

¿Hacia una ley de conflictos colectivos de trabajo?

Por José PEREZ LEÑERO

No confundamos a los enemigos de la sociedad política con los descontentos y aun enemigos de situaciones privilegiadas e injustas, que quieren modificar.

OPORTUNIDAD DEL TEMA

El Decreto 1.376/1970, de 22 de mayo, que regula hoy el procedimiento de solución de los conflictos colectivos laborales (C. C. L.), se presenta en su exposición de nuevos motivos como perfeccionamiento de la norma anterior, de 1962: «perfeccionamiento—dice—que habrá de proseguir y lograr su plena ordenación sistemática cuando se actualice la legislación de convenios colectivos sindicales y queden, asimismo, legalmente determinados la nueva estructura de la organización sindical y el ámbito de sus funciones». Están cumplidos ambos presupuestos con sus respectivas Leyes, Sindical y de Convenios. No puede parecer, por tanto, inoportuno empezar a pensar en una nueva normativa sobre C. C. L., que, según el propio Decreto, ha de ser en la línea de perfeccionamiento.

La cuestión está en que el perfeccionamiento no sea sólo de tecnicismo jurídico, sino progresivo en la orientación, como lo ha sido, aunque en parte muy pequeña, la nueva Ley de Convenios, al primar novedosamente la solución arbitral. No sería poco que el Estado también en los C. C. L. se fuera desprendiendo ya de funciones que no son de su competencia normal. No debe absorber y convertir en actividad estatal las que deben o pueden ser funciones sociales o personales, como las arbitrales, tanto en los convenios como en los conflictos, tan inter-relacionados.

En último término, ¿qué son los convenios sino medios preventivos de conflictos futuros? Por eso, la doctrina ha puesto siempre la esencia de los convenios en la resolución de los conflictos de intereses y de derecho como dos partes indispensables del acuerdo. Son armisticios y treguas en la vida laboral de la empresa, que es siempre conflictiva, es decir, de sana tensión, como basada en la diversidad, si no en la contraposición de intereses.

Esta psicología de la inevitabilidad de los C. C. L. y aun de su utilidad social si son debidamente encauzados, que muy poco a poco se va extendiendo entre nosotros, es el presupuesto necesario para crear el ambiente social que imponga una nueva orientación en futura o posible Ley. En último término, no es la Ley la que resuelve el conflicto, sino los hombres que la aplican y aceptan; y la eficacia de la aplicación o de la obediencia está en la conciencia que tengan unos y otros de su justicia, es decir, de su adecuación a la necesidad sentida por los interesados.

No olvidemos que los C. C. L. son conflictos de clase; y todos los conflictos de clase tienden, por su propia «seidad», a la modificación del orden jurídico estabilizado; en nuestro caso, el de las relaciones laborales entre empresarios y trabajadores. La inmovilidad del Derecho es siempre ilusoria, porque la vida social evoluciona sin descanso. En consecuencia, no puede decirse que el conflicto sea en sí un fenómeno patológico de la vida social. Es solamente un síntoma de cambio social, el cual implica siempre una situación conflictiva, porque se quiere que el Derecho recoja el cambio operado en la sociedad. Los C. C. L. son mera modalidad, con proyección en lo sociolaboral, del cambio operado en la sociedad global española.

Los Estados y sus legisladores no se diferencian por los juicios de valor sobre los C. C. L., sino por su filosofía. Todos los juzgan como indeseables, pero adoptan posturas diferentes respecto a su tratamiento, de prohibición o de regulación o encauzamiento. Prohibición directa y abierta (U. R. S. S., Portugal) o indirecta, al fijar sistemas obligatorios de solución (China y todos los satélites rusos en Europa).

