U.G.T.

BOLETIN DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES

ESPECIAL ACCION SINDICAL EN LA EMPRESA

Monte Esquinza, 30-3.º dcha. MADRID-4

20-V-78

POR LA DEMOCRACIA EN LAS EMPRESAS

LA Ley de Acción Sindical, que tantas esperanzas había suscitado entre la clase obrera, está siendo vaciada de contenido en la Comisión de Trabajo del Parlamento. A los trabajadores españoles, principales protagonistas de la democracia en nuestro país, se les niega el derecho a practicar la democracia en sus lugares de trabajo. La demagógica campaña patronal contra el dictamen de la ponencia de Acción Sindical ha presionado al Gobierno de UCD, con la connivencia de los partidos derechistas AP y Minoría Catalana, dejando esta Ley sin los mínimos derechos para que pueda ser aceptada por las centrales sindicales.

Por otra parte, en las conversaciones con las centrales sindicales, el Gobierno ha eludido discutir este tema, dando una prueba más de la política de hechos consumados que evidencia la falta de voluntad de negociar con nosotros.

ANTE esta situación, UGT propuso a CC. OO. iniciar una campaña de movilización entre los responsables de las secciones sindicales y Comités de Empresa, con el objetivo de dejar bien claro ante la opinión pública y el Parlamento la voluntad de los trabajadores.

Con este fin, UGT y CC. OO. han hecho un llamamiento a todos los comités y secciones sindicales para que los días 22 y 23 de mayo se reúnan conjuntamente (los órganos directivos de los mismos) en sesión permanente dentro de las empresas, realicen asambleas informativas y envíen resoluciones a las Cortes, planteando:

- ***Que se reconozca a las secciones sindicales y sus posibilidades de actuación.***
- ***Que sean respetadas las atribuciones que el artículo 9.º de la ponencia daba a los Comités de Empresa, estableciéndose, en caso necesario, un arbitraje entre éste y la empresa.***
- ***Que la Ley incluya en plano de igualdad completa a los funcionarios de la Administración Pública, a los trabajadores eventuales y contratados y a todos los asalariados sin discriminación.***
- ***Que los derechos sindicales se reconozcan a partir de los dieciséis años.***
- ***Que se mantengan las cuarenta horas de tiempo para dedicación sindical a los delegados de los comités y de las secciones sindicales.***

DEJAR sin contenido sindical las acciones de las empresas significa marginar de la democracia a millones de trabajadores, por ello UGT y CC. OO. llaman a todos los trabajadores a apoyar a las secciones sindicales y Comités de Empresa en esta acción, que no pretende, en este caso, parar la producción, sino hacer patente las reivindicaciones que la Ley debe recoger para que responda a las necesidades de la libertad sindical. ■

ARTICULO 29 DE LA PONENCIA DE LA COMISION DE TRABAJO:

"Los sindicatos que dispongan como mínimo de un número de afiliados equivalente al 10 por 100 de la plantilla de la empresa podrán constituir secciones sindicales en el seno de la misma.

Estas secciones podrán transmitir por escrito información y propaganda a sus afiliados, y proceder al cobro de cuotas, siempre que no se interrumpa o perjudique el proceso productivo. Dispondrán de un tablero de anuncios dentro de la empresa.

Cada sección sindical, una vez constituida, designará un delegado y comunicará su nombre a la dirección de la empresa".

FUNDACIÓN PABLO IGLESIAS - Monte Esquinza, 30-3.º dcha. - MADRID-4

ACCION SINDICAL

8 meses de lucha

Septiembre de 1977.—UGT, a través del grupo parlamentario socialista, presenta un proyecto de Ley de Acción Sindical que es desestimado por el Gobierno, alegando que el propio Gobierno preparará otro proyecto base.

13 de diciembre de 1977.—Aparece en el "BOE" el Real Decreto 3/49/77, que es una disposición transitoria para regular los órganos de representación de los trabajadores de cara a las elecciones sindicales.

11 de enero de 1978.—UCD presenta su proyecto de Ley sobre regulación de representantes en las empresas que consta de 28 artículos, en los que no se contempla en ningún momento el tema del reconocimiento de las secciones sindicales.

23 de enero de 1978.—UGT, a través del grupo parlamentario socialista, presenta una enmienda a la totalidad del proyecto de Ley del Gobierno.

