

## *EDITORIAL*

# La Ley de Acción Sindical en la Empresa

Desde nuestra perspectiva cristiana, somos partidarios de la participación de los trabajadores en la gestión de las empresas en que trabajan. «Las empresas económicas—nos dice el Concilio—son comunidades de personas, es decir, de hombres libres y autónomos, creados a imagen de Dios. Por ello, teniendo en cuenta las diversas funciones de cada uno—propietarios, administradores, técnicos, trabajadores—, y quedando a salvo la necesaria unidad en la dirección, se ha de promover la activa participación de todos en la gestión de la empresa, según fórmulas que habrá que determinar con acierto» (GS. núm. 68).

A la hora de determinar tales fórmulas en nuestro país, mediante el proyecto de ley sobre los órganos de representación de los trabajadores en la empresa, se está levantando ahora—primera quincena de abril—una tremenda polvareda.

Por un defecto o descuido en la estrategia parlamentaria de UCD, este partido quedó en franca minoría en la ponencia encargada de informar el proyecto y de admitir o no admitir las enmiendas presentadas. Se unió la avalancha de estas últimas por la vertiente de la izquierda: 96 enmiendas socialistas y 22 del Partido Comunista frente a sólo dos redactadas por diputados de UCD.

La ocasión para la izquierda era propicia. Como es natural, no la dejaron escapar. Consecuencias: dos, sobre todo; primera, una considerable ampliación de las funciones y atribuciones del comité de empresa; segunda, la introducción de la sección sindical de la empresa.

En el proyecto del Gobierno, el comité de empresa tenía derecho a la información, a la consulta, a la propuesta, a conocer del balance, resultados y memoria, y a advertir a la empresa sobre posibles infracciones en el cumplimiento de las normas laborales.

Según el informe de la ponencia, por el contrario, éstas son algunas de sus facultades: a) Ser asesorado en sus reuniones por

expertos exteriores que libremente designe. Sus honorarios serán abonados por la empresa, que estará obligada a tratar conjuntamente con el comité y sus asesores. b) Aprobar los sistemas de organización del trabajo, su implantación y revisión. Aprobar estudios de tiempos, primas, incentivos, valoración de puestos de trabajo, etc. De no dar su aprobación, las decisiones del empresario serán nulas. c) Controlar e intervenir la colocación de los trabajadores en la empresa, pudiendo oponerse y reclamar a los tribunales. d) Reconocer y visar los contratos de trabajo, así como controlar los ceses y documentos de finiquito. e) Suspender el trabajo si, a su juicio, no se cumple la normativa de seguridad e higiene. f) Se deberá comunicar al comité previamente cualquier decisión disciplinaria, incluido el despido. g) Se aumenta el número de representantes del personal y miembros del comité de empresa. h) Los delegados de personal y los miembros del comité de empresa dispondrán de cuarenta horas retribuidas al mes para atender a sus funciones representativas, así como de quince días de permiso al año, no retribuidos y con igual finalidad.

Estas son las atribuciones que, lógicamente, han alarmado al empresariado. ¿Se puede salvar, efectivamente, con ellas la unidad de dirección?

Por otra parte, sabemos cómo los sindicatos de todas las latitudes no siempre han visto con buenos ojos a los comités de empresa como institución. Piensan que pueden ser asimilados por el empresario; temen que toda reivindicación se cocine en el seno de cada empresa y que ello haga innecesaria o, al menos, debilite, la lucha y el espíritu de las centrales sindicales. ¿Solución? Llevar al interior de cada empresa la dinámica sindical. La sección sindical de empresa es, para ello, el instrumento adecuado. Así, el artículo 29 del informe de la ponencia consagra la incorporación al ámbito de nuestras empresas de una representación de los trabajadores derivada de la pertenencia a organizaciones sindicales.

Normalmente «no pasará nada» y todo quedará en una especie de tormenta de verano en primavera. Porque el informe debe pasar ahora a la Comisión de Trabajo de las Cortes para ser allí discutido y elaborar el texto definitivo que presentar en el pleno del Congreso. Aquella Comisión consta de 36 miembros; basta en ella la suma de los votos de UCD—17—y de Alianza Popular—2—para obtener la mayoría en las votaciones. Lo normal será, pues, cristalice un texto de compromiso, considerablemente más próximo a las posiciones de partida de UCD. Si las organizaciones empresariales hubieran considerado con frialdad y realismo las escasas posibilidades concretas del informe de la ponencia hubieran podido ahorrarse, sin duda, una buena parte del despliegue sensacional informativo de que han estado haciendo gala en los medios informativos del país y del extranjero.

