

Problemática Laboral y Sindical 1971-1972

Por VICTORINO ORTEGA

El III Plan de Desarrollo, que ha sido elaborado con vistas al cuatrienio 1972-1975, se autocalifica, como los dos anteriores, de «económico y social». En la segunda parte se enumeran los llamados «grandes temas de hoy». Sobre la selección de temas—suponiendo que estén todos—únicamente hay que decir que éstos fueron también los grandes temas de ayer, si exceptuamos alguno, y seguirán siendo los de mañana.

El primero de ellos: Justicia Social, al que se le dedican dos escasas páginas, puede querer decir mucho y puede quedarse en una mera declaración de principios, según los medios que se establezcan para su realización. Como no pretendemos hacer aquí una crítica al texto del III Plan, nos contentamos con ofrecer al lector dos afirmaciones sobre el tema de la justicia social, la primera y la última:

«Uno de los problemas de mayor trascendencia que contempla la España de 1971 consiste en las todavía excesivas desigualdades sociales...»

«El III Plan de Desarrollo contiene, en consecuencia, una política social perfectamente definida, que, tomando como base la realidad sociológica, habrá de conducir a consolidar y mejorar los avances sociales...» (1).

(1) III Plan de Desarrollo Económico y Social, 1972-1975, Madrid, 1971, páginas 33 y 34.

1. LA SITUACION LABORAL Y SUS POSIBLES CONSECUENCIAS

Los primeros diagnósticos económicos nos hablan del futuro indicando que la «reactivación ya ha comenzado... y que seguramente 1972 se cerrará con un crecimiento del producto nacional bruto del 7 por 100 aproximadamente; superior, por cierto, a las previsiones del Plan» (2).

Es probable que esta previsión se convierta en realidad, pero vistas las cosas desde el campo de lo social, es evidente que puede haber crecimiento económico como diez y auténtico desarrollo social sólo como cinco. La prueba la tenemos en la afirmación tajante citada del texto del III Plan, donde se reconoce que, a pesar de los dos Planes de Desarrollo, uno de los mayores problemas de la España de 1971 consiste en las excesivas desigualdades sociales.

Cualquier diagnóstico social que intente prever en líneas generales la situación laboral 1972 tiene que partir de cuatro hechos concretos, que están diariamente en la sección laboral de los grandes periódicos:

- las reivindicaciones salariales, como consecuencia del aumento incontrolado de los precios;
- la renovación de los 600 convenios colectivos que han finalizado el 31 de diciembre de 1971 y que afectan a dos millones de trabajadores, aproximadamente;
- los conflictos colectivos «ilegales», al no estar reconocida la huelga;
- los despidos «improcedentes».

1.1. Los topes salariales y las reivindicaciones concretas

¿Han existido o no topes salariales en la negociación colectiva? A juzgar por la reciente petición del Consejo Nacional de Trabajadores sí ha existido un tope, o, mejor dicho, no se ha ejercitado la **libertad de negociación colectiva** de los salarios: «el Consejo reitera una vez más la desaparición de los topes salariales y demás imposiciones restrictivas, establecidos en el decreto-ley de 1969» (3).

(2) «Economía 1972», en **Pueblo**, 5 de enero de 1972. El autor se cura en salud al añadir a continuación que «de todas formas habrá que esperar un año para comprobar si uno no se ha equivocado demasiado al meterse a agorero económico».

(3) **B. O. E.** 10 de diciembre de 1969. Comentando este decreto-ley, en su día, llegamos a poner en duda la posibilidad de practicar en el marco del decreto

Un informe hecho público al constituirse la Comisión Permanente del Congreso Sindical ha concretado un poco más, al decir que «más del 50 por 100 de los trabajadores afectados por convenios han rebasado los límites del 6,5 y del 8 por 100». Según esto, han existido esos topes para el otro 50 por 100. Nos gustaría ofrecer al lector datos más exactos, a saber: qué tipo de convenios son los que han conseguido o «forzado» el «visto bueno» de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos y cuáles no. Qué número de trabajadores se han visto afectados por un tipo de convenios y a cuántos se les ha mantenido a raya. Tales datos no los conocemos.

La petición mencionada del Consejo Nacional de Trabajadores ha sido hecha de cara, naturalmente, a la renovación de los 600 convenios que han caducado y que afectan aproximadamente a dos millones de trabajadores. Entre los más importantes, por el número de trabajadores afectados, se encuentran el convenio de la Banca y el de la Construcción.

