

## La nueva regulación de los conflictos colectivos de trabajo\*

Para la Doctrina Social de la Iglesia y para el alto Tribunal Supremo que recoge el texto de la *Gaudium et Spes* (sentencia de 22 de noviembre de 1967), la huelga es, al menos en ciertos casos, lícita y puede ser legitimada, mientras que para el ordenamiento positivo es, por principio, siempre ilegal o ilegítima. En tales casos las dos posiciones (D. S. de la Iglesia y ordenamiento jurídico) se contraponen.

Del nuevo Decreto sobre regulación de conflictos colectivos de trabajo (1) se dijo antes de entrar en aplicación que nace con una tara: «su transitoriedad y efímera vida, que ha de prolongarse hasta la aprobación de la Ley Sindical, la nueva Ley de Convenios Colectivos y la Ley de Conflictos Colectivos»; también se indicó que «la nueva regulación de los conflictos colectivos de trabajo significa la posibilidad de conciliación a conflicto abierto, aunque éste no se legitima» (2).

\* Este estudio pretende, por una parte, analizar el contenido del reciente Decreto sobre conflictos colectivos de trabajo, situándolo en su contexto jurídico y, por otra parte, contrastar el ordenamiento jurídico con la realidad sociológica de los conflictos laborales.

El breve análisis sociológico se apoya en los datos oficiales referentes a los años 1967 y 1968, que coinciden aproximadamente con las cifras de otras fuentes (cfr. J. M.<sup>a</sup> Maravall, *El desarrollo económico y la clase obrera*, Ed. Ariel, Barcelona, 1970, cap. IX sobre la «dimensión sectorial de los conflictos» en 1966-1967).

Advierta el lector que las relaciones laborales colectivas se han desarrollado dentro de los estrechos límites impuestos por las medidas adoptadas como consecuencia de la devaluación de la peseta el 27 de noviembre de 1967. Esto explica que en 1970, con ocasión de la renovación de los convenios, estemos viviendo una realidad conflictiva laboral de mayores dimensiones que en años anteriores: conflicto minero de Asturias, conflicto colectivo de la construcción (Granada y Madrid) y el mismo conflicto laboral del Metro madrileño, sin olvidar los conflictos al iniciarse el año en la Maquinista Terrestre y Marítima de Barcelona y el de la factoría Orbeogo, en Zumárraga, entre otros.

(1) «B. O.», 25 de mayo de 1970.

(2) Estas afirmaciones corresponden, respectivamente, a D. Julián González Encabo, inspector general de Magistraturas de la Dirección General de Jurisdicciones del Trabajo, y a D. Víctor Fernández, subdirector general de Trabajo. Ambos fueron ponentes en las jornadas de estudio organizadas por el Círculo de Estudios Jurídicos, en Eurobuilding, Madrid, los días 25 al 27 de mayo de 1970.

Después de conocer estas dos afirmaciones tan autorizadas resulta difícil vencer la tentación de poner punto final aquí con una conclusión: las cosas, queremos decir, los conflictos colectivos de trabajo van a seguir tropezando en la misma piedra; no merecía la pena derogar un Decreto con otro Decreto que se le parece como un hermano gemelo. ¿Para qué complicar la vida a los catedráticos de Derecho Laboral y, sobre todo, a los alumnos?

Personalmente he rechazado esta tentación y quiero, antes de entrar en el Decreto, hacer un par de observaciones. En primer lugar, si una verdadera y auténtica Ley de Conflictos Colectivos está condicionada por la reforma previa de la Ley de Convenios Colectivos (1958) y ambas reformas dependen de la Ley Sindical, quiere decir que la vida de este nuevo Decreto no va a ser tan efímera. Y significa también que la responsabilidad de aquellas personas de quienes depende que se reforme o no la actual estructura sindical se ha elevado notablemente. Uno se pregunta ¿por qué no se ha «ayudado» un poco más con este Decreto a los autores de la Ley Sindical?

