

En los comienzos de 1.975, cuando todas las circunstancias sociales, económicas y políticas del país mantienen indudables expectativas, — se nos hace necesario meditar seriamente sobre nuestra responsabilidad, presente y futura, en lo que ha de llevarse a cabo, inexcusablemente, para conseguir un sindicalismo auténtico, eficaz y representativo. Para ello, creo — imprescindible afrontar, responsabilizadamente, las realidades del momento, sin subterfugios ni triunfalismos ni tampoco desautorizando o desprestigiando los hechos, por más que a algunos no les gusten o no respondan a peculiares conceptos de lo que ha de ser —o es— el Sindicalismo.

Hemos de reconocer, con total sinceridad y espíritu de autocrítica, que los órganos sindicales en que actualmente nos desenvolvemos, se encuentran en gran medida encorsetados por una legislación excesivamente — restrictiva en cuanto a derechos que debieran estar ya claramente definidos y autorizados para el mundo del trabajo.

Se carece de una clara definición de la "acción sindical en la Empresa", elemento básico en la autenticidad del desarrollo posterior de las Organizaciones Profesionales, y es evidente que, por ejemplo, el actual Reglamento de los Jurados de Empresa que data de 1.953 —más de veinte años— está necesitado de una profunda reforma y de una actualización de la mayoría de su articulado, de compleja aplicación y de escaso contenido práctico, y donde las facultades de la Presidencia, (en definitiva, la Empresa) resultan excesivas.

Sería para ello de gran interés, que la figura recogida en la Ley Sindical de los "Delegados" en las empresas —art. 12 de la Ley,— fuese potenciada al máximo, al objeto de que coordinen la citada acción sindical de los trabajadores y Técnicos, y que en definitiva sean los portavoces de que-

el laboral, el económico y el asistencial. En este sentido, entiendo que no es bastante la institucionalización de los entes sindicales y vocales jurados y la creación de una nueva clase de representante sindical como es el delegado de empresa, a que se refiere el citado art. 12 de la Ley Sindical. Es preciso el desarrollo legislativo de las funciones, competencias, etc. del delegado de empresa, para que no quede en un simple función técnica como hasta ahora.

No seremos, ni muchos, los únicos en manifestar la insuficiencia de las actuales "garantías de los cargos electivos". El Decreto aprobado en julio de 1.971, es más una detallada exposición de cuanto no se puede hacer para la desposesión o sanción de un cargo sindical, que una enumeración de auténticas garantías. Abunda en disposiciones restrictivas, en detrimento incluso de la propia Ley Sindical, y es frecuente en su articulado establecer un derecho, para después mediatizarlo y dejarlo, en una palabra, a expensas del criterio frecuentemente contrario de los propios empresarios. No se puede encomendar a unos hombres la defensa de los intereses de sus compañeros de trabajo, si al mismo tiempo no se les provee de suficientes garantías frente a las consabidas presiones de la Empresa, que por sistema y por lógica buscarán la forma de deshacerse de quien les resulte molesto. Desde la limitación de tiempo (y su exhaustiva justificación) en muchos casos insuficiente, hasta las dificultades para la información de los representados, el actual Decreto de Garantías no viene siquiera a dar claro desarrollo a lo dispuesto en el artículo 89 de la Ley Sindical, en cuanto a derechos de los sindicatos.

Se hace imprescindible, por lo tanto, promover la promulgación de nuevas disposiciones que garanticen, efectivamente, la labor representativa sindical, con la necesaria independencia, responsabilidad y inmunidad de las presiones y represalias por desgracia frecuentes. Y nada de esto se consigue si no se garantiza, en primer lugar, la independencia de los

inmediato y fundamental, en la acción sindical de empresa, allí donde precisamente surgen las situaciones conflictivas, porque es donde con más viveza, -- afloran los intereses contrapuestos, y donde, hasta ahora, resulta más fácil al capital deshacerse de quien pretenda alterar o transformar su situación -- de privilegio.

En cuanto al "DELITO SOCIAL" es cierto que la inclusión en -- el Código penal de los delitos contra la libertad y seguridad en el trabajo ha significado un importante logro en la regulación de aquellos tipos delictivos/ que incidían negativamente sobre la justicia social. Sin embargo, falta la -- puesta en práctica de estas normas jurídicas. Y así tenemos que mientras -- las situaciones conflictivas comportan para los trabajadores sanciones gra-- ves, la cesión de mano de obra, la simulación de contrato, el falseamiento -- de empresa, el tráfico de mano de obra, "Lock out" etc., quedan impunes -- o si acaso se traducen en sanciones mínimas.

