de ejecutar trabajos manuales y la de que éstos no requieran preparación especial; con

lo cual se da una definición negativa refiriéndola a aquellas actividades que no sean propias de especialista, categoría que tampoco ha sido definida con la claridad que sería de desear.

Entendemos que las categorías, concretamente las tres que hemos examinado, han de ser definidas en función de los conocimientos que se exijan, la experiencia que se requiera y los demás factores que, en cada caso concreto, se estimen han de ser inherentes a la categoría que se pretenda definir.

III. NATURALEZA JURÍDICA

El derecho a la adecuada clasificación profesional es un derecho subjetivo otorgado por el ordenamiento jurídico al trabajador, que, en la esfera de los centros de trabajo comunes, puede ser impuesto coactivamente por las Delegaciones de Trabajo, y, en el ámbito de los Establecimientos militares, encomendada su tutela a los propios Jefes de los mismos, según el art. 58 de la Reglamentación.

Una vez más se pone de manifiesto el carácter tuitivo del Derecho laboral al regular esta materia. El art. 36 de la Ley de Contrato de Trabajo establece la nulidad de la renuncia hecha por el trabajador, antes o después de la celebración del contrato de trabajo, de cualesquiera beneficios establecidos por la Ley a su favor. Indudablemente, entre ellos se encuentra el derecho a la adecuada clasificación profesional. Derecho que tampoco puede ser objeto de transacción, pues se trata de un derecho personalísimo del trabajador, del que siempre estará investido, cualquiera que sea la circunstancia en que, incluso voluntariamente, se encuentre.

Este derecho no se pierde por la prescripción; pero sí es objeto de caducidad. Al no regularse expresamente esta materia en la Reglamentación del personal civil no funcionario, dependiente de los Establecimientos militares, debemos entender que está vigente la Orden de 29 de diciembre de 1945, modificada por la de 8 de mayo de 1957, que contiene los preceptos sustantivos y formales de aplicación, y, aun cuando su parte adjetiva no sea de aplicación, creemos que no hay ningún inconveniente en admitir su plena vigencia, en cuanto a su aspecto sustantivo, ya que no se opone a la Reglamentación, y de que ésta, por su parte, en el art. 8.º se remite a las reglamentaciones comunes.

El art. 1.º de la Orden de 29 de diciembre de 1945 establece el derecho del trabajador a ser clasificado de acuerdo con la función que efectivamente realiza. Si consideramos que el modo gramatical empleado es el de indicativo, realidad, en su tiempo de presente, actualidad, y lo relacionamos con el art. 7.º de la misma Orden, habremos de llegar a la conclusión de que este derecho únicamente es viable a partir de la fecha en que se reclama su cumplimiento ante la Autoridad u Organismo competente, con anterioridad a esa fecha el derecho ha caducado.

Debe tenerse en cuenta, que el Derecho laboral no escapa al prin-

cipio de seguridad del tráfico jurídico. Cierto es que el trabajador tiene derecho a ostentar la categoría que le corresponda; pero no lo es menos que el patrono, aunque sea éste el Ramo de Guerra, no puede estar a merced de que el trabajador en el momento que quiera presente su reclamación, y que ésta, al resolverse favorablemente al mismo, haya de surtir sus efectos desde el momento en que inició la prestación de funciones base de la reclamación. El admitirlo así supondría dar al traste con toda la organización y estudios económicos, especialmente en las pequeñas empresas. La Ley protege al trabajador, le garantiza la continuidad en el trabajo y le proporciona medios para hacer valer sus derechos, pero lo que no puede hacer es ponerle a salvo de los defectos de su propia dejadez y negligencia. Razón por la cual, los efectos de la reclamación de categoría únicamente cabe retrotraerlos a la fecha en que formalmente presentó por escrito su reclamación ante el Jefe del Establecimiento del que dependa, para su curso a la Dirección General o Jefatura correspondiente.

En este sentido se pronuncia el Tribunal Supremo en la sentencia de 27 de octubre de 1953, en la que expresamente afirma, que "únicamente a partir de la fecha en que el trabajador solicite su adecuada clasificación comenzará a surtir sus efectos, incluso los económicos; de donde se deduce, que cuando el productor no reclame y no haya, por consiguiente, acuerdo firme sobre su clasificación, recae sobre él la sanción establecida justamente en este artículo —art. 7.º de la Orden de 29 de diciembre de 1945—, puesto que sólo a su negligencia puede atribuirse que no quede fehacientemente probado extremo de tanta importancia".