La segunda observación se refiere a la afirmación según la cual el nuevo Decreto admite el «conflicto abierto, aunque éste no se legitima». Estoy perfectamente de acuerdo con esta conclusión, pero hay que reconocer que en la práctica se venía reconociendo ya implícitamente la posibilidad de conciliación a «conflicto abierto». Respecto a que éste no se legitima, quiere decir en expresión del autor citado que la «huelga sigue siendo un ilícito civil y un ilícito laboral». También aquí estamos prácticamente de acuerdo, pero este temor que se advierte a enfrentarse legalmente con dos realidades evidentes, la huelga y el cierre patronal, nos recuerda la anotación que el profesor Alonso García hizo hace algunos años: «volverse de espaldas a esta manifestación efectiva representa un entendimiento del Derecho en el que prima la formalidad ficticia sobre el contenido de los hechos como expresiones de un desarrollo de fuerzas preñadas de sentido y significación (3).

## **OBJETIVOS DE LA NUEVA REGULACION DE CONFLICTOS COLECTIVOS**

El nuevo sistema (habría que hablar propiamente de nuevo «procedimiento de formalización, tramitación y solución») de regulación y solución de los conflictos colectivos de trabajo (4) se propone alcanzar diversos objetivos. Resumiendo el preámbulo del Decreto, cabe destacar los siguientes:

(3) M. Alonso García: «Notas sobre el Fuero del Trabajo», en *Revista de Trabajo*, Madrid, 1963, número 2, pág. 81.

(4) Cfr. Rodríguez-Piñero, «El nuevo procedimiento de formalización, conciliación y arbitraje en las relaciones colectivas de trabajo», en *Revista de Política Social*, núm. 56, octubre-diciembre, 1962, págs. 5 y sigs.

— perfeccionar el régimen normativo de los conflictos colectivos de trabajo en el sentido dinámico que exige su propia naturaleza;

— acentuar la intervención de los interesados a través de los representantes sindicales;

— tender a «que las resoluciones de trabajo se desenvuelvan por cauces propios, incluso en **situaciones de anormalidad laboral**, conciliando las **exigencias** de la buena marcha de la producción con la **libertad** de las partes par hacer valer sus legítimos derechos y aspiraciones...».

No se puede negar un cierto deseo o buena voluntad de perfeccionamiento del régimen normativo, en el sentido de «imprimir la máxima agilidad y flexibilidad a los procedimientos» (preámbulo) (5). También se advierte una acentuación de la intervención de los representantes sindicales, delimitando claramente las competencias: de la Organización Sindical, de la autoridad administrativa y de la Jurisdicción de Trabajo, y atribuyendo la competencia, en primer término, para resolver los conflictos a la Organización Sindical (arts. 2.º y 3.º).

Donde empieza la oscuridad o una terminología algo confusa es en el tercero de los objetivos, cuando se dice que el Decreto tiende a que «las resoluciones de trabajo se desenvuelvan por cauces propios incluso en **situaciones de anormalidad laboral**». Algunos han visto aquí una postura más realista e incluso una posible **apertura de la legalidad** a los paros colectivos o, en otros términos, hacia el reconocimiento de la «huelga»

Dejando para más adelante el abordar este tema, quiero hacer constar aquí que la expresión de «anormalidad laboral» ya fue abordada en el Decreto de 20 de septiembre de 1962, pero sin esclarecer nada. 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**» (6).

Este texto demuestra, por una parte, que ya en 1962 se reconocía de hecho por el legislador el fenómeno de las situaciones de

(5) Como plazos fijados al organismo sindical están «las **cuarenta y ocho horas** para intentar su avenencia en conciliación, que se iniciará dentro de los **tres días** siguientes y deberá quedar ultimada en el plazo máximo de **diez días**» (art. 5); cfr. también arts. 6 y 8.

(6) En este mismo Preámbulo se dice más adelante: «la finalidad del presente decreto (consiste en) estructurar dentro del marco de aquellas disposiciones legales el cauce adecuado para solventar las situaciones excepcionales y transitorias de anormalidad». El nuevo decreto que deroga el anterior y la experiencia de ocho años de vigencia demuestran la ineficacia práctica de dicho cauce legal en las situaciones de anormalidad.

anormalidad colectiva de trabajo, y, por otra, nos plantea el siguiente problema: ¿el ordenamiento jurídico, más en concreto, el Decreto sobre conflictos colectivos de trabajo de 1962 y el nuevo Decreto de 1970 **regulan** o simplemente **admiten** que existan las situaciones de anormalidad laboral como una «enfermedad inevitable»?