La regulación del derecho de huelga, vigente en todo el mundo occidental, se presenta como minimalista cuando permite el conflicto, pero sólo en determinadas condiciones (Inglaterra, Bélgica, U. S. A.), o maximalista con reconocimiento en leyes fundamentales (Francia, Italia y muchas Repúblicas iberoamericanas), o en Leyes ordinarias (todas las demás), de un verdadero derecho de huelga, aunque limitado, como todo auténtico derecho social. Ambas posturas cumplen con el compromiso contraído al firmar y ratificar el Pacto internacional de Derechos económicos, sociales y culturales que, como anejo a la Declaración Universal de Dere-

chos Humanos (París, diciembre 1948), se firmó en Nueva York, en diciembre de 1966. En su art. 8 se dice que «los Estados partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar... d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país». Fórmula conscientemente amplia y vaga para abarcar muchas modalidades.

LA HUELGA EN EL DERECHO ESPAÑOL

Y nuestro Derecho, ¿en qué grupo se encuentra? Con la modificación del texto del apartado XI, 2 del Fuero de Trabajo, hecha de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional segunda de la Ley Orgánica del Estado, de enero de 1967, no puede decirse, a mi entender, que la huelga está prohibida expresamente en nuestras Leyes Fundamentales, como lo está, por ejemplo, en la Constitución portuguesa. El texto actual parece quererse adecuar al del Pacto internacional antes citado.

Dice así: «Los actos **ilegales**, individuales o colectivos, que perturben de **manera grave** la producción o atenten contra ella, serán **sancionados** según las leyes». Antes decía: «... serán considerados como delitos de lesa Patria». Ideas que recogieron luego el Decreto de 5 de enero de 1939 sobre responsabilidad por faltas laborales y, en parte, también los arts. 44 y 45 de la Ley de Seguridad del Estado, de marzo de 1941, que revisó algunos preceptos de leyes penales.

La huelga, sin embargo, sigue siendo, en nuestro Derecho, acto delictivo, aunque por la nueva revisión del Código Penal, en consonancia con la modificación del Fuero de Trabajo, no lo sea de sedición. Y es que, en nuestro ordenamiento jurídico, todo C. C. L. es, con presunción, «*iuris tantum*», conflicto de matiz político en su motivación o en sus consecuencias. Lo que, por cierto, contrasta con el Informe publicado del Seminario Internacional Patronal celebrado sobre esta materia bajo el patrocinio del Comité de Mano de Obra y Asuntos Sociales de la O. C. D. E. (Rev. de Trabajo, 1972, núm. 38, pág. 127). En él se dice que las tendencias recientes en negociación colectiva y en conflictos a nivel europeo apuntan a su creciente despolitización, con marginación cada vez mayor de ideologías. Sería interesante comprobar con estadísticas fiables si en esto somos también diferentes. ¿No será que para muchos empresarios les resulta más cómodo tildar de político un conflicto que no quieren o no saben resolver? Con esto se inhiben, tranquilizan su conciencia y echan sobre el Estado la obligación de resolverlo.

En la versión vigente del Código Penal no se da un concepto definido de la huelga política. «El atentar contra la seguridad del Estado, perjudicar su autoridad, perturbar su normal actividad o, de manera grave, la producción nacional» son conceptos tan imprecisos

y difíciles de concretar, que es algo así como dejar las cosas en una vaporosa penumbra muy difícil de distinguir. Quizás por eso, el Tribunal Supremo tuvo que cursar, a los pocos días de la publicación de la nueva versión del Código, una circular a los fiscales de las Audiencias territoriales y provinciales, aclarando extremos sobre la posible tipificación de tales actos, a los que califica de «delitos de intención», con todas las dificultades que ello supone en las pruebas de intencionalidad.

Porque, como se indica expresamente en la referida circular, «hay unas huelgas que pueden no ser estrictamente laborales», sin que por ello «tengan necesariamente que ser delictivas». En otros casos, incluso pueden los conflictos laborales degenerar en contrarios al orden público, «objeto de actuación gubernativa», sin que por ello quepa aplicar la sanción penal. Según esto, tenemos una normativa, en apariencia dura y rígida, que luego en la práctica resulta escurridiza e inoperante. ¿No sería ya llegado el momento de pensar en otros sistemas con normas aparentemente más liberales, al igual que otras legislaciones que reconocen el derecho de huelga, para luego aplicarlas con rigor y sin concesiones? De ese modo no es preciso compensar con criterios restrictivos de intencionalidad lo que la Ley ha determinado ya previamente. Con esto se reduciría el ambiente de coacción que rodea en nuestra legislación toda esta esfera de C. C. L.

