

La huelga exige nueva regulación

- I. Los principios doctrinales . Clases y distinciones - Condiciones de licitud moral - «Politicidad» de las huelgas - El magisterio de la Iglesia - Positivización del conflicto: ¿Prohibición permanente?
- II. Los hechos - Tendencias y hechos - Fenomenología y «modos» de la huelga - Factores que provocan la huelga.
- III. Panorámica mundial - Países desarrollados - Países en vías de desarrollo - Evolución y métodos - Mundo colectivizado y comunista - Lo social y lo político - Ajuste pacífico.
- IV. Situación en España - Datos: Causas de tensión - Medidas antiguelga - Actitud de algunas empresas - Detección del conflicto.
- V. La práctica, la ley y el futuro en España - Aspectos prácticos - Aspectos legales - ¿Líneas de política futura? - Bibliografía.

I. Los principios.

La huelga parece un asunto político de siempre. Y lo es en sentido amplio, porque entre los polos autoridad-libertad (privada o pública) trata de conseguir un cambio favorable en las relaciones de influencia que deciden un punto determinado, sea salario, sea introducción de innovaciones técnicas que el trabajador estima ponen en peligro su seguridad, sea, en fin cualesquiera otras condiciones de trabajo. De ahí que el punto no parezca estar tanto en que la huelga sea o no política, cuanto que no exceda los límites que su carácter profesional y el bienestar de todos le imponen.

El sindicalismo, transitorio como forma de agrupación profesional, presionó siempre a través de la política, de la opinión, de la liga moral organizada o

* Profesor de «Estructura Social de España» en la Escuela de Sociología de la Universidad de Madrid, de «Política Social» en el Instituto Social León XIII y de «Socioeconomía» en la Facultad de Económicas de la Universidad Central; académico correspondiente de la Real Academia de Jurisprudencia, de la «American Political Science» y de la «Verein für Sozialpolitik».

de la violencia, para incidir en una mejora de las relaciones laborales. La organización obrera escribió una fragorosa historia que se mueve desde la solución dialogal y legislativa de los conflictos, hasta las huelgas salvajes, el piquete y la extorsión. Pero las circunstancias históricas han variado, y la huelga, como A. Berna observa, en una sociedad politizada y «economicizada» **ha entrado en las costumbres de la sociedad**. Las clases y las tendencias relativas a este fenómeno, como luego se verá, han variado.

Clases y distinciones

La huelga pretende inducir a los empresarios a acoger las exigencias de los trabajadores, mediante una abstención colectiva del trabajo, que Guerrero clasifica por la **finalidad** (huelgas económico-profesionales, directa o indirectamente políticas, revolucionarias, de solidaridad, de protesta); por el **modo** (común, espontánea, blanca—sin abandono del puesto de trabajo—, por turnos, sin ausentarse o ausentándose por breve tiempo, de manifestación, de brazos caídos); por la **extensión** (particular, general, local, provincial, nacional).

En nuestra filosofía, la huelga constituye una suspensión del contrato de trabajo, que intenta novarse, sustituirse por uno nuevo, porque **una de las partes estima que las circunstancias han variado en perjuicio suyo**. La parte perjudicada considera que carece de «libertad de huelga», cuando está prohibida penalmente, e incluso si es ilícita civil o laboralmente y, en consecuencia, puede sancionarse con despido y resarcimiento de daños. Suprimida esa penalización, puede todavía carecer del «derecho de huelga», que significa un reconocimiento explícito de la misma en el Derecho positivo.

Condiciones de licitud moral

La Iglesia Católica nunca ha condenado la huelga, si bien los moralistas han exigido siempre determinadas condiciones para su licitud. Los autores (1) ponen como condición que la huelga represente un intento de defenderse de una **injusticia cometida o próxima, agotados todos los recursos pacíficos** y contando razonablemente con que **las ventajas esperadas compensen los males previstos**. Implica la huelga también la utilización de **medios lícitos**, la configuración de una **probabilidad de éxito** y que se respeten las formalidades previas, legales o convencionales, es decir provenientes de la ley o de los convenios colectivos.

Teóricamente, el Estado puede prohibir la huelga legítimamente, cuando sea capaz de sustituir a las partes en la evitación de la injusticia (problema de difícil resolución práctica), pero dando a su protección un carácter subsidiario, y, por supuesto, sin suprimir el derecho natural de defensa. Este mal, «desgraciadamente necesario en nuestra estructura social», según Nell-Breuning, no impide afirmar, sin temeridad, que la moral católica apoya y tiene por lícita la huelga de mejora, cuando las exigencias de los trabajadores tienen fundamento y las negociaciones previas no han obtenido éxito. No faltan moralistas

(1) Vid. F. Guerrero y A. Berna, *Curso de Doctrina Social Católica* (BAC, Madrid, 1968).

que consideran necesario esperar a la terminación de la vigencia del contrato, en una interpretación rígida de la cláusula «Rebus sic stantibus». Se oponen también los moralistas a lo que sea contrario a la lealtad, a la debida contra-prestación del contrato, al sabotaje, al daño de los bienes, instrumentos y herramientas, al obstruccionismo, a la observancia de órdenes externas, a las restricciones indebidas del rendimiento, a la no colaboración, a cuanto, en definitiva, se oponga a los deberes en justicia derivados del contrato.

«Politicidad» de las huelgas

Las huelgas dirigidas contra el Estado y sus representantes pueden realizarse directa o indirectamente, voluntaria o involuntariamente (esto último porque los efectos inducidos de las huelgas «comunes» pueden tener efectos políticos). La primera afirmación que puede hacerse es que **una huelga no es en sí ilegítima porque tenga consecuencias políticas**, ya que lo social y lo político no están separados por compartimentos estancos. En caso de duda puede haber dos criterios: «in dubio libertas» o «in dubio pro lege». En otros términos, éticamente, en la duda, puede favorecerse a la conciencia subjetiva de los huelguistas, o, por la presunción en favor de la ley, estarse a los límites establecidos por la ley positiva. Dependerá de circunstancias muy concretas.

Las huelgas directamente políticas suelen equipararse éticamente a la resistencia activa contra el poder constituido. Y sólo pueden considerarse lícitas, cuando el Gobierno, de un modo claro, manifiesto, sistemático y persistente, atenta contra los derechos de los ciudadanos o de los trabajadores. Considerándose contraria al derecho natural y moralmente ilícita cuando no se den esas condiciones. Los moralistas son menos «duros» con la indirectamente política y la consideran lícita cuando sea el único medio de que el Estado o el Gobierno concedan la necesaria libertad para llevar a cabo reformas sociales inaplazables.

