

Coyuntura económica y derecho de huelga

Si, al finalizar el primer semestre de 1975, hiciéramos un sondeo sobre la línea editorial seguida por los principales periódicos y revistas, encontraríamos que la gran preocupación de todos ellos se ha centrado fundamentalmente sobre el futuro político de los españoles.

Está bien la preocupación política. Es mejor prevenir que curar. Más aún: somos conscientes de la estrecha interdependencia entre lo político y lo económico. Pero no olvidemos que el español medio no vive, ni mucho menos, de la alta política, de los discursos de quienes ostentan el poder político, sino del poder adquisitivo de los sueldos y salarios, temporalmente congelados.

Precisamente por estar convencidos de que la preocupación número uno de la ancha base del pueblo español guarda relación más directa con el puesto de trabajo o seguridad en el empleo y con la pérdida del poder de compra de los salarios, nos parece muy certera la siguiente observación del profesor J. Ramón Lasuen. Este catedrático de Teoría Económica ha dicho en unas declaraciones recientes sobre política económica que «la preocupación por la transición política del país ha sido tal que se ha intentado a toda costa ocultar la verdadera crisis y sus soluciones; esto significa que se ha intentado ganar tiempo para ver si, aguantando la situación sin ajustes y, por lo tanto, sin traumas para nadie podíamos conseguir que la economía mundial se recuperara a tiempo y nos salvara de la necesidad, entre tanto, de tomar decisiones de política económica graves». En este contexto, la pregunta es obligada: ¿Y de nuestro futuro económico, qué?

1. MEDIDAS COYUNTURALES DE POLITICA ECONOMICA Y SOCIAL

El Consejo de Ministros del día 4 de abril adoptó una serie de medidas («B. O. del E.» de 8 de abril de 1975) que, en definitiva, pretenden alcanzar tres objetivos: a) mantenimiento de la expansión económica; b) un mayor equilibrio económico, y c) una distribución más justa de las cargas fiscales.

Como en otras ocasiones, lo discutible no son los objetivos, sino los medios arbitrados para alcanzar esos objetivos. Suponen un control de los salarios, pues su incremento queda limitado por el aumento del coste de la vida. Por encima de este tope se requiere una autorización especial del Gobierno, quien se ha autolimitado esta facultad, señalando un 3 por 100, como máximo, por encima del incremento del coste de la vida.

A cambio del control de salarios, las medidas coyunturales prometen y exigen una congelación de los dividendos y un control de los precios. Respecto de los dividendos, el art. 1 del Decreto-Ley 2/1975, de 7 de abril, limita su distribución a la media de los que se acordaron distribuir en los dos ejercicios anteriores. Y en la misma cuantía—se añade—quedarán limitadas «las participaciones en beneficios a favor de los miembros de sus Consejos de Administración o de Juntas que hagan sus veces y del personal directivo».

Aparte de lo difícil que resulta el control de la distribución de beneficios en los niveles aquí señalados, de lo que no hay duda es de que las inversiones en la Bolsa de valores española se realizan no por lo que significan los dividendos, sino por la política de ampliaciones de capital que, de hecho, se viene siguiendo. Con esto, lo que queremos decir es que no existe la misma posibilidad de controlar los repartos de dividendos y beneficios que de controlar los salarios. En otros términos, que los salarios llevan siempre las de perder en cualquier política de congelación que se establezca.

Pero se dirá, y no lo vamos a pasar por alto, que, a cambio de la congelación de los salarios, el Decreto 690/1975, de 7 de abril, establece el control de precios. Es cierto. Pero el control de precios que promete garantizar este Decreto, con su dos anexos, especificando los precios autorizados y los precios de vigilancia especial, se inscribe en la misma política de precios controlados de los decretos anteriores.

Y la realidad es que esta política de control de los precios a golpe de Decreto, a juzgar por los resultados, se ha mostrado

poco eficiente. Con esto no se pretende decir que sea negativa, sino que sigue siendo poco operativa e inadecuada para alcanzar los objetivos que se pretenden.

