

BOLETIN DE INFORMACION DE LEGISLACION LABORAL

Madrid, agosto de 1966 - Depósito legal: M. 3.472 - 1966 - Número 5

Participar resueltamente en las elecciones sindicales

EDITORIAL

Si a nosotros, Boletín de Información Jurídica Laboral, se nos pidiera parecer sobre las elecciones sindicales, sin dudar un instante aconsejaríamos participar resueltamente en las mismas.

Al aconsejar así, ¿consideramos nosotros —juristas inmersos en lo social—, que las estructuras sindicales actuales responden a las necesidades de los trabajadores?

¿Creemos acaso, que ninguna traba se va oponer al libre desarrollo del proceso electoral o que éste va a reflejar el verdadero sentir de los trabajadores?

A ambas preguntas responderíamos con pesimismo.

La mayor parte de los problemas jurídico-laborales que elevamos a la Magistratura, nacen de la grave indefensión en que se coloca a los trabajadores.

Conocemos que muchos empresarios tienen serios intereses en juego y les agradará que no entre aire fresco, de las fábricas, de las obras, de los laboratorios o de las oficinas.

En la mecánica electoral tampoco existe la igualdad de oportunidades.

¿Y por qué a pesar de estas serias dificultades aconsejamos participar y hacerlo con todo entusiasmo?

Porque somos conscientes de estos graves problemas y porque estimamos que la solución de ellos no puede venir de otro lugar que no sea de la acción de los propios trabajadores en los Sindicatos y en las empresas; es por lo que mantenemos esta posición.

Estamos convencidos de que estas elecciones no son unas elecciones más por lo siguiente:

1.º Porque ellas se desarrollan en unos momentos en la que todo el mundo admite que la necesidad de cambios está al orden del día.

2.º Porque la toma de conciencia de los trabajadores, reflejada por una serie de acciones reivindicativas y de todo tipo, en los últimos tiempos, prueban la madurez de los obreros para enviar hombres honestos y experimentados, capaces de cumplir satisfactoriamente su misión, con audacia y firmeza.

3.º Porque para vencer la resistencia a todo cambio, la utilización audaz y flexible por los trabajadores de estas nuevas posibilidades, de estos nuevos hombres elegidos y de las amplias perspectivas que ofrece la maduración de la conciencia obrera, conducirá inevitablemente hacia una profunda extensión de los derechos sindicales.

Todo ello en una época de gran plasticidad puesto que en lo sindical estamos incluso ante una nueva Ley.

4.º Porque somos partidarios de abrir cauces pacíficos nuevos en la libertad, porque si los trabajadores consiguen enviar decenas de millares de los suyos a los puestos sindicales les será más fácil hacer frente a la maniobra de los que desearían que el actual periodo de las estructuras sindicales, no acabe en un periodo constituyente en los que los

obreros participen en la Nueva Ley Sindical que hay anunciada con asambleas y congresos, y expongan, según sus necesidades y las del país, un sindicalismo conforme al derecho natural.

Porque el derecho sindical, al tener su fuente en el voto libre del trabajador, éste debe intervenir activamente en la nueva Ley Sindical que se anuncia.

Porque la intervención podrá ser más eficaz, cuanto más se haya despertado la conciencia y unidad, a través del propio proceso electoral; cuantos más puestos sindicales caigan en sus manos, mejor posibilidades tienen para defenderse los trabajadores.

En ocasiones votar es un deber, en esta es además una necesidad vital.

ASOCIACION ESPAÑOLA DE DERECHO LABORAL

Como anunciábamos en el número 4, el proyecto de la ASOCIACION ESPAÑOLA DE DERECHO LABORAL está en marcha. La idea ha sido acogida con gran entusiasmo por los distintos sectores interesados en el derecho laboral, habiéndose recibido en la redacción del boletín un gran número de adhesiones y sugerencias.

Han comenzado una serie de contactos para celebrar en fechas próximas una reunión en la cual tome parte todas las personas interesadas. En ella, además del estudio de las distintas actividades de la asociación se redactarán las bases de los estatutos, que se elevará a los organismos oficiales para su aprobación.

Rogamos a todas las personas interesadas en participar, que se dirijan al BOLETÍN para establecer contacto directo.

SUMARIO

	Págs.		Págs.
Editoriales		Colaboraciones	
Participar resueltamente en las elecciones sindicales	1	Representatividad del Jurado de Empresa, por M. López y López	6
Despidos	9	Campaña Electoral, por Julián Ariza	7
Garantías preelectorales	10	Renfe, por J. L. Martino de Jugo y E. Rosuero	12
España Laboral		Ante las próximas elecciones sindicales, por Doroteo Peinado ...	15
Vigo	3	Por un sindicalismo de base, por José Hernando	16
Vizcaya	4		
Canarias	4		
Madrid	5		
Murcia	5		

Director:
José Jiménez de Parga y Cabrera
 (abogado)

Redacción y Administración:
 Cruz, 16 (3.º Izqda.)

Número suelto: 10 pesetas

Suscripción trimestral: 27 ptas.

» **semestral: 50 »**

» **anual: 100 »**

Los artículos que aparecen firmados no expresan necesariamente la opinión de la Redacción de este Boletín.

ESPAÑA LABORAL

VIGO

En una de las más importantes factorías de Vigo —HIJOS DE J. BARRERAS, S. A.—, se han producido cuatro despidos que la Magistratura de Vigo ha declarado improcedentes por los siguientes hechos:

Al ser denunciado el Convenio Colectivo se constituyó una comisión de 10 obreros, que fueron elegidos democráticamente por votación en los Locales del Sindicato, y aprobada por la Empresa para discutir con la citada Comisión el nuevo Convenio Colectivo.

El 5 de junio se rompieron las negociaciones, ya que la Comisión representante de los obreros pedía entre otras cosas: sueldo mínimo de 175 pesetas diarias, veinte días de vacaciones para todo el personal, dos pagas de quince días y la paga del 5 por 100 de los jornales percibidos en el año; por la empresa se ofrecía: 119 pesetas sueldo mínimo, trece días de vacaciones a los obreros y diecinueve a los administrativos y dos pagas de diez días.

El día 6 de junio hubo una reunión de los obreros en el local de los Sindicatos, y el día siguiente se paró «una hora» en toda la empresa. Este mismo día fueron despedidos 22 obreros; después de una gestión realizada en este día por el Sindicato fueron readmitidos todos para que volviesen todos al trabajo el día 10, ya que el 9 era fiesta.

Una vez que se incorporaron, a la media hora de trabajo llamaron a seis trabajadores, los cuales fueron despedidos, habiéndose readmitido a dos de ellos, y los cuatro restantes —todos miembros de la Comisión del Convenio— fueron despedidos.