En mi opinión, ambos Decretos prevén esas situaciones y hasta intentan tímidamente enfrentarse con ellas, pero no puede decirse que las regulen. Precisamente en el nuevo Decreto se dice expresamente que en todos «los casos en que se altera la normalidad en el trabajo...», la autoridad laboral efectuará el oportuno requerimiento para el restablecimiento de aquélla y la observancia de lo establecido en este Decreto» (7).

Si la nueva regulación de los conflictos colectivos exige como **condición** indispensable—en los casos de anormalidad laboral—, para que tenga aplicación el artículo 11, relativo a la «mera suspensión de los contratos de trabajo durante el tiempo de interrupción de la prestación laboral», que **se restablezca** primero la **normalidad** en el trabajo y que se observe la normativa de este Decreto, ciertamente no podemos afirmar que se regule la **anormalidad** laboral.

Además, habría que preguntar ¿qué se entiende por anormalidad laboral en este Decreto?, ¿en qué grado se «admite» o «tolera» anormalidad en el trabajo? A juzgar por lo que se advierte en el preámbulo, parece que no puede pensarse en una situación de anormalidad que se derive de una «falta de entendimiento», cuyas «consecuencias extremas se traducen siempre en perjuicios graves para la economía nacional, los propios trabajadores y la buena marcha de las empresas». Tampoco este texto es muy esclarecedor que digamos.

## **CARACTERÍSTICAS MAS IMPORTANTES DEL NUEVO DECRETO**

De la presentación a la Prensa, y en cierto modo interpretación, que hizo el ministro de Trabajo, don Licinio de la Fuente, del nuevo Decreto regulador de los conflictos laborales, se deducen cuatro características principales.

La **primera** característica consiste en que ahora será posible «la sustanciación y decisión de los procedimientos relativos al conflicto colectivo, aunque exista **anormalidad laboral**, lo que antes no resultaba factible, dada la redacción del artículo 5.º del Decreto

(7) Art. 10.

de 1962 (8), que la práctica le hizo ineficaz y vino a hacer casi imposible la efectiva intervención en el conflicto colectivo, tanto de la Organización Sindical, como de la autoridad laboral».

En lo que respecta al concepto de anormalidad laboral, remitimos al lector a lo dicho en el párrafo anterior. Y en cuanto a que la nueva regulación de los conflictos colectivos vaya a ser más eficaz, garantizando a las partes la posibilidad de hacer valer sus derechos, mediante la conciliación o, en su defecto, un arbitraje voluntario u obligatorio, es algo que lo tiene que decir la experiencia.

La **segunda** característica, siempre dentro de la misma fuente de interpretación, consiste en que tanto en los laudos como en las sentencias de la Jurisdicción de Trabajo, «podrá declararse que el paro o paros ocurridos determina tan sólo la **suspensión** de los contratos de trabajo durante el tiempo de la interrupción de la prestación laboral».

Tal vez aquí está la novedad más importante de la regulación de los conflictos colectivos, es decir, el artículo 11 del Decreto. Pero no hay que olvidar que la aplicación de este artículo, además de cumplirse los dos supuestos a) y b) del mismo, exige como condición indispensable que la alteración en el trabajo hubiera cesado en el plazo señalado en el requerimiento de la autoridad laboral. Una interpretación rígida de esta condición y de los dos supuestos pueden hacerle inaplicable.

Una **tercera** característica parece ser el principio general mantenido en el artículo 12 de no admisión del «lock-out» o cierre de las empresas con ocasión de conflictos colectivos. No obstante, este principio tiene tres excepciones fundamentales que lo relativizan de tal forma que en la práctica pueden darse abundantes cierres de los centros de trabajo.

Finalmente ha sido señalada como importante innovación, **cuarta** característica, el declarar aplicables a los trabajadores con cargo electivo sindical (art. 14), en caso de despido u otras sanciones por parte de la empresa, las garantías previstas en el Decreto de 2 de junio de 1966 y en los artículos 107 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral.