Sin embargo, esta circunstancia no concurre cuando se ha extinguido la relación laboral o cuando han dejado de prestarse las funciones distintas a las propias de la categoría ostentada, pues entonces el problema es netamente económico, de diferencia de salarios, según confirma el mismo Tribunal Supremo en las sentencias de 24 de febrero de 1951 y 26 de abril de 1954, por lo que entra en juego el plazo general de prescripción de tres años.

IV. CLASES DE CATEGORÍAS PROFESIONALES

No encontramos en la Ley de Contrato de Trabajo precepto alguno que regule esta materia. La única referencia que puede hacerse es la del artículo 6.º, en donde se formula una enumeración de las personas, que, por la función que realizan, están enmarcadas en el concepto legal de trabajador; pero sin que, a estos efectos, se establezca sistemática ni orientación alguna. Más adelante, en el art. 22, se menciona expresamente la "clasificación profesional", para indicar qué debe ser materia a regular por los reglamentos de régimen interior de las empresas.

En definitiva, es necesario acudir a cada Reglamentación para saber las categorías profesionales que en la misma existan.

El trabajador puede ser clasificado desde dos puntos de vista: según su permanencia en la empresa y según las funciones que realiza. A ellos se refieren, respectivamente, las dos secciones del capítulo III de la Reglamentación.

a) *Clasificación del personal según su permanencia*

El art. 5.º de la Reglamentación clasifica al trabajador, teniendo en cuenta su permanencia, en fijo, eventual e interino.

Es fijo el trabajador que figura adscrito permanentemente a un Establecimiento militar para la realización del trabajo normal de éste, aun cuando su intensidad dependa de la mayor o menor amplitud de los planes de labores que lo determinen o de las correspondientes consignaciones presupuestarias.

Dos son, pues, las notas que caracterizan al trabajador fijo: su adscripción permanente a un Establecimiento militar y la realización del trabajo normal de éste.

Es eventual el que se contrata para atenciones esporádicas, así como para obra o trabajo determinados, cualquiera que sea la duración de los mismos, la cual podrá preverse o no en el contrato.

La diferencia que se observa frente al trabajador fijo consiste en que el trabajador eventual no está adscrito permanentemente al Establecimiento militar, aunque puede realizar funciones de naturaleza idéntica a las normales del Establecimiento, siempre que lo sean por un tiempo determinado y concreto. El trabajador, que en las demás reglamentaciones viene siendo definido como de temporada, tiene su perfecto encaje en este concepto de eventual.

Es interino, el que sustituye a un trabajador fijo durante su ausencia por enfermedad, accidente laboral, servicio militar, excedencia forzosa o por cualquier otra causa que lleve consigo la reserva de plaza, o bien los que cubran vacante de los cuadros de clasificación en tanto se proveen reglamentariamente, pero esta última interinidad no podrá exceder de tres meses.

He aquí la nota esencial de la interinidad, la sustitución de un trabajador fijo. Si bien la figura del interino de la Reglamentación de trabajo de los Establecimientos militares se refiere también al que ocupa una plaza en tanto se provee reglamentariamente, respondiendo a la denominación con que, tradicionalmente, se designan tales situaciones en el Derecho administrativo. Creemos que posiblemente hubiera sido más acertado configurar a este último como trabajador eventual, ya que no sustituye a ningún trabajador fijo, concreto y determinado. A mayor abundamiento la fijación del límite de los tres meses que señala como tope máximo, configura a este contrato, como contrato por tiempo determinado en razón a la circunstancia excepcional de no estar cubierta la plaza reglamentariamente. Condición que lo acerca más al trabajador eventual, que al interino.

b) *Clasificación según las funciones*

A ella se refiere el art. 8.º de la Reglamentación, norma de reenvío, que remite a las demás ordenanzas laborales y, concretamente, a la que resulte aplicable en atención a las funciones que realmente ejerza el trabajador.

Las reglamentaciones, en general, vienen distinguiendo cuatro grupos: personal técnico, administrativo, subalterno y obrero; pero sin que respecto a ellos se formule una definición genérica, aplicable a todas y cada una de las categorías que enmarcan.

Personal técnico, según el Diccionario de la Real Academia Española, es el que posee y aplica los conocimientos especiales de una ciencia o arte. Si siguiendo el mismo Diccionario definiéramos al personal administrativo, como el que realiza la acción de gobernar, regir o cuidar, no daríamos su visión exacta; pues, en este sentido, tanto podemos referirnos al personal técnico, como al administrativo propiamente dicho. Nosotros diríamos que personal administrativo es el que atiende a la actividad burocrática de la empresa. Tampoco podemos atender al Diccionario de la Real Academia al tratar de definir al personal subalterno, como el inferior o el que está por debajo de una persona, pues iguales notas de subordinación y jerarquía encontramos en las restantes clases. Quizá fuera más exacto decir, que personal subalterno es el que realiza aquellas tareas, consideradas como auxiliares de la actividad principal. Por último, personal obrero es el trabajador manual.

