

VICTORINO ORTEGA

## Problemática laboral y sindical 1969-1970

Como es habitual en esta revista desde hace dos años, tratamos en el primer número de cada año de ofrecer un panorama suficientemente completo de nuestra realidad social. Para conseguir este objetivo, se precisa analizar los principales hechos del mundo laboral y sindical, los más significativos, teniendo presentes las actitudes o tomas de posición individuales y colectivas frente a estos hechos.

### 1.—LA SITUACION LABORAL ESPAÑOLA Y SUS POSIBLES CONSECUENCIAS

Dos son los hechos más salientes de los que está pendiente la opinión pública, supuesto el cambio de Gobierno, en relación con el mundo laboral: la descongelación o regulación de los salarios y precios para 1970 y los actuales conflictos laborales, especialmente el de los mineros de Asturias.

Por lo que se refiere al primero de los hechos, la descongelación o regulación de los salarios y precios, y a las recientes medidas aprobadas por el Gobierno, el nuevo Ministro de Trabajo, señor De la Fuente, dijo a todos los telespectadores que «los objetivos últimos estaban claros: mantener a toda costa la estabilidad del sistema, promover una expansión equilibrada de la economía y buscar una mejor distribución de la renta a través de una política salarial progresiva. Estos objetivos son rigurosamente complementarios y hasta condicionantes entre sí» (1).

También conocemos cuál ha sido la primera actitud del Gobierno en lo que respecta al conflicto en la minería asturiana. «El criterio del Gobierno—dijo el señor Sánchez Bella a los medios informativos—, ante los sucesos que se vienen registrando en las cuencas mineras de Asturias, es dejar que las fuerzas que están implicadas entren en razón» (2).

(1) Declaración del Ministro de Trabajo en la TV., 5 de diciembre de 1969.

(2) Informe del Ministro de Información y Turismo, 5 de enero de 1970.

## V. ORTEGA

Esta actitud del Gobierno tendente a dejar a las partes en litigio la búsqueda de unos acuerdos básicos para llegar a la conciliación y a la solución del conflicto nos parece enteramente positiva. También nos parecen positivos los objetivos últimos de la nueva descongelación salarial y de los precios. Pero una cosa son los objetivos, la meta que se pretende alcanzar, y otra, muy distinta, las medidas decretadas para alcanzar dichos objetivos.

### 1.1.—El decreto-ley de 9 de diciembre de 1969 y la contratación colectiva de los salarios (3)

Este decreto-ley señala como objetivos últimos los dos apuntados por el Ministro de Trabajo: a) «promover y asegurar, con las garantías adecuadas, una equilibrada expansión de la economía»; b) asegurar también una «mejor distribución de la renta», y añade un tercer objetivo: «así como la colaboración de la Organización Sindical».

Además de estas metas, todavía lejanas, a conseguir en un futuro, el decreto señala en la exposición de motivos un fin más inmediato: «ajustar la natural evolución de las directrices y decisiones políticas sobre los distintos factores del desarrollo a los principios de libertad, participación y responsabilidad de los interesados a través de sus cauces sindicales» (4).

Está claro, pues, el objetivo inmediato y el consiguiente compromiso adquirido por el Gobierno al adoptar la nueva regulación de los salarios y de los precios: ajustar sus decisiones político-económicas al triple principio de libertad, participación y responsabilidad de las partes directamente afectadas. Todo esto está muy bien, pero nos movemos en el terreno de los principios inspiradores del decreto-ley, es decir, de la pura teoría.

Antes de entrar en el contenido de este decreto-ley nos planteamos dos sencillas preguntas: ¿en qué grado se permite la libertad de negociación colectiva de los salarios?; ¿en qué consiste la participación y responsabilidad de los interesados?

Como punto de partida, a partir del primero de enero de 1970 el decreto-ley establece que las retribuciones salariales superiores a las mínimas legalmente exigibles pueden ser negociadas de acuerdo con la ley de Convenios colectivos (5). Es decir, desaparece el tope de 5,9 como incremento máximo y que ha estado vigente durante el año pasado, en virtud de otro decreto-ley de 16 de agosto de 1968. Hasta aquí la libertad colectiva de contratación es prácticamente total.

Sin embargo, el Gobierno se reserva el derecho a dar el «visto bueno», a través de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, en los siguientes supuestos:

- cuando contengan alguna cláusula de repercusión positiva en los precios;
- y cuando los incrementos salariales pactados excedan del 6,5 por 100, si

(3) «B. O. E.», 10 de diciembre de 1969.

(4) Idem. Exposición de motivos del decreto-ley de 9 de diciembre de 1968.

La citada declaración del Ministro de Trabajo, recoge los principios que han inspirado este decreto-ley del siguiente modo: «Un principio de liberalización sin más intervenciones que las necesarias, un principio de flexibilidad frente a la posible rigidez, el principio de acentuar el protagonismo sindical en relación con el protagonismo administrativo, un principio de negociación a largo plazo para obtener una racionalización, un principio de participación en los resultados, además de las percepciones puramente salariales».

(5) Cfr. art. 1.º, 1, del decreto-ley de 9 de diciembre de 1969.

el convenio colectivo es para un año, o del 8 por 100, si es de dos o más años de duración. Si a esta medida no se le quiere llamar «tope», tampoco nos permite hablar de un sistema de verdadera libertad de negociación colectiva. A lo sumo, de una autonomía o libertad relativa de contratación colectiva salarial.

Con esto no queremos negar un cierto intento o voluntad del actual Gobierno de restablecer—con muchas cautelas por cierto—la libertad de negociación colectiva. El fundamento de esta buena voluntad lo encontramos en el hecho de permitir acordar libremente a las partes pactantes, «además de los incrementos salariales de percepción directa..., otras fórmulas de percepción o participación diferidas» (6).

Según la interpretación que ha hecho el Ministro de Trabajo de este texto, no sólo se reconoce el «legítimo derecho del trabajador a participar, en la medida justa, en los resultados de la empresa...», sino una especie de orientación hacia otras formas que suponen «un salario diferido, una participación en la empresa u otros tipos de participaciones sociales que el decreto no ha querido imponer, sino que deja en libertad a las partes de decidir, y que suponen un reto a la imaginación de los trabajadores y empresarios».