Febrero-marzo de 1978.—Se discute el proyecto y las enmiendas en la Comisión de Trabajo hasta dejar elaborada una ponencia de acción sindical con la que las centrales se identifican. Participantes en esta ponencia fueron, en principio, 17 miembros de UCD, dos de AP, uno de la Minoría Catalana, uno de la Minoría Vasca, uno del Grupo Mixto (PSP), diez del grupo socialista, dos de socialistas de Catalunya y dos comunistas. Entre nuestros representantes se contaba con Jerónimo Saavedra, Nicolás Redondo, Manuel Chaves y Carlos Navarrete, todos ellos de la Ejecutiva de UGT.

17 de marzo de 1978.—Comienza la ofensiva patronal, exigiendo al Gobierno la retirada del proyecto de Ley elaborado por la ponencia.

18 de marzo de 1978.—El ministro de Trabajo anuncia que no retirará el proyecto de Acción Sindical.

22 de marzo de 1978.—Las patronales siguen su campaña de difamación del proyecto de Ley redactado por la ponencia de la Comisión de Trabajo. En esta ocasión es la patronal catalana Fomento del Trabajo Nacional.

29 de marzo de 1978.—El presidente de la Asociación Española de Banca Privada, Rafael Termes, advierte al Gobierno para que no deje pasar el proyecto de Acción Sindical tal y como la ponencia lo ha dejado.

30 de marzo de 1978.—La CEPYME (Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa), anteriormente presidida por Rodríguez Sahagún, hoy ministro de Industria, se pronuncia contra el proyecto de la ponencia. De nuevo repite que este proyecto "es atentatorio contra la libre iniciativa empresarial".

31 de marzo de 1978.—UGT difunde un comunicado en el que alega que el texto de la ponencia es el resultado de la síntesis a la que han llegado todos los grupos parlamentarios y, por tanto, que no se puede decir, sin propósito desestabilizador, que las funciones que ese texto otorga a los representantes obreros en la empresa prejuzguen posibles definiciones constitucionales.

31 de marzo de 1978.—La patronal, tras el definitivo cierre del texto de la ponencia, se lanza en bloque contra ella. La CEOE lo considera "inoportuno y discutible". La CEPYME dice que significa un paso hacia la colectivización de las democracias populares.

3 de abril de 1978.—La CE de UGT critica la postura patronal, considerándola como una presión en toda regla, cuyo objetivo es volver a situaciones legales ya superadas y más propias del antiguo régimen que de una sociedad democrática.

4 de abril de 1978.—Los empresarios chantajean al Parlamento. Envían un telegrama a algunos diputados y senadores en el que exigen la retirada del proyecto y advierten que de no ser así se producirán graves acontecimientos como reacción empresarial. La Junta Directiva de la CEDE se constituye en comisión permanente para estudiar las tácticas a seguir, a fin de presionar para que el proyecto de Acción Sindical no salga adelante.

4 de abril de 1978.—Otra patronal (SEOPAN) de empresas constructoras manifiesta su total oposición al texto de la ponencia amenazando con crear sindicatos amarillos.

5 de abril de 1978.—AP, que estuvo presente en la ponencia, a través de uno de sus miembros más reaccionarios, Martínez Emperador, pide ahora que sea retirado el proyecto. Por su parte, la AEI (Agrupación Empresarial Independiente) amenaza también con acciones enérgicas si el proyecto sigue adelante. Alegan que prejuzga temas constitucionales.

8 de abril de 1978.—La Cámara de Comercio de Bilbao pide la retirada del proyecto. Argumenta que no existe precedente a él en otras legislaciones europeas, que prejuzga la Constitución.

11 de abril de 1978.—La ACAPIC (Associació de Catalunya d'Autonoms, Petits i Mitjans Industrials i Comerciants) se pronuncia a favor del dictamen de la ponencia, con lo que se gana el enfrentamiento del resto de las patronales. ACAPIC alega que de ser aprobado "comportaría ventajas para los pequeños y medianos empresarios, pues se crearía un clima de responsabilidad con los trabajadores".

11 de abril de 1978.—Un nuevo ataque patronal. Esta vez contra el artículo 29, sobre las secciones sindicales. Félix Mansilla, vicepresidente de la CEOE, llega a decir que la patronal "aceptará en todo caso al Comité de Empresa, pero de ningún modo las secciones sindicales".

