

Sindicato y trabajo 1975-1976

Por José PEREZ LEÑERO

La oposición sindical, que se ha manifestado unida y entusiasta, se ha estrellado contra el muro de los «reelegidos» (en personas o en ideologías), los «budas» o «bunker» sindicalistas. Pero la remoción, por el entrenamiento electoral, del peso sindicalista, ha traído, entre otras manifestaciones, las urgencias de una reforma sindical a fondo. (N. de la R.)

Analizar al final del año los distintos planos de la vida nacional tiene, entre otras, la ventaja de que el árbol no oculte la perspectiva del bosque y que el suceso y la anécdota se inserten en el todo continuado que subyace en el acontecer diario. Se relacionan entre sí sucesos del mismo plano y su conjunto con el de los planos diferentes.

Los diversos puntos de vista no deben, sin embargo, quebrar la unidad real del objeto, aquí la vida nacional, una e indivisible. La artificiosidad de distinguir lo sindical y lo laboral, lo económico de lo político o lo religioso, etc., sirve solamente en tanto en cuanto nos ayude a unirlos mejor en su análisis final.

Si esto vale en toda circunstancia, tiene aplicación especial en el examen del año sindical y laboral recientemente terminado. Ya es bastante tener que admitir la artificiosidad cronológica, ya que la vida social no se desarrolla a golpe de segundo. La vida sindical y laboral en 1975 es desarrollo y, en parte, culminación del proceso iniciado anteriormente en la crisis económica, con su recesión, paro e inflación y en la crisis política provocada por el asesinato de Carrero y que se acelera con la primera enfermedad de Franco. La transición (herencia recibida) de contenido social se ha hecho por fin tránsito, de fondo político.

Todo ello connota caracteres específicos que afectan a todo el quehacer nacional: desorientación, búsqueda precipitada de soluciones, vacilaciones, agitación, etc., en la sociedad; frente

a la involución y retroceso, endurecimiento y pérdida de fiabilidad en el Estado. Este paralelismo sin encuentro caracteriza a todo nuestro 1975; a su final se ha dado la sucesión, destinada a que aquellas dos líneas se aproximen.

Es muy amplia la problemática que cubre el epígrafe de «sindicato y trabajo». Me limitaré, buscando más la teoría que la anécdota, a unos cuantos hechos que juzgo sistemáticos. Dejo aparte lo conflictivo de las huelgas y los convenios colectivos que forman entidad suficiente para un estudio separado. Descarto igualmente, por estar sólo iniciados y no consumados en 1975, dos hechos de trascendencia socio-laboral indiscutible: la reforma sanitaria y la Ley de Relaciones laborales. De aquélla tenemos solamente una Comisión interministerial y un informe más bien vago y de principios generales sobre el «derecho a la salud»; y de la segunda, el año 1975 solamente nos ha dejado la inferencia de los estamentos afectados; los sindicatos, en un silencio sepulcral, sólo roto por los procuradores que intervienen directamente en la Comisión, los trabajadores con desconfianza y encogimiento de hombros y los parlamentarios sin acudir a los debates. Total, como dijeron los propios procuradores, «estamos dando un espectáculo lamentable al país». Qué buen gesto político sería por parte del Gobierno la retirada del proyecto, mutilado antes de nacer y desentonado siempre y más que nunca en el momento actual.

Elecciones sindicales

Es, sin duda, el acontecimiento sindical más significativo, por su importancia y sobre todo por los matices muy peculiares de su desarrollo. La Organización Sindical (OS) ha tenido en este año, crítico por muchos conceptos, su prueba de fuego en las elecciones. El tiempo lo dirá; pero todo indica que aquélla no ha sido positiva para la actual estructura, si hemos de dar algún significado a hechos muy concretos: declaraciones y actitudes valientes y con conciencia de mayoría de edad de muchos órganos sindicales colegiados (consejos, uniones, agrupaciones) respecto de la Administración referentes a su política coyuntural sobre la crisis. La propaganda electoral, aun con las limitaciones actuales, ha sido caldo de cultivo para esas y otras críticas de clara oposición al sistema, las primeras en muchos años.