Dentro de cada uno de estos grupos habrá que considerar qué categorías son aplicables a las funciones realizadas por el personal civil, sin que nos sea permitido entrar en el examen de cada una de ellas, dado el carácter innumerable de su serie. A este respecto nos interesa subrayar la conveniencia de llegar a una unificación, al menos en aquellas categorías que responden a funciones idénticas, cualquiera que sea la actividad regulada por las distintas reglamentaciones. Por otra parte, parece evidente, que las condiciones de trabajo, a igualdad de funciones, debieran ser exactamente las mismas de todas ellas.

Es interesante destacar las reglas contenidas en el citado art. 8.º para determinar la Reglamentación aplicable y, dentro de ésta, las categorías que deben tenerse en cuenta en cada centro de trabajo.

La primera regla que se nos da consiste en señalar que se aplicará la Reglamentación específica de la actividad peculiar del Establecimiento. Correspondiendo, en caso de duda, su determinación a la Dirección General o Jefatura de Servicio de que dependa el Establecimiento en cuestión, previo informe de la Sección de Trabajo y Acción Social del Ministerio castrense correspondiente, a tenor de lo dispuesto en el artículo 84. A estos efectos, entendemos que debe distinguirse entre actividad principal y actividades auxiliares del Establecimiento, siendo la primera la determinante de la Reglamentación aplicable, sin perjuicio

de que en las categorías no previstas en ella se aplique la Reglamentación propia de las mismas, ya que el apartado c) del art. 8.º prevé y permite la pluralidad de reglamentaciones aplicables a un mismo Establecimiento.

En cuanto a las categorías que deben tenerse en cuenta habrá que estar a las funciones que se realicen en cada puesto de trabajo, independientemente de las encomendadas al personal técnico militar y que, por tanto, no puedan ser confiadas al personal civil no funcionario, según establece el apartado d) del referido art. 8.º

V. CONTENIDO

a) *Generalidades*

En definitiva, todos los derechos que adquiere el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo, se derivan del hecho de realizar una determinada función. Prestación del trabajador causa de las contraprestaciones a las que viene obligado el empresario. Pero no vamos a ocuparnos del estudio del salario, vacaciones, jornada, etc., que tienen merecidamente justificado un trato independiente. Vamos a detenernos en el análisis del trabajo que viene obligado a realizar.

Es el trabajo, fundamentalmente, la prestación que corresponde al trabajador. La Ley de Contrato de Trabajo, en su art. 1.º, y de forma similar el Fuero del Trabajo, en su punto I, define al trabajo como la participación en la producción mediante el ejercicio voluntariamente prestado de sus facultades intelectuales y manuales, obligándose a ejecutar una obra o a prestar un servicio.

El primer requisito que debe hacerse constar en el contrato, según el núm. 1.º del art. 16 de la Ley de Contrato de Trabajo es "la clase o clases de trabajo objeto del contrato". Más adelante, en el art. 37, la misma Ley, define el salario como contraprestación del patrono por los servicios u obras del trabajador, a la que viene obligado por el núm. 1.º del artículo 75.

Cuando el art. 60 define y consigna la primera obligación del trabajador, lo hace sin aludir a la categoría profesional. El deber primordial del trabajador, dice la Ley, es la diligencia en el trabajo, la colaboración en la buena marcha de la producción, del comercio, o en la prosperidad de la empresa a la que pertenece. La medida de esta diligencia, sigue diciendo, estará determinada por la especialidad habitual del trabajo y por las facultades y peculiaridades del trabajador, que debe conocer el empresario. Más adelante, art. 64, determina que el trabajador prestará la clase y extensión de trabajo que marquen las leyes, la Reglamentación del Trabajo, el contrato y, en su defecto, los usos y costumbres.

De modo concreto, podríamos decir que el trabajador está obligado a desempeñar las funciones propias del puesto de trabajo que ocupa,

del puesto de trabajo objeto del contrato. Y si advertimos que la clasificación profesional está en razón de las funciones realizadas, tal obligación se expresaría diciendo simplemente que el trabajador está obligado a realizar el cometido propio de su categoría.