No se crea, sin embargo, que en nuestra normativa sobre C. C. L. no haya habido cierta evolución; es preciso que continúe. Efectivamente, el Decreto de 1962, al mes y medio del inicio de actuación del nuevo equipo ministerial, que se presentó con aires de tecnicismo, frente al de «sindicalismo» del anterior, no menciona en la parte dispositiva a la acción sindical como parte en la solución del conflicto: tan sólo la alude tangencialmente en el art. 6.º Por el contrario, en la exposición de motivos la cita como paralela e independiente de la intervención estatal, pero como mera preparación de ésta, que es la única con eficacia de obligar. Es, por tanto, una norma intervencionista, autoritaria y paternalista, dentro de la línea general de nuestro ordenamiento laboral.

Pero es curioso y sintomático que, en contra de toda la teoría jurídica que afirma que las exposiciones de motivos orientan en la interpretación, pero ni interpretan ni, por lo tanto, crean Derecho, la Organización Sindical se apresurara al mes y medio de la publicación del Decreto a crear, por medio de una simple Orden, de 16 de noviembre de 1962, las Juntas Sindicales de Conciliación, cuya actuación regula, en Normas sindicales, en enero siguiente.

Vemos, pues, que el C. C. L. es para el Decreto de 1962 mero objeto de trámite y de procedimiento; es, a lo más, un hecho jurídico, pero no un hecho social. Ahora bien; por su misma naturaleza, el procedimiento tiende al Derecho y, por consiguiente, si su

fin no es legítimo, pierde todo su significado. El procedimiento, por legal que sea, no hace justo o injusto al conflicto en su contenido y finalidad; a lo más, lo hará legal o ilegal. El conflicto no es en sí una simple técnica, sino un procedimiento anormal, pero no por serlo es intrínsecamente injusto para lograr el restablecimiento del derecho que los trabajadores creen vulnerado por la injusticia de determinadas condiciones de trabajo. Toda la deontología de los C. C. L. deriva de ello.

Consecuentemente a esta postura formalista y procesalista del Decreto de 1962, vigente en gran parte en el actual de 1970, que atribuye la competencia última y definitiva a las Magistraturas de Trabajo, se publican las modificaciones pertinentes en el Texto Articulado del Procedimiento Laboral de 1966, en relación con la ampliación de las funciones y competencias de aquéllas. Era necesario incluir entre los los procesos especiales el de los C. C. L.

Pero como éstos siguen sin ser regulados en su entraña y contenido (no hay siquiera definición legal de los mismos), las Magistraturas, aunque con procedimiento especial, tienen que aplicar, como derecho sustantivo, una norma de Derecho individual de trabajo, concretamente el art. 77 de la Ley de Contrato de Trabajo en su doble modalidad o apartado de «repetidas e injustificadas faltas de asistencia» o «disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal del trabajo». Con esto, el acto colectivo y social del C. C. L. se convierte en mera suma de actos individuales; siendo así que el acto y el hecho social tienen especificidad propia, la cual requiere también normas y criterios específicos.

En otro estudio anterior, publicado en esta Revista (núm. 112, de octubre-diciembre 1973) destacué la contradicción que suponía el que una Ley individualista en concepción y contenido rigiera básicamente nuestra vida laboral constitucionalmente comunitaria. Ahora quiero resaltar otro extremo curioso. Ese art. 75 que se aplica hoy por las Magistraturas para fundamentar los despidos con ocasión de C. C. L., en su actual e íntegra redacción estuvo vigente durante las huelgas que precedieron al 18 de julio de 1936.