11 de abril de 1978.—Ferrer Salat, presidente de la CEOE, anuncia en Nueva York apocalípticas revoluciones en España y el fin de la libre empresa si se aprueba la ponencia sobre Acción Sindical.

12 de abril de 1978.—De cara a los debates en la Comisión de Trabajo, la UCD maniobra para moderar el texto de la ponencia presentando varias enmiendas a los artículos más progresistas.

13 de abril de 1978.—La CE de la UGT y el PSOE mantienen una reunión conjunta tras la cual se difunde el comunicado de que ambas organizaciones están dispuestas a mantener frente a la patronal las líneas maestras del texto de la ponencia.

13 de abril de 1978.—La ofensiva patronal amenaza con dejar de pagar las cuotas a la Seguridad Social y cerrar las empresas si el proyecto sale adelante.

14 de abril.—Nueva táctica patronal. Afirman que la financiación de esta Ley costaría a las empresas una candidad de 255.000 millones de pesetas al año.

16 de abril.—La UGT difunde en un comunicado que el artículo 9.º sobre funciones de los representantes de empresa es traducción literal del artículo 120 del estatuto de la SA europea y está aprobado por la CEE y el Parlamento Europeo.

21 de abril de 1978.—UGT replica al informe sobre financiación de la patronal con otro informe en el que se demuestra que el gasto de la Ley de Acción Sindical sólo supondría una cantidad de 13.000 pesetas por empresa y año.

25 de abril de 1978.—Comienza el debate en la Comisión de Trabajo. Se estudian cuatro artículos, de los cuales el 3.º se deja sin debatir. La comisión socialista propone darle a la Ley el nombre por el que ya es conocida: Ley de Acción Sindical. UCD mantiene que se llame Ley de Regulación de los Organos de Representación de los Trabajadores en la Empresa. La votación la gana UCD con el apoyo, como siempre, de AP y Minoría Catalana.

2 de mayo de 1978.—Se reanudan los debates en la Comisión de Trabajo. UCD gana la votación sobre el artículo 4.º, con lo cual los funcionarios públicos y personal civil en establecimientos militares quedan fuera de esta Ley.

5 de mayo de 1978.—Vuelve a reanudarse el debate. Se estudia el artículo 9.º, sobre el cual UCD presenta una enmienda a la ponencia que deja el artículo reducido al primer proyecto de UCD. Este partido gana la votación por 20 votos a favor y 15 en contra.

6 de mayo de 1978.—UGT, a través de un comunicado, protesta por las votaciones en la Comisión de Trabajo sobre los recortes hechos a los artículos 4.º y 9.º. UGT manifiesta su temor de que el proyecto quede tan desfigurado, que se haga inservible para responder a las características actuales de la realidad laboral, y añade que la conflictividad laboral que de ello se derive sólo será achacable al Gobierno y a sus aliados en la votación.

9 de mayo de 1978.—Nueva reanudación de los debates. Se estudian los artículos 10, 11, 12, 13, 14 y 15. En el 14 se margina a los electores menores de dieciocho años.

12 de mayo de 1978.—UGT propone a CC. OO. una acción conjunta para demostrar ante la opinión pública y el Parlamento la oposición de las centrales a los recortes que está sufriendo la Ley.

ARTICULO 9.º (según la Ponencia)

Para el mejor cumplimiento de su misión de defensa de los intereses de los trabajadores, el Comité de Empresa tendrá las siguientes atribuciones y derechos:

1. Deberá ser informado por la dirección de la empresa:

a) Trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción e inversiones y la evolución probable del empleo en la empresa y en las que de ella dependan, sobre la situación contable de la entidad y, en general, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

b) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantillas, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales, sobre los planes de formación profesional de la empresa, sobre procesos de fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa y sobre modificaciones en la actividad empresarial.

En el curso de estas reuniones informativas el Comité de Empresa podrá estar asesorado por los expertos en cada materia que él libremente designe. Los honorarios de estos expertos serán satisfechos por la empresa.

Con base en el contenido de estas informaciones, el Comité de Empresa podrá formular proposiciones a la dirección de la misma que ésta deberá considerar y debatir conjuntamente con los miembros del Comité y sus expertos.

2. Será preciso el acuerdo del Comité de Empresa en relación a las decisiones empresariales sobre los temas que siguen:

a) Acuerdos sobre implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

b) Acuerdo en relación a las medidas que afectan genéricamente a la duración del tiempo de trabajo.