Sinceramente nos parece magnífica la interpretación del Ministro de Trabajo, pero nos parece que el decreto-ley prevé—más bien—fórmulas de participación que «impliquen incrementos que, sumados a los de percepción directa, sobrepasen los porcentajes fijados en el apartado b) del número dos de este artículo». Se refiere a los porcentajes del 6,5 por 100 ó al 8 por 100, según los casos; es decir, se piensa en fórmulas de una especie de participación en los beneficios que pudieran alterar los precios o generar inflación, más que en fórmulas de tipo «salario de inversión» o verdadera participación en los medios de producción de las empresas. No negamos que la puerta queda abierta, pero la experiencia de otros países nos enseña que la imaginación de los empresarios ha dado poco de sí, y allí donde existe una política de acceso de los trabajadores a participar en la propiedad de las empresas, ha sido implantada legalmente.

En cuanto a la segunda cuestión planteada acerca de la **participación y responsabilidad** de los interesados, según el decreto-ley, hay que reconocer que la novedad se reduce a poca cosa. Se trata de crear—«como elemento esencial del sistema—una Subcomisión de salarios que actuará respecto a los mismos como órgano de información y asesoramiento del Gobierno...». Pero su composición, facultades y competencia se tienen que determinar aún reglamentariamente (art. 3).

Por otra parte, el informe preceptivo de la Organización Sindical en la tramitación de los convenios colectivos es algo ya conocido. Además, el decreto-ley habla de participación y responsabilidad de los interesados «a través de sus cauces sindicales», y no podemos olvidar que está en las Cortes el proyecto de Ley Sindical.

## 1.2.—¿Hacia una política de rentas?

Hace exactamente un año nos hicimos en esta Revista la misma pregunta (7), al comentar las medidas adoptadas por el Gobierno referentes a la

(6) Art. 3.º, 4.

(7) Cfr. V. Ortega, *Problemática laboral y sindical 1968-1969*, «Revista de Fomento Social», número 93, págs. 23 y sigs.

descongelación de los salarios y de los precios realizada por el decreto-ley de 16 de agosto de 1968. Decíamos allí y seguimos manteniendo ahora que una auténtica política de rentas debe intentar conseguir estos dos objetivos fundamentales:

— mantener la **estabilidad de los precios**, asegurando al mismo tiempo un crecimiento económico rápido y el pleno empleo de la mano de obra en una economía abierta;

— lograr una más justa distribución de la renta nacional y de los frutos de su crecimiento.

Hoy son muchos los que hablan de crisis o colapso de la política de rentas (8) entendida en el sentido indicado. La dificultad está en que no se logra hacer compatibles los dos objetivos fundamentales. La experiencia nos demuestra también cómo, en la mayoría de los casos, se confunde la política de rentas con una política únicamente de salarios. Y la política de rentas, si es auténtica, debe ser una política de **todas las rentas**.

El fracaso—si se puede hablar de fracaso—de la política de rentas proviene principalmente de la carencia de medidas eficaces para conseguir el segundo objetivo fundamental: una más justa distribución de la renta nacional y de los frutos de su crecimiento.

Hace un año, después de reconocer que uno de los mejores instrumentos para conseguir una más justa distribución de la renta eran los convenios colectivos, concluíamos así: «dado el control establecido sobre los convenios colectivos por los decretos-leyes, a los que nos hemos referido, cuyo objetivo es **mantener el poder adquisitivo de las rentas salariales**, desde el punto de vista de una más justa distribución de la renta, podemos quedarnos prácticamente en la situación de noviembre de 1967» (9).

En el momento actual, ante el decreto-ley de 9 de diciembre de 1969, corregimos, en parte, la anterior conclusión. Decimos en parte, porque a lo sumo que llega el citado decreto-ley es a sentar las bases para una política de rentas. En este sentido queremos subrayar lo positivo que encontramos. En primer lugar, el intento de tratar en una misma medida legislativa los tres aspectos de una misma realidad: salarios, rentas no salariales y los precios. Este es el camino y no su tratamiento por separado como el año anterior.

En segundo lugar, revalorizar los convenios colectivos, no sólo como instrumentos de paz laboral en las relaciones obrero-patronales, sino como medida eficaz para el logro de una justa distribución de la renta.

En tercer lugar, por haber fijado unos criterios claros para la contratación colectiva salarial:

a) el incremento de la productividad. Hoy existen en otros países, como Inglaterra, convenios colectivos sobre productividad;

b) tener presentes las peculiaridades de sus distintos ámbitos de aplicación, según regiones, sectores o empresas. La tendencia debe ser hacia los convenios colectivos a nivel de empresa;

c) la situación general de la economía;

d) el mayor crecimiento proporcional de los salarios más bajos, y

e) la duración del convenio.

(8) Cfr. «España Económica, Política de Rentas», núm. 3.667, 29 de noviembre 1969.

(9) V. Ortega, cit., pág. 27.

La tendencia a fomentar los convenios colectivos de mayor duración y, sobre todo, con la posibilidad prevista por el decreto-ley (art. 2.3) de «actualizaciones oportunas, de acuerdo con las variaciones del índice del coste de la vida», nos parece un criterio muy acertado.

En cuanto a las actitudes frente a esta medida del Gobierno hay que decir que han sido en general de consenso tácito, en contraste con las fuertes reacciones del año anterior. Esto parece indicarnos que las empresas que durante 1969 absorbieron con facilidad el incremento «tope» del 5,9, no encuentran grandes dificultades para conceder el 6,5 por 100 de posible aumento en 1970. Tal vez a las empresas les asusta más la revisión del salario mínimo interprofesional (relegada al mes de abril), por sus implicaciones en la cotización de los Seguros Sociales.