El Decreto de 1970 sobre C. C. L., hoy vigente, supuso una clara aunque modesta sindicalización, en la etapa primera conciliadora, con un procedimiento más complicado y formalista que el anterior y, por tanto, supuso un comienzo muy tenue de privatización. Con que se avanzase en los C. C. L. en la línea del arbitraje, apuntado en la reciente Ley de Convenios Colectivos Sindicales, sería acercarnos al pensamiento europeo. El Estado puede asumir la función mediadora o negociadora, en cualquier caso, al mismo nivel que el sindicato o la empresa; pero la arbitral, solamente cuando fracasen los particulares y represente el conflicto grave perjuicio a la comunidad.

No son las legislaciones, aun las más avanzadas, muy generosas en normas sobre C. C. L., sino más bien parcas. Es lógico, si la solución del conflicto se centra en el arbitraje. Ha de ser el árbitro el que encuentre la solución justa de los diversos problemas, basada, más que en normas existentes, en las que él mismo crea en adecuación con las realidades concretas; porque es un árbitro y no un juez. No está, por lo tanto, la cuestión en preparar una Ley más o menos perfecta técnicamente, sino en abrirse o no a la admisión de un derecho a huelga acomodado a nuestras realidades de hoy que, desde luego, no son las de los años 60. Los nuevos aires de mayor participación del programa del nuevo Gobierno en estos comienzos de 1974 pueden tener aquí un buen «test» de comprobación.

Pero desde nuestro terreno meramente doctrinal es útil estudiar si ello es posible, conveniente y aun necesario.

EL DERECHO DE HUELGA, ¿POSIBLE EN NUESTRO ORDENAMIENTO JURIDICO?

La **posibilidad** o imposibilidad viene dada por la estructura legal del sistema. Una primera dificultad podría ser la norma constitucional del apartado XI, 2 del Fuero del Trabajo, al que antes aludimos. Creemos que con el texto reformado y sin extorsión en su interpretación literal cabe que una Ley positiva regule el derecho de huelga sin caer en contrafuero. Es una opinión meramente doctrinal, basada en las siguientes reflexiones sobre los tres términos o conceptos que nos permitimos subrayar por nuestra cuenta en la transcripción anterior: «ilegales», «de manera grave» y «sancionado».

Hay legislaciones, como la inglesa en su Ley de Relaciones Laborales, de agosto de 1971, que hablan de actividad laboral ilícita o irregular (arts. 24 y 120 y sig.), término como el nuestro de «conflicto», más amplio que el de huelga. Es ilegal todo acto que va contra una Ley positiva que, lógicamente, se inspira en la fundamental. Esta, al no ir dirigida al legislado, como la positiva, sino al legislador, al que obliga a promulgar la Ley pertinente, parece (en doctrina común) que no crea derechos subjetivos. En nuestro actual Derecho, la huelga es ilegal, no porque lo diga este apartado del Fuero (que las califica tales sin declararlas directamente), sino porque van contra los artículos del Código Penal.

Ahora bien, si una Ley positiva regulase el derecho de huelga, aun sin modificar el texto del Fuero, haría legal solamente el uso de ese derecho, pero seguirían siendo ilegales sus abusos, así como los actos inherentes al mismo, como ocupaciones, violencias, reuniones, etc. Seguirían estando subsumidos en el mismo apartado

los actos colectivos que «de manera grave» perjudicaran..., porque serían abusos del Derecho. Por otra parte, el término «sanción», en sus acepciones primeras, es sinónimo de estatuto o ley, por lo que «sancionados» sería lo mismo que «regulados». Pero, aun admitida su equivalencia a «pena», queda válido y vigente el texto, ya que seguirá habiendo penas para los abusos.

Creo que solamente he apuntado el problema, el cual desde luego queda abierto para una amplia reflexión y aun discusión.

Otro obstáculo podría ser el verticalismo sindical, ya que en la concepción española (distinta por cierto de la europea, que lo contrapone al horizontalismo o profesionalismo) de armonía interna de los dos elementos constitutivos de la empresa como célula primera del sindicato, no parece haber discusión o conflicto. Creo que ya está bien con treinta años de formalismos semánticos sin contenido. El verticalismo sindical murió en la Ley Orgánica de 1966, al modificar sustancialmente todo el contenido del apartado XIII del Fuero de Trabajo. Hemos de reconocer que, al permanecer íntegramente las estructuras nacidas de la concepción anterior ya fenecida, se podría pensar en una modificación meramente terminológica. Pero para una cuestión semántica sin contenido político, parece demasiado el uso de la artillería pesada de una Ley Fundamental. Para nuestra tesis de la posibilidad de la declaración del derecho de huelga que aquí estudiamos, creo sería suficiente, si ahora se quiere hacerlo, realizar lo que entonces se proclamó.