Celebrado el Juicio, el Magistrado en los HECHOS PROBADOS DICE:

1.º Los demandantes, Manuel Lima Tejada, Julio Carrera Bastos, Severino Comesaña Alonso y Manuel González trabajaban por cuenta y orden de la empresa demandada, «Hijos de J. BARRERAS, S. A.», como productores, desde hacía trece años, tres años, trece años y dos años, respectivamente.

2.º Ganaban semanalmente los jornales de 996 pesetas los tres primeros, y el último el sueldo mensual de 5.000 pesetas.

3.º El día 7 de junio último, sobre las doce y media de la mañana, se produjo un plante de personal en todas las secciones de la empresa, que se mantuvo en paro durante una hora.

4.º Por razón de este conflicto colectivo, la empresa demandada despidió del trabajo a los actores, mediante sendas notificaciones de fecha 8 de junio próximo pasado.

5.º Los accionantes no promovieron el paro ni tampoco hicieron causa común con los promotores del mismo, permaneciendo en actitud expectante mientras no fue resuelto el conflicto por intervención de las Autoridades, de los Miembros del Jurado de la Empresa y Representaciones de la misma.

Uno de los CONSIDERANDO dice: «que esta reconocida falta de imputabilidad a los actores del inicio del conflicto induce a estimar que no procedía en realidad la imposición por parte de la empresa demandada de la sanción de despido, ya que si fuese admitida la tesis patronal se caería en la injusticia de autorizar a la misma para la aplicación de castigos «ad-libitum» o por seleccionamiento en el que no entran factores de la ejemplaridad, sino aquellos que tienen su cariz en la simpatía del personal».

FALLO: que estimando en parte la demanda deducida por Manuel Lima Rodríguez González contra la empresa «Hijos de J. Barreras, S. A.», sobre reclamación por despido, debo de condenar y condeno a la demandada a que readmita al trabajo a los actores o a que, a opción de la misma, les satisfaga en concepto de indemnización en caso de no readmisión las cantidades siguientes: 37.000 pesetas, a Manuel Lima Tejada; 12.000 pesetas, a Julio Carrera Bastos; 40.000 pesetas, a Severino Comesana Alonso, y 10.500 pesetas, a Manuel Rodríguez González, más en uno y en otro caso, el abono de los jornales de tramitación dejados de percibir desde el día 8 de junio último hasta la fecha de readmisión o pago de indemnización; absolviéndole de los demás particulares de la reclamación.

VIZCAYA

Los trabajadores vizcainos recogen cuotas para las elecciones sindicales. Alrededor de una treintena de obreros pertenecientes a las llamadas Comisiones Obreras de cada una de las empresas más importantes de Vizcaya, se han reunido en las proximidades de Portugalete con el fin de unificar esfuerzos de cara a las nuevas elecciones sindicales.

Cerca de 15.000 firmas de obreros de todas las ramas de la producción de Vizcaya, apoyan ya las actividades de estas Comisiones, según aseguran los propios comisionados. Se ha decidido también recoger cuotas entre los obreros para sufragar los gastos preparatorios para las próximas elecciones. (Europa-Press.)

CANARIAS

En la Empresa HIJOS DE DIEGO BETANCOR, S. A. se ha producido una situación conflictiva con motivo de una mejora salarial solicitada por todo el personal de la sección de Derivados del Cemento. Este personal, se ha encontrado siempre en una total indefensión dada la tradicional política caciquil que impera, manifestada por jurados de empresa viciados desde su

origen por cuanto no son los auténticos representantes de los miles de trabajadores que ocupan esta empresa. Este personal de Derivados del Cemento, comprendiendo la situación que padecen han empezado a caminar hacia colocarse en el puesto que les corresponde dada su participación en la producción y, con tal motivo, han nombrado una comisión de auténticos representantes, los cuales han presentado ante la dirección de la empresa un escrito en el que formulan las mejoras económicas que pretenden, fundamentando las mismas, no ya sólo en las necesidades imperiosas de los mismos dado el elevado índice de carestía de la vida en esta provincia, sino en los cuantiosos beneficios que obtiene la Empresa con motivo de su trabajo y que calculan en 70.000 pesetas netas diarias. Dado que por la Empresa no se ha contestado siquiera a ello, los trabajadores unánimemente han decidido dejar de trabajar a destajo como hasta ahora y se han puesto a trabajar a paso de jornal por cuanto comprenden perfectamente lo injusto que significa el que la empresa se beneficie gratuitamente del exceso de trabajo. Ellos piensan que si ya sólo con el trabajo normal que desarrollan en ocho horas la empresa obtiene beneficios —el precio de lo que producen vale un mil por cien de lo que pagan a ellos por hacerlo—, es totalmente injusto el que sin mejorarles económicamente, todavía aumenten más la producción o, lo que es lo mismo, los beneficios de la Empresa.

MADRID

Dimite el Jurado de Empresa de la Standard Eléctrica.—Los vocales del Jurado de Empresa de Standard Eléctrica, una de las que cuenta con mayor plantilla de personal en la rama del metal en la capital de España, han presentado su dimisión colectiva en carta dirigida al delegado provincial de Sindicatos, por solidaridad con los dirigentes sindicales expedientados, señores Maestu, Camacho y Hernando, a quienes la Vicepresidencia Provincial de Ordenación Social acusa de indisciplina, confabulación y violación del espíritu de la C. N. S. (Fiel).

MURCIA

Protesta laboral en la refinería de Escombreras.—El 5 de agosto, por disconformidad con un punto del convenio colectivo sindical recientemente suscrito —el relativo a la supresión de la parte proporcional de beneficios en los días en que no se acuda al trabajo— un grupo de empleados y obreros de la refinería de petróleos de Escombreras y de la planta de fertilizantes de esta misma empresa han expresado su protesta no utilizando los comedores, actitud en la que llevan ya dos días.

Así, al finalizar la jornada laboral, un grupo de unos ochenta obreros y empleados se negaron a subir a los autobuses que habían de transportarles a Cartagena, y han hecho el recorrido desde Escombreras a esta ciudad —unos trece kilómetros— a pie.

Al llegar a Cartagena, los productores marcharon a sus respectivos domicilios, sin que se registrara el menor incidente. (Cifra.)

COMENTARIO JURIDICO SOBRE LA REPRESENTATIVIDAD DEL JURADO DE EMPRESA

Por. M. López y López

PARTE I

I. Dos mitos y una afirmación.

El Capítulo Primero del Reglamento de los Jurados de Empresa encierra dos mitos que, a pesar de haber tropezado una y mil veces con la realidad, aspiran a mantener su vigencia. El que podríamos denominar mito de la armonía preestablecida se encuentran expresado así: «Los Jurados de Empresa, entidad de armonía, están llamados a lograr la convivencia en el seno de la empresa, el aumento de la producción y el desarrollo de nuestra economía» (Art. 1.º). Y el artículo 3.º proclama el de la solidaridad jerarquizada: «Se entiende por empresa la unidad económica al servicio de la Patria, encaminada a la producción dentro de un régimen de solidaridad de los elementos que a ella concurren y bajo el mando de un jefe responsable ante el Estado». Los dos mitos se refuerzan en el artículo 2.º con la siguiente afirmación: «En ningún caso podrán actuar en menoscabo de las funciones de dirección que correspondan al jefe de la misma, responsable ante el Estado de su elevada misión».

