

EL "AGOTAMIENTO" DE LOS CAUCES LEGALES

A GOTAR los cauces legales ha venido siendo el comportamiento exigido para que la acción de masas se justifique en sí misma. Pero cuando los cauces legales se agotan una y otra vez, sin más consecuencias que el agotamiento propio, los cauces legales pierden credibilidad, transformándose en auténticos callejones sin salida.

Los hechos, repetidos hasta el aburrimiento, confirman y sobrealimentan la desesperación inducida, tantas veces, por los cauces legales. Ahí están los 1.300 no funcionarios de la Diputación Provincial de Sevilla, los 85.000 trabajadores del campo sevillano, los ferroviarios del taller de Santa Justa o los especialistas de Uralita. Todos ellos, sin más retórica que el dramático énfasis de los hechos intolerables, no pueden certificar su desesperación ante los invisibles cauces legales.

Los 1.300 no funcionarios de la Diputación Provincial deberían estar protegidos por un reglamento actualizado, según «norma de obligado cumplimiento» dictada por la autoridad laboral el 24 de noviembre de 1972. El tope que se concedía a la excelentísima Corporación agotaba plazo en junio de 1973; pero pasó un año y otro y, a estas alturas, los papeles esperan «sine die» en la Delegación de Trabajo.

Esta aventura «legal» de los no funcionarios de la Diputación se inició en octubre de 1971. Se reclamó actualización salarial. Ni caso. Se interpuso demanda de conflicto colectivo que aterrizó en un laudo por el que se obligaba a la Corporación a resolver los problemas de los 1.300 en el marco «incomparable» del convenio colectivo sindical. El convenio acabó en desesperada ruptura. Se dictó «norma» —como decíamos— en noviembre de 1972 y, sin embargo, aún no ha ocurrido lo que —según la autoridad laboral— debió ocurrir ya en junio de 1973. En estos momentos el balance entre el personal se mezcla de desesperación, aburrimiento y una opinión reservada y personalísima sobre la eficacia de los cauces legales.

En este maratón de legalidad a ultranza no han faltado las víctimas. Antes de que la «norma» viese la calle, el presidente de la comisión de enlaces del personal no funcionario —alférez provisional para más señas— cayó en desgracia de la excelentísima Diputación. Fue expedientado, sancionado y marginado. Acabó con los nervios destrozados y, por supuesto, con una visión de la estructura que justifica, de sobra, la puesta en marcha de la «reolución pendiente». Porque lo que es la actualización del reglamento...

UNA FAENA AGRICOLA

Convenios para trabajadores agrícolas por cuenta ajena se vienen firmando en la geografía española; pero el de Sevilla, que afectaría a la mayor zona explotada de la provincia, con un censo gremial que se aproxima a la quinta parte de la población activa, no se actualiza ni por equivocación.

En 1972 apareció en el «BOP» la tabla salarial para el sector, detallando toda suerte de faenas agrícolas, en correspondencia a los distintos cultivos, sistemas de trabajo y definiciones profesionales. Ha llegado abril de 1974 y de 1975 y no se columbran revisiones por ninguna parte. Y en tres años ya merecía la pena que una tabla salarial de tan ingente incidencia social hubiese sido actualizada.

Si en algún gremio merecería la pena una encuesta sindical y una plataforma informativa que preparase, en serio, la revisión negociada de los salarios, es precisamente en este sector de los 85.000 trabajadores por cuenta ajena y de los 4.500 autónomos. Pero, paradójicamente, es en este gremio gigante donde la cosecha de silencio oficial es más clamorosa.

Con ocasión de visitas oficiales y conciertos patronales la prensa se llena de declaraciones económicas;

pero el aspecto salarial y las reivindicaciones sociales del gremio, apenas rebasan la información esporádica con ocasión de una crisis de desempleo o al estallar una huelga a la desesperada. Y no será por falta de Hermandades de Labradores y Ganaderos, con sus respectivos representantes sindicales.

LOS EMPAPELADOS DE RENFE Y URALITA

Los ferroviarios de Santa Justa, en el empeño de resolver el problema de sus «primas», demandaron a la RED por conflicto colectivo. El trámite despegó el pasado mes de junio —legalmente es un procedimiento de urgencia— y todavía no ha tomado andén, después de diez meses en un indefinido «ida y vuelta».

Ni la administración ni la jurisdicción laboral han entrado aún en el fondo del asunto. La trayectoria es muy alambicada: doble conciliación sindical sin avenencia, laudo del Delegado de Trabajo desestimando el conflicto por falta de legitimación activa de los demandantes, resolución de la Dirección General de Trabajo reponiendo actuaciones por defecto de forma, vuelta a empezar, intervención de la Magistratura de Trabajo desestimando el conflicto por falta de reclamación previa a RENFE... Pero los reclamantes siguen en la brecha del papeleo y, subanando los defectos formales, insisten en obtener una intervención judicial sobre el fondo del asunto. No olvidemos que RENFE es eso: una empresa que llega «donde no llega el tren».