---

(8) El art. 5, 2, entiende incursos en causa de despido—en los supuestos previstos en el párrafo anterior—a quienes hayan participado en el conflicto; en consecuencia, las empresas podrán usar de su facultad rescisoria, conforme al artículo 93 (97 actualmente) del TRPL.

«En cualquier caso, la autoridad gubernativa podrá adoptar las medidas urgentes que el mantenimiento del orden público aconseje, conforme a la legislación vigente» (art. 5, 3). Naturalmente, la legislación vigente a la que se hace referencia, no es sólo este Decreto, la Declaración XI del Fuero del Trabajo, sino la Ley de 1965, que modificó el artículo 222 del Código Penal, la Ley de Orden Público de 1959, etc.

## ¿HUELGA O CONFLICTO COLECTIVO DE TRABAJO?

Toda normativa legal sobre conflictos colectivos de trabajo suele girar casi siempre sobre la huelga y el «lock-out». Después de la nueva regulación de los conflictos sigue siendo válida la afirmación de Rodríguez-Piñero—referida a la normativa anterior—, de que «nuestro ordenamiento carece no ya de una definición legal, sino incluso de una recta delimitación del concepto».

Por otra parte, si bien es verdad que la doctrina no acaba de fijar unos criterios claros y seguros para la delimitación del concepto de conflicto colectivo de trabajo, existe unanimidad total en reconocer que no pueden identificarse conflicto colectivo y huelga. En expresión de un autor francés, «la huelga manifiesta la existencia de un conflicto colectivo de trabajo, pero no se confunde con él, pues no es sino una modalidad de éste» (9).

Pero volvamos a la nueva regulación de los conflictos colectivos de trabajo: **¿en qué situación se encuentra la huelga laboral propiamente dicha en la legalidad actualmente vigente en España?** Es decir, ¿qué ocurre con la huelga nacida de un conflicto colectivo de intereses provocado por los trabajadores, y cuya finalidad o móvil no sea ninguno de los previstos en el artículo 222 del Código Penal, sino la pretensión exclusivamente laboral de mejorar las condiciones de trabajo?

Respondiendo a esta pregunta, J. M. Almansa Pastor, en un documentado artículo histórico-jurídico, y apoyándose en el Decreto de 20 de septiembre de 1962, llegaba en 1966 a la conclusión de que «la huelga laboral que exterioriza un conflicto colectivo de intereses **es lícita y permitida** mientras se desarrollan los procedimientos de solución del conflicto y hasta tanto no recaiga norma solucionadora que ponga fin al mencionado conflicto» (10).

Un año más tarde, el T. S. (Sala VI) sentaba tajantemente el criterio contrario: «Es posible hablar de conflictos colectivos legales o ilegales dentro del ordenamiento positivo, según se respete o no el procedimiento preordenado, para el enjuiciamiento y solución de la contienda; **no puede, en cambio, hablarse de huelgas legales o ilegales dentro del ordenamiento positivo, por ser en principio ilegales todas ellas**» (T. S., 22 de noviembre de 1967).

Algunos han querido ver en el nuevo Decreto regulador de los conflictos colectivos de trabajo una posible **apertura** a la legalidad de los paros colectivos; en otros términos, un «posible» reconocimiento de la «huelga». En realidad, el nuevo Decreto sigue el

(9) Camerlynck et Lyon-Caen, *Droit du Travail*, 1967, pág. 479.

(10) J. M. Almansa Pastor, *La huelga laboral en España tras la modificación del artículo 222 del Código Penal español*, en «Rev. de Política Social», núm. 72, 1966, pág. 89.

crterio del Alto Tribunal, que considera, como hemos dicho, ilegales todas las huelgas por principio. La prohibición legal de la huelga se mantiene en el nuevo Decreto, lo que supone que el T. S., apoyándose en la legalidad vigente, seguirá manteniendo el criterio de que la huelga es igual a «conflicto ilegal» ..., a «choque de fuerzas y no de razones, que el Estado trata a toda costa de precaver y evitar, en interés del bien común, así como de los encontrados factores de la producción implicados en la pugna...» (sentencia citada de 22 de noviembre de 1967). Este criterio sigue prevaleciendo aun reconociendo la gran propensión de las situaciones conflictivas laborales a desembocar en paros huelguísticos.