Otra cuestión de fundamentalísimo interés, es la regulación ac-- tual del derecho de reunión de los sindicatos. Si partimos de la base de que/ en reunión o asamblea, es como pueden los trabajadores plantearse su pro-- blemática laboral --social o económica--, contrastar sus criterios, y exponer y acordar sus reivindicaciones y aspiraciones; si de estos planteamientos (li-- bres y por supuesto ordenados) han de derivarse luego las acciones, gestio-- nes y obligaciones de sus representantes sindicales y, lógicamente, las de-- sus Organizaciones profesionales, y si todo ello configura la auténtica base del Sindicalismo, cosa que nadie ha negado ni puede negar, resulta difícil -- de entender como el Decreto 964/71 establece tal número de requisitos que, en la mayoría de los casos hace inviable tan legítimo derecho. Son los pro-- pios trabajadores quienes en primer lugar prescinden del complejo sistema -- que se les propone y dispone, renunciando a tan interesante posibilidad o de-- cidiéndose a la celebración de asambleas, con las ya conocidas consecuen-- cias de ser éstas calificadas de ilegales. El ejercicio del derecho de reunión tal como lo previene el citado Decreto, viene a resultar un entramado buro--

crático, en donde los inconvenientes y limitaciones prevalecen sobre las facilidades. Tan es así que -como hemos dicho frecuentemente- las propias Juntas de la Organización Sindical, en diferentes ocasiones y lugares, opta por una menor exigencia de requisitos previos, cuando no a su total eliminación, para dar agilidad y realismo a las situaciones que, de hecho y gratas o no, se plantean. Y esto en lo que se refiere a reuniones en las sedes sindicales: la reunión o asamblea legal en los locales de la empresa, son -- prácticamente desconocidas, pues para ellas los trámites son aún más exhaustivos, con escasas posibilidades de realización a poco que el empresario se oponga, y aún por cuanto llegándose a su autorización, los temas a tratar -- posiblemente, con una aplicación estricta del Decreto, hayan perdido actualidad.

Los trabajadores han de tener posibilidad de reunirse, para -- tratar sus asuntos laborales, con plena libertad y sin mediatizaciones, dentro del orden a que su responsabilidad les obliga, y sin necesidad de acometer un largo proceso burocrático, que pueda finalmente terminar con una negativa. Los trabajadores no deben, por otra parte, padecer las consecuencias de una insuficiente regulación de este derecho, si, por falta de cauces perfecta y adecuadamente definidos y por requerirlo así las circunstancias y necesidades del momento, han de optar por reunirse en situaciones injustamente calificadas de ilegales. Este Consejo, si asume la responsabilidad de representar a los trabajadores, ha de asumir también la obligación de exigir que/ la normativa del derecho de reunión venga a responder a las necesidades y -- a las aspiraciones de los trabajadores.

No puede faltar, en este informe, la mención de las situaciones conflictivas. Se dijo, por el Ministro de Relaciones Sindicales, que "a la -- huelga la llamaremos huelga". No vamos a negar que la frase tuvo gratas resonancias para muchos (y bastante menos gratas para otros) pero si es cierto que ni podemos ni queremos vivir de frases. Los conflictos laborales en nuestro país están a la orden del día. Miles de trabajadores se encuentran -- afectados por ellos, y recurren, con todas sus consecuencias, a ellos en --

defensa de sus intereses y en respuesta a las frecuentes imposiciones y provocaciones del capital. Porque, como representantes de esos trabajadores, no podemos admitir la tristemente frecuente imputación de "las motivaciones políticas" y de "las ingerencias extrañas al mundo del trabajo". Lo que pasa es que el mundo del trabajo, precisamente, es el que adquiere la conciencia de su situación, que contrasta con la de privilegio que ostentan otras — capas sociales del país. Y pretende obtener mayores beneficios del producto que con su particular esfuerzo contribuye en gran manera a conseguir. Se está pidiendo, sencillamente, el reconocimiento del derecho de huelga. Y — manifestamos que no creemos que nadie la considere como un beneficio en sí; pero, con todas sus consecuencias, es la última arma de defensa de los trabajadores, existe, sin otras consecuencias ni calificativos de ilegalidad, — en numerosos países, organizadas y decretadas por los propios Sindicatos, cuando el capital, agotados los cauces de un diálogo abierto y auténtico, requiere esa respuesta. Existe en nuestro país, tan sólo de hecho, y — con tristes consecuencias para muchos de los que se vieron abocados a ese camino. Consecuentes con las situaciones que están ahí, en las fábricas, — las oficinas y los talleres, debemos plantearnos la exigencia de adaptar el sistema a los hombres y no los hombres al sistema. En el entorno de una — sociedad de marcado signo capitalista, es absurdo y hasta suicida desconocer la realidad.