Los especialistas de Uralita comenzaron el «cauce legal» en 1972. Todavía están encauzándose sin llegar a puerto, pues la pelota vuelve al punto de origen cada vez que se tira a puerta. Se trata de un expediente de clasificación profesional. Un cauce legal, como se sabe. Después de pasar por los trámites ad-

ministrativos de rigor, se consiguió pronunciamiento de la Audiencia Territorial de Sevilla, zanjando la cuestión en contra de los reclamantes.

Este proceso administrativo arranca en Delegación de Trabajo, pasa en alzada a la Dirección General de Trabajo y, después, al contencioso-administrativo. Desde luego es un plato fuerte para obreros que apenas tienen la oportunidad de producir dinero ajeno; pero, en este caso, la paciencia de los demandantes ha desbordado el aburrimiento previs-

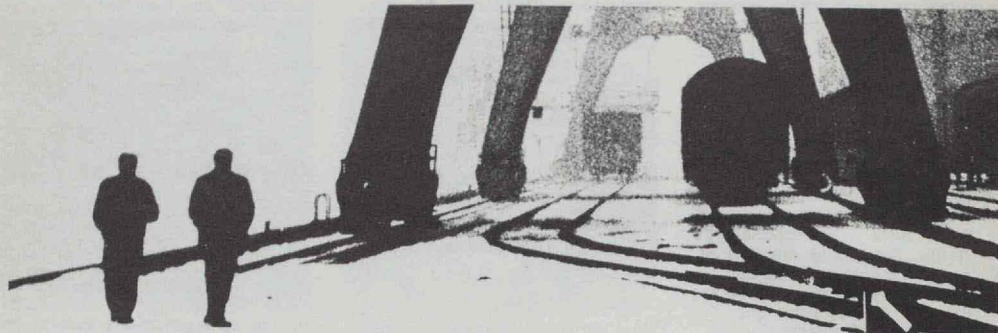
El Jurado —organismo en marcha desde 1953— parece estar reglamentado para frustrar las mejores intenciones representativas de los trabajadores. Legalmente, la empresa —en el mejor de los casos— tiene obligación de contar con el Jurado, pero nunca está vinculada a sus acuerdos, aún siendo unánimes.

El Jurado, en la práctica, no participa en la decisión gestora de la empresa, a la que sirve de colegio consultivo, informativo o simplemente de amortiguador de problemas. El Jurado comienza a ser eficaz

esperación generado por determinados cauces legales.

Estos organismos de desesperación se verían compensados si, al menos, existiera en las empresas un derecho de reunión sindical generosamente regulado. Pero la experiencia no puede ser más negativa.

La regulación del derecho de reunión de los sindicatos fue un regalo del Consejo de Ministros del 30 de abril de 1971. El decreto que regula el consagrado derecho, al tratar de la reunión sindical en la em-



to. Ni la Audiencia Territorial les ha dejado fuera de juego. En efecto, como siguen haciendo los trabajos que motivaron el expediente de clasificación, han solicitado del Delegado de Trabajo una valoración profesional de los mismos. La autoridad laboral, en respuesta tangencial, les ha remitido a la comisión paritaria del convenio y... de oca a oca.

Lo que está muy claro es que el día que haya un desmelenamiento no se podrá aducir que... «al no haber agotado los cauces legales... etcétera».

CAUCES LEGALES EN LA EMPRESA

Las previsiones legales para controlar las relaciones empresariales son claramente discriminatorias en detrimento de los trabajadores. Prescindiendo de las instituciones marginales, los órganos de composición y gestión colegial, dentro de la empresa, se reducen al Jurado de Empresa y al Comité de Seguridad e Higiene.

cuando deja de ser lo que legalmente está condenado a ser: «una entidad de armonía laboral preestablecida».

Los vocales jurados no pueden exigir a la empresa datos controlables sobre la gestión patronal, ni pueden imponer sus acuerdos, ni comunicar a sus representados el acta de las reuniones que —reglamentariamente— son secretas. Su finalidad es gastarse en una situación centauro donde lo irreal es lo único posible.

El Comité de Seguridad e Higiene, cauce legal básico de una amplísima política ministerial, no pasa de ser un organismo esterilizado en su mismo nacimiento. La composición legal del mismo canta claramente su ineficacia.