### EL «LOCK-OUT» EN EL NUEVO DECRETO

Lógicamente, frente a la prohibición legal de la «huelga», el nuevo Decreto tenía que mantener el principio general de que «las empresas no podrán cerrar los centros de trabajo e interrumpir sus actividades con ocasión de conflictos colectivos» (11).

Sin embargo, este principio general tiene tres excepciones, siempre que se «acredite o conste por notoriedad (a juicio de la empresa, nos parece) que el cierre de la empresa se hubiera efectuado:

- para **prevenir** daños inminentes en las personas y en las cosas;
- Para evitar **ocupación** ilegal del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias anejas; o
- porque la **inasistencia reiterada** del personal impide el proceso normal de la producción».

No parece que el legislador, al admitir estas tres excepciones al principio general, contemple los casos de **cierre de las empresas** en los que tenga aplicación el artículo 222 del Código Penal o la Ley de Orden Público de 30 de julio de 1959, es decir, aquellos casos que en nuestra legislación son considerados como delictivos o abiertamente contrarios al orden público. En caso contrario, le bastaba al legislador haber hecho una referencia a estas normas, sin especificar excepción alguna.

Recuérdese que, hasta el presente, el **cierre de las empresas** estaba absolutamente condicionado a la previa autorización administrativa, por aplicación del Decreto de 26 de enero de 1944 (12).

(11) Cfr. art. 10 del Decreto sobre regulación de conflictos colectivos de trabajo («B. O.», 25 de mayo de 1970).

(12) Cfr. J. García Abellán, **Derecho de conflictos colectivos de trabajo**, Madrid, 1969, págs. 163 y siguientes. Su interpretación del cierre **defensivo** (pág. 167), apoyado en el Decreto de 1962, es

Esta situación parece haber sido modificada, siempre que se trate, a juicio de la empresa, de una de las tres situaciones contempladas en el citado artículo 10.

Puede suceder, como me decía el jefe de personal de una gran empresa, que en la práctica las empresas se encuentren en una situación más difícil a la hora de decidirse por el «lock-out» que antes, dada la facilidad de intervención que tenía la autoridad gubernativa. Ciertamente, el artículo 5.º, actualmente derogado, del Decreto de 20 de septiembre de 1963 reconocía que «en cualquier caso, la autoridad gubernativa podrá adoptar las medidas urgentes que el mantenimiento del orden público aconseje, conforme a la legislación vigente».

Lo que vaya a ocurrir en la práctica nos lo dirá la experiencia. Aquí me interesa hacer constar la diferencia o disparidad de criterios empleada frente a la «huelga» y respecto del «lock-out». Este se admite dentro de unos límites muy rígidos, mientras la ilegalidad de la huelga se mantiene como un principio absoluto. ¿Por qué el legislador no ha previsto ciertos supuestos o casos excepcionales (despidos injustificados, por ejemplo, desacuerdo total en la contratación colectiva, una vez agotada la vía de la conciliación, mediación o arbitraje), en que esté admitida la huelga o paro colectivo concertado?

Que conste que el hacer aquí este planteamiento no obedece a estimación del «lock-out» como **término simétrico** de la huelga —tesis que no comparto—, sino a un motivo más profundo. Desde un punto de vista jurídico es un hecho la mayor resistencia a reconocer la licitud del **cierre patronal**: tanto la Constitución francesa como la Constitución italiana reconocen el derecho de huelga —«en el marco de las leyes que lo reglamentan»— y guardan el más absoluto **silencio** respecto del «lock-out».

También desde un punto de vista ético-moral es opinión hoy entre los moralistas que el «lock-out» es más grave que la huelga simple y más difícil de legitimar, porque constituye no solamente una traba a la libertad de trabajo, sino que suprime por completo esta libertad; desde este punto de vista, se asemeja «a una huelga con ocupación de la fábrica» (13).

## REALIDAD SOCIOLOGICA DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

Como contraste y complemento del análisis del contenido jurídico del nuevo Decreto regulador de los conflictos colectivos de

insostenible ahora. En cambio, nos parece perfectamente sostenible la opinión de Montalvo Correa de que los cierres efectuados con fines distintos a los enunciados en el art. 222 del Código Penal, son incontestablemente actos lícitos. Cfr., *El cierre patronal, en Quince lecciones sobre conflictos colectivos de trabajo*, Seminario de Derecho del Trabajo de la Universidad de Madrid (Madrid, 1968).

