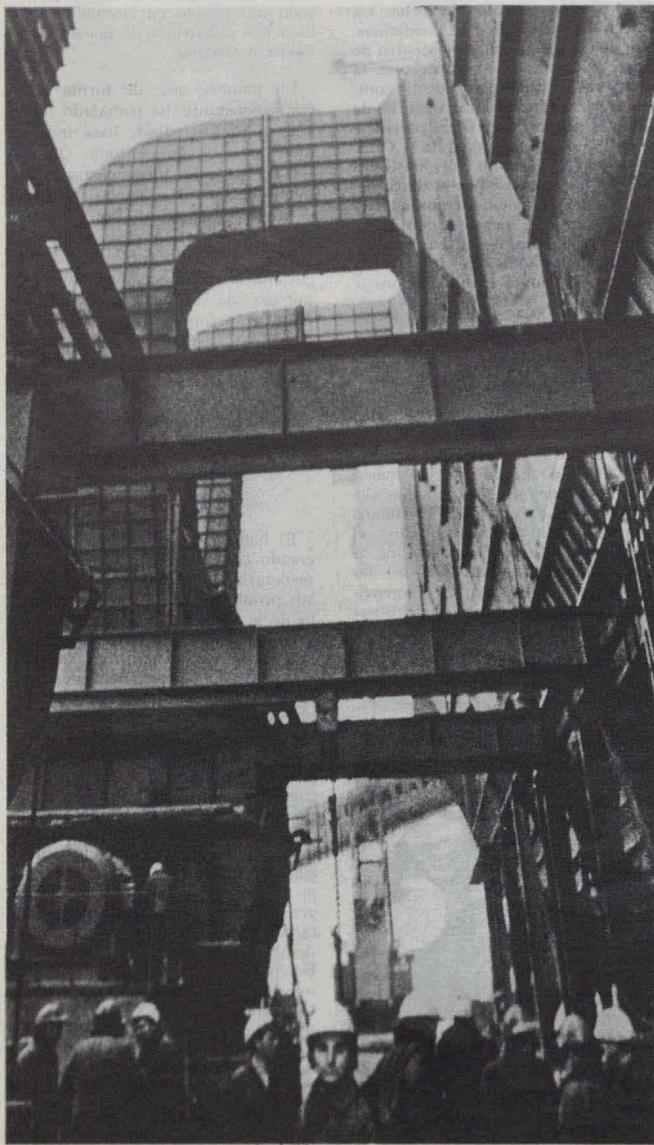


# EL DERECHO DE HUELGA



DESDE los años 40 hasta hoy se ha producido un sensible cambio en la realidad económica española, fundamentalmente a partir de los últimos años de la década de los cincuenta. Qué duda cabe que esta evolución ha traído consigo que el país adquiera una nueva fisonomía; en tanto que muchos aspectos de la regulación jurídica de esa nueva realidad quedaban anclados en el pasado, sobre algunos las exigencias económicas han venido a imponerse, haciéndolos evolucionar de manera consecuente.

Por lo que respecta a las relaciones de trabajo, la trayectoria puede calificarse de evolutiva. Sí, pero... En efecto, mientras una de las facetas de dichas relaciones, la relación individual de trabajo, va siendo paulatinamente adaptada a las nuevas necesidades del desarrollo capitalista, en la faceta colectiva se siguen ignorando los medios normales de poner en un plano de igualdad a los trabajadores y a los empresarios.

Del primer aspecto señalado basta la mención de algunos puntos muy relevantes para comprender que lo que afirmamos es cierto. A partir del año 56 se facilita la práctica del despido al exigirse una simple carta por todo requisito formal, si bien como contrapartida aparece poco después la protección del desempleo por la Seguridad Social. Posteriormente, en el 72, en esta línea de facilitar el despido y compensarlo con prestaciones de Seguridad Social, se modifica la regulación de los ceses en el trabajo por reconversiones industriales y crisis, con la problemática específica de su financiación, ya analizada en un número anterior. En cuanto a los salarios, evolucionan desde la rigidez propia de una retribución a jornal, hacia una mayor flexibilidad derivada de su dependencia de los resultados de la producción, es decir, de los rendimientos; todo ello por medio de la introducción en muchas empresas de los denominados sistemas de racionalización del trabajo.

