

la desigualdad de las respectivas posiciones. El reconocimiento de un auténtico derecho de huelga al que se quiera dar un contenido verdaderamente operativo y funcional está obligando a replantear y cuestionar en profundidad el papel de la facultad de cierre y la necesidad de su limitación.

ORGANIZACION Y ACCION SINDICAL EN LA EMPRESA

Prof. FEDERICO DURÁN LÓPEZ

Es evidente que en los últimos años la fábrica, el centro de trabajo, se constituye progresivamente como elemento prioritario de la organización y acción sindical: la empresa se convierte no sólo en el lugar privilegiado de la lucha económica, sino también de la misma batalla política; un estudio con cierto detalle de este tema abordaría:

1. *Los modelos organizativos.*—Existe una tradicional opción organizativa de los sindicatos que los lleva a colocarse como estructura externa a la empresa, donde prácticamente la única actividad sindical realizada es la llevada a cabo por organismos de representación del conjunto de los trabajadores, que constituyen un auténtico «segundo canal de representación». Sin embargo, desde el momento en que se evidencia la importancia de la presencia organizada y actividad sindical en la empresa, surge la idea de organización sindical en la fábrica, fundamentalmente impulsada por el fenómeno de la negociación «articulada».

En Francia, el sindicato, tras un inicial desbordamiento, consigue, en gran medida, obtener el control del movimiento, porque viene aceptado por la patronal y el gobierno para reconducir en el cuadro de un conflicto clásico un fenómeno que tenía direcciones totalmente diferentes. Surge así una opción legal doblemente selectiva: privilegia al sindicato en cuanto forma tradicional de organización de la clase obrera, y no a todos los sindicatos, sino a algunos de entre ellos.

En Italia, por el contrario, han surgido nuevas fórmulas representativas de los trabajadores, concurrentes o alternativas respecto del sindicato, y que constituyen, en todo caso, un abierto desafío al mismo: Comités Unitarios de Base y, sobre todo, las asambleas y los delegados de línea o taller.

2. *Contenidos de la acción sindical* en la empresa, agrupables en torno a tres núcleos principales:



a) actividades en relación con la contraparte, o sea, el empresario;
b) actividades de relación de los órganos sindicales con la base y, más ampliamente, con el conjunto de trabajadores.

c) todas las actividades determinadas por la estrategia general del sindicato, en cuanto organización de clase y en cuanto sujeto político.

3. *Protección legal de la acción sindical*: es el conjunto de garantías legales que se dispongan para posibilitar y tutelar un normal desenvolvimiento de la organización y de la actividad en el seno de la empresa, manifestándose también en tres núcleos fundamentales:

a) derechos individuales de los trabajadores;
b) derechos de titularidad directamente sindical;
c) derechos de titularidad individual de los representantes sindicales.

4. El *actual panorama español* camina a la búsqueda de modelos, siendo lo más probable que se acoja definitivamente el francés, con un fuerte peligro de «anomia» o desfase entre la organización y las sedes reales del conflicto, porque el modelo debería asemejarse más al italiano. La clave del problema es el modelo de acción sindical por el que se opte: o un sindicato con un fuerte aparato burocrático, reconocido, respetado, que se constituya en «perro de guardia» de la base y en controlador y canalizador de la espontaneidad, o un sindicato abierto al protagonismo de la base, respetuoso de la dinámica asamblearia y tendencialmente unitario. Sin embargo, el Decreto de Elecciones sindicales de diciembre de 1977 y el proyecto de Ley de Acción Sindical en la Empresa, permiten afirmar que la correlación de fuerzas ha forzado una salida limitativa de las posibilidades de opción organizativa de los trabajadores y posible foco de confusión representativa, a la par que prácticamente cercenadora de la presencia organizada del sindicato en la empresa.

LA COGESTION EN LA EMPRESA

Prof. ANTONIO OJEDA AVILÉS

Es una realidad que los trabajadores quieren participar en la gestión de las empresas, precisamente en estos momentos cuando sus puestos de trabajo y el nivel adquisitivo de sus salarios son amenazados. Como respuesta, surge un interés por las experiencias cogestoras y participativas implantadas en algunos países, especialmente en la RFA con la