Es un hecho que, a partir del último trimestre de 1972, el Gobierno intensifica la política de control de los precios. Los resultados, como sabemos, han sido los siguientes: el año 1973 finalizó con una inflación real superior al 14 por 100; en 1974, la inflación alcanzó ya el 18 por 100. A este resultado se llegó con un control real de los salarios. Recuérdese, al mismo respecto, el excepcional Decreto-Ley 12/1973, de 30 de noviembre, sobre «medidas coyunturales de política económica», que ponía como límite del incremento de los salarios pactados el 14 por 100. Y hasta la fecha del citado Decreto-Ley, sería muy poco serio ignorarlo, estuvo en vigor otro, de 9 de diciembre de 1969; este Decreto-Ley, que la nueva Ley de Convenios Colectivos quiso derogar y no pudo, había fijado como «topes salariales» el 6,5 por 100 en los convenios de un año de duración, y 8 por 100 para los de dos o más años.

Ante esta experiencia, reflejada en datos oficiales, ¿que garantías hay de que la política de control de precios contenida en el Decreto de 7 de abril último va a resultar más eficaz?

A los dos meses de la aparición de este Decreto en el «B. O. del E.», el Ministro de Comercio, D. J. Luis Cerón Ayuso, dijo a todos los telespectadores españoles que lo que pretende el Decreto del 7 de abril sobre política de precios es «limitar la subida de los precios a lo que suban los salarios y las materias primas» (art. 5). Y, concretando un poco más, añadió: «con esta política, lo que el Gobierno se propone es que a fin de 1975, en vez de haber subido los precios un 18 por 100 (como en 1974), lo hagan sólo un 12 a un 14 por 100».

Esto mismo es lo que decía el informe mensual—correspondiente a marzo-abril—del Ministerio de Hacienda: «El conjunto de medidas recientemente adoptadas debe producir una caída gradual de la tasa de inflación, que podría alcanzar, por lo menos, cuatro puntos porcentuales en el curso del año. Esto va a hacer que los salarios/hora marquen todavía un avance en términos reales».

Estas son las garantías que tenemos de que en 1975 las cosas en materia de precios van a marchar mejor: un texto legal, unas declaraciones autorizadas y unos informes del Ministerio de Hacienda. Pero la realidad de los datos es que en el primer cuatrimestre el ritmo medio de inflación es de un 14 ó un 15 por 100 anual.

La experiencia nos enseña que en años precedentes los precios se dispararon más durante los meses de verano y en diciem-

bre. Cosa que puede repetirse en 1975. También el exministro de Hacienda Barrera de Irímo nos prometió—como creemos se intenta ahora—para 1974 un índice de inflación del 14 por 100, y después nos encontramos con el 18.

El descenso de la tasa de inflación en cuatro puntos (14 ó 15 por 100 anual), durante el primer cuatrimestre de 1975, no hay que atribuírselo a las recientes medidas coyunturales de política económica, por la simple razón de que no han podido dejarse sentir hasta el mes de mayo. Posiblemente se ha debido al descenso de la demanda ocasionado por el aumento de paro y a la disminución de la inflación importada.

«La inflación importada—dijo, en mayo, en Barcelona, el Ministro de Hacienda, Sr. Cabello de Alba—es la responsable directa de casi la tercera parte del aumento de nuestros precios en 1974». Y el mismo Ministerio de Hacienda, en su informe de marzo-abril 1975, reconoce que, durante el mes de febrero, la tasa de inflación para el conjunto de la O. C. D. E. había descendido al 8,5 por 100, respecto de tres meses antes y la tasa anual.

Por lo tanto, aun en la hipótesis optimista de que 1975 se cerrara con un 14 ó 15 por 100 de inflación, quiere decir que habríamos casi duplicado la media previsible de los países de la O. C. D. E. Y en este contexto, no sólo es explicable la pérdida de confianza de nuestros empresarios exportadores, sino que les resultará imposible dar cumplimiento a la consigna del Gobierno de exportar más.

Creemos que ya va siendo hora de que admitamos que las disposiciones legales sobre el control de precios y salarios son fáciles de dictar, e incluso populares, pero también bastante ineficaces. La experiencia de los países de Europa nos indica que este tipo de medidas coyunturales de política económica sólo resultan operativas allí donde los Gobiernos consiguen que los Sindicatos de trabajadores y empresarios firmen responsablemente un verdadero pacto social. Esto nos conduce a realizar un breve análisis de la nueva normativa sobre conflictos laborales.

2. ¿DERECHO DE HUELGA O RECURSO A LA HUELGA?

Desde el día 22 de mayo, en que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» el Decreto-Ley 5/1975, sobre regulación de los conflictos colectivos de trabajo, ha quedado derogado un principio hasta la fecha inalterable en la normativa y jurisprudencia laboral: «todas las huelgas, por principio, son ilegales». Desde ahora en adelante, las huelgas pueden ser legales. Teóri-

camente al menos, hay que reconocer que algo que se consideraba muy importante, por no decir intangible—nos referimos a la filosofía social inspiradora del mencionado principio—, se ha venido abajo.