Creo que es válida la actitud de la Cámara de Comercio de Madrid frente al gasto público. «Conviene recordar—dice el informe—que los dos tercios del gasto público son gasto consuntivo y no inversión rentable y que, incluso, convendría estudiar críticamente cómo se invierte y qué produce el otro tercio» (10). La Cámara de Comercio de Madrid recuerda a los Ministros económicos la constante advertencia de la O. C. D. E. en sus informes sobre España, donde se acusa «al aumento progresivo del gasto público como el causante principal de las periódicas tensiones inflacionistas».

### 1.3.—Los conflictos laborales actuales

Sí a la altura del 20 de enero hiciéramos un balance del número de empresas grandes y pequeñas que se encuentran en situación de conflicto laboral, del número de trabajadores en paro voluntario—huelga—, en suspensión de sueldo temporal, de empleo o simplemente despedidos, llegaríamos a la conclusión clara de que nuestra situación no es la normal y puede llegar a ser crítica.

Los conflictos laborales más notables, por su duración o por el volumen de trabajadores, han sido: a) el conflicto de la factoría Esteban Orbegozo, de Zumárraga; b) el de la «Maquinista Terrestre y Marítima», de Barcelona, y c) el conflicto minero de Asturias.

El conflicto laboral en Orbegozo se inicia en el mes de junio, al oponer los trabajadores resistencia a trabajar en cuatro nuevas esmeriles porque no reunían condiciones de seguridad. Este y otros problemas relacionados con la Seguridad e Higiene en el trabajo fueron la causa de que los trabajadores decidieran la inasistencia al trabajo los días 20 y 22 de octubre. Se reintegraron con la condición de que el Comité de Seguridad e Higiene comenzara sus actividades. Un mes más tarde, el día 17 de noviembre, la plantilla de Orbegozo se sumó al paro laboral en la sección de esmerilería. Al día siguiente la empresa cerró sus puertas, suspendió los contratos de todos los trabajadores y los dio de baja en la Seguridad Social.

Casi dos meses más tarde, el día 12 de enero de 1970, la empresa abre sus puertas haciendo pública una nota en la que se anuncia: abono de la gratificación de Navidad más otros veinte días de haberes al cumplirse un

(10) «Revista de la Cámara Oficial de Comercio de Madrid», núm. 205, noviembre 1969.

## V. ORTEGA

mes de la reanudación de los trabajos, garantía de un mínimo de 230 pesetas diarias en determinadas secciones donde no se llegue al ritmo de trabajo normal debido al encendido de los hornos, readmisión de los trabajadores no despedidos o que causaron baja voluntaria y respeto de la antigüedad adquirida. El total de los trabajadores despedidos fue de 22 y el de los que causaron baja voluntaria, por disconformidad con las condiciones laborales, 19.

La «Maquinista Terrestre y Marítima, S. A.», llegó también al cierre total por las continuas perturbaciones en el desarrollo del trabajo. Los motivos aducidos por los trabajadores en este conflicto se referían a su disconformidad con un nuevo sistema de primas ensayado durante 1969 y que entró en vigor el día primero de enero de 1970. A los pocos días del cierre comenzó la readmisión de los trabajadores, previo aviso por carta, uno por uno.

La situación conflictiva en las minas de Asturias resulta imposible resumirla en unas líneas, dada su complejidad. La situación el día 20 de enero era la siguiente: «De 23 pozos que se hallan cerrados, cuatro están sancionados hasta el día primero de febrero y los diecinueve restantes hasta el día 25 del presente mes».

La misma información añade que el Jurado de Empresa, por su parte, ha hecho notar una vez más a la dirección (de Hunosa) que ellos había solicitado la unificación de las pagas extraordinarias durante las deliberaciones del nuevo régimen interior. Dicha unificación suponía unos 32 millones de pesetas.

Retrocediendo un poco en la información nos encontramos con dos notas hechas públicas el día 5 de enero. La primera consiste en el llamamiento que hizo el gobernador civil: «si tenéis alguna reivindicación justa y atendible que formular, reclamarla a través de los cauces legales establecidos...». Según el citado llamamiento, y hasta esa fecha, no había mediado reclamación alguna concreta ante los organismos competentes: jurados de empresa de Hunosa, Organización Sindical, Delegación Provincial de Trabajo o Magistratura. Junto con el llamamiento del gobernador civil apareció en la prensa la declaración de la Organización Sindical (11). En esta declaración se lee—entre otras cosas—lo siguiente: «nos hallamos una vez más ante manejos políticos de fondo, orientados, como tantos otros, a estrangular las cada día más exiguas posibilidades de subsistencia de dicho sector». En consecuencia la Organización Sindical asturiana, a iniciativa del Comité ejecutivo del Consejo Sindical Provincial, fijó su postura en cuatro puntos. En el punto **tercero** se pide «que por la autoridad competente se adopten urgentes y severas medidas de seguridad que pongan fin a los persistentes manejos de los agitadores, claramente detectados en cada cuenca, sector o pozo».

A medida que han ido pasando los días las nuevas informaciones (12) completadas con la publicación de un extracto del reglamento interior de Hunosa, indican que los mineros piden que las gratificaciones sean «de acuerdo con el salario nivel y no con las cuantías establecidas por la Ordenanza Laboral Mineira. La paga extra de Navidad la han cobrado según las bases aprobadas en 1964, y supone 30 días a razón de 60, 70 y 80 pesetas, según la categoría. Si se aplicase el salario nivel, como a los demás escalafones, la base sería entonces de 160 la mínima y de 320 la máxima. Asimismo creen que, aun aplicándo-

(11) Cfr. «YA», 8 de enero de 1970.

(12) «Pueblo», 17 de enero de 1970.

se les la Ordenanza Laboral Minera, deberían actualizarse, de acuerdo con las leyes en vigor sobre el salario mínimo» (13).

#### 1.4. Algunas reflexiones sobre estos hechos.

Los hechos están ahí: cierres de empresas o minas, despidos y sanciones de sueldo. En resumen, que muchos de los conflictos se inician dentro de los cauces legales y terminan convirtiéndose en «conflictos ilegales» o huelgas, para entendernos mejor. Respecto al conflicto asturiano el gobernador civil dijo expresamente: «hay que tener en cuenta que esta huelga es totalmente ilegal».