(13) P. Bigo, *La doctrine sociale de l'Eglise*, Paris, 1965, pág. 517; y Ph. Laurent, *Typologie du lock-out*, en «Revue de l'Action Populaire», dic. 1955.

trabajo, es preciso presentar aquí la realidad sociológica de los mismos. La Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo está a punto de publicar el quinto volumen de la serie «Informes sobre conflictos colectivos de trabajo». Según el último informe, aparecido en 1969 y que me veo obligado forzosamente a manejar, el número de conflictos colectivos laborales oficialmente contabilizados asciende a 351 durante el año 1968.

Con el fin de esclarecer un poco más lo que se oculta detrás de la cifra global de esos 351 conflictos colectivos, conviene aportar otros datos sacados de la misma fuente. Así, por ejemplo, interesa conocer el número de trabajadores que participaron en los conflictos de 1968 y la forma en que se manifestó su participación.

Respecto del primer punto tenemos el siguiente dato: censo laboral de las explotaciones en conflicto (1968), 406.426. Trabajadores en conflicto, 130.724. Estas cifras ponen de relieve, por una parte, el hecho de que a lo largo de 1968 los conflictos colectivos de trabajo afectaron en una forma o en otra a casi medio millón de trabajadores, y, por otra, ponen de manifiesto cómo en realidad los trabajadores que participaron abiertamente en los conflictos no alcanzan sino poco más de la cuarta parte del censo laboral.

Sin embargo, dado que las cifras globales del Informe del Ministerio de Trabajo, según se indica en la introducción, incluyen no sólo la relación de «huelgas», «plantes» o «paros», sino el conjunto de todas las situaciones de fricción, aunque no lleguen a producirse aquéllos, es preciso desglosar la cifra de los 130.724 trabajadores participantes del siguiente modo:

- Trabajadores que participaron en **paros totales**, 81.154.
- Trabajadores que participaron en **paros parciales**, 36.545.
- Trabajadores que emplearon **otras conductas**, 13.043 (14).

Para valorar mejor el alcance de estos datos creo importante realizar la misma operación con la cifra global de los 567 conflictos colectivos de trabajo que hicieron su aparición a lo largo de 1967. Según la fuente nada dudosa, como es el tercer informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo, esa cifra significa lo siguiente: censo laboral de las explotaciones en conflicto (1967), 1.026.075. Y trabajadores participantes en los conflictos, 366.228.

Naturalmente puede significar poco el hecho de que las salpicaduras de los conflictos colectivos alcanzaran, de un modo o de otro, a más de un millón de trabajadores en 1967, si se tiene en cuenta que la población activa española superaba ese año los doce

(14) Ministerio de Trabajo, *Informe sobre conflictos colectivos de trabajo*, Madrid, 1969, pág. 163.

millones. Pero sí creemos muy significativas las **conductas** adoptadas por los 366.228 trabajadores que participaron activamente en los conflictos laborales. Fueron las siguientes:

Trabajadores que participaron en **paros totales**, 192.135.

Trabajadores que participaron en **paros parciales**, 148.327.

Trabajadores que emplearon **otras conductas**, 25.714 (15).

Como una demostración de que de nada sirve entrecorrer la palabra «paro», «huelga», «plantas», etc., como hacen nuestras fuentes de información, tenemos otro dato sacado de las mismas fuentes o informes oficiales. Se trata del número de **horas perdidas** por los paros en el trabajo, que en 1968 se acercó a los **dos millones**. Exactamente, 1.925.278. Aunque en el informe relativo a los conflictos registrados en 1967 no encontramos esta cifra acerca del número de horas perdidas, podemos suponer que las horas no trabajadas por los paros, totales o parciales, superó ampliamente los **tres millones**.

Ante esa realidad sociológica de los conflictos colectivos de trabajo, ¿por qué empeñarse en no llamar a las cosas por su propio nombre? Habiendo hecho mención de las diversas conductas manifestadas en los conflictos laborales, no puedo pasar por alto el tema de las motivaciones principales de éstos.