En repetidas ocasiones, esta Revista ha tratado de poner de relieve esa especie de contradicción entre un sindicalismo, por definición, de armonía de intereses entre capital y trabajo, de marcado carácter corporativista, y una planificación económica de corte europeo, liberal, de mercado, neocapitalista, que parte del hecho real del conflicto de intereses colectivos entre el capital y el trabajo. Creemos que, por primera vez, se nos viene a dar la razón.

En la exposición de motivos del nuevo Decreto-Ley regulador de los conflictos colectivos se dice: «En la concepción a que responden las Leyes Fundamentales (nosotros añadiríamos también el Sindicalismo), es cierto que los intereses de empresarios y trabajadores se integran en el objetivo común de la producción y, unos y otros, se subordinan al interés nacional; pero también se ha aceptado ya en la filosofía política del Estado español que los conflictos colectivos de trabajo, al igual que los conflictos individuales, forman parte de la realidad económica y social, y su número y complejidad aumentan cuando dicha realidad se somete a procesos de crecimiento y de cambio promovidos por el propio Estado a través de la planificación...».

Creemos que el Ministro de Trabajo, Sr. Fernández Suárez, se ha referido también al cambio en la filosofía social—que supone un cambio de la filosofía política—cuando, en un coloquio organizado por Acción Social empresarial, ha llegado a decir que «la etapa en que la huelga era ilícita había resultado enormemente positiva, por cuanto era necesario recomponer nuestra economía, pero que en estos momentos la huelga se hacía necesaria (suponemos que su reconocimiento legal), ya que empezaba a fallar la base».

El pacto social entre capital y trabajo, la armonía de intereses por principio constitucional, base de nuestro sindicalismo, sólo ha existido durante la última década en los libros y en los textos legales. La realidad conflictivo-laboral en aumento progresivo era clara demostración de que dicho pacto se había roto. Los frecuentes Decretos-Leyes para controlar los aumentos salariales y, en definitiva, la libertad en la negociación colectiva de las condiciones de trabajo, son otra prueba más.

Volviendo a la exposición de motivos del nuevo Decreto-Ley regulador de los conflictos laborales, vemos que para el legislador, la «gran innovación—son palabras textuales—consiste en que ahora "se legaliza el recurso a la huelga". ¿Derecho de

huelga o recurso a la huelga? La pregunta puede parecer ingenua, pero es el mismo texto legal el que nos la plantea.

Durante todo el proceso laborioso de gestación de este Decreto-Ley se nos vino diciendo que a los paros colectivos voluntarios en el trabajo había que llamarlos por su propio nombre. La palabra huelga, lo confiesa ahora el mismo legislador, tenía «una carga política negativa y estaba relegada, prácticamente, al ámbito penal estricto».

Creemos que no basta con que el legislador llame a las cosas por su propio nombre. ¿De qué les sirve a los trabajadores, después de muchos años de lucha por la conquista de un derecho más entre los económico-sociales, que lo que antes se llamaba conflicto ilegal, paro laboral, ahora se llame huelga? Lo que les interesa saber es si, desde ahora, la huelga en España es un verdadero derecho que pueden ejercitar responsablemente o no.

En nuestra opinión, se trata de la regulación de un Derecho; pero lo cierto es que en los 24 largos artículos del Decreto-Ley, en la exposición de motivos, así como en las disposiciones adicionales transitorias y disposición final, se huye o se evita conscientemente el conceptuar a la huelga como un derecho. ¿Por qué esta ambigüedad?

A lo largo de todo el texto se habla repetidas veces de «recurso a la huelga», de «acción de apoyo a unas reivindicaciones», de «decisión de recurrir a la huelga», previo acuerdo adoptado por el 60 por 100 de la plantilla de la empresa en votación secreta. Sin embargo, desde el momento en que se admite que la «huelga improcedente es un acto contrario a Derecho», quiere decirse que la huelga procedente es un acto conforme a Derecho. Más aún: si se «legaliza el recurso a la huelga», es decir, el acuerdo colectivo y voluntario de suspender el trabajo por parte de los trabajadores, quiere decirse que se les reconoce el derecho de huelga. Esperemos, pues, que los laboristas hagan pronto un poco más de luz en este misterio terminológico.