El Magisterio de la Iglesia

En este punto es más bien escaso. Existían alusiones en la «Quadragesimo Anno» (número 31) respecto a la legislación fascista; en el discurso de Pío XII a los ferroviarios romanos del año 1955 («Annuario Petrus 1955», XXXIII, p. 3, núm. 3). León XIII se había ocupado de un modo genérico en la «Rerum», pero la doctrina se hizo a través de los tratadistas y el texto más explícito y claro respecto a este derecho es el párrafo 68, 3, de la «Gaudium et Spes», que dice literalmente: «En caso de conflictos económico-sociales, hay que esforzarse por encontrar soluciones pacíficas. Aunque se ha de recurrir siempre a un sincero diálogo entre las partes, sin embargo en la situación presente, la huelga puede seguir siendo un medio necesario, aunque extremo, para la defensa de los derechos y el logro de las aspiraciones justas de los trabajadores. Búsquense, con todo, cuanto antes, caminos para negociar, y para reanudar el diálogo conciliatorio.»

De este texto se deduce: 1.º) que la huelga es éticamente lícita; 2.º) que es necesario el agotamiento de la vía de las soluciones pacíficas y el recurso

al diálogo; 3.º) que hay que aumentar, ya iniciada, el área de soluciones negociables; 4.º) que no se puede proceder directamente a la declaración de una huelga; 5.º) por deducción, que es preciso expresar concreta y claramente las reclamaciones y respetar los requisitos legales o pactados, utilizar juego limpio y emplear buena fe, es decir, **respeto interior a lo que se dice de palabra**; 6.º) el Concilio no la aprueba como instrumento sistemático de lucha; 7.º) es ilegítima la prohibición absoluta y permanente de la huelga como defensa de derechos y de aspiraciones justas, y 8.º) es un derecho renunciabile voluntariamente, a través de «cláusulas de paz», en convenios colectivos.

Positivización del conflicto

Estas deducciones, directa o indirectamente sacadas del texto y de la doctrina, no se oponen a la positivización del conflicto. **Las huelgas son una manifestación de que las fuerzas de perfeccionamiento histórico no están inmóviles ni estancadas**, con lo cual la huelga viene a ser como un medio normal, extremo ciertamente, de intervención social. La huelga ha salido históricamente del marco de la violencia e incluso adquiere rasgos pacíficos y pacificadores donde se orienta, se utiliza y se regula bien. Su aplicación permanente es el resultado de la reivindicación fundada, regulada y permanente. Las ideas de Lewis Coser sobre la sociología del conflicto respaldan la tesis teológica del pecado original, en el sentido de que **los conflictos no son siempre evitables, aunque son susceptibles de positivización**. Esta positivización se hace necesaria para no destruir el derecho de huelga. Esto es una preocupación general, que se manifiesta por Jean Talandier recientemente en «Le Monde» de 13 de enero de 1970, «Le droit de grève est-il menacé?».

¿Prohibición permanente?

Desde el punto de vista doctrinal y ético, no se puede, en las condiciones expuestas, prohibir la huelga de una manera permanente y definitiva. **Sólo de una manera temporal y mientras duren las circunstancias que justifican la prohibición puede mantenerse, siempre, claro está, que esas circunstancias se interpretan desde el punto de vista del interés de todos y no sólo desde la conveniencia política de un grupo o de una estrategia parcial**. Siendo así las cosas, el fenómeno, en un Estado que debe inspirar su doctrina en el Principio II del Movimiento, **la huelga debe regularse oportunamente**, de acuerdo con la doctrina de la Iglesia, aplicando la prudencia política, según las circunstancias de tiempo y lugar, sin olvidar entre ellas (porque no se trata de una circunstancia de pequeña cuantía) **las aspiraciones justas y legítimas de los afectados**. Este criterio de regulación, de que es preciso regularla, puede verse matizado por diversas razones y sin olvidar nunca los hechos.

II. Los hechos.

La huelga es el medio de acción más importante de la lucha obrera, a juzgar por el ardor con que los sindicatos la han defendido siempre en Occidente.

Esta lucha ha ido contra todas las formas de restricción, y particularmente contra el arbitraje obligatorio.

Tendencias y hechos

La huelga se va apartando del concepto clásico de huelga total. La huelga total se sustituye hoy por la huelga parcial, la huelga rotativa, la negación a hacer horas extraordinarias, las huelgas de exámenes, las huelgas de servicios, la **reducción de la unidad de huelga** en suma, que se impuso como tendencia para disminuir el «coste» de la huelga para el grupo trabajador. A pesar de que la huelga general, tan popular a primeros de siglo, pudo ser un instrumento co-triunfante en la lucha política por el éxito, las huelgas de tiempo ilimitado han sido sustituidas por las de aviso, y las generales son cada vez más escasas en número.

Entre las tendencias actuales hay que añadir las siguientes: 1.º) ha aumentado la **tendencia a la intervención del Estado**; 2.º) la huelga aparece **cada vez más dirigida hacia los poderes públicos** para que éstos presionen sobre el empresario; 3.º) las huelgas buscan a veces producir «**descontento**» en el público para presionar indirectamente sobre el Estado y el empresario (paralizaciones del tráfico, recogidas de basuras, etc.). El mundo trabajador ha constatado que la molestia, más que la popularidad, **obligan al público a ejercer presión** sobre los políticos; 4.º) **cada vez es menor la violencia**, y están lejos aquellas huelgas que daban lugar a la intervención de tropas y a muertes. Las últimas huelgas «salvajes», que recoge Sellier y Tiano, son las del año 46 y 47 en Grenoble. No parece que pueda llamarse «salvaje» la iniciada hace días en Limburgo (Bélgica); 5.º) no han perdido parte de su **espontaneidad**: no siempre los sindicatos las controlan, y a veces toman proporciones inesperadas; 6.º) la sustitución de huelguistas por rompehuelgas y esquiroleros es cada vez menor, pero al lado de esa disminución, 8.º) **aumenta el número de huelguistas**; 9.º) las proporciones son distintas por regiones; 10) las propensiones a las huelgas son distintas por industrias (en Francia es muy frecuente la tendencia a la huelga en la minería, el combustible, los transportes, la electricidad y la siderurgia, y muy pequeña en la confección, el comercio, las artes gráficas y la higiene); 11) **las pérdidas económicas ocasionadas por las huelgas, tan frecuentemente usadas como argumento, son muchísimo menores que las que se producen por otros capítulos, por ejemplo, el absentismo** (así lo demuestran con estadísticas Sellier y Tiano: en el año 50, por ejemplo, las jornadas-obrero perdidas fueron, por razón de absentismo, el 4,90 %, y por razón de huelga, el 0,68 %), y 12) parece que **las condiciones de diálogo social se van reuniendo progresivamente**, constituyendo la más esperanzadora de las tendencias, pues, sin anular los inevitables conflictos, los conducirá a su positividad constructiva.