¿Cómo se ha llevado a cabo la adaptación a la nueva situación económica en el aspecto colectivo? En el año 58 tiene lugar un acontecimiento relevante; por primera vez, con la Ley de Convenios Colectivos, y posteriormente con el Decreto de Conflictos Colectivos, se reconoce a nivel oficial que en las relaciones productivas existen dos partes diferenciadas y con intereses contrapuestos que, en consecuencia, ha-

brán de llegar a un acuerdo a través de la negociación colectiva, y esto, no obstante la existencia de consagradas afirmaciones oficiales sobre la empresa como «comunidad de intereses».

Pero he aquí que este reconocimiento no se lleva hasta sus últimas consecuencias: sindicalismo de clase frente a los ya existentes Sindicatos mixtos de empresarios y trabajadores, y sus corolarios ineludibles, los derechos de reunión, asamblea y huelga. La negativa al reconocimiento de estos derechos se debe a la existencia de unos determinados esquemas políticos al servicio de unas estructuras económicas en desarrollo, que están evidenciando ahora una flagrante contradicción entre ellos mismos.

## RECONOCIMIENTO, NO REGULACION

En relación con el derecho de huelga, en recientes declaraciones a *LA VANGUARDIA*, Fernández Sordo, ministro de Relaciones Sindicales, anunciaba la próxima regulación de la huelga, expresándose en los siguientes términos: «La huelga es una situación un poco como la legítima defensa, una situación en la que todos los medios jurídicos han fallado y hay que buscar unos medios por su propia naturaleza antijurídicos. No se habla del derecho de legítima defensa, nuestra doctrina penal dice que es una causa de justificación que excluye la antijuricidad.» «Yo no afirmo, por tanto, la existencia de un derecho de huelga, sino que la encuentro dentro de esos supuestos de causas de justificación como legítima defensa.»

Lamentamos no coincidir con Fernández Sordo por una razón bien sencilla: nosotros sí creemos que existe el derecho de huelga y pensamos que ya es hora de alejar a la misma de los consabidos esquemas penales, incluso, como en este caso, de su consideración como existente. En consecuencia, no es deseable la regulación de la huelga, sino lisa y llanamente su reconocimiento.

Tal opinión ha sido mantenida últimamente por Juan Luis Cebrán en el diario *INFORMACIONES*, que no es precisamente un portavoz de

la clase obrera: «Con esto de la huelga la amenaza es la misma que con el Estatuto de Asociaciones. A base de querer legalizar algunas cosas, se las puede condenar a la ilegalidad definitiva. Y es que lo que se dice regular las huelgas no hay quien las regule. Se pueden reprimir, o se pueden permitir, o se pueden evitar instrumentando cauces de diálogo eficaces entre obreros y empresarios. Pero cuando nuestro principal problema es que existe un sindicalismo clandestino, que es el que decide el principio y fin de casi todas las huelgas, decretar, como se pretendía, que éstas sólo sean legal si las deciden los Sindicatos de ahora, tal como son, apenas sirve de nada.»

Lo que puede plantearse en relación a una regulación de la huelga como un problema es ya una realidad por lo que toca al derecho de reunión sindical, que en la práctica ha quedado reducido al derecho a solicitar reuniones en los locales sindicales o asambleas en las empresas; por ello no quiere significar detecheo a su efectiva celebración, dada de una parte la discrecionalidad de la Organización Sindical para concederla y, de otra, lo kafkiano del procedimiento de petición. De esta forma los trabajadores no sólo se ven privados del ejercicio de un derecho a nivel legal, sino que son sancionados gravemente por las empresas y la autoridad gubernativa si los ejercitan al margen de la legalidad vigente.

No puede ser, pues, más desalentador el panorama sindical español, al abocar a la ilegalidad todo intento de acción sindical de clase, que difícilmente puede desarrollarse exclusivamente en condiciones de clandestinidad.

## DUALIDAD DE INTERESES

Ante esta situación, y en el momento preelectoral en que nos encontramos se impone dejar constancia de los planteamientos sindicalistas de la clase obrera.

Los trabajadores, tras el mínimo reconocimiento de la dualidad de intereses en el ámbito del Sindicato Oficial —Uniones de Trabajadores y de Empresarios— se lanzaron abiertamente, a partir del año 66, a conseguir el control por sí mismos de

esas Uniones y a potenciar al máximo las posibilidades de los cargos sindicales de representación obrera.