Las definiciones que dan las Reglamentaciones de Trabajo de las categorías profesionales son meramente enunciativas, sin que estén contenidas en ellas todas las funciones correspondientes a cada categoría, ni supongan que el trabajador, ineludiblemente, ha de efectuar todas y cada una de las funciones enumeradas.

Frente a la figura abstracta del buen padre de familia del Código civil, surge la del buen trabajador en la Ley del Contrato de Trabajo. Resulta imposible delimitar con carácter general hasta dónde alcanza la obligación del trabajador, a partir de qué momento la orden del patrono ha de ser calificada como abusiva. Será necesario examinar las circunstancias de cada caso concreto y formularse la pregunta de si efectivamente la función encomendada hubiera sido realizada por un trabajador diligente.

Creemos que, durante su jornada, el trabajador ha de estar permanentemente ocupado y mientras que los trabajos que se le ordenen no sean indignos, inmorales o ilícitos, está obligado a realizarlos. Es que al trabajador no se le paga por estar ocho horas de presencia, sino por estar ocho horas efectivamente ocupado. Y resulta curioso observar cómo la ocupación se llega a consagrar como un derecho del obrero, núm. 2.º del artículo 75 de la Ley, que consigna la obligación del patrono de darle ocupación, cuando el no hacerlo suponga perjuicio para la formación profesional del trabajador.

En este mismo sentido el art. 69 de la misma Ley establece la obligación del trabajador de cumplir los Reglamentos de Trabajo, así como las órdenes e instrucciones del Jefe de la empresa, de los encargados o representantes de éste y de los elementos del personal que le asisten. El incumplimiento por parte del trabajador de esta obligación constituye el supuesto del núm. 2.º del art. 77 de la Ley, que lo estima como causa justa de despido.

b) *Trabajos de distinta categoría*

El número 3.º del punto VIII del Fuero del Trabajo, proclama, como principio básico del ordenamiento laboral, que el Jefe de la empresa asumirá por sí la dirección de la misma, siendo responsable de aquélla ante el Estado. Principio recogido en el art. 69 de la Ley de Contrato de Trabajo al consignar como deber del trabajador el cumplimiento de las órdenes e instrucciones del Jefe de la empresa. Una vez más, el Reglamento de los Jurados de Empresa, en su art. 2.º, prevé que en ningún caso los Jurados podrán actuar en menoscabo de las funciones de dirección que corresponden al Jefe de la misma, reiterándolo en el siguiente artículo al definir la empresa.

De forma más específica, el art. 4.º de la Reglamentación Nacional de

Trabajo en los Establecimientos militares, proclama que "la organización práctica del trabajo en los Establecimientos militares, dentro de las disposiciones legales aplicables y de las contenidas en el presente Reglamento, es facultad de los Jefes o Directores, que responderán de su uso ante el Ministerio correspondiente."

De todo lo cual se deduce la facultad que tienen los Directores de los Establecimientos para cambiar de puesto de trabajo al personal, si bien debemos subrayar que tal facultad no lo es soberana, sino que estará condicionada al hecho de que tales cambios estén justificados por una racional organización del trabajo o impuesta por las necesidades.

Con carácter general se refiere a este supuesto el segundo párrafo del art. 64 de la Ley de Contrato de Trabajo al preceptuar que pasajeramente y por necesidad urgente de prevenir males inminentes o de remediar accidentes sufridos, deberá el trabajador prestar mayor trabajo u otro del acordado, a condición de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones legales. Artículo que encuentra su correspondiente el art. 9.º de la Ordenanza laboral sobre los trabajos en Establecimientos castrenses, que dispone que el personal efectuará los trabajos propios de la categoría que tenga asignada, o para la cual se le hubiera contratado, salvo los casos en que las necesidades del servicio obliguen a atribuirle otros de categoría superior o inferior y sin que tal atribución pueda exceder de tres meses en el primer caso y de doce en el segundo.

Interesa llamar la atención sobre los extremos esenciales que estructuran el supuesto de hecho a que se refieren ambos artículos. En primer lugar destaca la nota de temporalidad, pasajeramente dice la Ley, la Reglamentación que examinamos va más allá y establece plazos máximos: en el supuesto de que, una vez transcurridos los plazos señalados, la necesidad continuará existiendo, tal personal deberá ser sustituido. La segunda nota que debemos subrayar es la de que tal cambio no ha de obedecer al capricho de la Dirección del Establecimiento, sino impuesta por las necesidades del servicio, entre las que debemos contar, no solamente la prevención de males inminentes o remedio de accidentes sufridos, sino simplemente el aumento transitorio de las exigencias de mano de obra en un determinado sector del Establecimiento.