Desde de uno de junio de 1971 está en vigor su obligatoriedad para empresas con más de cien trabajadores. La composición mínima está integrada por seis miembros de representación económica y sólo tres de representación obrera. La consecuencia se impone: nunca se llegará a un acuerdo donde se abra paso el punto de vista de los trabajadores. Aunque, eso sí, será otra oportunidad para constatar el nivel de des-

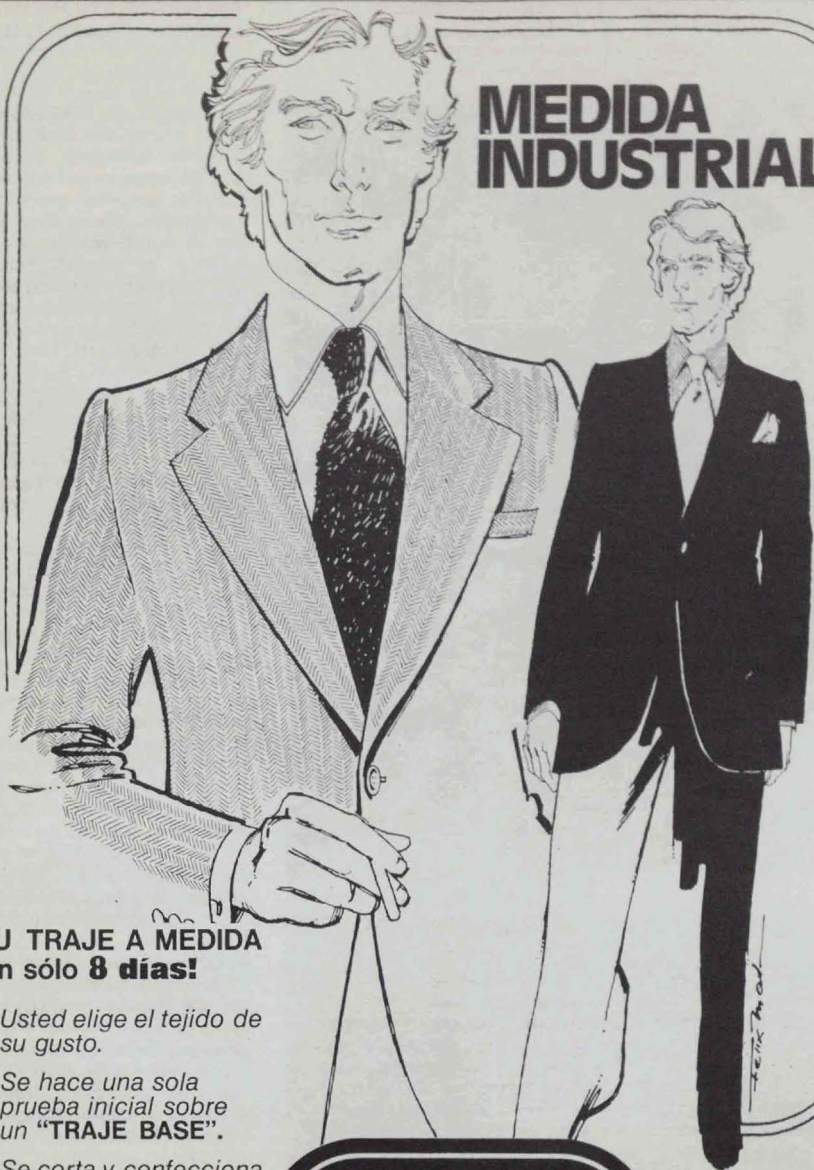
presa, instrumenta cinco capítulos de formalidades previas al ejercicio autorizado del mismo. Entre las solicitudes requeridas debe constar expresamente el parecer del empresario «por si hay diferencias acerca de la convocatoria».

Los pre-requisitos son muchos, pero hay uno que puede encubrir toda clase de evasivas patronales; «autorizada la reunión, se recabará solicitud de local adecuado entre los disponibles en la empresa». Y ya se sabe: las indisposiciones están a la orden del día. De tal forma que una reunión legal de sindicatos en la empresa viene a constituir noticia por su excepcionalidad.

Todo esto puede hacer pensar a no pocos lectores que hemos cargado las tintas; pero la realidad —vista desde la base enajenada— supera con avaricia esta exposición de superficie. Y no puede extrañar; ya hubo una frase célebre muy explicativa: «Para los amigos la esperanza, para los enemigos la desesperación».

Eduardo CHINARRO

MEDIDA INDUSTRIAL



SU TRAJE A MEDIDA
¡en sólo 8 días!

- *Usted elige el tejido de su gusto.*
- *Se hace una sola prueba inicial sobre un "TRAJE BASE".*
- *Se corta y confecciona la prenda especialmente para usted.*
- *¡Y al precio de confección en serie!*

**Galerías
Preciados**

**Vende buen gusto.
Esta es
la diferencia.**