3. POSICION ACTUAL DE LOS TRABAJADORES Y EMPRESARIOS

Es del dominio público que el Decreto-Ley regulador de los conflictos colectivos laborales, incluida la huelga, tiene algo que ver con la dimisión del ahora exministro de Trabajo D. Licinio de la Fuente. Naturalmente que su sucesor, D. Fernando Suárez, ha hecho suyo este Decreto-Ley. Pero también reconoce lo siguiente: «Estoy convencido de que el Decreto por el que se

regula la huelga es escaso para un sector y tremendamente avanzado para otro».

Nos hubiera gustado una mayor claridad: a qué sectores concretos se refirió el Ministro de Trabajo y por qué a unos les parece avanzado y a otros excesivamente restringido el ejercicio del derecho de huelga. En la hipótesis—para nosotros la más probable—de que se haya referido al sector empresarial y al sector de los trabajadores, hemos de reconocer que el primero, los empresarios, han optado por el silencio como respuesta. Y el que calla, por regla general, otorga su asentimiento.

Por su parte, el sector de los trabajadores, a través de la Comisión Permanente del Consejo Nacional de Trabajadores y diversos Consejos provinciales de Trabajadores y Técnicos, han adoptado abiertamente una posición crítica. Piensan, con bastante fundamento, que el campo para la huelga es excesivamente restringido (arts. 3 y 4); que la interpretación del art. 3, 2, puede interpretarse como la consagración del despido libre por parte del empresario y que las sanciones a los trabajadores revisten especial dureza.

El derecho de huelga, por naturaleza, no es ni debe ser un derecho absoluto. Se impone, pues, su regulación, en la que se fijen con claridad los justos límites.

Analizando con imparcialidad y objetividad, nos parece positivo el que se legalice la huelga, tolerada de hecho en los últimos años; que quede claro (art. 4) el que la huelga procedente suspenda, pero no extinga, el contrato de trabajo, y que durante la huelga, el trabajador no cause baja en la Seguridad Social. Es un paso, nada despreciable, que hemos dado.

Sin embargo, con la misma imparcialidad y objetividad, tenemos que añadir que los supuestos y circunstancias que deben darse para poder ejercitar el derecho de huelga (arts. 3 y 4) nos recuerdan el artículo 2 de la Ley de Prensa e Imprenta. Puede reconocerse teóricamente un derecho, y en la práctica reglamentarse de tal manera o exigir tal cúmulo de condiciones para ejercitarlo que quede reducido a la mínima expresión.

Dada la experiencia de la conflictividad laboral en los últimos años, resultan muy extrañas dos limitaciones: que la cesación en el trabajo (huelga) sólo puede ser legal si los trabajadores no están presentes en el centro de trabajo y, sobre todo, el que no se admita más huelga legal que la que tiene lugar en la empresa o centro de trabajo.

Todos sabemos por experiencia que la renegociación de los convenios colectivos es fuente de tensiones y de conflictos. Y si

hay convenios colectivos a nivel de empresa y a nivel provincial e incluso nacional, quiere decir que habrá huelgas no sólo en el ámbito de una empresa de las muchas que hay en el sector de la construcción, del metal o de artes gráficas, sino a nivel de cada uno de estos sectores. Al ignorarse esta realidad, corremos el riesgo de que el 90 por 100 de los conflictos laborales terminen declarándose ilegales—como hasta ahora—y, lo que es más grave, convirtiéndose por la disposición adicional segunda en actos contrarios al orden público.

Ante un Decreto-Ley que ha entrado ya en vigor, de poco sirve la posición crítica y las lamentaciones «a posteriori» de los Consejos de Trabajadores de la Organización Sindical. Es una lección que deberíamos aprender de una vez para siempre. En materia de textos legales, las batallas hay que ganarlas en la fase de elaboración o anteproyectos. Una vez publicados en el «B. O. del E.», sólo queda el derecho al pataleo.

Si decimos esto es porque los altos cargos y organismos de la Organización Sindical saben que el Decreto-Ley les concede, al igual que al Ministro de Trabajo y al Gobierno, facultad para dictar normas complementarias en el ámbito de su competencia. Saben también que está en las Cortes el proyecto de Ley de Relaciones Laborales. Y en este proyecto de ley es caballo de batalla el «despido mediante indemnización». Perder esta batalla es perder muchos puntos ante la base en cuestión de representatividad sindical.