Curiosos, por no calificarlos de otra manera, han sido los resultados finales. Es impresionante la renovación de los cargos en la base, como igualmente impresionante es el número de los reelegidos en la segunda fase de los cargos extraempresariales. Son varios los factores de este fallo de la regla de tres: el principal, el sistema electoral, impenetrable a las corrientes demo-

críticas de base, constitutivamente opuestas al autoritarismo de nuestro sistema sindical.

Los intereses creados de conservación de prebendas, el peso burocrático y funcionaril de la O. S., que prefiere lo conocido y el evitar líos, acentuó su actitud ultradefensiva. Ante una avalancha de candidatos de la oposición, paralizó primero y bloqueó después los posibles mecanismos de apertura pergeñados en la propia cumbre parcialmente predispuesta al cambio de personas.

Las elecciones han tenido particularidades que han significado otros tantos obstáculos a su autenticidad. Ante todo, la partición entre la primera y la segunda convocatoria en vez de la convocatoria general y única, con calendario prefijado para las fases, empresarial y extraempresarial. Es, además, sistemático que las normas electorales de la segunda fase se publicaran después de conocerse los resultados obtenidos en la primera, con lógico endurecimiento de la legitimación sobre todo pasiva de los candidatos con vistas a los de la CUD (candidatura unitaria y democrática).

En muchas agrupaciones y provincias el autodomínio y la responsabilidad obrera, según los observadores, y quizá también el miedo a la represión, evitaron que las votaciones acabaran en alteración de orden. La obstrucción oficialista ante las candidaturas llamadas de oposición revistió, al decir de los trabajadores, caracteres de pucherazos en múltiples ocasiones. De todos modos, es un hecho que el número de reclamaciones ante el Tribunal competente creció sorprendentemente.

Fue rasgo común en las dos fases la participación, a veces masiva, del electorado. «No es el sindicato vertical donde está el verdadero sindicalismo. Tampoco creemos que ocupando cargos sindicales los vayamos a transformar automáticamente. Pero consideramos que la CNS es el único medio legal de que disponen los trabajadores para defenderse mínimamente, y como tal medio legal creemos se debe aprovechar». Esta declaración de doscientos cincuenta y seis enlaces barceloneses de Banca refleja la actitud general ante las elecciones.

Otro rasgo común fue que éstas se politizaron, principalmente en dos frentes diferenciados y hasta contrapuestos: de un lado, las candidaturas «unitarias y democráticas» (SUD), y de otro las oficialistas y/o empresariales. El lápiz rojo sindical tachó en ocasiones la calificación de «unitaria y democrática» con que se presentaron numerosas candidaturas de agrupaciones, aunque admitiendo lo de «esta candidatura defenderá la unidad y la democracia sindical». Muchas candidaturas oficialistas aparecieron con este añadido, verdadera piel de cordero para alcanzar la primogenitura de la mayoría de votos. La confusión

llegó hasta la equivocación en el reparto de propaganda a las puertas de los sindicatos. Se ofrecieron papeletas verticalistas en defensa de candidaturas unitarias.

En resumen, los puestos clave electivos de la O. S. siguen en manos oficialistas, lo que impedirá el reformismo sindical desde dentro. La oposición sindical, que se ha manifestado unida y entusiasta, se ha estrellado contra el muro de los «reelegidos» (en personas o en ideologías), los «budas» o «bunker» sindicalistas. Los candidatos de CUD lo sabían. Pero la puja merecía la pena. Ha supuesto una concientización operativa de la clase trabajadora, el despertar del interés por el sindicato, un entrenamiento electoral, un acicate a la unidad y un **test** de lo que es y adónde llega el actual sindicalismo impuesto. Toda esta remoción del poso sindicalista trajo, entre otras manifestaciones, las urgencias de una

Reforma sindical a fondo

En contraste con una ausencia casi total del tema sindical en los programas asociacionistas (el propio grupo de Cantarero no lo menciona en su polémico comunicado de octubre), el mundo sindical en todas sus escalas, desde los teóricos hasta los líderes oficialistas y de la oposición, pasando por muchos órganos colegiados, se han declarado rotundamente por una reforma rápida y profunda.