Mayor dificultad sería articular los diferentes aspectos de la realidad sindical. Porque, si queremos huir de la utopía y ser realistas, no parece que se pueda concebir una reglamentación del derecho de huelga, sin reconocer a los trabajadores el derecho de formar sus propias organizaciones, con derechos de reunión y expresión, sin hacer una amnistía general para delitos por motivos sindicales, sin reformar más a fondo la contratación colectiva y sin cambiar definitivamente todo el aparato del sindicalismo vertical. Todo esto no se hace sólo a golpe de decretos y reglamentos, sino que es preciso reconocer personalidad activa a fuerzas existentes, aunque no reconocidas oficialmente.

Otra dificultad se podría alegar: el intervencionismo estatal en lo laboral, con su paternalismo y reglamentarismo inherente a nuestro ordenamiento jurídico del trabajo. Está ya muy mitigado, aunque no lo necesario en el arbitraje de los convenios de la nueva Ley. Seguir avanzando en esa misma línea de la privatización sería llegar al derecho de huelga.

Más que de ideologías es problema de filosofía de la empresa como célula social básica. Para los sociólogos funcionalistas, que son los que proliferan en regímenes capitalistas, el conflicto obre-

ro es una necesidad vital de las nuevas sociedades industriales, el pago inevitable del desarrollo, que exige, por tanto, su institucionalización para convertirlos en elementos regulares del sistema. Para los sociólogos estructuralistas, el conflicto no es sino el enfrentamiento entre trabajo y capital, derivado del modo capitalista de producción. Su raíz está en el sistema y estructura más que en la anécdota o coyuntura. Ahora bien, la concepción comunitaria y participacionista de la empresa, clara y expresa en nuestras Leyes Fundamentales y en las promesas y propósitos de nuestros Planes de Desarrollo, ¿no nos acerca a la segunda postura más que a la primera de los funcionalistas?

La posibilidad jurídica que nos brindan las Leyes Fundamentales no excluye que la introducción en nuestro ordenamiento jurídico del derecho de huelga no precise cambios sustanciales en leyes positivas. Se ha discutido sobre si las mejoras de las que habla el Decreto de 1970 que se han de introducir en la futura regulación de conflictos exigen o no el rango de ley. La conveniencia es patente, por el prestigio e importancia del tema, sobre todo cuando abundan leyes de todo tipo, de teatro, de suelo, de hidrocarburos, etc., unificadoras de fenómenos complejos. Pero no es sólo cuestión de prestigio y de técnica jurídica. Importa también no escamotear el tema a las Cortes, que son, según su Ley Constitutiva, «el órgano superior de participación del pueblo español en las tareas del Estado». Como fenómeno social, el C. C. L. requiere normación de origen social en su grado máximo. Ahora bien, la conveniencia se convierte en necesidad en el supuesto de que se introduzca el derecho de huelga, lo que supondría modificación de artículos del Código Penal y del artículo 77, entre otros, de la Ley de Contrato de Trabajo.

El que digamos que es **posible** no quiere decir que sea **fácil** su reconocimiento social (porque el meramente legal es en sí insuficiente). La reacción patronal a los conflictos es fenómeno complejo, aunque su política más general sea la de la coerción bajo diversas formas de despidos, **lock-out**. Es lógico, dentro de la concepción represiva de la dinámica social y laboral, basada en la confianza ilimitada en el principio de autoridad, sin pasar más allá de la «ilegalidad» y sin penetrar en la dinámica y razón del fenómeno social. Pero en esto no hacen sino reflejar en su ámbito empresarial el ambiente general de la sociedad global en la que están insertos.