El incumplimiento de lo establecido en este apartado determinará la nulidad de las decisiones adoptadas de otra forma por el empresario.

3. Los Comités de Empresa tendrán las siguientes funciones de intervención y control:

a) Intervenir, frente a la dirección, para asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones oportunas ante los organismos y Tribunales competentes.

b) Control sobre la colocación de los trabajadores en la empresa. A tal efecto, el empresario comunicará al Comité de Empresa el o los puestos de trabajo que piensa cubrir y las condiciones de los aspirantes, pudiendo el Comité oponerse a la propuesta empresarial si estima que existe infracción a una norma y reclamar, en su caso, contra la decisión del empresario ante los organismos y Tribunales competentes. Asimismo corresponde al Comité el reconocimiento y visado de los contratos y de los documentos que justifiquen la terminación de la relación laboral y el reconocimiento por el trabajador de que le han sido satisfechos los derechos laborales consecuentes a la rescisión.

c) Control de la calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

d) Vigilancia sobre las condiciones de seguridad e higiene en la empresa. El Comité podrá suspender la prestación de trabajo de los afectados con riesgo de accidente de trabajo o enfermedad profesional comunicando su decisión a la empresa y a la autoridad laboral.

e) En materia disciplinaria y, en especial, en supuestos de despido, el Comité de Empresa habrá de ser oído con carácter previo a toda decisión, cualquiera que sea su causa.

4. Corresponde asimismo a los Comités de Empresa el ejercicio de todas las funciones que la legislación vigente encomienda a los representantes de los trabajadores en la empresa, pudiendo interponer ante los organismos y Tribunales competentes las reclamaciones y acciones que estimen conducentes a la defensa de los intereses y derechos de sus representados.

Lo previsto en este artículo no supondrá en ningún caso limitación a la posibilidad de incluir las materias que en el mismo se regulan como contenido de la negociación colectiva. ■

FUNDACIÓN PABLO IGLESIAS
BIBLIOTECA

ARTICULO 9.º (después de la ofensiva patronal)

El Comité de Empresa tendrá las siguientes funciones:

1. Ser informado por la dirección de la empresa:

A) Semestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

B) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, de la cuenta de resultados, la memoria, y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

C) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

D) En función de la materia de que se trata:

a) Implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

b) Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

c) El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

d) Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.

e) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

2. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias.

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa. Cuando a juicio del Comité exista riesgo inmediato de accidente, podrá denunciarlo a la autoridad competente, previo aviso al empresario, debiendo aquélla proceder por el trámite de urgencia.

3. Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

4. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

5. Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

6. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados A) y B) del punto 1 de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y, en especial, en aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. ■

ARTICULO 29 (según la Ponencia)

Los sindicatos que dispongan como mínimo de un número de afiliados equivalente al 10 por 100 de la plantilla de la empresa podrán constituir secciones sindicales en el seno de la misma.

Estas secciones podrán transmitir por escrito información y propaganda a sus afiliados, y proceder al cobro de cuotas, siempre que no se interrumpa o perjudique el proceso productivo. Dispondrán de un tablero de anuncios dentro de la empresa.

Cada sección sindical, una vez constituida, designará un delegado y comunicará su nombre a la dirección de la empresa. ■

ARTICULO 29 (después de la ofensiva patronal)

Aún no se ha discutido al redactar estas páginas. El proyecto de UCD, en su enmienda, es dejar reducidas las secciones sindicales a las empresas que tengan más de 500 trabajadores. UGT propondrá reducir esta cifra a las empresas de 250 trabajadores.