De ahí, que optemos por no mencionar alcance alguno de la legislación reguladora de conflictos colectivos (Decreto 1376/70) pues, sencillamente, tal precepto no tiene adaptación alguna a las situaciones que venimos contemplando.

Nos hemos referido antes a la frecuente imputación del matiz/ político de los conflictos laborales o huelgas. Quizás sea necesario reconsiderar el tema desde esta óptica y afrontar también la responsabilidad de este aspecto: la clase trabajadora se enfrenta, en nuestra sociedad y en muchas otras, a situaciones de injusticia, cuya permanencia a lo largo del — tiempo, lleva a considerar si esta permanencia se debe a esquemas socia—

les estructurales, con lo cual es ineludible ya incluso el planteamiento "político", actitud por otra parte, consustancial al hombre. Y además, conviene tener en cuenta que en nuestro país, concretamente, determinadas formas de participación política de los ciudadanos aunque tímidamente apuntadas, están todavía muy lejos de ser realidad.

Nos hemos referido, hasta ahora, a las principales líneas necesitadas de desarrollo en la vigente situación sindical. Pero no debemos — dejar en el olvido otras cuestiones, de vital importancia, como es que para configurar el sindicalismo de nueva dimensión que se precisa, habremos de eliminar ciertos defectos y contradicciones que se dan en nuestros esquemas actuales. Nos referimos, en primer lugar, a la total garantía de la representatividad, entendiendo que hasta el presente, los propios sistemas electorales han venido dando pie a que aquella no cobre absoluta autenticidad. Si, — como al parecer, este año se celebran elecciones sindicales, no solo han de abarcar a la totalidad de los cargos actuales, sino que los planes de elección deben estar configurados de tal forma que garanticen esa representatividad imprescindible, pues las normas hasta ahora vigentes pueden garantizar la elección de enlaces y vocales jurados, y quizás ciertos niveles provinciales. A partir de ahí, existen serias dudas, y fundadas, sobre la idoneidad — de unos planes electorales — en cuya elaboración no interviene la base — que ya en las fases nacionales acaban suponiendo un desconocimiento absoluto de esta base sobre los sistemas seguidos hasta llevar a determinados hombres a los más altos puestos de representación, lo que equivale a decir que suele — existir una "zona vacía" entre los representantes de base y la cúspide de la pirámide electiva.

Atención, pues, a los planes o normas electorales; debe rechazarse, enérgicamente, cualquier sistema, cualquier entramado, que pueda — suponer la práctica imposición de las personas que hayan de ocupar los altos niveles representativos, pues los trabajadores no han olvidado la famosa "inseculación" o sorteo de 1.971, curioso sistema de mantener a unas personas en los cargos, que, si efectivamente representaban a los trabajadores y esta

ba acreditado su buen hacer, ningún temor habfan de tener en someterse de nuevo a la elección de base. La representatividad es una batalla que hay que ganar día a día, y nada puede perjudicar más a este sindicalismo que la permanencia, contra viento y marea, en los cargos representativos de personas desconectadas de la base, aferradas a posturas inmovilistas y ancladas en el tiempo, cuya acción sindical, en realidad, no pasa de hacer o suscribir declaraciones las más de las veces triunfalistas o de agresividad oratoria, y airear postulados que, en muchos casos, no han tenido concreción práctica alguna. Y mucho me temo, que en nuestras propias filas, exista mucho inmovilismo más o menos encubierto.

Los trabajadores necesitan un sindicato fundamentalmente reivindicativo, de unidad libremente aceptada, y controlado y dirigido por los propios trabajadores; dentro, por supuesto, del ordenamiento legal del país, pero no estatalmente dirigido, como, prácticamente, resulta en la actualidad. La consecución de derechos hasta ahora no reconocidos a la clase trabajadora, el desarrollo del Sindicato y su contribución al desarrollo de la sociedad, requiere ya rechazar tópicos y grandilocuentes manifestaciones: requiere realismo, autenticidad y libertad. Requiere el compromiso de elaborar un plan de acción inmediato, en el que todos participen, para la consecución de unos objetivos excesivamente demorados o injustamente negados. Los que, de verdad, no estén dispuestos o convencidos, también contraen, y en gran medida, una responsabilidad que los trabajadores tienen derecho a exigirles.

Empezamos a considerar ya todas las opciones que han de darse en una sociedad desarrollada. Seamos conscientes de la realidad, si queremos un divorcio entre ella y nuestra acción, y denunciemos claramente todo aquello que se oponga al reconocimiento y al ejercicio de la justicia social.

Sevilla, 31 de enero de 1.975.