Algunos, más europeístas (el «Informe Foessa» los calcula en cerca del 20 por 100), proponen diálogos, pero con representantes auténticos, y llegan a admitir en su realidad de empresa el derecho de huelga, con tal de que vaya acompañado con el despido libre, dentro del binomio liberal-capitalista: derecho de huelga-libertad de despido. Pero aun estos empresarios europeístas no han dudado en ir al **lock-out** ni en desplazar el conflicto al campo

del orden público. La tendencia al despido como método para resolver el conflicto es la nota dominante, cuando el despido es, como dijimos, una solución individual que no puede llegar nunca a la esencia del conflicto social.

Tiene el empresario español una institución social, el jurado de empresa, que, potenciado por una representación básica y por la atención continuada del propio empresario, podría ser eficaz para un primer tratamiento sindical-empresarial, antes de acudir al sindicato global. Si el conflicto es a nivel de empresa, debe encontrarse la solución también a nivel de empresa, sin ingerencias externas, a no ser las llamadas voluntariamente por sus propios componentes. El empresario previsor ha de tener establecidos los «fusibles» que han de saltar cuando el conflicto está próximo e inventariadas las soluciones correlativas a problemas.

¿CONVENIENTE?

La **conveniencia** de una nueva ordenación jurídica de los conflictos viene dada por la ineficacia evidente de las normas anteriores y, por tanto, de sus orientaciones o filosofía.

La escalada conflictiva no puede ni debe estudiarse aislada del ambiente conflictivo social que nos rodea. La huelga ha dejado de ser un fenómeno estrictamente laboral para convertirse en social. Hay huelgas de todo tipo, de hambre, de encierros, etc., por motivos ajenos al trabajo y aun al profesionalismo. Es el medio universal de protestar o de conseguir algo, que va con el desarrollo democrático del ciudadano, que no puede ya esperar a unas elecciones para expresar su opinión personal.

Ni puede olvidarse que los trabajadores viven también otros ambientes conflictivos, como el de los barrios periféricos, en donde, por la improvisación y avaricia de muchos de sus constructores, viven en continua reclamación conflictiva de servicios nulos o deficientes. Viven inmersos en una sociedad conflictiva. Por eso resulta cada vez más paradójico aplicar normas de resolución del contrato individual de trabajo (resolución, disolución, rescisión), copiadas de las del contrato común. El rigor del Derecho común ha dejado ya decididamente de convenir al Derecho moderno del trabajo, orientado, al menos en primeras fases, al Derecho arbitral. El trabajador no quiere romper su contrato, quiere tan sólo mejorarlo. No se puede, por tanto, acudir a la ficción de que el trabajador ha roto el contrato con su inasistencia al trabajo. Eso es una ficción y, como tal, un engaño.

Los C. C. L. han de ser emplazados en el cuadro de una teoría general de las relaciones colectivas de trabajo, muy poco estudiadas entre nosotros, debido a la falta de libertad sindical, que es

su núcleo. Ciertamente tenemos ya nuestra flamante y reciente Ley de Convenios Colectivos Sindicales, pero solamente en su aspecto de confección de una nueva fuente del Derecho laboral; pero no se ha agotado en ella, ni mucho menos, el carácter participativo de la empresa, proclamada en nuestras Leyes Fundamentales: participación en la gestión, pero también y sobre todo en la regulación de sus relaciones internas normales (C. C. S.) y anormales (C. C. L.).

En esa hipotética Ley cuya conveniencia defendemos se habrían de distinguir claramente el uso del derecho de huelga, su abuso (que es todavía falta sindical) y los actos delictivos penales cometidos con ocasión del conflicto. Estos deben tener su propia tipicidad penal y, por tanto, su pena específica; pero también su propio análisis. A veces pueden originarse no del conflicto laboral, sino del comportamiento patronal ante el conflicto. En tal caso las responsabilidades han de repartirse. No confundamos a los enemigos de la sociedad política con los descontentos y aun enemigos de situaciones privilegiadas e injustas, que quieren modificar. Porque precisamente los enemigos de la paz verdadera son aquellos que tienen por enemigos de la sociedad a los que solamente quieren modificar una situación profesional injusta.