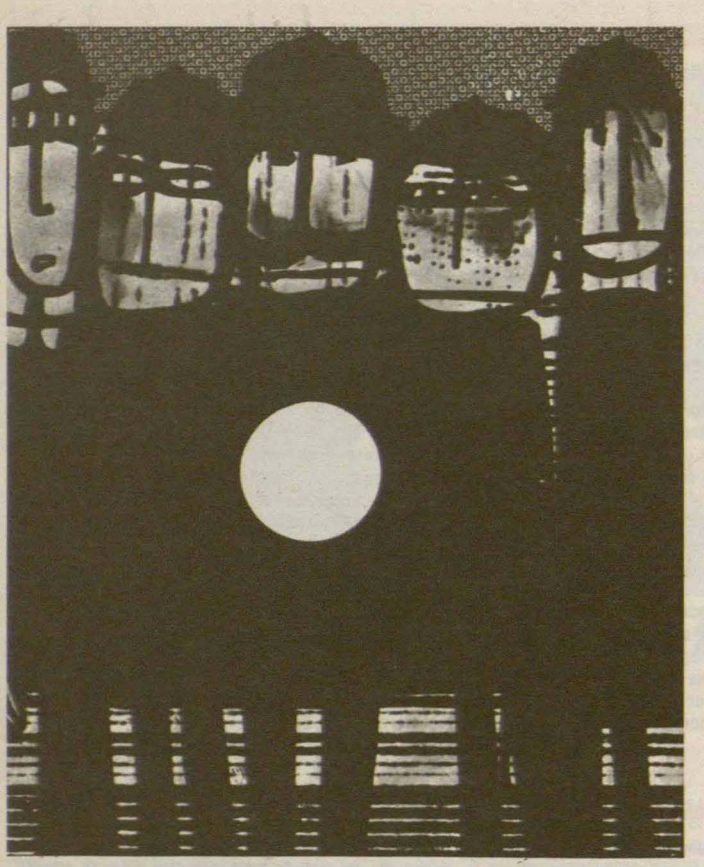
ARTICULO 4.º (según la Ponencia)

El ámbito de aplicación de esta Ley incluye a todas las empresas privadas o públicas, industriales, comerciales o de servicios, marítimas, agrícolas, forestales y pecuarias, la Administración Pública y el personal civil de los establecimientos militares y, en general, cualquier entidad que emplee trabajadores civiles por cuenta ajena. ■

ARTICULO 4.º (después de la ofensiva patronal)

"El ámbito de aplicación de esta Ley incluye a todas las empresas privadas o públicas, industriales, comerciales o de servicios y marítimos.

También se aplicarán las previsiones de esta Ley a las empresas agrícolas, forestales y pecuarias que por las modalidades de su actividad y las condiciones de empleo y de trabajo del personal sean asimilables a las empresas industriales, comerciales y de servicios. Tal asimilación deberá ser expresamente declarada, para cada caso, por la autoridad laboral, previa petición de los trabajadores o de la empresa afectada. El personal de Administración Pública se regirá por su legislación específica". ■



SECCIONES SINDICALES YA RECONOCIDAS

Aunque las secciones sindicales no quieren ser reconocidas por ley, hay algunas empresas que no han tenido más remedio que reconocerlas ante la presión que han tenido en la negociación de los sindicalistas.

Este es el caso de HUNOSA, Bazán, Calzado y Grandes Almacenes. En algunas empresas del metal como Marconi, Standard y Seat también han sido reconocidas.

Traemos aquí el caso de HUNOSA por su especial significación, ya que supone un fuerte avance en el reconocimiento de la sección sindical que tiene allí las siguientes atribuciones:

- Tendrán derecho a practicar trabajos sindicales en el seno de la empresa.
- Dispondrán de locales adecuados en la misma, independientes según la central de que se trate.
- Propondrán candidatos para los trabajadores que hayan de representar al sector obrero en el Consejo de Administración.
- Se reunirán con la representación de la empresa tantas veces como sea necesario.
- Serán informadas por la patronal cuando lo requiera la marcha de la empresa en temas como organización, mecanización, inversiones, producción, nuevos métodos, etcétera.
- El Comité de Empresa deberá consultar a las secciones sindicales antes de ir a huelgas u otras acciones.

Estas son algunas de las más importantes funciones que tiene, después del convenio, la sección sindical de HUNOSA. Estas reivindicaciones, logradas tras un duro convenio, no pueden ser arrebatadas a los trabajadores, y aunque la Ley de Acción Sindical quiera dar carpetazo al artículo 29 sobre reconocimiento de las secciones sindicales, está claro que éstas existirán en la realidad gracias a la presión de los trabajadores. ■

ACCION SINDICAL DESCAFEINADA Y BIBLICA

LLEVAMOS casi un año desde que en España se dijo que había entrado la democracia. Las elecciones del 15 de junio pusieron sobre el tapete la voluntad —todavía no muy definida— del ciudadano español. Con todos los riesgos, el pueblo español votó a la izquierda casi en un 50 por 100. Fueron los ciudadanos-trabajadores precisamente quienes, con su voto, configuran el cambio de signo político —todavía parcial— que vive nuestro país.