La O. S. hizo durante el año una encuesta entre sus principales dirigentes acerca del sindicato en la sociedad y en el futuro, que iba a constituir el tema base del quinto Congreso Sindical. El tema desapareció misteriosamente del orden del día. Sus resultados siguen en el silencio, lo que hace pensar que no eran muy optimistas. «Eso está enterrado y no irá al próximo Congreso», opinaron entonces fuentes sindicales. La Permanente está convocada para el 14 de este mes de enero. Veremos si el hecho de la sucesión, con el cambio de Gobierno y Ministro, ha modificado los planes.

El «Instituto Consulta» hizo a su vez una prospección de opinión pública entre mil quinientos españoles escogidos al azar. Los resultados, según «El Europeo», demuestran que la gran mayoría de los españoles se pronuncian por «una estructura sindical de corte europeo, independiente del Gobierno y del empresario y plenamente democrático a todos los niveles».

La reforma sindical pasa hoy por la línea europea del Mensaje del Rey de 22 de noviembre y de la posterior declaración del Gobierno. Con las modificaciones hechas en el Fuero del Trabajo por el referéndum de 1966 no precisaría, a mi juicio,

cambios constitucionales. Bastaría con seguir en la línea iniciada por aquéllas y que desaprovechó la Ley Sindical de 1971. Una sociedad democrática y moderna exige un sindicalismo igualmente democrático, como instrumento de participación de la clase trabajadora a partir de la realidad concreta de sus centros de trabajo en la doble función de defensa de intereses de clase y lucha por superar la sociedad capitalista.

Los pactos sociales, tan de moda en la actualidad, son exigencia del propio desarrollo tecnocrático. Un país industrial moderno, aun con régimen político conservador, necesita unos sindicatos que representen una realidad y no una ficción y que con los empresarios y los representantes de la Administración puedan dialogar, discutir y aun combatir esos pactos. Por eso, también entre nosotros han surgido voces y actitudes empresariales que buscan en sus conflictos a los representantes reales de sus trabajadores, que no siempre coinciden con los elegidos.

Pero la reforma sociopolítica que supone el nuevo sindicato no es tanto obra de la ley como de la propia base. «Un sindicato obrero en el Estado español debería ser un movimiento organizado de masas y de clase, fundamentalmente, aunque no exclusivamente reivindicativo, no integrado, unitario en la libertad, democrático e independiente de todo Estado y de todo partido político» ha dicho Marcelino Camacho.

Algunas opciones sindicales de la oposición, al menos la civilizada, coinciden en sus líneas generales con recientes declaraciones de altas jerarquías sindicales. Las diferencias surgen (como en la reforma política) no sólo en que unos creen imposible realizarlo desde dentro de la O.S. y otros no, sino en que muy probablemente el grado de independencia y democracia que los primeros juzgan necesario y urgente no coincidirá con el rasero de los segundos; aparte de que las jerarquías sindicales hayan perdido credibilidad por sus muchas promesas incumplidas. En este mes de enero el Ministro de Relaciones Sindicales acaba de decir que la reforma sindical, tan importante como la política, habrá de partir del próximo Congreso Sindical que podría celebrarse en el segundo trimestre del año 1976. Pero ¿lo conseguirá en la profundidad necesaria? Se encuentra, a pesar de los aires reformistas del Gobierno, con unos cuadros electivos hechos para cuatro años y con las características que antes dijimos. Le queda poco espacio de maniobra, a menos que intente una reforma legal sustantiva... si se la aceptan las Cortes.

Son igualmente coincidentes las posturas doctrinales sobre la reforma. Desde tratadistas oficiosos y casi oficiales de la ortodoxia sindicalista, como Iglesias Selgas, hasta teóricos independientes y críticos del actual sindicalismo, como Arija, Barón, Comín y Kindelán, entre otros, han expuesto con claridad en

«Cambio 16» (a partir del núm. 187) sus ideas sobre «Posibilidades de un reformismo sindical», «El futuro del sindicalismo», «Opciones sindicales», «El sindicato del futuro», etc.