Las razones son obvias:

— conseguir un ámbito mínimo de legalidad para encauzar la acción sindical obrera y asegurar una representatividad de los intereses de clase, como interlocutor «real» frente a la patronal;

— posibilitar la elaboración, difusión pública y consecución de plataformas reivindicativas que sean expresivas de las verdaderas necesidades y aspiraciones de la clase en cada momento;

— disfrutar de una cobertura legal —aunque sea mínima— para los hombres más lúcidos y combativos frente a la represión.

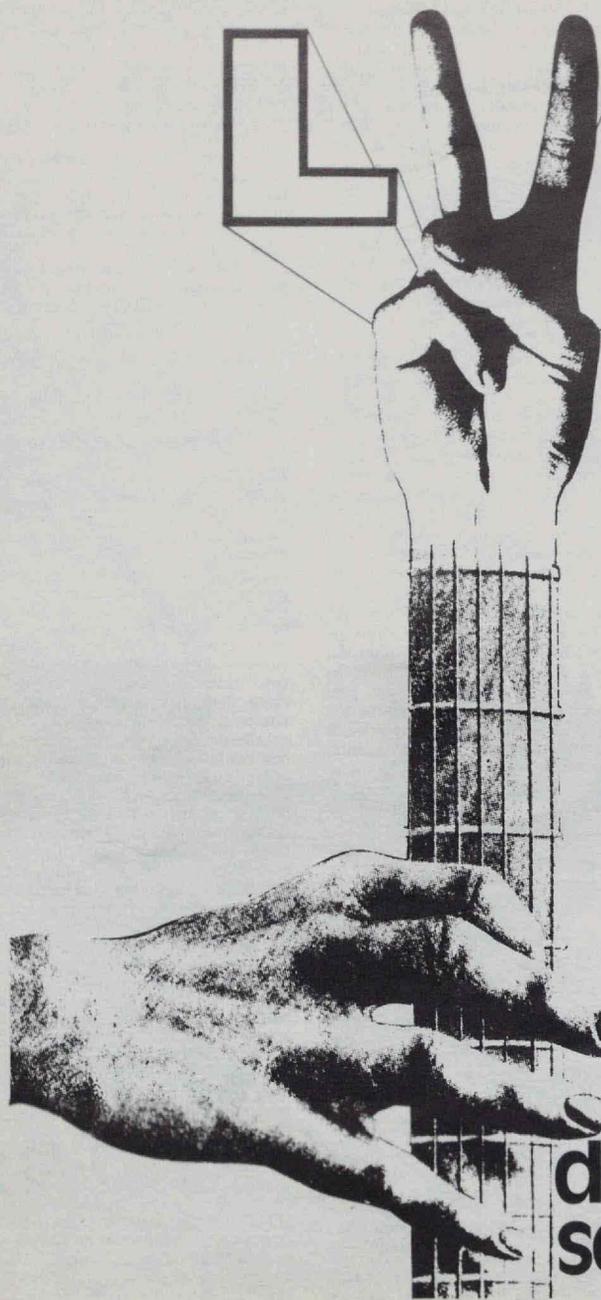
## MAXIMO DE POTENCIACION

Queda claro que esta participación en las elecciones para conseguir que los cargos sindicales sean ocupados por los auténticos representantes obreros no trata de apuntalar las actuales estructuras sindicales, sino en definitiva —y esta es la principal razón— de sentar las bases del futuro sindicato. Sindicato único de clase, dentro de la libertad sindical, democrático, representativo, independiente de los grupos o partidos, con resortes legales suficientes para conseguir reivindicaciones desde siempre planteadas por la clase obrera: salario suficiente, ritmos de trabajo no agotadores, reparto equitativo de las cargas sociales, lucha contra la carestía y el paro, negociación de convenios con plenas garantías, libertades fundamentales de expresión, reunión, derecho de huelga, fin de la represión y libertad para sus más auténticos y honrados líderes y representantes.

Hay que tener en cuenta —y de aquí la importancia del momento actual— que de la potenciación al máximo de estos cauces legales que posibiliten la consecución de aquellas reivindicaciones, hasta ahora planteadas desde estructuras de clandestinidad —insuficientes por su misma naturaleza—, va a depender en gran medida la posibilidad de entendimiento civilizado en este país, que decididamente quiere y exige marchar por el camino de la convivencia democrática hacia la construcción de «su» futuro.

EQUIPO 15

LWG



la  
emisora  
de los años  
setenta