Esto explica la reacción, que no se ha hecho esperar en ciertos sectores de la opinión pública. Bajo el título «Lo que queremos y lo que podemos», un editorial del vespertino «Informaciones» del día 9 de diciembre decía que **«reivindicaciones justas pero inflacionistas, como la desaparición de topes salariales, contradicen peticiones de servicio como el de la gratuidad de la enseñanza. Lo uno y lo otro lo deseamos para el país, pero resulta ilusorio pretenderlo desde menos de 900 dólares de renta per cápita»**.

Si se trata de reivindicaciones «justas»—como se dice—no vemos la lógica entre el mantenimiento de los topes salariales, política de control de salarios, y la gratuidad de la educación, a la que, por otra parte, se le califica de «utópica a corto plazo». No queremos creer que en tal afirmación se defienda la tesis de que la gratuidad de la educación tiene que venir a costa de mantener el freno de los salarios. Lo que sí está claro es que el citado órgano de expresión es partidario de mantener los topes salariales.

Del mismo parecer es otra opinión del mismo sector, la cual, después de calificar la petición del Consejo Nacional de Trabajadores, de «grave inadecuación, inoportunidad e incongruencia entre lo que se propugna y pide y lo que la circunstancia económica es y reclama», se añade:

«... la negativa rotunda al despido libre (que no tiene, por otra parte, sanción legal); **la desaparición de topes sala-**

una auténtica libertad de contratación colectiva de las percepciones salariales. La experiencia nos lo confirma en más del cincuenta por ciento de los casos. Cfr. V. Ortega: «Problemática laboral y sindical, 1969-1970», en REVISTA DE FOMENTO SOCIAL, núm. 97, 1970.

riales (cuando se considera grave la carrera de los precios y la merma continua del poder adquisitivo del salario); la reducción de la jornada laboral (sin aumento cierto de la productividad); la reforma de la empresa..., no pueden ser, en verdad, demandas o finalidades que vayan a favorecer el propósito gubernamental de estímulo a la inversión de los empresarios...» (4).

También aquí—es una opinión bastante extendida—se defienden los topes salariales o, lo que es lo mismo, el control fuerte del aumento de los salarios y, en definitiva, la no libertad de contratación colectiva de las mejoras salariales. Pero veamos lo que piden los trabajadores y la forma como lo exigen.

Quince días antes de expirar el convenio de Banca, la representación de los trabajadores de alguno de los grandes Bancos exigía como condiciones mínimas, ante la negociación del convenio colectivo 1972, las siguientes:

- Vigencia del convenio por un solo año, el de 1972.
- Aumento sobre el sueldo base de una parte fija a cada categoría, de 3.500 pesetas.
- Treinta días de vacaciones para todo el personal, de mayo a octubre, reforzando las bolsas.
- Jornada de trabajo igual para todos—incluyendo técnicos afectos a la dirección—, siendo en los sábados de todo el año de ocho a catorce horas.
- Dos pagas extraordinarias de beneficios.
- Abonar bienios, en lugar de trienios, a efectos de antigüedad en la empresa, siendo éstos de 4.250 pesetas, e incluir su cobro desde la categoría de botones.
- Devolución al trabajador, a costa de las empresas, del 14 por 100 del impuesto por el rendimiento de trabajo personal (5).

Si del sector de la Banca pasamos al de la construcción, nos encontramos, por ejemplo, con el convenio colectivo de la construcción de Madrid, que afecta a unos ciento cincuenta mil trabajadores, aproximadamente, y a más de cinco mil empresas. Cuando parece que se ha llegado a un acuerdo, se indica que el «capítulo de los salarios ha sido el mayor obstáculo durante las negociaciones». Se quiere equiparar el salario del convenio a los salarios reales que perciben los productores, lo que supone un aumento muy fuerte. En concreto, aparte de otras mejoras, se pide para un peón—último grado en la escala laboral—un salario diario de 230 pesetas, más un plus de transporte de 26 pesetas, **cuando**

(4) De un editorial de **ABC**, de 11 de diciembre de 1971.

(5) De un escrito de la representación laboral del Banco Central, enviado a la sección económica.

actualmente el salario base del peón es de 138 pesetas diarias, más un plus de convenio y transporte que consiste en 18 pesetas.