Los tres artículos textualmente citados constituyen las «Disposiciones generales» del Reglamento. Informan, pues, toda la regulación legal del Jurado. Y en ellos radican, precisamente, los vicios de una institución que nació castrada en el orden representativo. El legislador ha desafiado la estructura real de la empresa. Se ha limitado a decretar la armonía y la solidaridad para intentar jerarquizar con una fuerte disciplina las relaciones laborales. Sin embargo, la realidad se abre paso, de una u otra forma, a través de los mitos. La evolución posterior de la legislación ha comenzado tímidamente —con demasiada timidez— a quebrar esta mítica unidad. En efecto, en la negociación de los convenios colectivos de empresa existen, dentro del Jurado, dos partes bien definidas escasamente interesadas en sostener la validez de los mitos.

Afirmar que las «Disposiciones generales» del Reglamento son míticas, no es preconizar la anarquía en las relaciones laborales. Trátase, sencillamente, de señalar la obligación de atender a las exigencias de la realidad. Y ella supone reconocer que en la empresa —en toda empresa capitalista de producción— hay dos partes perfectamente delimitadas: el empresario —impulsado por la necesidad de aumentar sus beneficios— y los trabajadores, que viven de su salario. Todo empresario sabe que los beneficios consisten en la diferencia entre el precio de venta

de los productos y los costos de producción. Las variaciones de los salarios —en tanto que forman parte de los costos—, pueden incidir sobre los beneficios. Los empresarios lo saben y los trabajadores también. Sólo el legislador lo ignorado y, por ello, instituyó, mediante un Decreto de 11 de septiembre de 1953, la armonía preestablecida.

II. La omnipotencia del Presidente.

Cada Jurado está constituido por un presidente —que necesariamente ha de ser (Art. 11 del Reglamento) «el propietario de la empresa, gerente o persona en quienes deleguen» un secretario y varios vocales. El mito de la solidaridad jerarquizada ha llevado a establecer la obligatoriedad de que el presidente sea el empresario o su representante. Sin embargo, en una «entidad de armonía» como el Jurado, una posición coherente exigiría la rotación en la presidencia o la elección entre sus miembros. Esto no supondría falta de respeto al empresario, ni menoscabo a sus funciones de dirección en la organización del trabajo. Y se reducirían, además, las posibilidades de coacción, ya que las facultades del presidente son de una gran amplitud y entre ellas figura la de «llevar la dirección de los debates y conceder o retirar el uso de la palabra a los vocales» (Art. 14, ap. g.).

El legislador, temeroso quizá de que la armonía no subsista por sí misma, ha reforzado grandemente los poderes del presidente. Citemos algunos ejemplos. El artículo 70 señala que, en el caso de que exista un asunto urgente de que tratar, las reuniones extraordinarias serán convocadas «por acuerdo del presidente o de las dos terceras partes de los vocales». De aquí se deduce que el acuerdo de todos los vocales que representan la mano de obra cualificada y no cualificada no bastaría para convocar una reunión extraordinaria, puesto que sólo constituyen la mitad del Jurado. En cambio, el presidente la convocará cuando le venga bien. Otro ejemplo: Si en el Jurado se decide por mayoría formalizar una propuesta a la Dirección de la empresa, ésta «comunicará al Jurado, por medio de su presidente, si dicha propuesta ha sido aceptada o no, dando cuenta en este último caso de los fundamentos de la negativa, sin que sobre los mismos quepa debate». (Artículo 62).

(Sigue en la página 11)

Campaña electoral en las ELECCIONES SINDICALES

Estos días asistimos a una reiterada propaganda encaminada a difundir el hecho próximo de las Elecciones Sindicales.

Para quienes únicamente hemos vivido unas formas determinadas y uniformes de desenvolvimiento socio-político, existe el peligro de caer en el error de creer que el montar un tinglado a escala nacional, mediante el cual lleguen a todos los rincones distintas voces invitándonos a elegir al mejor, supone, de hecho, la existencia de una verdadera campaña electoral. Tal propaganda es, en el mejor de los casos, el anuncio puro y simple de dichas elecciones, pero de ninguna manera puede creerse que con ella tenemos garantizado el poder elegir al que mejor nos pueda representar.

Nos llevaría lejos examinar la serie de obstáculos que se oponen a que, efectivamente, aquellos a quienes elijamos sean los más idóneos, o al menos, entre varios aspirantes, la de alguno se nos ofrezca más conveniente. Para los defensores de las actuales estructuras sindicales lo único que puede impedir esta representatividad auténtica, es la indiferencia o apatía de los trabajadores en la elección, y el que, quizá, entre los designados, surjan algunos que traicionen los intereses que se les ha encomendado defender. Pero la realidad es que, independientemente de la voluntad de los trabajadores, juegan factores de la más variada índole que hacen difícil el que salgan adelante los candidatos más representativos.

En este breve trabajo no podemos pararnos a exponer todos los defectos de forma y de fondo que encontramos al Reglamento de elecciones. Tampoco podemos extendernos sobre la variedad de «pucherazos» que conocemos, aunque sí alertaremos a todos citando el presenciado y denunciado por un Enlace Sindical en las elecciones de 1963, que vio cómo una sola persona echaba docenas de papeletas en una urna; y el que vivió otro compañero en una empresa del Metal, donde el

que leía los nombres insertados en las papeletas pronunciaba otros distintos a los allí escritos. No obstante, nos detendremos sobre el aspecto que antes mencionamos; esto es, sobre la campaña electoral.

En una campaña electoral cada candidatura pretende, como es lógico, conseguir el voto de la mayoría. En condiciones normales la campaña electoral debe tener como requisito imprescindible el poder ofrecer distintas opciones a la masa de electores, así como la suficiente solvencia y libertad en los hombres que la desarrollen como para garantizar al máximo el respeto a los demás y la legalidad de los resultados. Pero esto, que aparentemente parece elemental, se complica enormemente, tanto por los intereses poco nobles que entran en juego, como por los medios económicos que se necesitan. Claro está que lo del dinero es una parte, a veces secundaria, del problema, pues la carencia de libertades para ofrecer determinadas alternativas es más insuperable todavía.