Fenomenología y modos de la huelga

La «causa» esencial de la huelga es, con frecuencia, la realización de contactos profundos y continuados entre las masas y los promotores de la huelga, que evitan el derroche de energía y de violencia de otros tiempos. Esa preparación cristaliza el descontento obrero en torno a «**slogans**» simples, que exigen muchas octavillas, ciclostiles y reuniones. Los promotores (los sindicatos, en

la mayoría de los países de occidente) procuran realizar esta preparación y escoger el momento adecuado: las hidroeléctricas esperan el invierno; el teatro, la representación de gala, en cuyo marco procuran surja el hecho catalizador, la gota en el vaso de agua que rebosa. Formados los comités de huelga, comenzada ésta, los contactos entre masa y dirección resultan más necesarios que nunca.

Y son los promotores, de acuerdo con su interpretación de las circunstancias, los que deciden los «modos». La **ocupación del centro de trabajo** ha intentado impedir especialmente la contratación de esquirolas, y lo ha conseguido. Hoy, la sustitución de huelguistas no pasa del 1 % en huelgas importantes y del 5 % en las demás, según datos de especialistas. La ocupación permite el contacto entre huelguistas y promotores, humilla al empresario a quien se le demuestra que todo puede «funcionar» sin su presencia, y sobre todo permite el referéndum, que sirve de orientación para los promotores y para el mismo Gobierno. No hay que olvidar, que la ocupación es también una gran ocasión para exponer doctrinas, conseguir afiliados y distribuir folletos. Así sucedió en las huelgas francesas, en que la C.G.T. distribuyó 10 millones de ejemplares. **El final de las huelgas suele ser delicado**, pues puede producir **rupturas entre huelguistas y no huelguistas**, que nos interesan desde el punto de vista del bien general, en cuanto que **mantienen el rescoldo del descontento y la animadversión hacia las fuerzas del orden.**

Factores que provocan la huelga

1.º) La supervivencia y el crecimiento del grupo promotor, sea sindicato, comisión, etcétera; 2.º) las preocupaciones ideológicas; 3.º) las exigencias de estrategia de los promotores, que tienen que originarla en el punto desde donde

la generalización de la huelga sea más factible y eficaz. Los estudios demuestran que resulta muy fácil desencadenar una huelga en las «unidades» o regiones que tienen propensión muy amplia; que hay **empresas pilotos de huelga, sindicatos pilotos de huelga, regiones adecuadas**; y correlación entre las huelgas y los beneficios, entre las huelgas y la coyuntura económica. Por paradoja, **las huelgas son más numerosas en períodos de expansión y en regiones desarrolladas**. Es curioso que la disminución de la violencia de las huelgas es lo que ha determinado el aumento del número de huelguistas, porque hace falta menos influencia para ir hacia cosas menos peligrosas de un modo más eficaz. **La tendencia al crecimiento a largo plazo del número de huelguistas subraya su importancia como instrumento principal de la reivindicación obrera**. Porque las formas accesorias de lucha: el «chafardaje» (restricciones durante el trabajo), pérdidas de tiempo, disminución de cadencia, el absentismo, el trabajo lento, el sabotaje, etc., no tienen sino una significación secundaria. ¿Es todo eso lo que pasa en el mundo?

III. Panorámica mundial.

Los conflictos de trabajo y su solución en el mundo se exponen con toda claridad en el texto de las Naciones Unidas que reproducimos a continuación (2):

(2) Informe sobre la situación social del mundo (Ed. Naciones Unidas, New York, 1963), pág. 110.

Países desarrollados

«La evolución de los conflictos de trabajo durante el decenio 1950-59 ofrece un segundo ejemplo de la influencia que el progreso de desarrollo económico y el progreso técnico tienen en las relaciones entre patronos y obreros. Por

ejemplo, el **progreso técnico y la automatización** fueron los factores que intervinieron cuando en ese decenio estallaron las huelgas ocurridas en el Canadá entre 1955 y 1958, en el Canadian Pacific Railway, o, más recientemente, en los EE. UU., sobre todo en la industria siderúrgica, la aviación civil o los ferrocarriles. **La amenaza del desempleo** ha sido con frecuencia, en las industrias especialmente en las que se ven obligadas a reducir sus efectivos obreros, **un poderoso motivo de huelga** para los trabajadores de los países industrializados, en particular, en Bélgica y el Japón durante la reciente crisis de la industria en particular en Bélgica y el Japón durante la reciente crisis de la industria carbonera.»

Países en desarrollo

«En los países en vías de desarrollo, donde las huelgas se debieron principalmente a los **sueldos bajos y a las malas condiciones de trabajo**, el decenio se ha caracterizado porque muchos países **adoptaron medidas especiales** con

objeto de evitar los conflictos laborales que retrasan el desarrollo. Por ejemplo, en multitud de países, de Africa, Asia y Latinoamérica, no se autorizan **el cierre patronal, ni las huelgas obreras cuando se han iniciado procedimientos de conciliación y arbitraje**, mientras que en algunos otros, **el derecho de huelga ha quedado sujeto a restricciones mucho más rígidas**, que incluso llegan algunas veces a la prohibición, más o menos absoluta, de ese derecho.»

Evolución

«La evolución de los conflictos laborales durante el último decenio demuestra que en muchos países **los obreros continúan recurriendo con frecuencia grande a las huelgas**. El número súmamente elevado de jornadas de trabajo que se

perdieron en 1959 es en gran parte consecuencia de conflictos que afectaron a **unos cuantos países** (EE. UU., Argentina, Italia, Japón, India, Reino Unido, Canadá y Francia), que por sí solos representan más del 96 % del total. En cambio, 1960 fue probablemente el año más tranquilo del decenio desde el punto de vista de las huelgas, salvo en Africa, donde en algunos países (particularmente en Rhodesia, Tanganica, Kenia y Nigeria) **el número de jornadas de trabajo perdidas se duplicó e incluso se triplicó en relación con el año anterior**. Los países escandinavos, la República Federal de Alemania, Israel, Nueva

Zelanda y Suiza se encuentran entre los países que han tenido durante los últimos años un «número relativamente pequeño de conflictos laborales».