Estas y otras muchas reivindicaciones salariales muestran claramente cuál es la opción de los trabajadores frente a los topes impuestos por el decreto-ley de 9 de diciembre de 1969. Como es sabido, por este decreto-ley el Gobierno se reservó el derecho de dar el «visto bueno», cuando los incrementos salariales pactados excedan del 6,5 por 100, si el convenio colectivo es para un año, o del 8 por 100, si es de dos o más años de duración.

Cuando, al finalizar el año 1971, la cifra oficial publicada, referente al aumento del coste de la vida, es del 8,9 por 100, hay que preguntarse: ¿qué valor o significado tienen ya los «topes» del 6,5 y 8 por 100 a la hora de negociar los 600 convenios colectivos que han vencido ya? Defender, como hacen los dos sectores de opinión antes citados, el mantenimiento a ultranza de los mencionados topes legales es un atentado a la más estricta y elemental justicia social, y choca con los objetivos sociales a lo que se dice tiende el III Plan de Desarrollo. Por otra parte, el mismo decreto-ley de diciembre de 1969 prevé en su art. 2.3 las «actualizaciones oportunas, de acuerdo con las variaciones del índice del coste de la vida».

Por supuesto que no propugnamos aquí unos aumentos excesivos en los salarios que atenten contra el desarrollo económico del país. Estamos de acuerdo en que «los objetivos sociales que persigue el III Plan sólo pueden lograrse bajo un clima de fuerte expansión económica» (6). Pero lo que no se puede admitir es que explícita e implícitamente se defienda, una y otra vez, la subordinación del desarrollo social al desarrollo puramente económico.

Las posibles consecuencias de esta evidente pugna entre las reivindicaciones salariales y la resistencia de las empresas y del Gobierno a suprimir los «topes» legales de aumento de los salarios parecen ser éstas:

a) Convenios colectivos de un solo año de duración, con el riesgo de que aumenten los conflictos colectivos laborales, que, dado el estrecho cauce legal en que se desenvuelven, pueden crear situaciones muy difíciles que en nada favorecerán la elaboración de la nueva Ley de Convenios y Conflictos.

b) Mantenimiento de un S. M. I. G., salario mínimo interprofesional, garantizado, «posible», pero **no suficiente**, en contradicción—habría que decir—no ya con la justicia social, sino con

(6) III Plan de Desarrollo, cit., p. 13.

la misma justicia legal, en virtud de una Ley fundamental (Declaración III, 1 del Fuero del Trabajo) (7).

c) Negación, en la práctica, del principio de libertad de negociación colectiva de las condiciones de trabajo, reconocido, en teoría, no sólo en la Ley de Convenios, sino en el decreto-ley de 9 de diciembre de 1969.

d) Reducción de la actual política de rentas a una mera política de salarios, al no poder dar cumplimiento a los dos objetivos fundamentales de toda política de rentas: 1) Mantener la **estabilidad de los precios**, asegurando al mismo tiempo un crecimiento económico rápido y el pleno empleo de la mano de obra; 2) lograr una más justa distribución de la renta nacional y de los frutos de su crecimiento.

1.2. Los conflictos laborales y su marco legal.

Un reciente estudio sociológico sobre los conflictos laborales a partir de la Ley de Convenios Colectivos de 1958, ha llevado a su autor a deducir, entre otras conclusiones, que en España se ha experimentado «una cristalización del conflicto latente en formas de conflicto manifiesto progresivamente más frecuentes» (8).

El paso del conflicto latente al conflicto manifiesto en los años sesenta es un hecho indiscutible, por más que se trate de ignorarlo. Según el informe último de la Secretaría Técnica del Ministerio de Trabajo sobre «Política laboral», referente al tercer trimestre de 1971, el número de conflictos colectivos registrados en los **nueve** primeros meses de este año es de 310. Y la cifra «oficial» al terminar el año 1971 supone un total de 569 conflictos colectivos laborales (9).