Se puede repetir de ellos lo dicho anteriormente. Existen coincidencias totales en lo fundamental aunque con diferencias en tácticas, métodos o estrategias, que son mayores respecto a las oficialistas. No podemos, con todo, olvidar que nuestro sistema sindical es parte integrante y fundamental del político. Se tienen que realizar sincrónicamente ambas reformas; las dos han de superar los simples cambios semánticos de años anteriores o de simple creación de organismos sin funciones reales, tan prodigados en sistemas formalistas como el nuestro. Precisamente en 1975 (a espaldas, por cierto, del Ministerio de Trabajo) se ha estructurado normativamente, mediante Acuerdo del Comité Permanente sindical de 7 de junio, todo un complicado sistema de Secciones y juntas sindicales de empresa (un poco al estilo actual del sindicalismo italiano) que ha venido a sumarse a los ya existentes de Delegados y enlaces. Su funcionamiento, si es auténtico, ha de restar eficacia al de los Jurados. Como sucede en regímenes autoritarios, la creación del órgano se ha anticipado a la hipotética función, en vez de lo contrario, que parece lo lógico y normal.

Ya está fuera de lugar hablar de simples cambios de término y de proposiciones (Ministro «para/en» Relaciones Sindicales en vez de Ministerio «de»). La desaparición del Ministerio, como lo acaba de pedir la Unión Nacional de trabajadores de la Construcción, es presupuesto de toda independencia sindical, que con la unidad (no incompatible con un funcionamiento democrático, si aquella es libre) y la genuina representatividad, son los pilares de todo sindicalismo auténtico y moderno. «No queremos que nos den más leyes sindicales; queremos que nos den libertad sindical», acaba de decir en Barcelona el citado líder Camacho a pocas fechas de su salida de Carabanchel, en un coloquio sobre «Las elecciones sindicales y el futuro del Sindicalismo» celebrado en el Colegio de Aparejadores.

Congelación, paro y consumo

El año 1975 no ha sido, como se temía, el año del Apocalipsis, aunque los empresarios vizcaínos lo hayan calificado de «sombrio». Lo ha sido sobre todo para los trabajadores; mientras, la Administración seguía en busca de la cuadratura del círculo, de compaginar la disminución de la recesión con las del paro y la inflación.

En el doble paquete de normas de política económica y social dictadas por el Gobierno en los meses de abril y octubre para

solucionar coyunturalmente la crisis, ha sido como una constante la congelación salarial, indispensable también para el actual Ministro de Hacienda, tal como se expresó en su reciente discurso sobre el Presupuesto. Se acentuó con ello la habitual debilidad de las relaciones industriales, hasta el extremo de que ya no puede hablarse de auténtica negociación colectiva entre empresarios y trabajadores. Para éstos, contratar para dos años equivale a situarlos en una injusta inferioridad, haciéndoles pagar, además, gran parte de la crisis económica.

No es extraño que a lo largo de todo el año y por todos los medios disponibles, a veces aun los ilegales, aunque legítimos y justos, a través de Uniones, Agrupaciones y Consejos a todos los niveles, se hayan manifestado en contra de la congelación. Nunca había sido la repulsa ni tan general a todas las ideologías, incluidas las del sistema, ni tan violenta.

No les han convencido ni las razones aducidas ni la compensación un tanto infantil de una reforma de la empresa. Mientras se les decía que si no ganan más dinero mantendrían su poder adquisitivo, en las dos fechas se autorizaba un paquete de subidas de precios. Se les aseguró que la limitación de sueldos garantizaría la recesión del paro, y éste ha seguido subiendo. Ninguna de las dos garantías ofrecidas por el Gobierno se han cumplido. Por otra parte, la promesa de reforma empresarial se repite monótonamente y sin cambios en los momentos de exigir austeridad a los trabajadores. Ante el problema tan acuciante como el de los salarios y los despidos por paro, no es cuestión que preocupe obsesivamente a los trabajadores ésta de la reforma de la empresa.