Métodos

«Los métodos utilizados para solucionar estos conflictos durante el decenio han sido objeto de una atención creciente en las esferas interesadas de la mayoría de los países. Aunque en muchos, económicamente avanzados, se aplican: 1) sistemas voluntarios de conciliación y arbitraje; en cambio en los países en vías de desarrollo, los poderes públicos tienden cada vez más a 2) la conciliación obligatoria, y a veces, a 3) el arbitraje obligatorio en los conflictos de carácter económico. En general, y a pesar de que existen notables excepciones, parece que los gobiernos—tanto en los países industrializados, como en los que acaban de iniciar su industrialización, y sobre todo en estos últimos—han desempeñado durante el decenio una función cada vez más activa en esa materia.»

Mundo colectivizado y comunista

Respecto a él, nuestra información es la siguiente: Las Comisiones de arbitraje, en Rusia desde 1957 «Comisiones Paritarias mixtas», se ocupan de resolver las diferencias, que por decreto de 17 de agosto de 1958, pasarían a resolverse por los Consejos Regionales Económicos (Sovnarjoses). La huelga no puede existir en la U. R. S. S., pero de hecho ha habido conflictos colectivos por deficiente explicación sindical de los cambios de normas y por la negociación de los convenios colectivos. La legislación soviética no prohíbe expresamente la huelga; no obstante, la evolución legislativa y el conocimiento de los hechos parece de suficiente claridad, porque esta institución, teóricamente necesaria, está rodeada en Rusia de un clima de delictuosidad (3). Maurice Payet (4) habla de resistencias pasivas, de rebeliones y huelgas, porque no basta una representación indirecta, orgánica y desigual entre los trabajadores. Precisamente en Polonia, los consejos de empresa nacieron y se perfeccionaron con los Consejos Obreros en 1956, después de la reacción obrera de Poznan, e influyeron decisivamente en la creación de los nuevos consejos codirigentes, apoyados por un sector de opinión en el que destacaba el personal de la fábrica de automóviles «Zeran». La información a este respecto llega con dificultad a Occidente, pero algo puede deducirse, con seguridad, de las obras de Hans Rosner (5), André Babeau, Günther Nolla y Maurice Payet.

(3) Véase La situación sindical en la URSS, págs. 64 y sigs.; Los soviets, de Raymond Cartier, Ed. Rielp, Madrid, 1964, págs. 12 y sigs.

(4) Maurice Pallet, La integración del trabajador en la empresa, Ed. Ariel, Barcelona, 1964, páginas 233 y sigs.

(5) Hans Rosner, La dirección de las empresas por los obreros en Polonia. O. I. T., Ginebra, 1957. André Babeau, Les conseils ouvriers en Pologne. Ed. Colin, París, 1960. Günther Nolla, Las Internacionales. Ed. Caralt, Barcelona, 1964. Maurice, Pallet, La integración del trabajador en la empresa, pág. 265.

Con respecto a Yugoslavia es muy interesante la obra de Ivan Rojitchevitc (6), que sólo conocemos por referencia.

Lo social y lo político

Por ser la huelga un arma históricamente eficaz, por haber penetrado en las costumbres de los ciudadanos occidentales, por ser un punto de incidencia de lo individual, lo social y lo político, el desnudamiento del hecho político es tanto más difícil, cuanto menos específicos y determinables sean los cauces de expresión ciudadanas, cuanto menor sea la preparación del pueblo y del trabajador, que puede prestarse más fácilmente a las manipulaciones de los demagogos.

Tal vez la aplicación del «qui prodest?»—¿a quién aprovecha una huelga?—no sea un criterio suficiente para determinar la calificación como político o como meramente profesional de este tipo de situaciones. Porque normalmente suelen unirse en los «slogans» sencillos, a través de los cuales se desencadena la fenomenología de la huelga, motivaciones de toda índole, sobre todo por aquellas personas interesadas políticamente en promover la huelga; pero el hecho de que se aproveche un sentimiento o la existencia de una aspiración o de una actitud ciudadana, no anula ni tal vez reduce justicia objetiva a la actividad ciudadana que se promueve. Una huelga puede beneficiar al Partido Comunista y no por ello se la puede considerar ilícita, injusta. En un plano puramente teórico, maniqueo, puede decirse que los gobernantes no han sabido siempre responder con la sensibilidad y la agudeza adecuadas para eliminar las causas que podrían producir pretextos justos en las masas y explotaciones inicuas en los explotadores de las masas, pero eso no invalida la justicia de aquellas aspiraciones, ni las hace prudentes cuando son exageradas: Ninguna de las partes tiene siempre toda la razón.

No se olvide lo que dice Sellier: «Todas las secuelas del carácter autoritario de la determinación de salarios conducen a los sindicatos a la acción política.» No se olvide tampoco que las preferencias de los grupos y la realidad son distintas.

Ajuste pacífico

Al disminuir el exceso de mano de obra se crea una cierta igualdad que hace más fácil el ajuste pacífico. Cada vez aumenta más—en todas partes—la formación profesional, los organismos consultivos, y se trata de institucionalizar las soluciones y el sindicalismo condicionándolo. Cada vez hay más lugares de discusión. No es irrelevante que el Estado se ocupe y controle cada vez más actividades industriales y bancarias. Sin embargo, existen imperfecciones del diálogo, derivadas de la autonomía de las empresas, de la falta de información, de la deficiencia de las condiciones de trabajo y de la resistencia a la cesión de parte del poder empresarial.

Eso es, apretadamente, lo que pasa en el mundo y ¿en España?

(6) Ivan Rojitchevitc, *Le droit de grève* («Questions actuelles du socialisme», núm. 53, 1959, págs. 121-124).

IV. Situación en España.

Información suministrada—hace tiempo—por el Ministerio de Trabajo nos presenta el siguiente cuadro: disminución progresiva, hasta 1966, y brusco aumento en 1967.