## EL PROBLEMA DE FONDO

Pero remitiéndonos al tema de fondo, éste no es otro que el de la participación en la empresa; la participación como principio, su estructura concreta, sus límites. Como principio, pensamos es preciso aceptar la participación sin reticencia ninguna. En cuanto a sus límites, es necesario llevarla hasta el extremo de convertir a las empresas progresivamente en verdaderas comunidades de personas, donde queden superados los intereses antagónicos individuales y de clase.

Lo más difícil es, sin duda, el poder determinar en cada momento, con realismo político y eficacia pero sin maximalismos utópicos y nocivos, los pasos que poder ir dando en el camino hacia aquellos extremos ideales.

La postura socialista está clara. Escribe «El Socialista» en su número del 16 de abril de 1978: «Desde una perspectiva socialista donde se trata de eliminar la propiedad privada del capital, el problema de las relaciones entre éste y el trabajo desaparece evidentemente. Por ello, la solución que propugna UGT, como sindicato revolucionario de clases, no es, desde luego, la cogestión, sino la autogestión que habrá de ser objeto de estudio detenido. Conviene, pues, tener clara la meta última, sin que por ello se olvide que muchos de los problemas (de la representación en la empresa) es más que probable que vengan a plantearse en España y que en muchos casos supondría un evidente adelanto respecto de la situación actual». Autogestión, pues, y supresión del capital privado.

Las organizaciones empresariales, por su parte, se están manifestando en términos muy próximos, de hecho, a las posiciones de Alianza Popular. Esta última propuso la siguiente redacción para el artículo 34 de la Constitución, que se refiere a la economía: «El empresario tiene el derecho a fijar las condiciones de trabajo en base a los principios de racionalidad y productividad, a cesar y suspender las actividades de la empresa y a negociar libremente con los trabajadores y sus sindicatos, así como a adoptar medidas de conflicto colectivo, con arreglo a la ley». Consolidación, por tanto, fundamental de la autoridad y la independencia del empresario.

A una postura intermedia entre ambas actitudes responde la redacción definitiva del artículo 34 del anteproyecto constitucional. Dice: «Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación.

## EDITORIAL

Los empresarios tienen derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo, sin perjuicio de las limitaciones expresas que al ejercicio de este derecho pueda establecer la ley. Este derecho no podrá atentar, en su ejercicio, al mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.»

La Constitución adopta así una actitud de consenso, abierta por la «planificación» al eventual avance de la línea socialista, pero garantizando, al mismo tiempo, la libertad de empresa y la economía de mercado.

En el tema que nos ocupa de la acción sindical en la empresa creemos lealmente que tanto el proyecto del Gobierno como el informe de la ponencia caben dentro del ámbito creado por el anteproyecto constitucional. Sin embargo estimamos, por puro realismo político, que ni nuestros empresarios están hoy preparados para encajar todo el golpe que supondría la aprobación del informe de la ponencia y que nuestro panorama sindical no se encuentra todavía lo suficientemente clarificado como para dar ahora un relieve considerable y definitivo a las secciones sindicales de empresa. La reacción negativa de los empresarios podría agudizar dramáticamente la actual crisis económica, pero incluido.

Por eso estimamos, y esperamos, que el proyecto definitivo de ley, y la ley misma, se aproxime más en estos momentos al texto inicial del Gobierno que al informe de la ponencia. El propio proyecto da estímulo al avance y al progreso sobre sí mismo, ya que considera «normas mínimas las declaraciones de derechos y garantías de los mismos que se contienen en esta Ley» (Art. 3.º). La vía de los convenios colectivos y todas las demás oportunidades de pacto con la dirección de las empresas pueden constituir para ello otras tantas oportunidades.

18 de abril de 1978

### Rectificamos:

En la segunda cubierta y págs. 43 y 46 del número enero-marzo 1978 de esta revista se escribió «de la Federación Social Demócrata», donde debió decir «en representación de la Federación Social Demócrata».