El paro es problema preocupante en todos los países industrializados. Así lo acaba de reconocer la reciente cumbre de Rambouillet. En el Mercado Común se estima en cinco millones los parados, con un aumento del 53,13 por 100 en un año. En España la estadística oficial daba a primeros de noviembre el número de 360.282 parados (2,7 por 100 de la población activa), que estudios particulares la duplican: seiscientos mil parados reales, es decir, el 5 por 100 de la población activa, según «Información Comercial Española», revista del Ministerio de Comercio, en su número del mes de diciembre.

No se precisa un estudio comparativo muy profundo para comprender que nuestro seguro de desempleo (a pesar de la subida del porcentaje desde el mes de febrero y del complemento a cargo del Fondo a partir de diciembre) es diferente del de los países industrializados. Hay diferencias de cantidad percibida, de período de percepción y de agilidad burocrática en la concesión. El seguro de desempleo es instrumento de justicia, pero no menos de política económica, y no sólo por aquello de

no convertirlo por sus excesos en un «desempleo seguro», sino porque a la reactivación es preciso añadir la readaptación de nuestra economía a las circunstancias que vamos a vivir. Es un hecho que nuestro actual seguro no satisface a nadie. Tanto los empresarios como los trabajadores lo ven insuficiente, aunque desde puntos de vista diferentes al girar su contenido sobre salarios tarifados y no sobre los reales.

Además, el bajo porcentaje de sus beneficiarios respecto a los parados reales (el 49,18 por 100) denota criterios individualistas de seguro de previsión, impropios de los más amplios y de carácter público de la Seguridad Social en la que, al menos formalmente, está incluido nuestro seguro. El parado es posible sujeto de descontento y desarraigo y, en consecuencia, de alteración del orden. La política de empleo, por otra parte (de la que es solamente una parte el seguro, ha seguido siendo un fracaso durante 1975, entre otros motivos, por la completa desconexión entre las enseñanzas que se imparten a todos los niveles y las demandas de cualificaciones procedentes del mercado de trabajo. Retardada y poco incisiva, encerrada en lo asistencial, con planes a corto plazo, sin creación de puestos de trabajo. El recién creado Servicio de empleo y Acción formativa (SEAF), conjunción de la Administración laboral, de los antiguos servicios sindicales de colocación y del PPO, apenas si ha tenido tiempo de mostrar su eficacia, a la que no ha ayudado desde luego el triple cambio de Ministros de Trabajo en el corto espacio de un año.

La contención de **precios** es tarea social tanto como estatal. El consumidor es factor de la producción cuyo ciclo se cierra con él. Nuestra Administración, después de vacilaciones dentro del año, originadas de su ingénito paternalismo, parece por fin haberlo comprendido. No bastan los Institutos del Consumo (remedio del modelo francés), siempre escorados a favor del fuerte. Se precisan las Asociaciones de consumidores, independientes y libres de injerencias estatales y empresariales, que vigilen, dialoguen y critiquen a los otros dialogantes en el pacto. Parece que es ésa la última y acertada orientación. Todo se completaría si los sindicatos entrasen en el juego con propia especificidad, ya que la mayoría de los consumidores son trabajadores sindicados. Quizás se haya de revisar la idea elitista de los actuales economatos laborales.

Información al Jurado de empresa

Merece una referencia, aunque sea breve, la modificación del artículo 49 (entre otros) del Reglamento de Jurados de empresa. Por Decreto de 9 de mayo se obliga a las empresas con jurado a suministrar trimestralmente a sus trabajadores infor-

mación sobre su situación económica. Supone un avance y un estímulo para la táctica sindical y es un primer paso para romper el actual muro de silencio y hacer realidad un derecho a la información que han planteado durante el año los trabajadores de varias empresas (Seat, Citesa, Odag, Fabrelec).