Número de conflictos colectivos por año

Años	Conflictos
1963	777
1964	484
1965	236
1966	179
1967	567

Más interesante, sin embargo, que el estudio del número de conflictos, es el estudio de las motivaciones de ellos. La motivación más frecuente entre los producidos en el año 1967 fue la político-social (230 conflictos), el 38,4 por 100; las mejoras salariales provocaron un 9,3 por 100 de los conflictos.

La situación por regiones fue la siguiente:

Región	N.º conflictos	Por 100
Asturias	148	28
Vizcaya	144	25,3
Barcelona	82	14,3
Madrid	75	13,2 (1967)

El paralelismo entre frecuencia de conflictos y nivel de desarrollo de la región, visible en el cuadro, es también fácilmente comprobable en otros países. Igual que las tendencias a que las empresas más grandes y ciertas ramas como la minería y siderurgia registren el mayor número de huelgas.

Las modalidades más usuales a la hora de plantearse el conflicto fueron:

Paros parciales	273	48,1 %
Paros totales	240	42,3 %
Negativas a cumplir horas extras	4	0,7 %
Otras causas	50	8,7 %

Hay, pues, preferencia por los planteamientos drásticos. Tal vez debido a obstáculos jurídicos y de otro tipo.

Aunque podrían aducirse datos más recientes, para nuestra consideración bastan éstos.

Causas de tensión

Con la modificación del artículo 222 del Código Penal, la huelga ha perdido su carácter ilícito penal, aunque continúa teniéndolo de ilícito laboral.

Se mejore o no, se haga o no una nueva legislación, es norma de prudencia el evitar todos los elementos desencadenantes en los momentos de tensión. La introducción de nuevos métodos, la agresión, determinadas palabras, etc., etc., pueden ser elementos desencadenantes. Además de estos elementos, conviene destacar que existen en nuestro país una serie de causas que ocasionan una tensión en favor de la huelga. Es la falta parcial de representatividad en enlaces y jurados, las «mañas» de antiprestigio sindical; la desacertada política salarial en algunos convenios; una política económica deficientemente coordinada con la reforma institucional; la falta de información o la información tendenciosa; la ausencia de política de personal y de verdadero «management» en la dirección de algunas empresas; la legalización restringida de la huelga, que el trabajador sabe no es delito si no existe una intención política.

Además, ciertas medidas negativas—como disminuir el precio del despido, convertido en pseudo-contrapartida a la huelga—pueden no resultar adecuadas.

Medidas antihuelgas

En otros países, y aun en el nuestro, se han utilizado diversas medidas antihuelga: 1) no pagar horas extraordinarias; 2) dar fuertes primas que se pierden en caso de conflicto; 3) no pagar el importe de los aumentos de salario si hay conflicto, en una quincena o en un mes; 4) sanciones o despidos; 5) subrayar el coste económico y moral en cartas dirigidas al domicilio de los trabajadores o a sus esposas; 6) disociar (al enquistar la posibilidad de aumentar el salario); 7) evitar la lentitud de las respuestas a sus quejas y pretensiones; 8) hacer campañas de opinión; 9) ejercer presiones políticas y sindicales; 10) el lock-out; 11) impedir la ocupación, etc. Todas estas medidas tienen a veces respuestas complejas e imprevisibles.

Algunas empresas españolas ante la huelga

¿Cuál es la suma de actitudes aquí utilizadas? Esquemáticamente las siguientes: A) **medidas preventivas**. Para evitar conflictos, las empresas que se preocupan de esta cuestión: 1) **preparan mucho los cambios** que introducen en métodos, traslados, reorganización y políticas de personal; 2) **refuerzan la formación del mando superior** e intermedio para prevenir los conflictos a tiempo y evitarlos; 3) establecen límites claros para su actuación, y obligan a pedir asesoramiento social a los departamentos especializados; 4) **fomentan el diálogo** entre mandos y representantes sindicales: cursos conjuntos a mandos y líderes y sindicalistas (incluso sobre aspectos no puramente sociales); 5) las empresas **refuerzan la posición y la formación de los representantes sindicales**; 6) tratan de conocer **directa o indirectamente** las aspiraciones del personal y de **analizar las posibilidades de los convenios**, aunque se cuidan mucho de no hacer encuestas, para no suscitar problemas que no podrían solucionar. Plas-

man en los convenios la política social mencionada y posible, y establecen con prensa de empresa, folletos de bienvenida, etc., un clima favorable para que cada cual sepa sus derechos y sus deberes; 7) procuran más promoción social y más promoción económica, procurando no hurtar la información que pueda y deba darse a los representantes del personal, actuando con criterio amplio. E intentan la

Detectación del conflicto

8) **Detectar el conflicto.** Algunas empresas (pocas con la debida perfección) procuran estudiar los elementos desencadenantes y evitan malos modos en las relaciones humanas; 9) establecen cierta obligación de **informar periódicamente** sobre el clima y la moral del mando intermedio, de las reuniones no normales, del aumento del número de reclamaciones, de cómo se aplica el convenio, e, incluso practican oportunamente «test de información», de satisfacción o encuestas de actitud realizadas formalmente por mandos y representantes, o con cuestionarios Likert, en momentos de satisfacción visible. Por otra parte, 10) el **Jefe de Personal** como oficio toma un nuevo sesgo y establece contactos en todos los niveles y busca también **indicadores comparativos**, viendo cuál es la moral en las empresas próximas con las que los trabajadores de la propia puedan establecer relación. 11) Existen algunas empresas que se han preocupado de estudiar los **indicios o presagios de un próximo conflicto**. Suelen serlo, entre otros, los siguientes: a) cuando se produzcan muchas bajas o accidentes de personas tenidas por líderes (algo se puede estar tramando); b) aumento de las ventas en el economato y peticiones de permisos (están tomando provisiones); c) proliferación de asistencia a reuniones (algo se trama), y d) aumento del rendimiento (para acumular reservas económicas).

Hemos telegrafiado lo que sucede, lo que se hace, lo que debería hacerse, pero existen otros «aspectos prácticos y legales» a tener en cuenta en la futura política, que debe plasmarse en nueva regulación.