La ley 104/1965 de 25 de diciembre, fundándose en la desaparición de ciertas circunstancias y en la regulación de los conflictos colectivos dio una nueva redacción al art. 222 del Código Penal. Con este texto los conflictos de trabajo de carácter **estrictamente laboral** no caen bajo las normas penales. Dada nuestra situación actual pueda darse el caso—tal vez según algunos el de Hunosa—, de conflictos de carácter **mixto**, es decir, por motivos laborales y por motivos extralaborales. En este caso, si se interpreta literalmente lo de **estrictamente laborales**, quedan supeditados a la regulación penal.

La experiencia demuestra y la misma jurisprudencia (14) reconoce «la propensión de las situaciones conflictivas laborales a desembocar en paros huelguísticos». Sin embargo, la misma jurisprudencia ha sentado la doctrina tajante de que puede «hablarse de conflictos colectivos legales o ilegales, según se respete o no el procedimiento preordenado para el enjuiciamiento o 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» (15).

Si la propensión de los conflictos laborales es grande a desembocar en paros huelguísticos—y de hecho desembocan en nuestro país—está claro que el sistema vigente en España para suprimir las huelgas es ineficaz y parece debe sustituirse por otro. ¿Por qué empeñarse en prohibir legalmente lo que la realidad impone como cosa natural y frecuente?

Pero no se trata sólo del reconocimiento legal y la consiguiente reglamentación del derecho de huelga de los trabajadores como último recurso de éstos en las situaciones conflictivas laborales. Hay algo más. La nueva redacción del artículo 222 del Código Penal «no afecta directamente en modo alguno a la regulación del conflicto colectivo laboral, ni en consecuencia, a sus efectos como pudiera ser el despido» (16). Según la sentencia del T. S. antes citada, tal redacción del art. 222 del Código Penal, no sólo no legitima la huelga en nuestro derecho, sino que ni siquiera «comporta, en la esfera laboral, aprobación de tales paros como conflictos colectivos «legales» en el sentido del art. 5.º del decreto 20 de septiembre de 1962, ni consiguientemente, prohibición del ejercicio por parte de las empresas de la facultad **rescisoria** que les reconoce, para el caso de ilegalidad del conflicto».

En resumen que: a) basta la mera «participación» en los conflictos colectivos «ilegales»—independientemente del grado de la misma—para que haya

(13) *Idem.*

(14) Cfr. sentencia del T. S. (Sal.) VI de 22 de noviembre de 1967.

(15) *Idem.*

(16) J. A. Calvo, *Convenios y conflictos colectivos*, Bilbao, 1967, pág. 169.

causa justa de despido; b) que las empresas pueden ejercer la facultad rescisoria del art. 97 del Texto Refundido del Procedimiento Laboral. Al ser potestativa esa facultad tienen una posibilidad de **selección** entre los posibles despedidos y c) no es preciso **incoar expediente** disciplinario si los partícipes en dichos conflictos son trabajadores con cargo electivo sindical (17).

Lógicamente, los representantes sindicales elegidos, si quieren defender a los representados, se ven frecuentemente mezclados en todo tipo de conflictos, sin excluir los «ilegales». ¿Nos extrañará que pidan garantías legales mayores y una nueva regulación de los conflictos laborales, incluido el derecho de huelga, a la hora de reformar la legislación sindical? No entramos ahora, porque nos llevaría lejos, a analizar la facilidad con que algunas empresas cierran sus puertas y rescinden los contratos para volver a los pocos días a usar su facultad de **selección** de los despedidos. ¿No habría que llamar «lock-out» a ciertos cierres?

## 2.—LA REALIDAD SINDICAL ESPAÑOLA EN 1969

### 2.1.—Clima en el que se elabora el proyecto de ley.

Tres son los hechos más importantes que pudieron crear un clima especial durante 1969 en lo referente a la ley Sindical: a) el estado de excepción; b) el informe de la O. I. T. y c) la declaración del proyecto de ley como secreto oficial.

Respecto al estado de excepción, únicamente queremos decir que fue precisamente durante este periodo cuando se levantó un recio temporal pidiendo que fuera remitido al Gobierno urgentemente el proyecto de ley sindical. Como las principales voces que se dejaban oír provenían de los altos representantes del Sindicalismo oficial, circularon ciertos rumores de que pudiéramos tener de la noche a la mañana ley Sindical. Hoy sabemos que tales rumores eran infundados, pero también podemos recordar cómo la Comisión de Leyes Fundamentales y Presidencia del Gobierno acordó por unanimidad—en su reunión del día 2 de marzo de 1969—elevar una moción al Gobierno pidiéndole que remitiera a las Cortes el proyecto de ley Sindical. Fue en esta reunión cuando el señor Martín Artajo (don Alberto) «manifestó sus escrúpulos en el sentido de que se fuera a tratar una ley de tanta importancia y tan discutida como anteproyecto, durante la vigencia de un estado de excepción.»

El informe de la O. I. T., tanto el informe provisional como el informe definitivo crearon un verdadero clima. En honor a la verdad hay que reconocer que el primer informe fue publicado íntegro—especialmente por la prensa del Movimiento—, y el segundo en gran parte. Pero una cosa es darlo a conocer y otra, muy distinta, aplicarlo a nuestra realidad sindical o, por lo menos, sacar las consecuencias prácticas.

Decimos esto porque nadie que haya leído las conclusiones del Congreso Sindical de Tarragona puede «tragarse» sin más las consecuencias que sacó

(17) J. A. Sagardoy, *El despido laboral y los expedientes de crisis*, Bilbao, 1969, pág. 159. Cfr. sentencia del T. S. de 3-XII-1967, respecto del punto c).

«Pueblo» en grandes titulares: «Los Sindicatos tienen razón», «Coincidencia fundamental del alto organismo de Ginebra con el Congreso de Tarragona». Más atrevido aún, el órgano de los Sindicatos, intitulaba: «Las sugerencias—de la O. I. T.—para una futura ley Sindical son prácticamente las mismas que figuran en el anteproyecto en manos del Gobierno».