La información (como lo estudio en el comentario al citado artículo en **Jurados de Empresa**, pág. 185, 4.ª edic., Lex Nova, 1973) es cada vez más necesaria para los trabajadores, alienados como nunca por la tecnología que, además, la hace progresivamente más difícil. Todos los departamentos se especializan hasta el infinito, lo que hace que trabajadores de un área determinada (ya no digamos de una empresa) desconozcan en absoluto las funciones de sus compañeros. La cadena tayloriana de trabajo aparece en estos sectores laborales, a los que la empresa aleja, como a focos contaminantes, de los centros de producción, aislados ya por un muro de silencio.

En la anterior redacción del artículo reformado se hablaba de información anual, la típica formalista para accionistas. La nueva, de tipo trimestral, es de mayor trascendencia, por los datos absolutamente necesarios que encierra, sobre todo en las grandes empresas, para definir una táctica sindical que parte de la situación económica de la empresa.

Como dentro de toda bella realidad, encontramos también aquí su gusano, su «pero»: la verificación de la información. Las auditorías en las multinacionales, el cultivo de la picaresca contable, abierta y desenfadada o disfrazada de las dobles o triples contabilidades, son las sombras en este reconocimiento del derecho de información de los trabajadores, igualmente indefensos en esto que los accionistas. Urge, para bien de todos los componentes de la empresa, ir creando las bases para una administración técnicamente moderna, transparente, no burocrática y, en última instancia, democrática.

La inoperancia, el mandarinismo y el servilismo incondicional a la alta dirección facilitan el ocultamiento hasta el final, cuando ya no hay solución, a supuestos como Matesa, Sofico, Vilda, etcétera, con cierres, suspensiones de pago y reajuste de plantillas. El accionista pierde un beneficio, pero el trabajador pierde su único medio de subsistencia. No siempre será posible evitar el golpe, pero, al menos, el trabajador informado puede recibirlo prevenido.

Legalización del recurso a la huelga laboral

Tal podía ser el epígrafe que resumiera el contenido del Decreto-Ley sobre conflictos colectivos de trabajo, tan esperado y, por fin, promulgado y conocido con general desencanto en el mes de mayo. Se le puede calificar, sin embargo, como la norma laboral principal del año.

Se rehuye en él el término «derecho a la huelga». Aparte del «tabú» que el término tiene en nuestra utópica armonía verticalista, la palabra «derecho» podría crear asociación de ideas con otras de tipo fundamental y humano, que, por lo tanto, son exigencias y no concesiones. En el espíritu del Decreto-ley late la idea de concesión más que la de exigencia satisfecha. El término «recurso» es, además, de tipo procesal, más propio de la filosofía de la huelga que inspira a aquél; lo mismo que calificarla de procedente o no, en vez de lícita, justa o legal.

Señalaré brevemente algunos de sus rasgos más fundamentales que estudié con más amplitud en fechas próximas a su promulgación («Acción Empresarial», núm. 52, mayo 1975).

Destaca, en primer lugar, el protagonismo sindical en el procedimiento, nulo en el Decreto de 1962 y muy tenue en el de 1970. El vigente señala su punto culminante con claro retroceso de la acción estatal administrativa. El hecho podría calificarse como positivo, pues supone un avance en la privatización de la institución; pero, en nuestra realidad sindical, todo se reduce a un simple trasplante de funciones de uno a otro Ministerio. La privatización exigiría entre otras cosas la elección libre y privada de árbitros y componedores.

Todo Estado de Derecho exige cierta formalización o procedimiento previo de pre-aviso, etc.; lo que no supone necesariamente la rigidez de ignorar la realidad de la huelga ilegal, aunque justa, y menos aún ponerla, sin más y «a priori», en la jurisdicción penal y aun en la política del orden público. La huelga salvaje, la desconectada de la representatividad oficial, es una realidad aquí y fuera de aquí, que no se puede ignorar, y el Decreto-ley lo ignora.

Pero no todo es negativo en la norma. Ha supuesto un paso adelante al reconocer, por fin, un hecho o realidad social que antes se desconocía o se condenaba sin entrar a juicio de sus motivaciones. Cuestión diferente es si el paso adelante (indiscutible en el tecnicismo jurídico) resulta tardío y corto para el momento e incompleto para emparejar con el mundo occidental. No cabe traspasar el derecho de huelga de un medio democrático del que es producto natural y espontáneo a otro que no lo es, despojada de ese entorno de libertades de expresión, reu-

nión y asociación que le es sustancial y complementario. Por eso, no debe extrañar que la nueva norma haya influido poco en el número (menor) y en la calidad sociológica (diferente) de los conflictos posteriores a su promulgación.

