

Cuatrienales

Con este título se ha publicado un folleto destinado a demostrar la conveniencia de reformar la ley que rige actualmente la recompensa asignada a los empleados de la Empresa de los Ferrocarriles, por cada cuatro años de permanencia en el servicio. Es un estudio legal redactado en forma serena y respetuosa, y en él se trata de poner de manifiesto que las anomalías que resultan de la aplicación de los artículos 26 y 27 de la ley de 29 de Enero de 1914, con relación al artículo 67 del reglamento general en vigencia.

Por "cuatrienales" se entiende, como hemos dicho, el tanto por ciento que se otorga como pensión a los diversos funcionarios de la Empresa en conformidad al tiempo que han prestado sus servicios en ella.

El artículo 26 de la ley referida dice textualmente, refiriéndose a los empleados de las categorías favorecidas con este beneficio, y que hayan hecho su trabajo a entera satisfacción del Director General, que "tendrán derecho a un aumento de 5 por ciento sobre su sueldo de base por cada cuatro años de permanencia en su puesto." "Desará todo aumento, -agrega, -si el empleado fuese promovido a un cargo superior. En este caso recuperará su derecho a nuevos aumentos después de cuatro años de permanencia en el nuevo puesto."

Este artículo implica desde luego una innovación con respecto a la disposición legal anterior, que exigía sólo el plazo de dos años para hacer a los empleados acreedores a las ventajas del 5 por ciento de gratificación o recompensa, es decir, rebaja a la mitad los antiguos derechos de esos funcionarios.

El artículo 67 del reglamento general introduce, por su parte, una variante en la sencilla disposición que hemos citado, estableciendo, además, que los empleados sólo podrán recibir cuatrienales en el caso de que hayan continuado desempeñando iguales funciones a las que tenían a la fecha de la reorganización de la Empresa, lo que tiene el inconveniente de dejar en situación desmedrada al personal que, por sus aptitudes u obedeciendo a órdenes superiores, se ha visto obligado a desempeñar funciones de diversa índole de las anteriores.

El reglamento, sin embargo, al exigir este requisito, no parece haberse referido a la diversidad de las funciones desempeñadas, sino a la categoría del puesto, y en tal caso sus disposiciones no estarían en desacuerdo con las de la ley respectiva, que toma en cuenta los ascensos como una causal para suspender la recompensa.

Para saber a que atenerse respecto a este aparente desacuerdo, el Consejo acordó en sesión de 18 de Marzo de 1914, dirigirse al Gobierno para que obtuviera del Congreso una aclaración o modificación del artículo 26.

Acuerdos posteriores del Consejo, han cambiado no obstante, la faz de la cuestión diciendo que "los empleados que en la reorganización hayan sido designados para desempeñar un puesto cuyas funciones sean iguales a las del empleo que servían con anterioridad, tendrán derecho, para el efecto del pago de cuatrienales, a que se les compute el tiempo servido antes de la reorganización, tomando unicamente en cuenta el tiempo transcurrido desde el último nombramiento que haya significado un aumento de sueldo.

Esta interpretación del artículo 26 da lugar a extrañas anomalías, como la de que un empleado por el hecho de ascender, quede ganando, durante los cuatro años, sin derecho a recompensa, menos de lo que ganaba en el puesto inferior.

La fijación de tres años como término de los contratos entre el personal y la Empresa, importa, por otra parte, un germen de perturbación en los servicios de la Empresa y una amenaza para los empleados que pueden quedar cesantes al final del plazo, aún cuando su conducta haya sido intachable,

Por estas razones, se pide en el folleto del cual tomamos estos datos, que se modifique la ley en el sentido de que se computará al personal, para los efectos del cuatrienio, todo el tiempo servido en los Ferrocarriles, y de que se podrá poner término a los contratos en cualquier momento por el Director General, de acuerdo con el Consejo; pero, siempre que esta cancelación no obedezca a una medida disciplinaria, los empleados tendrán derecho a una gratificación de un mes de sueldo por cada año servicios prestados a la Empresa.