Llama la atención la audacia y triunfalismo de «Pueblo», su conocimiento «perfecto» del anteproyecto—documento confidencial—en esa fecha, y la consecuencia que sacaba su director: «ahora que la tradicional y prestigiosa O. I. T. ha respaldado el pasado, el presente y el futuro, en líneas generales, de la tarea sindical en nuestro país—no incondicionalmente, como era natural, sino añadiendo reparos, algunos razonables—urge rentabilizar este éxito y no liquidarlo, paradójicamente, desde las propias áreas de nuestras responsabilidades políticas».

Las «sugerencias «o reparos», para nosotros enmiendas fundamentales, son: a) todos los puestos de mando, incluido el de más alto nivel, deben ser electivos; b) autonomía completa e igualdad efectiva entre las asociaciones de trabajadores y las de los empresarios; c) todos los funcionarios de la Organización Sindical, designados deben estar sujetos a la autoridad de los dirigentes elegidos; d) independencia política de cualquier movimiento político; e) libertad de expresión y reunión que permita a todas las corrientes de opinión sindical el goce de su libertad dentro de una unidad libremente aceptada.

Si tal era la coincidencia entre las conclusiones del Congreso de Tarragona, del Anteproyecto de ley Sindical y del informe de la O. I. T., como se nos predicaba, ¿cómo se explica que el día 3 de septiembre el señor Solís declarara el proyecto de ley Sindical «secreto oficial»? La respuesta la dio el mismo señor Solís diez días más tarde, después de aprobarse el proyecto de ley en el Consejo de ministros celebrado en el palacio de Ayete: «la ley es de la mayor importancia para todos y si no se presentase con rigurosa exactitud al conocimiento público, aun con la mejor intención informativa, el resultado podía haber sido desorientador... En resumen, era necesario que la ley fuese conocida por el Consejo en pleno, y después, por la opinión pública a través de los medios de información, sin confusiones ni resúmenes que podían desorientar tanto al mundo sindical como, en general, a todos los españoles...». Por otra parte, añadió, «el **secreto oficial** jamás ha afectado a la materia de la ley en proyecto, sino a su forma y texto».

Si decimos que esta respuesta a más de uno le dejó escéptico, no creemos exagerar lo más mínimo. Para convencerse de ello basta leer el art. 2 de la ley de Secretos Oficiales: «Podrán ser declarados «**materias clasificadas**» (con la calificación de secreto) los asuntos, actos, documentos, informaciones, datos y objetos cuyo conocimiento por personas no autorizadas pueda dañar o poner en riesgo la seguridad del Estado o comprometer los intereses fundamentales de la nación en materia referente a la defensa nacional, la paz exterior o el orden constitucional». ¿Hasta aquí cree el lector que podíamos haber llegado? Tal vez lo que podía estar en peligro no era sólo la desorientación de la opinión pública por versiones o resúmenes parciales, sino algo más vital que estaba de por medio.

## 2.2.—Actitudes ante la futura ley Sindical.

A la altura en que nos encontramos de este difícil «parto» sindical podemos distinguir **tres** clases de actitudes colectivas fuertemente marcadas: a) la

actitud abiertamente «oficial»; b) la actitud de los obispos españoles y c) la actitud de diversos grupos de trabajadores más o menos representativos de la base, pero ciertamente no clandestinos.

### 2.2.1.—Antes de la publicación del proyecto de ley.

En cuanto a la actitud declaradamente «oficial» tenemos que señalar la «moción» acordada y suscrita por un grupo de procuradores (unos veinte), miembros de la Comisión de Leyes Fundamentales y Presidencia del Gobierno, en la que solicitan que el Gobierno remita a las Cortes el proyecto de ley Sindical. Esta moción fue hecha en la sesión celebrada por esta Comisión el 5 de marzo de 1969, durante el estado de excepción.

La iniciativa y la «presión» nacían de los procuradores sindicales. El señor Espinosa Poveda dijo en esta ocasión: «vengo de Barcelona donde 24 procuradores me han emplazado de una manera muy rigurosa en términos que no son los de esta «moción», recabando una interpelación al Gobierno o pidiendo una proposición de ley suscrita por centenares de procuradores...»

En el fondo de esta actitud lo que se defendía era una ley Sindical con fidelidad al Congreso Sindical de Tarragona. La prueba la tenemos en las declaraciones del presidente del Consejo Nacional de Trabajadores en su reunión del 28 de abril: «escucharemos lo que sea razonable y continuaremos el camino que nos trazamos en Tarragona, que nos parece cada vez más claro; por eso, nuestro interés y nuestra insistencia en el tema de la ley Sindical».

En la misma línea de fidelidad a los «criterios elaborados» en Tarragona hay que situar el Decreto de 21 de marzo (B. O. de 29 de marzo) por el que se prorrogaban los cargos sindicales electivos. La motivación fue doble; por una parte, evitar «el desfase entre la duración del mandato de los cargos electivos sindicales y la duración del mandato de los procuradores sindicales en Cortes» y, por otra, el hecho «de que está pendiente de su estudio por las Cortes la nueva ley Sindical». La actitud está claramente definida: fidelidad a la línea trazada en Tarragona y para conseguirlo mantener en sus puestos a todos los cargos electivos sindicales, bien disciplinados por su puesto, y con especial interés a los que eran procuradores sindicales en las Cortes.

En esta línea de fidelidad o continuidad el secretario general de la Organización Sindical, señor Espinosa Poveda subrayó «la buena acogida que había tenido, en todos los ambientes, la ampliación a ocho años del mandato electoral». Esta afirmación del señor Poveda fue contestada en junio en el escrito que dirigieron al señor Solís 2.595 empleados del Banco Hispano, Encabezaban las firmas los representantes sindicales de dicha entidad bancaria y, entre otras cosas, solicitaban:

- Que se celebren elecciones sindicales, con renovación total y democrática—electiva y no por sorteo—de todos los estamentos sindicales del país.
- Un plan unificado de elecciones en todo el territorio nacional.
- Necesidad de haber sido elegido enlace sindical para aspirar a las presidencias o vicepresidencias de Sindicatos, sean locales, provinciales o nacionales.

Un mes más tarde los jurados, enlaces y trabajadores de Pegaso dirigieron también un escrito a la Junta sindical de elecciones de la Organización Sindical.