Al comparar el número total de conflictos contabilizados en el año que acaba de terminar, con los conflictos colectivos registrados en 1970, se saca la conclusión de que en 1971 han disminuido en un 27 por 100 con respecto al año anterior. En términos puramente matemáticos, la conclusión es exacta. Pero tal comparación parece ignorar la dualidad expansión-recesión económi-

(7) Respecto al salario mínimo (S. M. I. G.), se dice en el texto del III Plan que se «garantizará la progresiva mejora de su poder adquisitivo en la mayor medida que consientan los condicionamientos económicos, **tendiendo a su transformación en el concepto de salario suficiente** que se contiene en el Fuero del Trabajo». Esto significa que todavía no es un salario suficiente. Y lo que se prevé es una «tendencia».

(8) J. M. Maravall: **El desarrollo económico y la clase obrera**, 1970.

(9) Referencia del Consejo de Ministros del 7 de enero de 1972.

ca, factor esencial a tener en cuenta en cualquier análisis serio de las situaciones conflictivo-laborales. Y 1971 no ha sido ciertamente un año de expansión económica.

Por otra parte, si comparamos la cifra oficialmente admitida de 569 conflictos colectivos con las no menos oficiales del período 1964-1969, tenemos que concluir (10) que 1971 ha sido un año más conflictivo en número, y lógicamente también en extensión, por el constante aumento de la población activa, que cualquiera de los años del período mencionado.

No tenemos dificultad en reconocer que, dentro de la dinámica del desarrollo, el número de conflictos nos parece normal y no hay por qué alarmarse. Sin embargo, son muy significativas las conductas adoptadas por los trabajadores, así como también las motivaciones de tales conflictos. Las mismas estadísticas oficiales nos muestran que las posturas adoptadas son, ordinariamente, las de **paro total o parcial**, y las motivaciones, en un alto porcentaje, son de **solidaridad** con otros trabajadores o con otros conflictos.

Supuestas estas dos características, habría que calificar los actuales conflictos de auténticas huelgas, por más que el verdadero nombre técnico que se suele emplear sea el de «conflicto colectivo ilegal». Esto nos lleva a tener que afrontar el tema de la legislación vigente.

En el todavía reciente decreto regulador de los conflictos colectivos de trabajo (11), algunos creyeron ver una posible **apertura de la legalidad** a los paros colectivos o, en otros términos, hacia el reconocimiento de la huelga. También se indicó que la nueva regulación significaba la «posibilidad de conciliación a conflicto abierto, aunque éste no se legitima».

A un año largo de distancia, la realidad conflictivo-laboral ha demostrado que nos encontramos prácticamente donde estábamos en mayo de 1970. El mismo Consejo Nacional de Trabajadores acaba de pronunciarse en estos términos:

«... el avance dado con el decreto de mayo de 1970 **no resolvió el problema ni dio respuesta a las aspiraciones de los trabajadores**». En consecuencia..., la Comisión Permanente precisa que el tratamiento legal dado al conflicto colectivo ha de contemplar en su regulación el planteamiento, procedimiento y **determinación de legalidad e ilegalidad**, así como la **institucionalización de sus métodos de solución.**»

(10) Informe sobre **Conflictos colectivos de trabajo**, p. 18 y ss. De la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo.

(11) **B. O. E.**, 25 de mayo de 1970.

El lector estará de acuerdo conmigo en decir que en este juicio de valor no se nos dice cuál es el problema que quedó sin resolver y cuáles eran las aspiraciones de los trabajadores. Si leemos bien, lo único que se pide es que el legislador—de la nueva Ley de Convenios y Conflictos Colectivos—indique dónde termina el conflicto legal y dónde empieza la huelga. El problema, creemos, tiene mayor profundidad.

1.3. ¿Se puede regular la «anormalidad laboral»?

Si nos atenemos a la realidad sociológica de los conflictos colectivos laborales, es decir, a las conductas de paro total o parcial que vienen adoptando los trabajadores y a las motivaciones que originan los conflictos estrictamente laborales, el problema que está sin resolver es el que se denomina «anormalidad laboral».

El tema de la «anormalidad laboral» fue abordado ya en el decreto de 20 de septiembre de 1962, pero no se resolvió. En el preámbulo de este decreto se decía que «la **anormalidad en las relaciones de trabajo**, así en las individuales como en las colectivas, aun siendo una situación ocasional, excepcional, limitada y transitoria, es, sin embargo, un fenómeno con el que el **ordenamiento jurídico tiene que contar y ha de regular**» (12).