Sentado que cualquier campaña electoral necesita dinero para realizarse y libertad para exponerse, un tercer factor condicionante es el de organizar la campaña en sí y designar los nombres de los candidatos, cosa que, cuando ocurre como en las elecciones sindicales, que en sus últimas fases abarca a toda la nación, necesita de instituciones y organismos de encuadramiento desde los que todo ello pueda hacerse viable.

Los trabajadores españoles no tenemos más encuadramiento para el caso, que el del propio Sindicato, por lo que, teóricamente, debía ser el Sindicato quien facilitara los medios necesarios a todos lo que lo solicitaran para que los candidatos tuvieran oportunidad de dar a conocer sus puntos de vista. Pero ¿en dónde se habla de ofrecernos locales, libertad de reunión, instrumentos de difusión, libertad de expresión, y demás elementos ne-

cesarios para la campaña?; ¿cómo vamos a conocernos los trabajadores de distintas empresas para elegir siquiera candidatos en las elecciones locales, provinciales y nacionales?; ¿cómo los trabajadores, sobre todo en las grandes empresas, pueden conocer y oír los planteamientos de aquellos compañeros que pretendan representarles?

No. De esto no habla el Reglamento de Elecciones. Ninguna Jerarquía Sindical ofrece en sus alocuciones estos medios para que los trabajadores los utilicemos libremente. De ahí que dudemos seriamente de las intenciones que se encierran en el «slogan» oficial de «elige al mejor». Mas, ¿quiere ello decir que debemos renunciar a realizar una campaña por nuestra cuenta? ¿Acaso es más conveniente abstenerse de participar en las elecciones? De ninguna manera.

Cuando se ponen dificultades para que los mejores puedan conquistar los puestos representativos de mayor responsabilidad es señal inequívoca que se teme que desde ellos, los verdaderos representantes de los trabajadores, consigan con mayor facilidad el hacer realidad las reivindicaciones de sus compañeros.

Por ejemplo, ¿no nos sería más fácil a los metalúrgicos madrileños luchar para obtener mejoras sobre el convenio actual, si en vez de ser una veintena los hombres que votaron negativamente la propuesta de prolongación del convenio, hubiera habido una mayoría? El hecho de que un convenio, que no resuelve nuestras mínimas necesidades, se prolongue un año más nos lleva a luchar, no sólo para que tal acuerdo quede anulado, sino también a enfrentarnos, aun sin querer, con aquellos que, lógicamente, pretenderán justificar su decisión de votar para que se prolongara.

Insistimos en que la realización de una campaña electoral es algo que nos resulta imprescindible. La carencia de medios la supliremos con el sacrificio de nuestra entrega a la labor de propagar como podamos nuestros candidatos y nuestros programas reivindicativos. Cada trabajador consciente y honrado, cada hombre dispuesto a defender sus derechos y los de sus compañeros, debe unir sus esfuerzos con todos los que acepten las mismas ac-

titudes, y conseguir llevar al mejor al cargo representativo.

Deberemos dirigirnos a la Organización Sindical para exigir que se nos faciliten locales y medios de propaganda. Hay que realizar Asambleas, reuniones y toda clase de contactos con trabajadores de la misma y de otras empresas para conseguir candidaturas unitarias y plantear reivindicaciones comunes. Los grupos de trabajadores que con cargo o sin cargo sindical han venido desarrollando en estos últimos tiempos una labor coordinada en defensa de sus intereses, son los principales responsables de que esta campaña tenga éxito.

En el seno de las empresas hay que pedir, con la moral de un hecho justo y legal, que se faciliten salas, comedores, naves o patios donde celebrar las Asambleas de trabajadores. Si es doctrina vigente que la empresa es una comunidad de intereses, habrá que exigir que dentro de ella los intereses de sus trabajadores puedan defenderse y propugnarse.

Una vez conseguida la creación de un clima favorable a la elección, y una candidatura justa dentro de la empresa, es preciso preocuparse porque en otras empresas con menor toma de conciencia se lleve al ánimo de sus operarios la misma preocupación e interés. Para ello, grupos de trabajadores deben presentarse en esas empresas y dialogar con sus trabajadores, exponiéndoles las experiencias adquiridas.

En el acto de la elección, a cualquier nivel, debe haber piquetes de vigilancia que garanticen al máximo la normalidad de todo el proceso, desde la entrega del primer voto al recuento del último.

Sólo si todo esto lo hacemos decididamente nuestro, y comprendemos que los cargos representativos pueden facilitar la obtención de mejores condiciones laborales, a la par que con ellos ejercer una presión desde dentro del Sindicato, para que éste se convierta en instrumento real al servicio de los trabajadores, habremos cumplido eficazmente con nuestro deber.

En estas elecciones la indiferencia es el mejor favor que podemos hacer a nuestros enemigos.

Julión Ariza Rico

El reciente Decreto 909/66 de 21 de abril, del Ministerio de Trabajo, que regula el Procedimiento Laboral, no ha introducido ninguna modificación sobre el importante tema del DESPIDO.

Es frecuente la pregunta que se formula en cualquier despacho laboral, por parte de los obreros, si en nuestra legislación el despido es libre.

Antes de lanzar nuestra respuesta vamos hacer un recorrido sobre los textos legales.

Un obrero puede ser despedido por incurrir en cualquiera de las faltas que recoge el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo (que dada su importancia publicamos en la página 14).

Entonces, si se demuestra que el obrero ha cometido cualquiera de estas faltas, es despedido sin indemnización alguna (artículo 103 del T.P.L.). *Texto del procedimiento Laboral.*

Pero también se puede dar el supuesto que un obrero no le interese a la empresa, no le sea grato, y que no incurra en ninguna de estas faltas. Entonces, ¿puede la empresa despedirlo? La Legislación nos demuestra que sí por el siguiente sistema. La empresa entrega una carta de despido, en la cual le dice haber incurrido en alguna de las faltas del artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo. Como el contenido de la carta es falso, no se puede demostrar en el Acto del Juicio estas faltas, y entonces el Magistrado sentenciador calificará el despido improcedente y condenará a la empresa a la readmisión del obrero o al pago de una indemnización «que en ningún caso puede ser superior al importe del sueldo o jornal de un año» (art. 103 T. P. L.). —

Si la empresa tiene menos de 50 trabajadores fijos, la elección entre pagar la indemnización o la readmisión le corresponde a ella. Si tiene más de 50 obreros fijos, la opción de elegir le corresponde al trabajador (art. 105 T. P. L.). Pero se puede dar el supuesto que aunque el trabajador elija el reintegrarse a la empresa ésta se niegue a ello. Entonces el Magistrado citará a las partes (artículo 211 T. P. L.) y oídas dictará auto acordando el abono de una indemnización que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a cuatro años (art. 212 T. P. L.).