En ella manifestaban «su disconformidad y preocupación por la prórroga por dos años del mandato de los cargos sindicales».

La actitud del episcopado español, en el período anterior a la publicación del proyecto de la ley quedó bien clara en la declaración de la Conferencia Episcopal Española de 24 de julio de 1968 sobre «principios cristianos relativos al sindicalismo».

Las primeras reacciones por parte de los máximos representantes de la Organización Sindical se centran en esta declaración: «los obispos están en su derecho de **opinar** como personas libres que son..., pero el Sindicalismo ya ha hablado en Tarragona». Una segunda reacción de los servicios informativos sindicales vino a decir que la declaración episcopal era el «respaldo de la Iglesia y el **nihil obstat** al proyecto de ley Sindical» o mejor dicho, a las conclusiones de Tarragona. El intento de llevar el agua al propio molino no pudo ser más descarado. Pero un arzobispo, el de Zaragoza, y un obispo, el de Cádiz, pusieron los puntos sobre las íes. El primero aclarando que «el documento episcopal es un **acto oficial del magisterio** eclesiástico y su valor, por lo tanto, **no es valor de una opinión colectiva**, sino el valor doctrinal y moral de las directrices de la doctrina social de la Iglesia». Y el segundo, más comprometido, afirmando que «en sana doctrina sindical es difícil admitir que la declaración del Episcopado coincida en lo fundamental con las directrices y programas del actual desarrollo sindical. A no ser que se quiera presentar como algo de escasa importancia fundamental, v. gr., la verdadera **representatividad en todos los grados**».

### 2.2.2.—Después de la publicación del proyecto de ley Sindical.

El proyecto de ley Sindical dejó de ser «secreto oficial» el día 3 de octubre de 1969. A partir de esa fecha las tres actitudes volvieron a manifestarse, pero esta vez con una nota común: las tres disconformes con el proyecto de ley, pero sin ponerse de acuerdo entre sí.

1.ª **La posición sindical «oficial»**. Una vez conocido el proyecto de ley Sindical siguió manteniéndose en sus trece. Que «se retiren los acuerdos del Congreso Sindical» (Consejo de Trabajadores de Valencia); que se propugne «el espíritu de Tarragona» (Consejo de Empresarios de Barcelona); «fidelidad al Congreso de Tarragona» (Grupo Social del Olivo, Barcelona); que los procuradores «defiendan en las Cortes las posiciones que fueron aprobadas en Tarragona» (Sección Social del Sindicato provincial textil de Valencia); «desacuerdo por el sistema de designación del presidente de la Organización Sindical, establecido en el proyecto de ley» (Consejo de Trabajadores de Valladolid). En esta misma línea podríamos seguir citando los Consejos de Trabajadores de Segovia, Palencia, Zaragoza, etc.

El todavía secretario general de la Organización Sindical, señor Espinosa Poveda, se definió por última vez en Gerona el día 16 de octubre al decir que «el proyecto de ley, en sus principios básicos, responde a las declaraciones del Congreso de Tarragona, pero no ocurre otro tanto con su articulado. ¿Qué pasará en la Comisión de Leyes Fundamentales? No lo sé. Pero haremos la ley Sindical que convenga en este momento al país». Todo esto hace suponer que el señor Espinosa Poveda, al pronunciar estas frases, ignoraba su cese en el cargo, lo mismo que el del señor Solís pocas semanas más tarde.

Comentando estas «disconformidades», Jesús Carnicero se preguntaba en el diario «Madrid»: «¿Cuál es el espíritu de Tarragona? He aquí una pregunta a

la que ninguna de las noticias responde: ¿Cuáles son las diferencias fundamentales entre el «espíritu» de Tarragona y el proyecto enviado a las Cortes?... Se precisaría explicar, para que la opinión pública lo entienda, qué diferencias concretas, claras, precisas, existen entre aquellas conclusiones y el proyecto enviado a las Cortes, aparte las terminológicas». Lo que pasa es que una buena parte de esos organismos sindicales se muestran conformes con el contenido del proyecto y sólo ponen reparos al nombramiento del presidente (art. 30), según el cual el vicepresidente del Gobierno sustituye al Congreso Sindical. Personalmente, llevaría mi pregunta un poco más lejos: ¿Cuáles son las diferencias entre el **anteproyecto** de ley elaborado y elevado al Gobierno por la Organización Sindical y el proyecto que ha salido de la Comisión interministerial? Con el anteproyecto de ley trabajaron los ministros en comisión, y no con las conclusiones o criterios de Tarragona. Tal vez su carácter confidencial o reservado impidió a los citados organismos sindicales conocerlo.

2.º **La posición de los obispos españoles.** Partiendo de la Declaración de la Conferencia Episcopal de 24 de junio de 1968—que todos hacen suya—, encontramos las siguientes tomas de posición: a) la del arzobispo de Zaragoza, monseñor Cantero; b) la declaración conjunta del episcopado de Cataluña, y c) la comunicación conjunta de la Conferencia Episcopal Española.

Monseñor Cantero, procurador en Cortes y consejero del Reino, se ha creído en el deber de presentar una serie de enmiendas al proyecto de ley Sindical. Van dirigidas contra el art. 2, que trata de la misión y fines del sindicalismo, y contra el art. 4, una enmienda a la **totalidad** de los seis principios básicos («Ya», 11-I-70).

El pensamiento del arzobispo de Zaragoza quedó reflejado en unas declaraciones hechas a «Ya» el 12 de octubre de 1969. En resumen, decía lo siguiente:

— La Iglesia, como tal, no tiene ni propone en sus enseñanzas ninguna estructura, maqueta o articulado de un sistema sindical

— La doctrina social de la Iglesia ve en el Sindicato y en la Organización Sindical, no una institución inmutable y estática, sino una institución dinámica y cambiante.

— Conviene distinguir lo que es inmutable y lo que es contingente en el magisterio eclesiástico en materia sindical... El principio vital y orientador de lo inmutable se centra: en el principio de **autonomía interna**, el de **representatividad**, el de **participación** y el de **subsidiaridad**.