¿NECESARIO?

Ahora bien, un análisis profundo de las causas de la progresiva escalada de C. C. L. puede convertir la conveniencia en **necesidad** de esa nueva Ley basada en el derecho de huelga, como modalidad de esa mayor participación política de los españoles, que «ha de ser no ya sólo tolerada, sino fomentada y estimulada, teniendo en cuenta la probada madurez cívica de nuestro pueblo y las necesidades del momento presente», según ha declarado el actual Presidente del Gobierno.

Una mayor función del arbitraje privado en la regulación de los C. C. L., ¿qué es sino una liberación de la tutela paternalista del Estado y, por lo tanto, una mayor participación política en lo que hasta ahora era acción exclusiva del Estado? La madurez cívica del trabajador se manifiesta en su más desarrollada «conciencia obrera», que puede ser al propio tiempo causa y resultado de esa galopada.

Hablar de necesidad no significa que el reconocimiento del derecho de huelga haya de traer consigo el cese o aminoración de los convenios colectivos sindicales. El Derecho no tiene por finalidad anular los fenómenos sociales, sino encauzarlos y aprovecharlos. Frente a esa concepción pragmática y utilitarista del Derecho, hemos de proclamar su trascendencia, que alcanza a la intimidad misma del hombre. La cuestión está en admitir o recha-

zar al derecho de huelga como un derecho humano, lo cual tampoco significa que lo sea en términos absolutos; sus limitaciones, sin embargo, tampoco pueden anular su esencia.

Es difícil estudiar en España el fenómeno social de los C. C. L., sobre todo en su comparación con Europa. Son diferentes nuestros módulos estadísticos. No coincide nuestro concepto y definición de conflictos con el europeo. En nuestra «anormalidad en las relaciones laborales de la empresa» pueden entrar un «plante» en el comedor, un paro de pocos minutos en un pequeño taller, junto al de varias semanas o meses de un gran centro de trabajo. Esta equiparación confunde el juicio del que estudia una estadística.

Por otra parte, carecemos de publicaciones patronales o sindicales sobre el particular dignas de estudio. La única y para muchos discutible fuente oficial es el «Informe sobre C. C. L.», que anualmente edita el Ministerio de Trabajo y que trata de ajustarse a los patrones estadísticos de la O. I. T. Pero en ocasiones parecen hechos con intención de cumplir una obligación de cara a los compromisos contraídos con la propia O. I. T., con la O. C. D. E. o el Banco Mundial, más que con la de realizar una tarea informativa. Esta, en general (y sin limitación a esta materia), siente entre nosotros la preocupación paternalista de no alarmar a la opinión pública, propensa ya por costumbre al triunfalismo y, por tanto, alérgica a la crítica.

La escalada en número y en dureza es fenómeno patente que no necesita muchas comprobaciones. Según los citados informes, algo corregidos por datos recogidos en la prensa diaria, hubo en 1971, por encima de 900 conflictos, con alrededor de 380.000 trabajadores afectados y la pérdida de 23 millones de horas de trabajo. Los 1.600 conflictos en 1970 (sin duda, uno de los más conflictivos) supusieron el triple de los correspondientes a 1969, e igual que todos los registrados en el cuatrienio 1966-1969. En período más cercano, de junio de 1972 a igual fecha de 1973, según esos mismos informes «matizados», tenemos la cifra de 700.000 trabajadores participantes, que suponen el 8 por 100 de la población activa. En el número 109 de esta Revista (pág. 23, «Problemática laboral y sindical 1972-1973», por V. Ortega) puede encontrar el lector datos suficientes para corroborar nuestra tesis de escalada actual conflictiva.

Pero más importante que la cantidad es su calidad. Los C. C. L. son, cada vez más prolongados. Respecto a la duración, influye la mayor tecnicidad y racionalidad de su planteamiento. Lo interesante para calibrar la trascendencia socioeconómica del conflicto es el relacionar el número de trabajadores con el de conflictos y el de horas perdidas.