V. La práctica, la ley y el Futuro.

Cuando el conflicto se desencadena es habitual seguir una serie de normas políticas y psicológicas, y, si el caso lo exige, un procedimiento legal. Las normas que se suelen dar en este sentido son: 1) **Delimitar** cuál es el problema que da lugar al conflicto; **cifrarlo**, si admite cifra. 2) Ver el número de **involucrados**. 3) Saber los **puntos de vista** de los mandos, de los jurados, de los líderes con peso suficiente de opinión. 4) **Dar normas claras de actuación** a los mandos ante la huelga. 5) Asesorar a cuantos van a intervenir, **aumentando la capacidad de negociación**. 6) **Dar lo razonable y justo**, sin mantener firmezas que pueden luego ceder. 7) **Aislar el conflicto**; llegar a acuerdos personales; dividir a los grupos y resistir a la división; llegar a acuerdos personales incluso con el causante; convenir en que no actúen personas ajenas a la empresa (la argumentación que se esgrime es, en estos casos, que los políticos engañan a las dos partes, que es mejor no discutir esas cosas fuera...). 8) **No aplicar sanciones** que no se esté dispuesto a mantener, ni decisiones de las que no se pueda salir airosamente. 9) **Procurar un informe claro, preciso y total**, con ante-

cedentes: los hechos en que consiste el conflicto; la posición de la empresa; la solución propuesta; buscar consejo; buscar arbitrajes técnicos (judicatura, cátedra, representantes admitidos por ambos); no utilizar el lock-out salvo en circunstancias excepcionales; ir a la regulación interna del conflicto como principio, e incluso pensar, si la solución es cara, el modo de cobrarse, estableciendo en los convenios alguna **condición de paz**, por ejemplo, la de que el personal avisará siempre con un mes antes de declararse en huelga, etc. Sería también bueno crear un **Colegio de árbitros de conflictos, sin intromisiones no admitidas...** Esta labor es la que se realiza en un plano, digamos, interno. En el plano externo hay que seguir un procedimiento legal.

Aspectos legales del conflicto en España

Aunque lo «ideal» para la empresa es arreglar todo en el interior, conviene conocer los aspectos legales de la cuestión. Con la modificación del artículo 222 del Código Penal, la huelga y las situaciones análogas han dejado de constituir delito, salvo cuando atenten contra la seguridad del Estado o perturben gravemente la economía nacional (Ley 21-XII-65, Ref. Aranzadi 2175). Si se diese alguna de esas circunstancias, es competente la jurisdicción ordinaria. Por lo que toca a la jurisdicción del trabajo, la huelga produce incondicionalmente la ruptura del contrato laboral, y el empresario y sus representantes pueden despedir, al amparo del artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo, a quienes participen en el conflicto. Esto resulta confirmado por el Decreto 2354/1962, de 20 de septiembre.

Por esto, si con todo fuese necesario acudir al procedimiento legal, las líneas que normalmente siguen las empresas son las siguientes: 1) avisar al sindicato; 2) «ad cautelam», les conviene e intentan avisar a la Delegación de Trabajo, y si el brote afecta al orden público, a la autoridad gubernativa; 3) intentar la conciliación sindical; 4) si falla la conciliación, se comunica a la Delegación o Inspección de Trabajo, indicando los trabajadores y unidades productivas afectadas por el conflicto y enumerando clara y concretamente los hechos, para que la autoridad laboral lo comunique a la Magistratura correspondiente, junto con la certificación del intento de avenencia sindical fracasada y la demanda sobre el fondo del asunto y su gestión mediadora; 5) la Magistratura se dirige inmediatamente a la Delegación Provincial de Sindicatos, para que en cuarenta y ocho horas se designe un representante por cada parte (abogado, procurador, o uno de los obreros o empresarios, partes del litigio); 6) recibida la designación de representantes, el magistrado citará a juicio dentro de los cinco días siguientes. El procedimiento será **sumario**: serán oídas ambas partes, que propondrán las pruebas que estimen oportunas y puedan aplicarse en el juicio. El magistrado puede autorizar para la aportación de elementos de juicio tres días más.

Dictará sentencia en los tres días siguientes, la cual se comunicará a las partes y será ejecutiva desde el momento en que se dicte, no obstante el recurso es posible. 8) **Estos asuntos serán preferentes y urgentes**, y no admiten recurso contra las providencias y autos, salvo en la cuestión de competencia, que admite el artículo 3.º de la Ley de Procedimiento Laboral, y el de alzada ante el Tribunal Central de Trabajo. 9) Si el conflicto se soluciona, se archivarán las actuaciones en cualquier momento de trámite (ver los arts. 148 y 154 de la Ley de Procedimiento Laboral). En cualquier momento, si esto sucede, pa-

rece que conviene seguir los consejos que sobre el modo de proceder indiquen los sindicatos, la Delegación de Trabajo, etc., etc.

¿Líneas de política futura?

Estudiados los aspectos doctrinales, los aspectos generales: históricos, económicos, jurídicos, sociológicos; dada la panorámica mundial y la actuación interna y legal que suelen seguir las empresas, creemos que **en España tarde o tem-**

prano, en su momento, habrá que proponer una regulación de la huelga, que es la expresión extrema, específica y exterior de un conflicto que existe previamente y se agudiza en ella. Es preciso pautar con extrema prudencia el ejercicio de este derecho, pero sería un error considerable el demorarlo excesivamente; máxime teniendo en cuenta su íntima conexión con las cuestiones sindicales y asociativas a las que debería conectarse. Desde un punto de vista político podría ser injusto el calificar de «políticos» aquellos conflictos que no lo sean, o que lo sean por ausencia de cauces adecuados, porque ello facilita a la oposición «desleal» base suficiente para apuntarse tantos a cuenta del Gobierno, y para canalizar a su favor una fuerza inicialmente profesional, que podría hacerse positiva y perder virulencia. En una manifestación rápida de mi opinión diría que hay que tender en el momento oportuno (en cuya determinación no entramos) a suprimir la condición de ilícito laboral que el conflicto colectivo padece, con las siguientes medidas:

A.—a) Condicionando la autorización oficial de la huelga a un **agotamiento de las vías legales voluntarias, arbitrales, etc.** Este agotamiento de todas las vías legales se manifiesta más en un endurecimiento de las posturas que con la obligatoriedad de seguir un procedimiento premioso; b) debería exigirse también una **demonstración prudencial** de que los **objetivos de los huelguistas merecen proporcionalmente el precio de una huelga**, y de que con **este procedimiento hay posibilidades de éxito**; c) hay que **determinar una serie de condiciones que aseguren que la huelga no afectará al orden público o lo afectará de un modo mínimo, con algún tipo de «fianza».** Es preciso que los huelguistas sean los primeros interesados en que no se tergiverse su intención o se promuevan disturbios y solidaridades ajenas (o innecesarias) a su deseo; d) debe existir una exposición de razones (facultativa) al Delegado Sindical (hasta que exista algún tipo de asociacionismo) y (obligatoria) al Delegado de Trabajo, quien, de acuerdo con el Gobernador y con su Ministerio, resolverá en un plazo discrecional de **enfriamiento** de quince días a tres meses (eso es conveniente para evitar huelgas a escala nacional, pudiendo cada provincia, como en Canadá, fijar fechas o plazos distintos).