— Sin una vigencia efectiva—no sólo legal—de las exigencias esenciales de estos principios en la estructuración de las entidades sindicales, no hay un auténtico sindicalismo, y menos un sindicalismo inspirado en la doctrina social de la Iglesia.

El texto de la declaración conjunta de los obispos de la provincia eclesiástica tarraconense nos demuestra que la anterior toma de posición no es la opinión de un obispo. Existe una total coincidencia.

Los obispos catalanes «esperan que el texto definitivo (esto quiere decir que lo echan de menos en el actual) de la nueva ley Sindical tenga en cuenta los principios de auténtica representatividad, de autonomía organizativa, independencia política, libertad de reunión, expresión y acción, sin cuya vigencia efectiva en la estructuración y funcionamiento de las organizaciones sindicales no existe un auténtico sindicalismo y, menos todavía, un sindicalismo inspirado en la doctrina social de la Iglesia». Para que esto suceda—añaden—, los mencionados principios no sólo deben ser enunciados en su valor absoluto, sino que han de estar presentes en todo el articulado de la ley.

A esta declaración colectiva de los obispos de la provincia eclesiástica tarraconense se adhirió dos semanas más tarde el obispo de Cádiz, monseñor Añoveros. Pero, por si todavía algunos piensan que se trata de la opinión de una «parcela» nada más del episcopado español, sepan que el día 5 de octubre, la Conferencia Episcopal Española, reunida en la XI Asamblea Plenaria, hizo el siguiente comunicado: «Reiteramos, una vez más, nuestros votos por que la reordenación del sistema sindical español se inspire en los principios básicos de la doctrina social católica que públicamente formulamos en el documento colectivo sobre el sindicalismo (julio de 1968). Deseamos que las reformas de que sea objeto el proyecto de ley presentado en las Cortes reflejen con la máxima perfección y efectividad posibles los principios de la doctrina social de la Iglesia acerca de la autonomía y representatividad auténticas.»

Si, por otra parte, como añadía el comentario editorial del «Ya», sólo se desea lo que no se tiene, el deseo reiterado del episcopado español significa que los principios básicos de doctrina social de la Iglesia no los encuentran bien explicitados, de modo operativo, en el proyecto de ley.

**3.º Posición de diversos grupos extraoficiales.** Conste que no nos referimos aquí a grupos de trabajadores considerados ilegales, sino a grupos que, no obstante ser representantes sus miembros de diversas entidades o empresas, se han agrupado para redactar diversos escritos, que han sido elevados a las autoridades competentes.

Empecemos por el sector bancario. El día 16 de octubre, la Agencia Logos daba cuenta del escrito dirigido por los enlaces de Banesto a todo el personal. A juicio de los enlaces sindicales de dicha entidad bancaria, el proyecto viene a ser una continuidad de la estructura existente y que, por tanto, «no se ha tenido en cuenta ni las directrices de la O. I. T., ni la doctrina de la Iglesia católica, concretada en la declaración del episcopado, ni siquiera los deseos de los trabajadores».

La misma agencia nos informaba el día 21 del mismo mes de otro escrito dirigido al Presidente de las Cortes por 54 representantes sindicales del Banco Hispano-Americano y de la empresa Pegaso. En este escrito solicitan:

— Que el sindicato sea un órgano totalmente independiente de cualquier línea política, del Estado o de los empresarios, dirigido y administrado por los trabajadores.

— Que los representantes de los trabajadores, a cualquier nivel, sean elegidos mediante sufragio libre y directo por todos los trabajadores.

— Que el derecho de huelga sea instrumento legal y lógico para la defensa de los intereses de la clase trabajadora.

— Que los representantes de los trabajadores estén en posesión de garantías suficientes para poder desarrollar su mandato sindical.

— Amnistía general para aquellos representantes de los trabajadores que se encuentren sancionados, suspendidos o desposeídos por su función social...

En la misma línea se pronunciaron también los enlaces sindicales del Banco Central de Madrid, añadiendo que no se han tenido en cuenta las recomendaciones de la O. I. T., ni las declaraciones de la Iglesia. El escrito fue dirigido al delegado nacional de sindicatos.

Pero no han sido solamente los enlaces sindicales de los grandes Bancos quienes han dado muestras de disconformidad casi total con el proyecto de ley, sino los trabajadores de la S. E. de Construcción Naval, de Bilbao; los jurados

y enlaces sindicales de la empresa Industrias Mecánicas Auxiliares, S. A., de Pamplona, que presentaron su dimisión a petición de los trabajadores que los eligieron; la dimisión de diez representantes sindicales (de los 13) de la Sección Social de la Caja de Ahorros Vizcaína, porque no advierten en el proyecto de ley Sindical «ninguna apertura hacia un sindicalismo más representativo y auténtico»; el grupo numeroso de trabajadores y sus representantes en Artes Gráficas, que se han dirigido con un escrito al Presidente de las Cortes; los trescientos trabajadores, técnicos, empleados e intelectuales de León, que han elevado asimismo otro escrito, casi en los mismos términos, a la Presidencia de las Cortes, y otros grupos que no precisamos añadir.

Si a estas declaraciones colectivas sumamos los informes colectivos que han hecho públicos las organizaciones apostólicas obreras y las Hermandades de Trabajo, emitiendo un juicio negativo sobre el proyecto de ley Sindical, no creemos que pueda hablarse de «voces minoritarias», de los resentidos de siempre contra el sindicalismo español. Más aún, nuestras citas demuestran también que no es exacta la reciente lamentación del Consejo Provincial de Trabajadores de Castellón, de que «se oigan tanto las voces minoritarias en contra de la citada ley, mientras se silencian las de los representantes de los trabajadores democráticamente elegidos que suponen una mayoría y que desean se apruebe la ley».

### 2.3.—Problemática sindical planteada frente a la ley Sindical

Después de casi tres años en que da la impresión de que se ha navegado contra corriente, en el proceso de elaboración de esta ley Sindical, no se vislumbra con claridad el final del viaje. Y no vislumbramos el desenlace porque, nos guste o nos disguste, existen tres posiciones muy marcadas que, por una parte, están en desacuerdo con el proyecto de ley Sindical, y, por otra, conciben el sindicalismo español de manera distinta.