De este modo, sacando las medias, vemos que el tipo medio del C. C. L., durante 1970, fue el de una fábrica de 287 trabajadores

y con una duración de dos días y medio laborales, mientras que en 1971 el tipo medio de fábrica es de 465 trabajadores (ó de 346, en función de datos oficiales), pero con duración igual en ambos casos, con nada menos que ocho jornadas laborales completas. Las diferencias saltan a la vista. Pero dejando de lado abstracciones, tenemos que en 1970 sólo 11 C. C. L. duraron más de catorce días, mientras que en 1971, y sólo para empresas mayores de 200 obreros, tenemos 48 conflictos con esa duración. Aparte de casos especiales de duración, como Eaton Ibérica (43 días), Papelera Española (37), La Maquinista (uno de 35 y otro de 25 días), Aicasa en Canarias (46), Talleres de Moreda (23), etc.

El estudio de las causas del endurecimiento (dato más significativo que el número) nos lleva también a la misma conclusión de la necesidad de una nueva orientación de la solución de los C. C. L., dada la ineficacia de las actuales normas.

Probablemente, el factor de mayor influencia haya sido el económico de la inflación, por su erosión en el poder adquisitivo de los salarios. No pretenden sino resarcirse de las mermas salariales sufridas. A veces, la postura cerrada del empresario responde a atonía económica, aunque otras veces obedece a una supercapitalización de las empresas. Entre los cambios sociales influyentes en la escalada de C. C. L., hemos de poner la quiebra del marco jurídico-sindical, que origina la desconfianza en los mandos, a los que la base imputa que no le representan. Se suma a ello la estrechez de los cauces en la legislación, complicada y artificial, como dijimos anteriormente, lo que provoca a veces ciertas contradicciones en las Magistraturas de Trabajo, que resuelven idénticos o parecidos conflictos con criterios diferentes.

España, como se sabe, tiene el triste honor de ocupar el puesto primero en accidentes de trabajo. Su escalada en este nuestro inicio de período tecnológico ha sido espectacular. En minas de carbón y en construcción, sobre todo, accidentes graves han sido motivo de C. C. L. No pueden olvidarse, por fin, los cambios de maduración de conciencia obrera, así como la experiencia técnica, lógicas ambas en una sociedad dinámica en la que han influido, además, en gran medida, los emigrantes que vuelven y que constituyen entre nosotros la clase social española con mayor experiencia europea; y ellos, sin retóricas e inclusive a pesar de ellos mismos, saben lo que son los sindicatos obreros en Europa, cómo funcionan allí la Seguridad Social, los partidos políticos y la prensa obrera, no dirigida desde fuera. Tienen una idea clara del valor del trabajo a través del respeto al trabajador, reflejado en las condiciones de seguridad en que aquél se desarrolla.

En resumen, ¿está el momento español propicio a un cambio en la orientación para solucionar los C. C. L.? Creemos que sí.

El nuevo Presidente del Gobierno acaba de proclamar—como dijimos—en su declaración programática «la probada madurez de nuestro pueblo». Se ha demostrado, por otra parte, que la solución estatal no ha sido suficiente y eficaz para solucionar los C. C. L. Es preciso, por tanto, introducir la solución social basada en el derecho de huelga, más o menos limitado. No hacerlo sería perder otra ocasión de ir acomodando nuestro ordenamiento jurídico al nivel general del mundo libre.

El derecho de huelga es un derecho a la participación y, como tal, es un derecho humano, reconocido en la Declaración Universal cuyas bodas de plata celebramos. Los derechos son regulables, pero no suprimibles. Se ha hablado, con más o menos triunfalismo, del milagro español, atribuido casi en exclusiva a los tecnócratas. Sus autores reales han sido los que han trabajado sin pedir nada a cambio. Hora es ya de que así se lo reconozcan el Estado y la sociedad, pero no con palabras, sino con el reconocimiento en sus leyes de la plenitud de sus derechos, en correspondencia a su madurez cívica, con mayoría de edad para regular sin tutorías sus propios intereses.