

## Garantías sindicales

*Por Isidoro Moreno \**

El Servicio Sindical de Estadística ha dado a conocer los resultados de una encuesta realizada a una muestra de trabajadores, donde éstos responden a una serie de preguntas sobre temas candentes que les afectan. Según el citado estudio, la inexistencia de unas satisfactorias garantías sindicales es, sin duda, uno de los problemas que más preocupan actualmente a nuestros obreros.

En efecto, sólo el 18 por ciento de los consultados consideran aceptables las garantías existentes para los cargos sindicales electivos. Más del 83 por ciento creen urgente el reconocimiento del derecho de huelga. Y pasan de 95 de cada cien quienes se oponen al despido libre de los trabajadores por parte de las empresas, aunque existiese un prolongado y fuerte seguro de desempleo para los expulsados.

Estos datos deberían preocupar muy hondamente, en buena lógica, a los responsables de la ordenación jurídica de los actuales sindicatos; porque, contrariamente a lo que podría esperarse si creyésemos en la verdad de algo tan insistentemente pregonado como es la pretendida apoliticidad de nuestras masas trabajadoras, el descontento que reflejan es sencillamente impresionante. Y debe recordarse que la información fue obtenida por los propios servicios de investigación de la Organización Sindical: nadie, pienso yo, se atreverá a tachar los resultados de inexactos o tendenciosos, como

\* Publicado con el seudónimo de Rafael Hernández.

ocurre tan a menudo cuando los análisis del país real no coinciden con lo proclamado oficialmente.

¿Qué piden, pues, los obreros? Por supuesto que, en primer término, poder subsistir, ellos y sus familias, con el decoro mínimo al que su misma calidad de seres humanos les da derecho. De aquí que las reivindicaciones salariales constituyan la exigencia inmediata de todos los asalariados, al menos para conseguir contrarrestar los efectos de la vertiginosa subida de los precios de todos los artículos y, en especial, de los de primera necesidad. Por eso, el que se incluyan en la plataforma reivindicativa de amplios sectores de trabajadores demandas de aumentos importantes en las remuneraciones que contrapesen la creciente y espectacular pérdida del poder adquisitivo de los salarios; de revisiones periódicas de éstos para que no queden de inmediato desfados; de pago de los impuestos al rendimiento sobre el trabajo personal y cuota de la Seguridad Social a cargo de las empresas; de no discriminación de la mujer; así como de otros extremos referidos a pagas extraordinarias, pluses, dietas y otros conceptos.

Entre las reivindicaciones que podríamos llamar sociales o de mejora en las condiciones de trabajo se cuentan hoy, como aspiración irreversible, la semana laboral de cuarenta horas, el mes completo de vacaciones, la percepción del cien por cien del salario en caso de enfermedad o accidente, y, sobre todo, el derecho al trabajo, refrendado unánimemente, al oponer el más rotundo no al ejercicio patronal del despido libre del trabajador.

Pero donde más se refleja la elevación de la conciencia de clase de nuestros trabajadores es en la inclusión de una serie de reivindicaciones sindicales junto a las inmediatas, y por demás justas, de carácter económico y social. El anteproyecto de convenio elaborado por los trabajadores de C.A.S.A., que constituirá en un futuro inmediato la base negociadora de los mismos con la patronal, es un buen ejemplo de lo que decimos. En él se especifican, entre otras, la petición de garantías para la celebración de asambleas en los centros de

trabajo cuando lo crean conveniente los representantes sindicales, la necesidad de que éstos cuenten con un local en la empresa donde poder reunirse y comunicarse con sus representados, el reconocimiento del derecho de huelga, la no expulsión del trabajador por faltas al trabajo ajenas a su voluntad, en especial por causa de detención, y plenas garantías para los representantes sindicales.

La necesidad del reconocimiento de los derechos de información, reunión y huelga, junto a la defensa de las restantes reivindicaciones sindicales, no es algo desconectado de las peticiones de índole económica y social, sino que constituye un paso obligado para su consecución. Lo que ha sido perfectamente comprendido por los obreros de Construcciones Aeronáuticas y otras empresas y traducido en su incorporación a los correspondientes proyectos de bases para la discusión de los convenios.

Porque, si por defender los intereses colectivos de los trabajadores son despedidos sus legítimos representantes, elegidos además con estricta observancia de las restrictivas disposiciones vigentes, tal como viene ocurriendo en ocasiones en todos los puntos de la geografía nacional, ¿quiénes y cómo podrán elevar y ser portavoces de las peticiones económicas y sociales?

Una de las razones, junto a la petición de una subida concreta del salario mensual, que desencadenaron la larga huelga de Authi, en Pamplona, fue la solidaridad con tres compañeros despedidos meses antes por defender en primera línea las reivindicaciones comunes. Y las sanciones impuestas a tres enlaces por la Compañía Sevillana de Electricidad, zona de Málaga, hace pocas fechas, han hecho surgir una serie de solidaridades que dieron como resultado, entre otros varios, la dimisión del jurado de empresa. Dos ejemplos bien significativos de los problemas que se presentan cuando los trabajadores no cuentan con representantes a los que se garantice el libre y normal ejercicio de sus funciones.

En unas declaraciones muy recientes, el ministro de



Relaciones Sindicales ha reconocido públicamente que dos de los cuatro grandes apartados en que se percibe la regulación de la acción sindical en la empresa son el de las garantías para los representantes sindicales y el de la creación de los medios eficaces de gestión y acción sindical. Y el titular de Trabajo, el mismo día, señalaba que no era posible la participación política sin una auténtica participación del mundo del trabajo.

Ambas manifestaciones de relevantes personalidades políticas del régimen apuntan al reconocimiento de los graves fallos existentes en el actual ordenamiento de la realidad laboral española. Claro que en este reconocimiento no se ha pasado de hablar de los problemas a proponer cómo solucionarlos, que es lo importante. No basta, por ejemplo, con reconocer que existen huelgas y llamarlas por su nombre; es preciso el reconocimiento del derecho de huelga. No basta tampoco con impulsar en discursos o carteles a la participación y el protagonismo; hay que posibilitarlos, en primer término no eligiendo como objeto de represión empresarial o política a quienes son designados por sus compañeros para representarlos.

Mientras el actual torrente de palabras no se refleje en hechos, nadie podrá asombrarse de que los trabajadores traten de obtener el reconocimiento de sus derechos sindicales directamente de las empresas. Porque el ejercicio garantizado de los derechos democráticos constituye el único instrumento eficaz para defender todos sus otros intereses y derechos.

(30-VII-1974)