El mismo decreto de 25 de mayo de 1970, que ahora les parece insuficiente a los miembros del Consejo Nacional de Trabajadores, se proponía como uno de los objetivos que «las resoluciones de trabajo se desenvuelvan por cauces propios incluso en **situaciones de anormalidad laboral**». Pero en realidad no reguló la anormalidad, pues exigía como condición indispensable—en los casos de anormalidad laboral—para que tuviera aplicación el art. 11, relativo a la «mera suspensión de los contratos de trabajo durante el tiempo de la interrupción de la prestación laboral», que se cumpliera el art. 10, es decir, que se restablezca la normalidad. Dicho más claramente, que los trabajadores que han parado vuelvan al trabajo.

Por si quedaba alguna duda, el Tribunal Supremo ha dictado una sentencia interpretando estos dos artículos del decreto. Dice así:

«Que aun después de la promulgación del decreto de 22 de mayo de 1970, sobre conflictos colectivos, éstos siguen siendo

(12) Cfr. Rodríguez-Piñero: «El nuevo procedimiento de formalización, conciliación y arbitraje en las relaciones colectivas de trabajo», en **Revista de Política Social**, núm. 56, 1962, pp. 5 y ss.

ilegales, si no se ajustan a las prescripciones establecidas muy concretamente en dicho decreto y muy especialmente en el artículo 10 del mismo.

Que, si se altera la normalidad en el trabajo, **sea cual fuere su origen**, la autoridad laboral efectuará el oportuno requerimiento para el restablecimiento de aquélla, y, si no es atendido éste por los trabajadores, el conflicto **se desarrolla ilegalmente** y los que participan en él se hacen acreedores a la sanción de despido...» (13).

Después de esta interpretación del Tribunal Supremo queda claro que su criterio no ha variado: se puede hablar de conflictos legales o ilegales. La huelga equivale a «conflicto ilegal», a paro total o parcial, a «anormalidad laboral».

Afrontar pues, el problema de las situaciones anormales en el trabajo o paros colectivos de los trabajadores supone afrontar la regulación de la huelga. ¿Lo hará la nueva Ley de Convenios y Conflictos Colectivos? Todo hace prever que no se va a dar este paso, aunque reconozco que clarificaría mucho la situación conflictivo-laboral que estamos viviendo.

Y no se va a afrontar este problema; la contradicción entre la realidad sociológica y el estrecho marco legal que es desbordado una y otra vez, porque son muchos los que piensan como el Presidente del Consejo Nacional de Empresario, quien no se anduvo con rodeos en una entrevista:

«En España, creo que la huelga no es necesaria, porque tenemos dentro de la Organización Sindical los medios suficientes de entendimiento. Y luego, si allí fallan, tenemos también una regulación judicial, a través de la Magistratura, que también es suficiente» (14).

Esta opinión, muy autorizada por cierto, choca con la realidad y también con los informes de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo, que, supongo, tienen un valor. Además el problema es más profundo que el decir sí o no a la huelga. En primer lugar, por la consecuencia que tiene una situación como la actual. Me refiero al despido por la mera participación en un conflicto colectivo ilegal. Pero de esto trata otro estudio en este mismo número de la revista. Por eso no entramos en este tema.

(13) T. S., 29 de noviembre de 1971. En idéntico sentido se ha pronunciado el Tribunal Central de Trabajo, en dos sentencias de 6 de noviembre y 13 de diciembre de 1971, en las que se declaran procedentes los despidos de trabajadores de la construcción que habían participado en un conflicto colectivo en Barcelona durante el mes de julio pasado.

(14) Miguel Veyrat: «Entrevista», en **Nuevo Diario**, 19 de diciembre de 1971.

Y en segundo lugar, porque el marco legal actual (a partir del decreto de mayo de 1970) sitúa a los trabajadores en inferioridad de condiciones o, dicho más claramente, mantiene una especie de «privilegio legal» a favor de los empresarios. El art. 12 de este decreto admite el «lockout» o cierre empresarial excepcionalmente (15), pero lo admite y es legal. En contrapartida la huelga es siempre ilegal.

No es ninguna exageración hablar de «privilegio legal» en este caso, pues todos sabemos que la doctrina y jurisprudencia encuentran grandes dificultades para legitimar el «lockout» o, al menos, más dificultad que para legitimar la huelga. Y no conocemos en la legislación comparada casos semejantes, donde se reconozca legalmente el cierre empresarial, aunque sea excepcionalmente, y en ningún caso la huelga.