Un indicio claro de ese desajuste entre norma y exigencias sociales (causa siempre de ineficacia) ha sido la sentencia de la Magistratura de Trabajo núm. 1 de La Coruña, aireada por la prensa socialmente sensibilizada, en el juicio por despido de seis representantes sindicales de la empresa constructora del centro nuclear de Puente de García Rodríguez, participantes en paros ilegales. En la primera sentencia interpretativa del Decreto-ley, el Magistrado, con sentido social más que jurídico-formalista, ha seguido aplicando la anterior teoría jurisprudencial sobre la graduación de la participación en su conflicto que la nueva norma parecía haber sustituido con un automatismo rígido. Y lo hizo aplicando el polémico art. 103 del Procedimiento Laboral, cuya supresión, por cierto, prometió el Ministro de Relaciones Sindicales para antes de acabar 1975. Incumplimiento que no se debe precisamente a su cese en el cargo.

Un segundo rasgo fundamental es el equilibrio de limitaciones y concesiones, de silencios y compensaciones. Es un modelo de diplomacia política-formalista. Se silencia el citado artículo 103, al igual que el abono, por quien sea, de salarios o subsidios a los huelguistas (con lo que el uso del Derecho se hace imposible por suicida), la huelga de sector, etc. En consonancia con el concepto de «última instancia» que el Decreto-ley tiene de la huelga, hace a ésta y su procedimiento un mero complemento del conflicto, con entidad procesal diferenciada de aquélla. Ninguna huelga es legal si no va precedida de la formalización del conflicto.

En compensación con este rigorismo se aprecia una mayor apertura en la procedencia del conflicto (art. 2) y, por el contrario, un mayor endurecimiento en el de la huelga (art. 3). Podríamos destacar otras compensaciones respecto a la permanencia de los huelguistas en los centros de trabajo (arts. 3 y 6), su colaboración obligatoria en el mantenimiento técnico (artículo 20), etc. Pero la gran compensación a la poca generosidad en el reconocimiento del derecho de huelga viene dada en la novedad, por no llamarla sorpresa, del capítulo cuarto sobre el cierre patronal «lock-out», que en el anterior Decreto se despachaba en un solo artículo, vago e impreciso. Ahora son tres amplios artículos, con muy graves sanciones a los empresarios, que pueden llegar hasta los quince millones, además de la suspensión e inhabilitación de directivos.

Pero, a mi juicio, lo que seguirá trayendo tensiones en la solución de las huelgas y conflictos es el poco definido concepto de la huelga y conflicto no laboral. Ya el tratar en dispo-

sición adicional el grave problema de la interrelación o distinción de huelga laboral y política indica una mentalidad predispuesta al rigorismo. Hay figuras intermedias que, en aplicación de la norma, han de caer en el ámbito penal político por aquello de la interpretación estricta. Penalizar sin tipificación previa esos conflictos o huelgas intermedias, creemos es fomentar el confusionismo, que lleva a la violencia. La justicia de una norma radica en muy gran parte en su claridad y precisión.

Conclusión

Terminemos con un apunte de esa esperanza en lo social que se abre tras el año que acaba de finalizar. La de los dos primeros mensajes oficiales pronunciados por el Rey. En ambos, el de su proclamación ante las Cortes y las palabras al primer Consejo de Ministros presidido por él el 15 de diciembre, ha querido la Corona dejar clara constancia de una de las pocas ocasiones en que su función moderadora y arbitral puede convertirse en estimulante e impulsora:

«No queremos un español sin trabajo, ni un trabajo que no permita a quien lo ejerce mantener con dignidad su vida personal y familiar», proclamó ante la Cámara. Ante el Gobierno precisó: «Ayudar a los débiles debe ser una constante que inspire vuestras actuaciones».