Hasta aquí nos hemos referido a trabajadores que no ostenten cargo sindical ni lo hayan ostentado durante el último año, o sea, los que el Texto de Procedimiento Laboral llama despidos ordinarios (art. 97 y 107).

Verdaderamente, poco sustancial es el cambio ante el despido de uno u otros trabajadores, solamente en la iniciación del despido está la diferencia.

En los despidos de los trabajadores con cargo sindical la empresa inicia un expediente con pliego de cargo y descargos del obrero (artículo 107 T. P. L.). Una vez concluso el expediente con la propuesta de DESPIDO, la empresa lo remite a la Delegación Provincial de Sindicatos (art. 108 T. P. L.), la cual lo eleva a Magistratura con su informe. Si el trabajador ostentase el cargo de Jurado de Empresa, la Delegación Provincial de Sindicatos, antes de remitir el expediente con su informe, habrá de oír a los restantes miembros del Jurado (art. 109 T. P. L.). Una vez el expediente en Magistratura se sigue la tramitación del despido ordinario (art. 110 T. P. L.).

El cambio esencial es en la trami-

tación previa al juicio, ya que el resto hasta el dictar la sentencia es similar.

Por tanto, podemos afirmar que después de este breve comentario de la legislación, que una empresa puede despedir a un trabajador, sea enlace o no, con el abono de una indemnización que en empresas de me-

nos de 50 obreros nunca puede ser superior a un año, y en las de más de 50 trabajadores puede ser de un año como máximo en la primera indemnización, y de seis meses a cuatro años en la segunda, lo cual nos hace afirmar que en la Legislación Española el Despido es libre con indemnización.

GARANTIAS PRE-ELECTORALES

La importancia de las próximas elecciones sindicales se ha venido repitiendo insistentemente desde hace tiempo en los diversos órganos informativos, prensa, radio, televisión, etcétera. Esta importancia procede, sin duda, del avance alcanzado por el movimiento sindical en los últimos tiempos, reflejado no solo en un aumento de las acciones reivindicativas de los trabajadores, sino en un decidido afán de reforma de las estructuras sindicales hasta ahora vigentes. El anuncio hecho recientemente de la puesta en estudio de la Ley Sindical —una vez celebradas las votaciones— confirman la trascendencia de la tarea con que van a enfrentarse los nuevos representantes obreros. De ahí la profunda exigencia de autenticidad que se plantea ante estas elecciones.

Sin embargo, al hablar de representatividad no debemos limitarnos a expresar el deseo, repetidas veces manifestado en anteriores números del BOLETIN, de que salgan elegidos los mejores en cada lugar de trabajo, de que no haya ningún fraude en el mecanismo electoral, de que todos los puestos, desde abajo hasta arriba, sean elegidos directamente por los propios trabajadores. Con ser todo esto muy importante, creemos que también es necesario referirse a aquellas normas legales o prácticas fraudulentas que amenazan con vaciar de antemano la representatividad de las mismas elecciones a nivel de empresa: despidos, amenazas, coacciones de todo tipo, expedientes sindicales, etc.

Dos son los problemas que recaen ahora nuestra atención. Uno, el de las condiciones requeridas para ser proclamado candidato; otro, el de los traslados o despidos de obreros para evitar que resulten elegidos en estas elecciones.

En primer lugar, se trata de ver hasta qué punto el artículo 11 del Reglamento de elecciones sindicales, que señala la imposibilidad de presentarse a candidato a aquellos obreros que lleven menos de un año en la empresa correspondiente, no está en contradicción con el artículo 31, que señala como condición suficiente para ser proclamado candidato el ser presentado por varios compañeros de la misma empresa o bien «ostentar o haber ostentado algún cargo sindical electivo». Nosotros pensamos que las condiciones se refieren no a las que deben tener un representante sindical, ya que esto son precisamente los obreros quienes tienen que señalarlo, sino a las condiciones necesarias para ser admitido como candidato. Esto es, unas garantías de quién es la persona que se presenta. Por ello cuando un obrero, que ha sido enlace con anterioridad se presenta de nuevo no necesita del aval de nadie. De acuerdo; pero en lo que mostramos nuestra disconformidad es que esto no ocurra con aquellos obreros que habiendo sido enlaces o jurados en una empresa y habiendo salido de ella no puedan presentarse a ser elegidos por sus compañeros de trabajo. ¿Que este obrero puede no tener un conocimiento muy profundo de los proble-

mas de su nueva empresa? Puede ser, pero en cualquier caso, insistimos en que esto es algo que sólo deben decidir sus propios compañeros. Por el contrario, el haber sido ya representante sindical es una garantía de experiencia, de conocimientos, que van a ser desaprovechados por la puesta en práctica de esta norme restrictiva.

En segundo lugar, está el artificioso montaje que en varias grandes empresas de Madrid se ha puesto en práctica y que consiste en el despido de aquellos trabajadores con posibilidades de salir elegidos representantes de sus compañeros y que habiéndose distinguido en asambleas, comisiones u otras acciones reivindicativas, constituyen un obstáculo para sus deseos e intereses.

Estos despidos consisten, como es el caso de una típica empresa de «nuevo cuño» en proponer a estos trabajadores el traslado a la factoría de Zaragoza y en caso de no aceptar el traslado, ser despedido con una indemnización, por no ser necesarios sus servicios en Madrid. Ya se sabe lo que supone el traslado de una familia a una ciudad desconocida, donde quizá —como en éste caso— el problema de la vivienda alcanza proporciones mayúsculas. Dicha alternativa, pues, no existe y así, por el módico precio de una indemnización, el patrono se ha desembarazado de los hombres más conscientes y activos

de su empresa y ha sembrado el temor y la confusión en los restantes, y sus «candidatos» ven aumentadas milagrosamente sus posibilidades de victoria.

Con la particularidad de que estos hombres, tampoco podrán ser elegidos en su nueva empresa, por no llevar un año de trabajo en ella. La operación, pues, es un rotundo éxito.

Como dice la definición de un ilustre profesor: «Fraude es el empleo de una norma permitida con el fin de llevar a cabo una actividad prohibida», y no cabe duda de que el empleo de esta norma cae por entero en el campo de esta definición.

La necesidad de garantías se demuestra puesto que no ha de ser sólo para el período del mandato sindical, y para la celebración de elecciones, sino también para la etapa anterior a ellas, de tal forma que sea establecido un período de inmunidad que evite estas prácticas fraudulentas, que hacen incluso dudar de la autenticidad de las elecciones.

De todas formas será la defensa de estos hombres por sus compañeros lo que lleve al ánimo de los patronos las dificultades que implica poner en práctica en lo sucesivo tales métodos, y lo que lleve a los legisladores a la tarea de promulgar unas garantías que cubran todos los aspectos de la vida sindical en el mundo del trabajo.