La base de los trabajadores, además, va a plantear dos cuestiones que exigen una respuesta clara: a) puesto que los trabajadores que acuerden legalmente hacer uso del derecho de huelga no gozarán del derecho al salario mientras dure ésta, ni de las prestaciones por desempleo, ¿contarán con ayuda económica de los Sindicatos?; b) ¿es justo y razonable que para que la huelga sea legal se exija el 60 por 100 de los votos de los trabajadores de la plantilla, y para desistir de seguir la huelga baste una mayoría simple?, ¿por qué?

El sector empresarial, como hemos indicado, prácticamente no se ha dado por enterado de que los trabajadores pueden hacer uso del derecho de huelga. Su preocupación es de tipo económico fundamentalmente. Así, en un informe de la Unión de Empresarios del Sindicato Nacional del Metal se afirma, entre otras cosas, las siguientes:

— Es necesario restablecer la confianza empresarial a dos niveles, al de las entidades de crédito y al de los usuarios del mismo.

— Es necesario posponer cualquier reforma legal o práctica del sistema fiscal, tanto por parte de la Administración Central,

como de las Corporaciones Locales, que afecte a las empresas...

— Hay que estimular al sector de la construcción, que es uno de los que tiene más efectos multiplicadores en la economía.

— La exportación debe ser declarada objetivo prioritario. (Para lograrlo se postulan una larga serie de incentivos, desgravaciones fiscales, etc.)

— Los salarios deben ajustarse a los incrementos del coste de la vida; deben cesar, además, las posiciones reivindicatorias de reducción de jornada laboral, pues no hacen otra cosa que incrementar la espiral inflacionista y deteriorar la competitividad...

En el contexto de la coyuntura económica actual, muchos de los postulados de este informe, hecho público por los empresarios en el mes de junio, nos parecen razonables. Pero hay que decir también que suponen una crítica bastante clara a las medidas coyunturales de política económica y social dictadas por el Gobierno en el mes de abril. Más aún: a la política de apoyo fiscal a la inversión privada («B. O. del E.» de 15 de enero de 1975); a la política de construcción de viviendas de protección oficial («B. O. del E.», Orden de 1 de enero de 1975), y, en cierto modo también, a la inversión del Fondo de Acción Coyuntural, previsto en la Ley de Presupuestos y que alcanzaba la cifra de 20.000 millones de pesetas.

En cuanto a que las reivindicaciones de los trabajadores terminen en la petición de ajustar los salarios al incremento del coste de la vida, cosa que ya está establecida por Decreto-Ley, nos parece un postulado poco justo. Y esto por varios motivos.

Aceptar este criterio como definitivo supondría aceptar que la actual coyuntura económica y social beneficia más a los trabajadores que a los empresarios. Y esto parece inadmisibile, a la vista de estos datos: en el mes de mayo, el paro involuntario estimado oficialmente alcanzaba a 300.000 trabajadores (el 2,19 por 100 de la población activa) y con tendencia a incrementarse; en la construcción afectaba al 8,25 por 100 de la población activa, y en las provincias andaluzas y extremeñas reviste especial gravedad.

Los empresarios saben que ha sido aplazada hasta el 31 de marzo de 1976 la plena entrada en vigor del sistema de cotización al Régimen General de la Seguridad Social, previsto en su Ley General. Este retraso favorece a las empresas y desfavorece a los trabajadores, especialmente a los desempleados y jubilados durante este período.

Cuando los empresarios piden, por una parte, que los salarios se ajusten al incremento del coste de la vida y, por otra, que se posponga cualquier reforma fiscal, dan la impresión de admi-

tir implícitamente que en España hemos conseguido ya una justa distribución de la renta. Algo que nadie admite.

Finalmente, creemos que a los trabajadores sólo se les puede pedir que aplacen sus reivindicaciones temporalmente, que se aprieten el cinturón, si se les garantiza verdadero pleno empleo y un nivel de inflación para 1975 por debajo del 14 por 100. Pero si el paro sigue aumentando y la inflación supera ese 14 por 100, será aplicable a nuestro país el juicio de valor del premio Nobel de Economía F. von Hayek: «... Todos los políticos prometen que detendrán la inflación y conservarán el pleno empleo. Pero no pueden hacerlo. Y cuanto más tiempo mantengan el nivel de empleo, de continuar la inflación, mayor será el desempleo cuando la inflación finalice. No hay un truco mágico que pueda sacarnos de esta situación que nosotros nos hemos creado.»

Esperemos que en 1976 no nos encontremos con la peor de todas las situaciones: aumento constante del paro y también de la inflación.