2. LA REALIDAD SINDICAL

El año 1971 termina sin que haya podido finalizar todo el desarrollo normativo reglamentario que exige la nueva Ley Sindical. Un reciente informe, leído por el secretario de la Organización Sindical a los miembros de la Comisión Permanente señala que «en breve plazo se va a publicar el decreto relativo al ejercicio de los derechos sindicales en la empresa, y que se trabaja en el de asociación sindical».

Esto quiere decir ni más ni menos que después de un año de aprobada la Ley Sindical se va a proceder a poner «en funcionamiento» los arts. 12, relativo a la acción sindical en la empresa, y 13, 14 y 15 referentes a la constitución de las Asociaciones Sindicales de empresarios, técnicos y trabajadores. Lógicamente, por ser lo «nuevo» y más específico de esta Ley, habría que haber comenzado por aquí.

No ha sido así y, en cierto modo, lo comprendemos, pues el gran problema interpretativo de la Declaración XIII del Fuero del Trabajo se planteó al discutirse el tema de las Asociaciones. La interpretación, como sabemos que se impuso en las Cortes, fue la más restrictiva:

a) Una sola asociación sindical por cada actividad económica o especialidad profesional.

b) Una vez inscrita una asociación, no se podrá inscribir otra dentro de una misma actividad profesional y el mismo ámbito territorial.

(15) Cfr. V. Ortega: «La nueva regulación de los conflictos colectivos de trabajo», en REVISTA DE FOMENTO SOCIAL, octubre-diciembre 1970.

c) Los estatutos de cada sindicato establecerán no sólo el porcentaje del censo sindical que se requiere, sino también el número de actividades o especialidades profesionales, es decir, cuántas asociaciones caben dentro del Sindicato.

El problema planteado es el de saber si, supuestas estas características, la regulación del derecho de asociación va a permitir hablar de asociaciones abiertas, voluntarias, y en definitiva en qué grado se va a poder ejercitar el derecho de libertad sindical por parte de los trabajadores. Más aún, ¿para qué van a servir estas asociaciones?

Ya ha sido reglamentado el llamado derecho de reunión (16), y alguno de los primeros comentarios lo calificaba de derecho a solicitar una reunión subrayando el art. 9, según el cual los sindicatos no pueden reunirse para tomar acuerdos que vinculen a los reunidos. ¿Para qué, entonces, sirve este derecho?

Pero el problema principal que tienen planteado los trabajadores es el de las garantías sindicales. Resulta que a seis meses de publicarse en el «Boletín Oficial» el decreto regulador del régimen jurídico de las garantías de los cargos electivos sindicales (17), este decreto no satisface ni siquiera a los Consejos de Trabajadores.

La razón de esta insatisfacción, a juicio del Consejo Nacional de Trabajadores, se refiere a «que no ha recogido la muy reiterada reivindicación de los representantes sindicales de que en los casos de despido **improcedente**, desaparezca la facultad que la legislación actual concede a las empresas de persistir en la no readmisión del trabajador despedido, mediante un incremento en la indemnización económica».

También el Consejo Provincial de Trabajadores de Barcelona argumenta de la misma manera: «Continúa siendo el dinero la causa determinante del despido de representantes sindicales, y mientras dicho sistema continúe vigente, **no podremos hablar de unas medidas eficaces que eviten las represalias y las injusticias que puedan cometerse** al amparo de una normativa legal contra representantes sindicales que únicamente aspiran a obtener unas reivindicaciones sociales para sus representados...» (18).

Hemos querido citar estas dos opiniones, nada sospechosas por venir de órganos de la misma Organización Sindical, para poner el dedo en la llaga. ¿De qué servirá regular la acción sindical en la empresa, si no se empieza por aquí? Lo que se está

(16) B. O. E., 7 de mayo de 1971.

(17) Cfr. Fernando Larraz: «Garantías jurídicas o garantías reales», en *Mundo Social*, septiembre 1971.

(18) Cfr. *Informaciones*, Sección Laboral, 14 diciembre de 1971, p. 10.

pidiendo con urgencia es la modificación del texto refundido de Procedimiento Laboral. Y lo que nos admira es que una norma legal deje de ser eficaz antes de los seis meses de su promulgación.

