

# 1.º DE MAYO Y DERECHOS SINDICALES

LA Fiesta del Primero de Mayo es la fiesta del Movimiento Obrero, en la que aparte de recordar a los mártires de Chicago, se afirman los derechos básicos de los trabajadores.

SIN embargo, los derechos de los trabajadores no se pueden limitar a una enumeración genérica de algunos de los derechos políticos fundamentales de los expresados en la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano incluso, si a los mismos se añaden derechos como el de tener un empleo o el de disfrutar de la Seguridad Social. Los derechos de los trabajadores sólo adquieren verdadero significado si se les formula en el contexto en que deben ejercerse, es decir, en los centros de trabajo. No basta con una formulación genérica de los derechos del ciudadano, sino que es preciso el concretarlos y hacerlos reales en las fábricas y en los tajos, en las oficinas y en los despachos.

ESTE planteamiento viene a enfrentarse con una de las más profundas contradicciones de las sociedades actuales, consistentes en que mientras que se afirman a nivel constitucional unos derechos fundamentales del ciudadano, el hombre y la mujer que trabajan y que pasan la mayor parte de su existencia en el centro de trabajo, son sujetos desprovistos de derechos desde que pasan las puertas de las fábricas. Sólo les queda en el recinto de la misma el obedecer sometidos a una autoridad disciplinaria y ejecutiva que sólo tiene su base y su justificación en la posesión del capital. Y hoy en día esta es una de las cuestiones principales que se plantean en la vida sociopolítica: así, en los últimos años, casos como el conflicto de «Lip» en Francia. La generalización de la cogestión en Alemania, o la negociación del destino de las inversiones entre los sindicatos italianos y la «FIAT» demuestran, por diferentes medios y vías, como los asalariados no se limitan ya a un mero papel de defensa de sus intereses, siempre importante, sino que van planteando en los hechos un modo de participar de modo activo y consciente a las decisiones que afectan a su vida y a su futuro.

EN este marco, se sitúan los derechos sindicales, que tienen a la fuerza que concretarse en los centros de trabajo mediante la transformación en garantías reales, de las reivindicaciones concretas siguientes:

★ **Derecho de los trabajadores a formar organizaciones sindicales**, a adherirse a ellas y a desarrollar actividades sindicales, dentro de los lugares de trabajo.

★ **Libertad de manifestación del pensamiento dentro de los centros de trabajo**, con prohibición de reprimir y sancionar por la expresión de opiniones. Este derecho lleva anexo:

- el que se limite el papel de los guardas jurados a la defensa del patrimonio de la empresa (con límites muy claros a su labor represiva),
- el que las empresas tengan que publicar de modo claro cual es el personal de vigilancia en las mismas (con prohibición del empleo de listas negras y de chivatos camuflados),
- y la prohibición expresa del empleo de métodos de espionaje audiovisuales o que violen la intimidad personal.

★ **Prohibición expresa de actos de discriminación** (salarios, traslados, sanciones...) a los trabajadores por el hecho de haber manifestado una actividad de defensa de sus intereses, o por haber participado en una huelga.

★ **Derecho de asamblea en los lugares y durante el tiempo de trabajo**, convocadas y dirigidas por los representantes sindicales, para discutir y decidir con derecho a voto sobre los problemas de la empresa.

★ **Derecho a colocar información en los tableros de anuncios.**

★ **Derecho a disponer de un local sindical y a controlar las cuotas del sindicato.**

★ **Garantías reales para la defensa del puesto de trabajo de los representantes sindicales elegidos por los trabajadores**, que ejercitan funciones que deben estar protegidas como una actividad pública de representación, con un carácter de orden público. Ello implica una reforma del despido, y del procedimiento incidental de no readmisión

— Permisos retribuidos para los representantes sindicales en el ejercicio de sus funciones.

★ **Las sanciones disciplinarias sólo podrán aplicarse tras haber sido publicadas, y de haber tenido el trabajador posibilidad de defensa y de descargo, con aportación de pruebas y de los representantes obreros.**

★ **La representación sindical de los trabajadores tiene derecho a controlar la aplicación de las normas de prevención de accidentes y enfermedades profesionales**, y a promover la investigación y la puesta a punto de medidas idóneas para proteger la salud y la integridad física de los trabajadores.

★ **Los trabajadores que estudien tienen derecho a disfrutar de turnos que puedan adaptar a sus necesidades de estudio, con permisos para exámenes.**

— el control de las bajas por enfermedad sólo puede ser hecho por el médico del seguro, y las visitas personales de control por parte de la empresa sólo pueden ser concertadas con la representación del personal dentro de la empresa.

— las actividades culturales, asistenciales y recreativas estarán controladas por la representación sindical, evitando así su utilización como premio o castigo por parte de las empresas.

TANTO o más que en la posibilidad de participación electoral, el gran desafío de nuestra sociedad se sitúa aquí. A algunos puede parecerle imposible, demagógico y subversivo el formular tan siquiera estos derechos. Son como los paladines de la «libre empresa» que ahorcaron en Chicago a Parsons, Fischer, Spies y Lingg como dirigentes de un movimiento decidido a implantar —a partir del 1 de mayo de 1866— la jornada de ocho horas.

EN nuestro país, pese a las formulaciones de apertura, que se han traducido en hablar de temas antes tabú, la mayor parte de los derechos que hemos reseñado son considerados todavía, o bien como delitos en los casos extremos, o cuando menos, como causas procedentes de despido. Mientras se habla mucho genéricamente de la reforma de la empresa, se considera aún como subversivos a los que propugnan muchos de estos derechos elementales, y el poder de la empresa se asemeja a una monarquía absoluta, que no tiene que rendir cuentas más que a sus accionistas. Sin embargo, es innegable un proceso de maduración y de profundización en la conciencia cívica y política de los trabajadores, que cada vez aceptan menos la arbitrariedad del despido o de la sanción, y que reclaman de un modo más preciso su derecho a ser ciudadanos con derechos también dentro del proceso productivo.