(Viene de la página 6)

La representación externa del Jurado... a cargo del presidente, también ha quedado resuelta en el Reglamento. El artículo 44 advierte que «los Jurados, en cuanto representación genuina de los elementos que integran la producción, desempeñarán su función como unidad orgánica. Ninguno de sus miembros podrá atribuirse individualmente tales funciones representativas sin la delegación expresa del pleno del Jurado». Ninguno de sus miembros podrá hacerlo, pero el presidente sí. El artículo 14 apartado a) cita entre sus facultades la de «ostentar la representación del organismo en sus relaciones, tanto con los particulares y entidades privadas como con las autoridades y la Organización Sindical».

La armonía y el principio de jerarquización exigen, pues, que los vocales traspasen algunas de sus funciones genuinas al presidente. Por ello, en la redacción del acta de las sesiones que en ciertas ocasiones —formación de expedientes a enlaces y jurados, juicios en Magistratura, etcétera— juega un gran papel, no participa ningún vocal, a excepción del secretario, que representa a los administrativos. El artículo 76 determina que «el acta será firmada por el secretario y llevará el visto bueno de quien hubiese presidido la reunión». A pesar de la importancia que el acto puede tener para sus representados, los demás vocales no toman parte en su elaboración.

LA RENFE

Por José Luis Martino de Jugo y Eduardo Rosuero

1. El desamparo de los ferroviarios

Con una Reglamentación Nacional del Trabajo que debió renovarse en 1900 y un Reglamento de Régimen Interior caducado también desde junio de 1964, los ferroviarios españoles nos encontramos en el más completo abandono, sin norma laboral que se ajuste a las actuales y difíciles circunstancias porque atravesamos, que se han venido agravando año tras año —veintitantos desde que se creó la Renfe— y que en el momento presente hacen inadmisibles esta anómala situación.

Si la actividad en general de los actuales Enlaces ha sido casi nula en cuanto a energía y efectividad, la actitud pasiva, acomodaticia y en mucho contraria a la defensa de nuestros intereses de clase por parte del Jurado de Empresa actual, nos hacen hoy, gracias al hueco que nos brinda el Boletín de Información de Legislación Laboral, levantar en nombre de los trabajadores ferroviarios la voz de enérgica y consciente protesta, ante la Dirección de la Red Nacional y los que dicen llamarse nuestros representantes sindicales.

En diciembre del pasado año, miles de ferroviarios —400 del Departamento a que pertenezco— firmamos un escrito dirigido al Jurado, donde entre otras aseveraciones y sugerencias declamamos: «...A nadie se le escapa, que hoy es imprescindible la actualización de los sueldos y salarios, a tenor con el alza experimentada por el coste de la vida, para cuya comprobación, sólo basta echar un vistazo en el listín de precios del Economato. También consideremos debe tenerse en cuenta (y esto está en la línea trazada en el Plan de Desarrollo), el aumento de la productividad habida en la Renfe desde 1961 hasta la fecha, con la disminución de 20.000 agentes. Por todo lo expuesto, consideramos que el salario mínimo debe fijarse en 200 pesetas con arreglo al último estudio realizado por «Acción Social Patronal», y partiendo de este mínimo, establecer una escala del 10 por 100 entre las distintas categorías profesionales, que nos daría —por lo que se refiere a los sujetos a Reglamentación— los siguientes sueldos y jornales...» Aquí se indicaba la Tabla de Salarios desde el Tipo 1.º con 12.028 pesetas de sueldo mensual, hasta el Tipo 9.º con 200 pesetas de jornal base y 180 pesetas diarias para los Aprendices de 3.º año.

Recibió el Jurado los escritos; se nos dijo que con todo interés se estaba «estudiando» y estaba casi terminado el «Reglamento de Régimen Interior, que por otro lado, ya debía haberse estatuido en junio de 1964 y que se seguía «estudiando» año y medio después. En enero, los Talleres de Madrid realizaron diferentes plantones y huelgas como protesta ante la desesperante situación. Una extensa y embrollada Nota del Jurado para conocimiento del personal excitó más los ánimos, pues como decían los Enlaces señores Asensio Domenech, Arroyo y otros en comedida carta que publicaba El Alcázar del 24 de febrero «la información cursada a primeros de año —se refieren a la Nota de referencia— más bien parece una lista de artículos alimenticios, ya que, en lo referente al articulado del futuro reglamento de régimen interior, se reduce a unos enunciados que nada aclaran ni dicen, lo que es comprobable a su vista.» Entre promesas, horas extraordinarias y serias advertencias, se frenó a los de Talleres y el Jurado que parecía asustado recobró su evasiva actitud y ni los nuevos escritos a la Dirección, ni la campaña del señor Guillaumon en El Alcázar, dieron más frutos que la llamada por respuesta y lo que parece desdén por parte de nuestros directivos y «representantes».

Nuestras peticiones de diciembre se quedan anticuadas, pero mientras la Renfe sigue abonando —en números redondos— jornales de 60 pesetas a mozos y peones y sueldos de 3.500 a oficiales y factores con veinte años de servicio —a veces las primas de los «afortunados» superan a los sueldos—, se dice por nuestras dependencias que el Reglamento está en manos del Ministerio de Trabajo y que las «sustanciales» mejoras se reducirán a un aumento del 15

por 100 sobre el salario, 25 días de vacación y la extensión de los Tipos-Base de Salarios que pasarán de los nueve actuales a catorce, con lo cual solamente aumentará el descontento —si cabe— al tiempo que se intenta enfrentar al personal por aquello de las calificaciones.

Cuando el actual Director General don Carlos Roa, tomó posesión de su cargo en 1962, firmó un artículo en el diario «Ya» y entre otras muchas promesas nos decía: «...Satisfacer la necesidad de solidaridad que todo hombre tiene, protegiéndole a él y a su familia, a sus asociados naturales, con todo el peso de la empresa a que pertenece.» ¡Hora va siendo ya de que el peso de la empresa no sea una agobiante losa sobre nuestras modestas economías!

¿Cómo lograr, entre todos, superar este «desamparo de los ferroviarios»?

2. Ante las elecciones sindicales

Ante la convocatoria de elecciones sindicales, es necesario que los candidatos presenten ante sus electores un programa para que éstos sepan qué es lo que apoyan y para qué entregan sus votos.

El asumir la representación de los trabajadores es una cosa seria y se debe dar este paso consciente de la responsabilidad que supone y sin otro guía y objetivo que el de servir, lo mejor que cada cual sepa, la causa de todos.

El enlace ha de deberse en todo momento a sus electores. No podrá tomar ninguna decisión sin el consentimiento de ellos, a los que tendrá que informar de todas las gestiones que haga, tanto cara a la Dirección de la Empresa como hacia las Autoridades.