Hoy tenemos que reconocer, con un editorial de «La Vanguardia»—y éste es el primer problema planteado—, que si el proyecto de ley no ha sido sometido a un referéndum formal, «se puede hablar de un referéndum auténtico y espontáneo». Más aún, con el mismo editorialista nos preguntamos: «Cuando las personas que representan más directamente al país, es decir, los miembros de las Cortes; cuando los obispos, cuando los representantes sindicales, cuando la mayoría de la opinión que se preocupa de estas cosas niega su aprobación a una ley, ¿podría esa ley funcionar debidamente si pese a todo fuera aprobada y puesta en vigor?»

Otro de los problemas planteados—a mi juicio de difícil solución—arranca del II de los Principios Fundamentales del Movimiento (ley de 7 de mayo de 1958), que han de servir de guía y sustrato **inalterable** a toda acción legislativa, cuando dice: «la doctrina de la Santa Iglesia Católica... inspirará nuestra legislación». Aludiendo claramente a este Principio Fundamental, el Jefe del Estado, en su último y reciente mensaje de fin de año, ha dicho que «nuestra marcha como nación... se inspira en la doctrina moral y social de la Iglesia. La confesionalidad tradicional de nuestro Estado, proclamada por las leyes y servida con la mejor voluntad en ocasiones no siempre fáciles, coincide con nuestra íntima convicción y con la de la inmensa mayoría del pueblo español».

Si estos textos dicen lo que dicen—podían decir otra cosa—, tal vez las Cortes se van a enfrentar, por primera vez, de una manera muy concreta, con el problema de tener que interpretar y definirse sobre el alcance, significado y viabilidad de ese Principio II del Movimiento Nacional.

Y decimos que van a tener que interpretarlo, porque los obispos españoles colegialmente han expuesto cuáles son los principios fundamentales cristianos relativos al sindicalismo español «aquí y ahora». Más aún, han dicho que tales principios doctrinales deben tener vigencia efectiva en la estructuración de las organizaciones sindicales, es decir, estar presentes en el articulado de la ley, no sólo en su fachada, para que pueda hablarse de un sindicalismo inspirado en la doctrina social de la Iglesia.

Pero puede ocurrir—y aquí está el problema grave—que en la nueva ley Sindical, en la estructuración del sindicalismo, no tengan cabida los principios doctrinales del episcopado español. Y esto por dos razones: porque no los resiste la filosofía de nuestro ordenamiento, que integran las siete Leyes Fundamentales (yo no lo creo), o porque esos principios doctrinales no son sino una «opinión», un «consejo autorizado de los obispos españoles sobre un tema contingente de legislación positiva» (Editorial de «Pueblo»). «Una ley española—continúa el mismo editorial—que fuera contra la doctrina de la Iglesia sería evidentemente inconstitucional, pero ningún país católico está obligado a ajustar la casuística y el articulado de sus leyes a la **opinión** de sus prelados. Si se entendiera así la obligación definida por los Principios Fundamentales, sobraría el poder legislativo...». La conclusión de «Pueblo» no se sigue porque la hipótesis es falsa. No se trata de una «opinión».

De todos modos, si la no traducción a la práctica—es una hipótesis nada más—se debe a la incompatibilidad de esos principios doctrinales con la filosofía de nuestro ordenamiento jurídico fundamental, corresponde a la Comisión de Leyes Fundamentales explicarnos cuál es la razón de ser y el alcance del Principio II del Movimiento Nacional. Y si la no aplicación práctica de la ley Sindical de la declaración del episcopado español se debe a que tal declaración no pasa de ser una «opinión», una «sugerencia», un «consejo autorizado sobre un tema contingente de legislación», la respuesta corresponde a la jerarquía española. Ahora bien, como ya nos ha dicho—en el caso particular de la ley Sindical—que se trata de principios doctrinales, su respuesta tendría que explicarnos por qué no ha podido cumplirse el II de los Principios Fundamentales del Movimiento Nacional, que obliga a «inspirar» toda nuestra legislación en la doctrina de la Iglesia. En resumen, que estaría obligada a emitir un **juicio moral**, es de su competencia (G.S., núm. 76), acerca de la disconformidad de la estructura sindical proyectada con los principios morales relativos al sindicalismo de validez universal.

Otro de los problemas que plantea el documento episcopal colectivo, pero sobre todo la posición de los diversos grupos extraoficiales, también representativos, se refiere a la omisión del principio más fundamental en esta materia: el de **libertad sindical**. Este principio básico del sindicalismo no sólo no está recogido en el proyecto de ley Sindical, sino que no ha sido recogido en ninguno de los documentos que han precedido al proyecto.

El principio de libertad sindical es una constante histórica desde León XIII hasta el Vaticano II en el Magisterio Social de la Iglesia, tanto en un régimen sindical de **unidad**—como el nuestro—, como en régimen de **pluralidad sindical**. Si este principio no tiene cabida en la nueva ley, volvemos al problema

anterior. Además, independientemente de este argumento, ¿se puede creer que en 1970 los trabajadores españoles no la desean?

Para mí el problema principal no está en el artículo 30 del proyecto de ley, en el que se ha concentrado toda la atención. Me refiero al nombramiento del Presidente de la Organización Sindical. De momento ha sido resuelto con un decreto-ley firmado por el Jefe del Estado («B. O.» de 30 de octubre de 1969), nombrando ministro sin cartera al delegado nacional de sindicatos. Oiremos hablar de este decreto-ley en las Cortes. El problema, y tal vez la solución para salir de este laberinto, está en si van a existir «asociaciones sindicales» libremente constituidas y con autonomía organizativa y reglamentaria, verdaderamente representativas y con independencia política. Los sindicatos o corporaciones y la Organización Sindical servirían para mantener la unidad sindical y haría compatible con la libertad sindical a nivel de las asociaciones, los verdaderos sindicatos en la terminología de otros países. Si esto no se logra, mantengo lo dicho al plantear la problemática.