El tema del despido «improcedente» sabemos que está muy relacionado con el de la «anormalidad laboral» o huelga. Las dos cosas son una realidad empíricamente constatable. Si la nueva Ley de Convenios y Conflictos Colectivos—en fase de anteproyecto—no los aborda, se demostrará una vez más que no es realista y que las peticiones de los órganos oficiales de la Organización Sindical se quedan en peticiones. ¿No será porque no cuentan con los medios o instrumentos eficaces para hacerse oír?

Al comienzo de este análisis hemos citado una afirmación del texto del III Plan de Desarrollo: «Este contiene—se decía—una política social perfectamente definida, tomando como base la realidad sociológica...». Del análisis sintético que hemos hecho se desprende que esa realidad sociológica se caracteriza por dos notas principales: las situaciones de «anormalidad laboral», frecuentes y no reguladas, y los despidos «improcedentes», que se repiten una y otra vez.

Ahora bien, el III Plan de Desarrollo sólo prevé, al tratar de la política laboral (pág. 55) para solucionar el posible desempleo, una jubilación anticipada, un seguro de desempleo más generoso y fórmulas ágiles de formación y adaptación profesional. Tales medidas son las ya clásicas y diríamos que de sentido común. Pero, en el fondo, se defiende la tesis de «abrir unas posibilidades limitadas a **la flexibilidad de plantillas**, sin merma de las máximas garantías para los trabajadores afectados».

Tales garantías máximas parecen ser, por el contexto, las tres enumeradas, pero no las llamadas garantías sindicales a las que nos hemos referido. El problema, pues, no es el de despidos por razones evidentes de reestructuración y modernización de las empresas, sino las reducciones de empleo y los despidos «improcedentes», o procedentes, pero debidos a participaciones en paros colectivos totales o parciales.

El mismo texto del III Plan, al tratar de la política salarial (pág. 146), indica que dicha política de salarios tenderá a que el salario mínimo interprofesional se transforme en «concepto de salario suficiente». Se habla, pues, de una tendencia nada más. Y se añade que «se elaborará una nueva Ley de Convenios Colectivos, enmarcada en la política de rentas y precios...».

No encontramos en ninguna parte del texto del III Plan alusión alguna a que la nueva Ley será de Convenios y Conflictos Colectivos. Como tampoco se indican con cifras aproximadas los

puestos de trabajo que se van a crear durante la vigencia de dicho Plan. Y creemos que esto es muy importante.

Las reivindicaciones concretas de los organismos sindicales: «No al despido libre, al despido «improcedente», desaparición de los «topes» salariales, jornada laboral de cuarenta y cuatro horas, garantías sindicales eficaces de los trabajadores y reforma de la empresa», chocan con las tesis de fondo del III Plan de «flexibilidad de las plantillas», reducciones de empleo por reestructuración de empresas o sectores, concentración, saneamiento financiero, etc.

Esta realidad no significa otra cosa sino que los intereses de los trabajadores son distintos de los intereses de los empresarios o de las empresas, y de hecho entran en conflicto. Y ambos intereses son también, en buena parte, distintos de los intereses generales del país, diríamos distintos del interés público general. Y naturalmente entran a veces en conflicto.

De ahí que, a la hora de escoger los medios eficaces para defender los intereses de los trabajadores, los altos organismos de la Organización Sindical encuentran muchos condicionamientos de todo orden. Este tema ya se planteó al discutir el art. 1.º 2, de la Ley Sindical, y los señores procuradores cargaron sobre las espaldas de la Organización Sindical una «misión esencial»: la **transformación y desarrollo del sistema socioeconómico**..., mediante el cumplimiento de los siguientes fines: la defensa y promoción de los intereses de los empresarios, técnicos y trabajadores.

En su día, ya nos preguntamos si la «transformación y desarrollo del sistema socioeconómico» es una «misión», un «fin» del Estado o del sindicalismo (19). Lo único que hemos querido ahora es tratar de hacer ver que las actuales situaciones reivindicativas salariales, las reformas concretas sociales que se exigen, chocan no sólo con la opinión y los intereses de las empresas, sino con un sistema socioeconómico como el nuestro, al que, por una parte, hay que **transformar** y, por otra, **desarrollar**. Y a esta «misión esencial» se subordinan los fines del sindicalismo.

(19) Vid. V. Ortega: «Nueva Ley Sindical», en REVISTA DE FOMENTO SOCIAL, enero-marzo 1971.