Los problemas que deben ser defendidos por los nuevos enlaces estimamos que deben ser los siguientes:

1. Defender con todas sus fuerzas el Programa de peticiones que en diciembre de 1965 se hicieron al Jurado de Empresa —de las cuales no se hizo eco éste—, pues consideramos que es imprescindible la actualización del salario mínimo, que si entonces estimábamos en 200 pesetas, pasados varios meses y ante el alza constante del coste de vida, no debe en el momento presente ser menor de 250 pesetas.

2. Es necesaria igualmente la actualización del Plus de Ayuda Familiar, reducido hoy a la nómina intrínseca del personal sujeto a Reglamentación y dejando excluidas las percepciones tanto de la importante nómina del personal superior, como las primas, pluses y horas extraordinarias, lo que hace que el «punto» ferroviario sufra una mengua a todas luces injusta.

3. Respecto a nuestros derechos sobre viajes del personal y sus familias, que cada vez van siendo más cercenados, activará toda clase de gestiones para su Junta restitución.

4. Exigir la adecuación de las primas a la producción proporcionalmente a las escalas salariales suficientes.

5. Son urgentes las necesarias mejoras tanto en los servicios del Seguro de Enfermedad, como en las prestaciones económicas por enfermedad, que actualmente dañan gravísimamente las disponibilidades del compañero enfermo, ya que en muchos casos quedan reducidas al 50 por 100 de sus ingresos normales y sobre este punto debe ponerse el máximo esfuerzo para lograr su modificación y mejora sustancial.

6. En lo referente a pluses de antigüedad y gratificaciones extraordinarias estimar y en este sentido efectuar todas las gestiones para que: los actuales cuatrienios sean convertidos en trienios consonantes con el salario actualizado y en cuanto a las cuatro medias pagas actuales, su conversión en cuatro pagas completas.

7. Jubilaciones. Después de larga carrera de privaciones y sacrificios el ferroviario llega a la jubilación y se encuentra con una pensión de notoria insuficiencia. Debe tratarse con hono-

rabilidad a los que han dedicado su vida al ferrocarril y por tanto, las pensiones serán suficientes y nunca menores que el sueldo real percibido durante el último año trabajado. También deberá hacerse periódicas revisiones cada cinco años y de acuerdo con el índice de carestía de la vida.

8. Exponer en cuantas ocasiones se presenten, la necesidad de separación entre patronos y obreros en el sindicato: de que éste sea libre e independiente y sus cargos elegidos democráticamente entre los sindicatos, de abajo a arriba y sin ninguna excepción.

9. Igualmente considerar necesario el Derecho de Huelga, vigente en el mundo entero y reconocido por la Iglesia Católica en el II Concilio Vaticano. En una sociedad capitalista como la nuestra, el negar este legítimo derecho a los trabajadores es privarles del arma de defensa más eficaz que poseen y por lo mismo, es como si quedaran marionetas.

10. Para fortalecimiento y orientación en las funciones de los Enlaces y Jurados, es conveniente funcionen amplias Comisiones de ferroviarios —por Zonas, Departamentos y Servicios— elegidos por los compañeros y que hagan posible el que nuestros representantes se sientan respaldados por la actuación en materias laborales de todo el personal.

Por último, todo candidato, y saliendo al paso de posibles maniobras, dejará sentado el principio de unidad obrera —aparte ideologías y credos religiosos—, como necesario a la lucha por los insobornables derechos de todos los trabajadores ferroviarios.

LEY DE CONTRATO DE TRABAJO

Art. 77. Se estimarán causas justas de despido al trabajador por el empresario las siguientes:

- a) Las faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo.
- b) La indisciplina o desobediencia a los Reglamentos de Trabajo dictados con arreglo a las leyes.
- c) Los malos tratamientos de palabra u obra, falta grave de respeto o consideración al empresario, a las personas de su familia que vivan con él, a su representante, o a los jefes o compañeros de trabajo.
- d) La ineptitud del trabajador respecto a la ocupación o trabajo para que fue contratado.
- e) El fraude, la deslealtad, o el abuso de confianza en las gestiones confiadas.
- f) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- g) Hacer negociaciones de comercio o de industria por cuenta propia o de otra persona, sin autorización del empresario.
- h) La embriaguez, cuando es habitual.
- i) La falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador, y sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local que aquél.
- j) Cuando el trabajador origine frecuentemente riñas, o pendencias injustificadas con sus compañeros de trabajo.

Han colaborado en este número:

Julían Ariza.
Luis Avilés (Barcelona).
Manola Carmena.
Adolfo Cuellar (Sevilla).
José Esteban.
José Hernando.
Augusto Hidalgo (Canarias).

Manuel López y López.
J. L. Martino de Jugo.
Doroteo Peinado.
Hernán Pesqueira (Barcelona).
Eduardo Rosuero.
Fernando Sagaseta (Canarias).
María Luisa Suárez.
Carlos Suárez (Canarias).

ANTE LAS PROXIMAS ELECCIONES SINDICALES

Considerando la importancia y todo lo que representa dentro del mundo laboral, las próximas elecciones sindicales, me creo en el ineludible deber de aportar mi opinión sobre tan apasionante tema.

La verdad es, que en los últimos meses, y en torno a las elecciones, hemos oído y leído tantas opiniones, que uno, simple trabajador, quizá influenciado por esta campaña, un tanto preparada, quisiera salir al paso en la medida de mis posibilidades, de cierto confusionismo que pretenden crear dentro de los trabajadores, unos grupos, que en ningún momento reflejan los verdaderos deseos de quienes han de ser los verdaderos protagonistas de la presente convocatoria electoral.

Que duda cabe que artículos, como el que publica el diario «Pueblo» de fecha 16-4-66, sobre las represalias que sufren los representantes sindicales dentro de sus mismas empresas por cumplir con su misión, pueden influir en el ánimo de sus compañeros que ven como sus representantes, son sancionados e incluso despedidos por supuestas faltas, en cuanto estos hombres tienen la «osadía» de reivindicar para sus representados derechos que, según las leyes, tenemos los trabajadores, pero que en opinión de las empresas, el solicitarlas suponen de antemano ser candidato a la represión cuando no al despido.

Sobre la libertad de despido que poseen las empresas y formas de aplicarla, podría citar decenas de casos, ya también el diario «Pueblo», en un gallito titulado «Cosas que pasan» de fecha 12-2-65, deja claro la indefensión de los representantes sindicales ante la Magistratura de Trabajo en casos de despido. También señala dicho diario en el mismo artículo, la confección por algunas grandes empresas de las famosas listas negras.

Por otro lado sería absurdo negar la indefensión que padecemos los representantes sindicales y los trabajadores en general, indefensión denunciada reiteradamente a las autoridades competentes, sin que hasta la fecha se hallen obtenidos resultados positivos en este sentido, pese a las ligeras modificaciones (si es que las ha habido) realizadas últimamente en el Reglamento de Jurados de Empresa.