B.—Alentando con **información pública** a las partes sobre sus razones. **La opinión es un freno de las partes que no razonan.**

C.—Es preciso **atemperar las facultades de despido de la empresa** en caso de conflicto (art. 5 del Decreto de 20-IX-62) y **fomentar algún tipo de medidas que impidan el abuso de derecho en la represalia.**

D.—Extender la **popularidad del arbitraje, la mediación y la conciliación privada**, designada por las partes cuando el mejor éxito lo aconseje (para ello habría que retocar la Orden de Secretaría General del Movimiento de 16-XI-62 y las normas sindicales de 17-I-63).

E.—**Mantener en presencia, incluso en los aspectos de financiación del conflicto, etc., toda la experiencia extranjera dirigida a equilibrar la fuerza obrera y la empresarial, para obtener condiciones mejores sin afectar gravemente al orden público y a la eficacia de la empresa.** Es deseable, sin que el Estado

abdique en absoluto del control, que se consiga una mayor autonomía colectiva y social, de acuerdo con el principio de subsidiariedad.

No bastan leyes procedimentales, es preciso crear también el equilibrio de fuerzas, y un derecho material adecuado. No se olvide que en el diccionario Herder, enciclopedia universal resumida, publicado en 1969, en su 8.ª edición, dice: «Huelga: manifestación colectiva de protesta o disconformidad de obreros, empleados, funcionarios, etc., consistente en el abandono del trabajo. Puede ser para lograr mejoras de salarios o sueldos, por motivos políticos o por solidaridad con otros huelguistas. La huelga general, especialmente la política, pretende la paralización de todo trabajo, incluso de los servicios públicos. La Iglesia reconoce el derecho de huelga como última defensa de las profesiones legítimas. La mayoría de los Estados la admiten reglamentándola (aviso previo, acuerdo sindical). En España, «los actos colectivos o individuales que de algún modo perturben la normalidad de la producción o atenten contra ella» se consideran delitos de lesa patria.» Es claro que aquí no estudiamos los aspectos de la huelga de funcionarios, pero tal vez estas ideas, rápidamente hilvanadas, puedan servir como información y bibliografía de urgencia para una reflexión sobre una regulación que los hechos hacen conveniente.

BIBLIOGRAFIA SOBRE LA HUELGA Y CONFLICTOS COLECTIVOS

I. Preponderantemente doctrinal:

- Beida, F., S. J., **Conflictos Colectivos**, en «Fomento Social», núm. 70, págs. 119-129.
- Bigo, P., **Doctrine Social de l'Eglise** (Ed. P. U. F., París, 1964), pág. 493.
- Dominguez, Xavier, núm. 25 de «Nuestro Tiempo».
- Guzzetti, G. B., **Per un codice di Morale Sindacale** (Edizioni del Cristallo, Roma, 1961), págs. 72-79.
- Hüring, Bernhard, **La ley de Cristo. La teología moral expuesta a sacerdotes y seglares**. Trad. española (Ed. Herder, Barcelona, 1961), págs. 477-478.
- Constitution Gaudium et Spes**, Juan XXIII, núm. 68.
- González Páramo, J. M., **La empresa y la política social** (Ed. Rialp, Madrid, 1966).
- Guerrero, F., y Berna, A., en **Curso de Doctrina Social Católica** (Ed. BAC, Madrid, 1968).
- Maxence van der Meersch, **El coraje de vivir** (Ed. Plaza y Janés, Barcelona) (novela sobre la huelga).
- Messner, J., **La cuestión social** (Ed. Rialp, Madrid, 1960), pág. 587.
- Moore, W. E., **Las relaciones industriales y el orden social** (Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1954), págs. 439 y sigs.
- Nell-Brauning, Oswald, S. J., **Implicaciones políticas de la huelga**. Trad. española en «Orientaciones», núm. 52, mayo 1956, págs. 6 a 15.
- Discurso de Pío XII a los ferroviarios romanos del 26-5-1955: **Anuario Petrus 1955**, Documento 33, pág. 7, núm. 3.
- Rerum Novarum y Cuadragésimo Anno** (Colección de Encíclicas de A. C., primera edición, núm. 31), pág. 368.
- Sellier, François y Tiano, **Economía del Trabajo** (Ed. Ariel, Barcelona, 1964).
- Toldo, A., **El sindicalismo en Italia** (Ed. Centro Studi Sociali, Milano, 1953, tomo II).
- Villain, Jean, S. J., **L'enseignement Social de l'Eglise. Les réformes du Capitalisme** (Spes, París), págs. 270-304.
- Walty, Eberhard, O. P., **Catecismo Social**, tomo III: **La ordenación de la vida económica, el trabajo y la propiedad**. Trad. española (Ed. Herder, Barcelona, 1963), págs. 252-253.
- Zalba, Marcellinus, S. J., **Theologiae Moralis Compendium** (tomo I, BAC, Madrid, 1958), págs. 1.212-1.216.

II. Perspectiva sociológica, política, histórica, económica...

- Altamira Mezquita, M., **Huelgas y lock-outs en diversos países** (Ed. Inst. Ref. Soc., 1923).
- Belorgey, G., **Le droit de la grève et les Services Publics** (Ed. Berger Levrault, París, 1964).
- Bösken, Gerd., **Wirtschaftliche und Sozialpolitische Auswirkungen von Streike und Aussperrung**, en «Ordo Socialis», núm. 12, 1964, págs. 242-252 (Münster).