En la Reglamentación no encontramos una referencia expresa a la contraprestación debida al trabajador por la realización de funciones de categoría distinta a la que ostenta, aunque genéricamente el art. 26 establece que, salvo lo que expresamente se dispone en la Reglamentación, el personal percibirá las retribuciones que fijen las Reglamentaciones que les sean aplicables. En todas las Reglamentaciones, desarrollando la obligación impuesta al patrono en el núm. 1.º del art. 75 de la Ley de Contrato de Trabajo, de remunerar la prestación de servicios y de obras que se le hicieran por el contrato de trabajo, se consagra el derecho del personal a percibir el salario correspondiente a las funciones que, efectivamente, preste, cuando éstas correspondan a categoría igual o superior a la que tiene reconocida, distinguiendo en cuanto a los casos de realización de trabajos de categoría inferior, según que el interesado lo haya solici-

tado voluntariamente o deba ejecutarlos por orden de la empresa, pues en este segundo caso se le respeta el que venía disfrutando, siendo potestativo para la empresa el concederle el pase a categoría inferior, ya que, en definitiva a estos términos debemos reducir el planteamiento de la primera cuestión.

En la hipótesis de que se realicen trabajos de categoría superior, aparte del derecho que le asiste para reclamar la diferencia de salario, debemos considerar el derecho que pueda tener el trabajador a ser clasificado de acuerdo con las funciones superiores que, efectivamente, viene prestando.

La Orden de 29 de diciembre de 1945 establece que en estos supuestos, el trabajador tendrá derecho a que se le reconozca la categoría, cuando está le correspondiera con arreglo a los preceptos que regulan esta materia. Concretamente, se refiere a cuando la vacante debe ser cubierta por el turno de libre designación por la empresa o es de ingreso, pero cuando existen preceptos reglamentarios que se oponen a su concesión solamente se le reconoce el derecho a percibir la retribución que realmente le corresponda, pero sin que pueda clasificársele en tal categoría superior.

El art. 14 de la Reglamentación de Trabajo en los Establecimientos militares establece que las categorías de ascenso se cubrirán, dentro de cada Establecimiento, con personal del mismo que reúna las debidas condiciones, mediante los sistemas de antigüedad o concurso-oposición; según se determine en el Reglamento de Régimen Interior, atendidas las características de dichas categorías; las vacantes que no se provean de esta forma se reservarán al turno de traslado, si procediere. En todo caso, conforme a lo dispuesto en su art. 10, la determinación de las condiciones y categorías de ingreso y ascenso debe efectuarse para cada Establecimiento por la Dirección General o Jefatura de Servicio de que dependa a propuesta del Jefe del mismo, oída la Junta Facultativa o Económica o el Organismo rector. En consecuencia, habrá que estar a lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Interior de cada Establecimiento para decidir si existen o no preceptos reglamentarios a la concesión de la categoría y, por ello, si procede o no reconocerla.

Entendemos que la clasificación en categoría superior procede únicamente en los casos en que la realización de los trabajos propios de ella no haya sido asignada expresamente con carácter eventual por necesidades del servicio o, cuando habiéndolo sido, el trabajador hubiera continuado en la prestación de sus servicios por tiempo superior al plazo de los tres meses señalado en el art. 9.º Derecho que corresponde al trabajador, cualquiera que sea la responsabilidad exigible al Jefe del Establecimiento por no haber impedido la creación de tal situación.

VI. PROCEDIMIENTO

La Reglamentación Nacional de Trabajo para el personal civil no funcionario dependiente de los Establecimientos militares no contiene ninguna norma especial respecto al procedimiento a seguir en los casos de

LEGISLACION Y JURISPRUDENCIA

reclamación de adecuada clasificación profesional, por lo que habrá de estarse a lo dispuesto con carácter general en los arts. 90 y sigs. de dicha Reglamentación.

En síntesis, formulada la reclamación por el interesado debe instruirse expediente por el Jefe del Establecimiento, con audiencia del interesado a fin de que a la vista de lo actuado pueda ampliar su reclamación, correspondiendo su resolución a la Dirección General o Jefatura de Servicio de la que dependa el Establecimiento, con informe previo y preceptivo de la Sección de Trabajo y Acción Social del Ministerio correspondiente, pudiendo recurrir en alzada el reclamante ante el Ministro del que dependa la Dirección General o Jefatura de Servicio.

CARLOS RODRÍGUEZ DEVESA