## PRINCIPALES MOTIVACIONES DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

Después de advertir que el número de motivaciones no tiene por qué coincidir con el número de conflictos, ya que éstos pueden originarse y de hecho se originan por diversas causas, damos paso a un breve análisis de los principales motivos que impulsaron a los trabajadores a adoptar un comportamiento conflictivo laboral.

Durante el año 1968, el motivo que originó mayor número de conflictos colectivos fue el de «**solidaridad con otros trabajadores en situación de conflicto con la empresa**», que reducido a porcentaje supuso el 22,5 por 100 del total. Si además sumamos a este porcentaje el 5,7 por 100 del total de conflictos colectivos en que la motivación se debió a «**solidaridad con otros conflictos**», resulta que en un 28 por 100 el origen de los conflictos fue la solidaridad.

En segundo lugar, y a bastante distancia, la causa del 18,3 por 100 de los conflictos se debió a «**mejoras salariales**». Le siguen por orden de importancia las siguientes motivaciones: por «**otras causas**», un 16 por 100, y por motivos «**político-sociales**», un 14,8 por 100 del total.

(15) Ministerio de Trabajo, Informe sobre conflictos colectivos de trabajo, Madrid, 1968, pág. 99.

Hay que notar que ha sido en 1968 cuando por primera vez el motivo «**solidaridad**» ha jugado un papel importante en los conflictos colectivos de trabajo. Durante los años anteriores, el origen principal de los conflictos colectivos fueron las «mejoras salariales», aunque también la «solidaridad» dio origen a varios conflictos (16).

Tan importantes como las **motivaciones** son las **conductas** manifestadas en las situaciones conflictivas. Por eso quiero completar lo dicho hasta aquí con la conclusión a que llega el Informe del Ministerio de Trabajo: «Salvo en 1963, en que la conducta más repetida fue la de **tensión**, en los años siguientes ha ocupado el primer lugar la de **paro**—ya sea parcial o total—, lo que confirma, en cierta medida, la afirmación que hacíamos anteriormente respecto a una mayor radicalización en las actitudes de la población laboral.»

Si comparamos este hecho empíricamente constatado con la definición de huelga, comúnmente admitida, como «**paro colectivo y concertado del trabajo por parte de los trabajadores con objeto de alcanzar el éxito de sus reivindicaciones y con la voluntad de reanudar su trabajo una vez conseguido el objetivo o finalizado el conflicto**», la conclusión es evidente. Desde un punto de vista sociológico, los conflictos colectivos de trabajo, en su mayor parte, han sido verdaderas huelgas.

### ALGUNOS PROBLEMAS A RESOLVER POR LA NUEVA LEY

En pura teoría, es evidente que el ideal es que las dos partes de la relación laboral negocien siempre en un clima de mutua comprensión y que jamás se altere el proceso productivo. Pero la realidad en todos los países, incluido España, demuestra que ese ideal es pura y simplemente una utopía.

Si tenemos presentes los 351 conflictos colectivos oficialmente contabilizados en 1968, cuyo motivo fundamental en el 28 por 100 del total fue la **solidaridad** con otros trabajadores o con otros conflictos y en los que se perdieron **dos millones** de horas de trabajo, porque las conductas más frecuentes empleadas fueron las de **paro** total o parcial, cabe preguntarse: ¿la mayoría de estos conflictos colectivos fueron legales o ilegales?

Según el criterio del T. S., que respetamos, habría que concluir que fueron **ilegales**, lo que en definitiva da la razón a quienes creen que la huelga existe o se tolera en España como un «hecho», aun-

(16) Cfr. Informe citado, págs. 32 y sigs. Cuadros números 10, 11 y 12.

que no se reconozca como un «derecho». O lo que es lo mismo, que el «derecho» sigue ignorando estos «hechos» con todas sus consecuencias.

Naturalmente, las consecuencias recaen principalmente sobre los trabajadores. En la hipótesis, sociológicamente admisible, de que la inmensa mayoría de esos conflictos fueron **ilegales**, ¿cuántos de los 81.154 trabajadores que participaron activamente en los paros, incluidos los enlaces o jurados de empresa, fueron **despedidos** de las empresas?