- Brochard, P., *Le référendum sur la grève*, en número de mayo 1950 de «Revue de l'Action Populaire».
- Bruet, *Chroniques périodiques sur l'actualité sociale*, «Revue de l'Action Populaire».
- Caire, G., *Le syndicalisme et l'automation* (Ed. La Pensée Universitaire, Aix-en-Provence, 1960).
- Coser, L. A., *Las funciones del conflicto social* (Fondo de Cultura Económica, México, 1961).
- Chamberlain, N., *The impact of strikes* (Ed. Meyer and Brothers, 1954).
- Charpentier, A., *La grève de l'amiante: version nouvelle*, en «Relations Industrielles», núm. 19, 1964, págs. 217-238, Québec.
- Delamotte, Y., *Conflict industriel et participation ouvrière*, en «Sociologie du Travail», núm. 1, 1959, págs. 12-13, París.
- Domínguez, X., *Nuevas consideraciones sobre la huelga*, en «Nuestro Tiempo», 1964, págs. 546-560, Madrid.
- Durand, C., *Participation et conflict. Orientation de la recherche*, en «Sociologie du Travail», núm. 1, 1962, págs. 64-74, París.
- Duchesne, J., *La grève*, tesis. París, 1949.
- Ehrmann, H., *La politique du patronat français* (Ed. Colin, 1936-1955).
- Eldridge, J. E. T., y Cameron, G. G., *Unofficial strikes, some objections considered*, «British Journal of Sociology», núm. 15, 1964, 1-19, London.
- Fraga Iribarne, M., *La guerra y la teoría del conflicto social* (Ed. Uguinà, Madrid, 1962).
- Glasgow, George, *General Strikes and Road Transport* (Ed. Geoffrey, London).
- Gorz, A., *Estrategia obrera en el capitalismo*.
- Goetz-Girey, R., *La distance sociale et les groupes du Conseil économique* (Ed. R. E., sept. 1957).
- Hirschweber, *Los sindicatos en la política* (Ed. Tecnos, Madrid, 1964).
- Hoffmann, Reinhard, *Zum Streikrecht der Beamten*. «Gewerkschaftliche Monatshefte», núm. 15, páginas 610-616, München, 1964.
- Juliá, E., *Consideraciones sobre la huelga*. «Nuestro Tiempo», 1964, págs. 31-46, Madrid.
- Kavanagh, J., *Human relations in industry*. «The Irish Ecclesiastical Record», núm. 99, págs. 361-370, 1963.
- Knowles, J., *Strikes, a study in industrial conflict* (Ed. Blaskwell, 1952).
- Kunze, O., *Streik in Wirtschaftsordnung*, «A. R.», núm. 6, 1965, págs. 170-176.
- Lajugie, *Salaires et grèves*, Cuaderno del ISEA, serie B.
- Langlois, S., *Les salaires agricoles et les salariés*.
- Lassègue, P. (luego F. Sellier), *Crónicas mensuales y luego trimestrales* en «Droit Social».
- Laurent, *Essai de typologie du lock-out*, R. A. P., diciembre 1955.
- Leenhardt, J., *La nouvelle classe ouvrière en grève*, «Sociologie du Travail», núm. 4, 1968, págs. 441-449.
- Luxembourg, Rosa, *Grève de masses, partis, syndicats* (Ed. François Maspero, París, 1968).
- Martín Maestre, Jacinto, *Huelga general de 1917* (Ed. ZYX, 1956).
- Marx, Madeleine, *Une grève aux Etats Unis* (Ed. Lib. du Travail, París, 1927).
- Mata Hernando, Máximo, *La huelga de Bandas* (Ed. ZYX, Madrid, 1967).
- Meynaud, J., *Les groupes de pression* (Ed. Colin, París, 1955).
- Patterson, Arthur, *The weapon of the strike* (Ed. Hodder and Stoughton, London).
- Rabie, Hamed A., *Lo sciopero forma della storia* (Ed. Guiffré, Milano, 1957).
- Radke, O., *Arbeitskämpfe oder Partnerschaft*. «Die Mitarbeit», núm. 13, págs. 108-112, Berlin, 1964.
- Rainad, H., y Bunet, A., *La grève des Banques*. Fédération Unitaire des Employés de France et de Colonies, París, 1925.
- Rees, A., *Industrial conflict and business fluctuations*. J. P. E., oct. 1952.
- Reinaud, Jean Daniel, *Le syndicat en France* (Ed. Armand Colin, París, 1967).
- Reynolds, Lloyd G., *Economía laboral y relaciones de trabajo* (Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1964).
- Rüthers, B., *Der Arbeitskampf in der Verfassungsordnung*. «Die Neue Ordnung», núm. 18, págs. 81-92, Paderborn, 1964.
- Savatier, Jean, *La grève dans la société contemporaine*, en «Etudes», núm. 320, págs. 308-325, París, 1964.
- Schelling, *La estrategia del conflicto* (Ed. Tecnos, Madrid, 1966).
- Schmidt, H., *Bemerkungen zum Thema Absperrung*. «Gewerkschaftliche Monatshefte», págs. 326-333, núm. 15, Köln, 1964.
- Sellier, François, *Estrategia de la lucha laboral* (Ed. Herder, Barcelona, 1966).
- Tiano, A., *Les traitements des fonctionnaires et leur détermination*.
- *L'action syndicale ouvrière et la théorie économique du salaire*.
- *L'action des syndicats de la RNUR*, en «Experiences françaises d'action syndicale ouvrière». (Les Editions Ouvrières, 1956).
- *L'attitude du syndicalisme français dans le nouveau contexte économique*, H. H. sep-cot. 1957.

REGULACION DE LA HUELGA

- Smith, H. H., *¿Cómo se evitan las huelgas?* Sociedad General de Publicaciones, Barcelona.
- Tomandl, T., *Streik und Aussperrung als Mittel des Arbeitskampfes, Arbeit und sozialrechtliche Schriften* (Ed. Springer, Viena-Nueva York, 1965).
- Vailland, G., *Techniques nouvelles de la grève*. R. A. P., mayo 1956.
- Warner, W. L., y Low, J. O., *The social system of the modern factories. The strike, a social analysis*. Yankee City Series, vol. 4, págs. 68 y sigs. (Ed. Yale University Press, 1947).
- X..., *Union strike votes* (Industrial Relations Section, Princeton University, 1956).
- Cortés, J., *Derecho de huelga*. ZYX, 1965.
- Lock-out en la madera*. Instituto de Reformas Sociales (1).
- Mc Lean, D. A., *The reality of the strike* (1).
- Mehring, F., *La experiencia belga de 1902* (1).
- Merlin, I., *Conflits pendant la guerre (1914-1918)* (Ed. Nord Maritime, 1928).

(1) Las fichas de estos autores figuran completas en la bibliografía del Instituto Social León XIII.