Pero todo lo anteriormente expuesto, no justifica de manera alguna la campaña llevada a cabo por estos grupos que proclaman la inhibición al voto en las próximas elecciones. Debemos ser conscientes que estos grupos minoritarios no desean que la actual situación en el orden sindical, puedan sufrir positivas modificaciones a favor de los trabajadores, ya que de hecho son colaboradores cuando no cómplices de las represalias e impedimentos que vienen sufriendo los verdaderos dirigentes obreros.

No es casual que en las empresas donde ha hecho su aparición el capital extranjero, sean en la actualidad, las que más se destacan por las medidas de represión que adoptan contra sus productores. Este capital extranjero ha «explorado» debidamente las condiciones tan beneficiosas que para sus intereses le ofrece nuestro país. Condiciones muy favorables sobre todo en el orden laboral, ya que, impunemente pueden someter a sus productores a rendimientos y jornadas agotadoras (con salarios españoles), sin el temor de tener enfrente unos sindicatos (como los que existen en sus países) que puedan, llegado al momento, ordenar a sus afiliados tomar medidas adecuadas.

Por todo ello, es conveniente salir al paso y denunciar a estos grupos que desean inhibirse al voto, dado que sus deseos responden a su condición de domésticos del capitalismo internacional, que a cambio de tenerlo (al capitalismo) como padrino de tal o cual asociación más o menos política, y más o menos clandestina, pretenden ofrecer el control del mundo laboral español, llevando a cabo alianzas o pactos más o menos honestos (léase «Operación retorno») al margen de los intereses de los trabajadores.

Los trabajadores españoles tenemos que ser conscientes de lo que significa para nuestros intereses, los próximos SEIS AÑOS en el futuro sindical de nuestro país. Si el sindicato actual necesita modificarse o perfeccionarse nosotros no podemos aceptar el papel de invitados de piedra cuando estas modificaciones se lleven a efecto.

No podemos inhibirnos y debemos de participar plenamente en estas elecciones, ya que nuestro deseo es ocupar el puesto que nos corresponde por derecho en la sociedad española.

DOROTE PEINADO PEREZ

POR UN SINDICALISMO BASE

Por José Hernando Sánchez

Los demás pueden comprender nuestro dolor,
pero sólo nosotros lo sentimos.

Sócrates

Las próximas elecciones sindicales ofrecen una oportunidad que ningún buen español puede despreciar. Es un hecho innegable que, hasta ahora, las elecciones sindicales no habían despertado el interés que se merecían, sin embargo, es un deber de conciencia el dedicarles la máxima atención. Nuestra sociedad actual padece una crisis de atonía y conformismo que se hace necesario desterrar. Es preciso el logro definitivo de una definitiva armonía, capaz de soportar las tensiones nacidas de la dinámica social sin romper el equilibrio de la comunidad. Finalidad que exige, la incorporación de las masas al quehacer nacional. Es preciso no olvidar que el trabajo es el nervio real de la producción. Por esto un fuerte movimiento sindicalista, un auténtico movimiento obrero, es la única garantía que tiene la población laboral española de ver interpretadas sus necesidades con toda fidelidad.

Es así, como el Sindicalismo significa la esperanza de una convivencia más justa y más ambiciosa. La Organización Sindical Española está en un momento en que debe recibir el influjo de todos los sectores del mundo laboral para su modernización y reestructuración. Es indudable, que en el fondo de todas estas ideas, está el problema de la más auténtica representatividad. Se hace indispensable que la representatividad en los sindicatos se vertebre sobre un sistema rigurosamente electivo en todos sus cargos y animado del principio de Unidad Sindical.

Por esa falta de auténtica representatividad en los cargos sindicales «rectores» y ante la necesidad de poder defender con eficacia los intereses de los trabajadores nacen las Comisiones de Enlaces, Jurados y Trabajadores, más conocidas por «Comisiones Obreras». Estas Comisiones, son creadas por los propios trabajadores, de forma democrática y libre, con independencia y sin subordinación a ninguna tendencia ideológica. Nacen no como una asociación, sino como una auténtica necesidad para defender los intereses profesionales en cada una de las distintas ramas de la producción, dirigiendo escritos a jerarquías sindicales y autoridades de otro orden, realizando visitas a las mismas, todo ello encaminado a conseguir una realidad en la justicia social. En su acción reivindicativa, imprime al mundo del trabajo una dinámica que hace tome conciencia de lo que representa y le da un sentido de responsabilidad, abriendo nuevas perspectivas al desarrollo sindical. Esperemos sentir su presencia en las próximas elecciones sindicales, planteando problemas tales como: la formación de candidaturas, publicando programas, celebrando asambleas, velando por una realidad electiva... Señalemos de forma consciente, que la falta de protección legal que hoy existe para los representantes de los trabajadores, no puede resolverse con inhibiciones. Hay que ir a votar. Tenemos, por tanto, que tratar por todos los medios, de elegir a los mejores; a los mejores en todos los sentidos.

Pensemos que si de verdad queremos que la Organización Sindical pase a posiciones de una autenticidad en la defensa de los intereses de los trabajadores, dependerá, en gran parte, del hecho de que libremente y con iniciativa, los propios trabajadores voten a sus futuros representantes. Consideremos que el próximo mandato sindical, no será de tres años, sino que pasa a seis. Así como la próxima promulgación de una nueva Ley Sindical; de que la acción unida de los trabajadores, es la única en conseguir un Sindicalismo de base, un Sindicalismo que no sea extraño a la Sociedad. Un Sindicalismo donde sea respetada la voluntad de sus miembros y donde los representantes sindicales, al igual que fueron elegidos para un cargo, sólo puedan ser desposeídos del cargo por quienes los eligieron. Un Sindicalismo con plenas garantías de libertad, independencia y seguridad para los representantes de los trabajadores.

No se puede llevar el esfuerzo de todo un pueblo a defender las ganancias de unos cuantos; es necesario dirigirlo a mejorar la vida de todos. Ante una situación fuertemente capitalista se hace preciso contar con un fuerte Sindicato de trabajadores, donde, con una auténtica realidad democrática, sean elegidos los mejores para todos los cargos rectores.

Es necesario hacer desaparecer todos aquellos cargos que no tengan representatividad, toda vez que los mismos serán un freno a una auténtica dinámica Sindical y aun auténtico sentido de libertad. Es seguro que nada nos será regalado, pensemos que el éxito hay que conquistarlo. Hay que incorporar a la vida pública a la clase trabajadora y deshacer la creencia, que tienen algunos, de que solamente la burguesía es España. De que la acción lícita de los trabajadores pase a ser legal.

Todo nuestro esfuerzo y toda nuestra ilusión han de servir como garantía para que nada de lo que pedimos se malogre.