En las elecciones sindicales, la clase obrera ratificó de nuevo su deseo de cambio eligiendo a sus representantes de entre las filas de dos sindicatos de clase, UGT y CC. OO. Pero la realidad de las fábricas y los talleres, con unos representantes auténticos, quiere ser negada por la patronal al no aceptar que estos representantes tengan posibilidades de actuación sindical. Cuando el año pasado UGT, a través del grupo parlamentario socialista, presentó un proyecto de Ley de Acción Sindical serio y responsable que sustituyese a la antigua legislación verticalista, el Gobierno de UCD lo rechazó y presentó un proyecto propio bastante anodino en el que pretendía dejar a los representantes de los trabajadores en meros burócratas, como lo habían sido durante el Vertical. En todos los países occidentales —aunque ello le pese a la patronal española— están reconocidas las secciones sindicales y este reconocimiento significa la capacidad de obrar de sus representantes en materias de interés para los trabajadores. De igual forma las funciones de los representantes elegidos para el Comité de Empresa llegan incluso a tener capacidad de cogestión, como es el caso de Alemania, país en el que, como todos sabemos, no está sovietizada la economía ni eliminada la libre iniciativa empresarial.

EN nuestro país, la patronal, acostumbrada a disponer por sí misma según la ley del máximo beneficio, y sin dar explicaciones a nadie, no está dispuesta a perder privilegios. Por ello comenzó su campaña de agitación y no dudó en marcharse a la meca del capitalismo, a Nueva York, a denunciar fantásticos apocalipsis, fines de la empresa y monstruosas revoluciones en España si el proyecto salía adelante. La patronal, en línea directa con el capitalismo mundial y con los miembros del Gobierno, ha utilizado todo tipo de presiones, incluido el chantaje y la amenaza de provocar más paro si no se retiraba el proyecto de la ponencia.

Tras los patronos, Alianza Popular (más bien debería llamarse Alianza Patronal) se quiso apuntar un tanto pidiendo también la retirada del proyecto. Y la UCD, más cauta, ha querido apuntarse también un tanto, pero no retirando el proyecto, sino manipulándolo.

Así, los funcionarios públicos y personal civil de los establecimientos militares, que en el artículo 4.º de la ponencia quedaban comprendidos dentro de esta Ley, ahora, con la connivencia de UCD, AP y Minoría Catalana quedan fuera de ella. Las funciones de los representantes de la empresa, comprendidas en el artículo 9.º, fueron cuidadosamente amañadas para dejarlas reducidas a un simple formalismo. La campaña en contra de este artículo fue de simbología bíblica. Se llegó a afirmar que el artículo 9.º de la ponencia iba en contra de uno de los "diez mandamientos". "No desearás los bienes ajenos", decían los patronos, o lo que es igual a decir: "No controlarás las empresas que con el sudor del obrero el patrón se ha beneficiado". Y de nuevo UCD, AP y Minoría Catalana obedecieron fielmente el "mandamiento" de sus amos. Al llegar al artículo 14 se ignoró la realidad sociológica española marginando a los obreros menores de dieciocho años, a los eventuales y a los que llevan menos de un año en una empresa. Y respecto al artículo 29, referente a las secciones sindicales, que cuando se redactan estas líneas aún no se ha discutido, ya ha dejado bien clara su postura la patronal: **"No queremos al sindicato en la empresa"**. Luego, el Gobierno tratará de hacer cumplir la orden.

EN su redacción actual de la ponencia, el artículo 29 es bastante anodino, limita las funciones de las secciones sindicales a la recogida de cuotas y a disponer de un simple tablón de anuncios. Pero ni siquiera esto están dispuestos a aceptar. La supina ignorancia de la patronal sobre sindicalismo llega a límites alarmantes, cuando, por un lado, hablan de la necesidad de que haya centrales sindicales fuertes con las que poder dialogar y, por otro, no quieren aceptar que el sindicalismo nace en las fábricas y se desarrolla en ellas y no en otro sitio.

Nosotros vamos a luchar para demostrar de una vez a la patronal que nuestro sindicalismo es de clase, y que no aceptamos que se nos deje reducidos a burócratas. ■

FUNDACIÓN PABLO IGLESIAS
BIBLIOTECA

DEPOSITO LEGAL M. 13.684-1976 - HAUSER Y MENET, S. A. - PLOMO, 19 - MADRID-5