Al carecer de datos estadísticos no podemos dar una respuesta exacta, pero aplicando la legalidad y el criterio del T. S., pudieron ser despedidos todos los participantes. La reciente Jurisprudencia al respecto es clara y tajante: «no puede hablarse de huelgas legales o ilegales, dentro del ordenamiento positivo, por ser en principio **todas ilegales...**» (T. S., 22 de noviembre de 1967); «no es necesaria la formación de expediente para proceder al **despido** del trabajador que participa activamente en conflicto colectivo **ilegal**, aunque ostente **cargo sindical**» (T. S., 23 de enero de 1967). «El expediente disciplinario sólo es preciso para sancionar faltas laborales» (T. S., 1 de diciembre de 1967) (17).

El texto de la nueva redacción del artículo 222 del Código Penal indica que los conflictos colectivos de carácter **estrictamente laboral** no caen bajo las normas penales. Esto es positivo y supone un nuevo enfoque de las situaciones conflictivas. No obstante están por resolver algunas cuestiones o problemas serios: los conflictos cuya motivación principal es la **solidaridad**, como queda demostrado por el Informe del Ministerio de Trabajo, ¿fueron **estrictamente laborales**? Parece que no, pues los paros o huelgas por solidaridad encuentran bastante dificultad en la doctrina y jurisprudencia para ser legitimados, aun en aquellos países donde se reconoce el derecho de huelga.

Otro de los puntos que debe clarificar la nueva Ley de Conflictos Colectivos es el referente a los conflictos laborales de carácter **mixto**, es decir, por motivos laborales y extralaborales. ¿Qué criterio se debe aplicar? ¿Quedan supeditados a la regulación penal del artículo 222 del Código?

## REFLEXIONES FINALES

Con ocasión de la nueva regulación de los conflictos colectivos (Decreto de 25 de mayo de 1970) se ha dicho que la «huelga sigue siendo un ilícito civil y un ilícito laboral». Que las huelgas,

(17) Cfr. J. A. Calvo, *Comentarios y casos prácticos sobre convenios y conflictos colectivos*, Bilbao, 1967, pág. 214; J. A. Sagardoy, *El despido laboral y los expedientes de crisis*, Bilbao, 1969, pág. 149.

en general y en particular, en España son «**ilegales**» es criterio jurisprudencial admitido y puede demostrarse. Pero que esta o aquella huelga individualmente considerada es **ilícita**, ¿quién tiene que decirlo? Sobre la moralidad o licitud de las huelgas existen unos principios claros, pero bastante ignorados a lo que parece.

Recientemente, el episcopado español, entre los criterios **morales** relativos a la reforma sindical en curso, recogía el texto del Vaticano II (G. S., 68), según el cual «la huelga puede seguir siendo medio necesario, aunque extremo, para la defensa de los derechos y el logro de las aspiraciones justas de los trabajadores». Mi opinión personal, que sigo manteniendo, es que para la doctrina social de la Iglesia, y para el alto Tribunal Supremo que recoge el texto de la «Gaudium et Spes» (sentencia de 22 de noviembre de 1967), la huelga es, al menos en ciertos casos, **lícita** y puede ser **legitimada**, mientras que para el ordenamiento positivo es, por principio, **siempre ilegal o ilegítima**. En tales casos, las dos posiciones (doctrina social de la Iglesia y ordenamiento jurídico) se contraponen (18).

Desde este mismo punto de vista ético-moral resulta más difícil justificar la **licitud** del «lock-out» o cierre patronal que la huelga. Precisamente por esto, repito una vez más, me resulta incomprensible que el nuevo Decreto de 25 de mayo de 1970 permita, excepcionalmente y con muchas reservas, en su artículo 12 el cierre de las empresas en ciertos casos y nunca la huelga. ¿Por qué esta diferencia? ¿Tal vez porque el legislador presume que la huelga va a seguir existiendo como hecho sociológico y como «causa», dada su ilegalidad, que permita la aplicación del citado artículo 12? Una tal apreciación de la realidad social conflictiva nos parecería equivocada, por no decir injusta.

---

(18) Cfr. V. Ortega: **Problemática social 1967**, en «Rev. de Fomento Social», núm. 89, págs. 51 y siguientes.