

## ***Libertad sindical en un sistema de unidad***

### UN HECHO IMPORTANTE

Resulta extraño, por no decir significativo, que entre los seis principios básicos en que el proyecto de Ley Sindical dice inspirarse nuestro sindicalismo: Unidad, Generalidad, Representatividad, Autonomía, Asociación orgánica y Participación, falte un principio tan básico y esencial como es el principio de *Libertad Sindical*. Y resulta extraño porque difícilmente se puede admitir que los trabajadores españoles no deseen en 1970 la libertad sindical.

Al mismo tiempo se da el hecho de que tampoco aparece recogido el principio de libertad sindical en aquellos documentos que han precedido al proyecto de Ley Sindical: Anteproyecto de Ley que la Organización Sindical elevó al Gobierno el 3 de octubre de 1968, Conclusiones del IV Congreso Sindical de Tarragona, Ponencia del Congreso, Dictamen del Consejo Nacional de Trabajadores, etc.

Siguiendo el cauce, paso por paso, de todo el proceso de elaboración del proyecto de Ley Sindical, llegamos al punto de partida, que no es otro que la Consulta-Informe. Esta Consulta-Informe, en forma de cuestionario amplio, se concretó en diecisiete puntos o preguntas. Las hemos recorrido una por una y vemos que en *ninguno* de los diecisiete puntos o preguntas se consulta sobre el principio de *libertad sindical*. Dicho sea de paso, "los destinatarios efectivos de la consulta fueron, en la *esfera provincial*, los Consejos Provinciales en pleno y, a través de ellos, los Consejos Provinciales de Trabajadores y los Consejos Provinciales de Empresarios; y en la *esfera nacional*, las Juntas Sindicales Centrales de los Sindicatos Nacionales y la Comisión Permanente de la Hermandad Sindical Nacional de Labradores y Ganaderos. Todos estos órganos habían de dar, tras las consultas que estimasen oportunas, las correspondientes respuestas de conjunto" (1).

No entramos a discutir aquí ni el modo en que están formuladas las diecisiete preguntas de la Consulta-Informe, ni tampoco el procedimiento seguido para realizar la consulta, simplemente nos interesa subrayar el hecho de que no se ha consultado directamente acerca del principio básico de *libertad sindical*. ¿Ha sido tal vez para no pre-

---

(1) *Estudios Sindicales y Cooperativos*, «Resultados de la Consulta-Informe sobre la Ley Sindical», número extraordinario, enero-junio de 1968.

juzgar las respuestas? ¿Ha sido, quizá, porque la nueva redacción de la Declaración XIII del Fuero del Trabajo no es compatible con el principio de *libertad sindical*?

LA PREGUNTA NUMERO DOS DE LA CONSULTA-INFORME

Después de transcribir ampliamente la nueva redacción de la Declaración XIII del Fuero del Trabajo por la Ley Orgánica del Estado, y de aclarar que según este texto: a) *no hay ni puede haber* más que una Organización Sindical; b) que en cada rama de actividad habrá *un solo Sindicato*; c) que dentro de cada Sindicato "y en la forma que legalmente se determine, se constituirán las asociaciones respectivas de empresarios, técnicos y trabajadores..."; d) y que las Asociaciones serán el medio de *participación libre y representativa* en las actividades sindicales..., se pregunta: "¿Qué sería necesario modificar, establecer o innovar en la actual estructura de la Organización Sindical para el más amplio despliegue de estos principios?"

Como puede observar el lector, en la aclaración del texto de la Declaración XIII del Fuero del Trabajo se les subrayaban a los consultados ya tres principios: *unidad, representatividad y participación*.

Los resultados en porcentajes de las respuestas a la pregunta número dos fueron los siguientes: *el 51,9 por 100* detallan explícitamente algunos de los principios en los que debe inspirarse el sindicalismo español; *un 18,5 por 100* aluden de un modo implícito nada más a la cuestión de los principios, y un *25,9 por 100* prescinden de los principios y se refieren directamente a los puntos de la estructura sindical que deben modificarse.

Dentro del primer grupo de respuesta (el 51,9 por 100) los principios básicos que aparecen más repetidos son los seis principios antes enumerados y que aparecen recogidos en todos los documentos que siguieron a la Consulta-Informe. Pero es que además de esos seis principios fundamentales, el principio de *libertad sindical* "aparece enunciado en cinco respuestas (de las cuarenta y dos respuestas o cuestionarios colectivos), ocupando el primer lugar en la enumeración que hace el cuestionario número 51. En el número 32, el principio de libertad sindical aparece unido al de *variedad*, y en el número 37 se declara que *el de unidad no coarte el de libertad*, que debe ser expresamente declarado" (2).

Conocemos ya el porqué el principio de *libertad sindical* no aparece recogido en los mencionados documentos que han servido para la elaboración del proyecto de Ley Sindical. Sencillamente porque de las 42 respuestas colectivas (el 51,9 por 100) sólo en cinco se postula el principio de libertad sindical. Ahora bien, si casi en un 50 por 100 de las respuestas obtenidas en total no se aborda directamente la enumeración de los principios básicos, y de las 42 que lo abordaron, cinco se pronunciaron a favor del principio de *libertad sindical*, no se puede suponer que la mayoría de los consultados (y mucho menos la gran masa de los trabajadores) prescindían o no deseaban que entre los principios básicos de un sindicalismo español se encontrara recogido el principio de libertad sindical.

(2) *Ib.*, pág. 40. El análisis de la Consulta-Informe demuestra que el principio de *unidad* aparece en 41 respuestas de las 42; el de *generalidad*, en 34; el de *representatividad*, en 34; el de *autonomía*, en 26; el de *asociación*, en 20, y con muchas variantes; el de *participación*, en 16 respuestas solamente.

Por otra parte, ¿qué hubiera pasado si la pregunta se hubiera formulado de esta manera: supuesto que en la nueva redacción de la Declaración XIII aparecen los principios básicos de unidad, representatividad, participación y asociación, ¿qué sería necesario modificar, establecer o innovar... para dar cabida al principio de libertad sindical?, ¿es compatible con el principio de unidad sindical el de libertad?

#### UNA ACLARACION NECESARIA

En los distintos comentarios que nos ha tocado leer antes y después de publicarse el proyecto de Ley Sindical, hemos observado que la mayoría de los que argumentan, tanto desde el Informe de la O. I. T. como desde el Documento episcopal, es decir, desde el Magisterio social de la Iglesia, contraponen *unidad* sindical y *pluralismo* sindical.

El problema de fondo, sin embargo, que subyace en estos planteamientos de nuestro actual y futuro sindicalismo, es el de la *libertad sindical*. Por eso creemos que no estará de más aclarar que *unidad* sindical y *libertad* sindical representan realidades distintas y son conceptos diferentes. UNIDAD se opone a PLURALISMO, y LIBERTAD se opone a OBLIGATORIEDAD. En consecuencia, puede darse libertad sindical—en teoría al menos—en un régimen de unidad sindical, lo mismo que puede darse un pluralismo sindical obligatorio. Si se combinan, pues, los principios de unidad y libertad con sus opuestos, tendríamos las siguientes posibilidades: a) sindicalismo único y *libre*; b) sindicalismo único y *obligatorio*; c) pluralismo sindical libre, y d) pluralismo sindical obligatorio.

Supuesta esta aclaración nos permitimos añadir otra. Recientemente algunos conocedores y expositores habituales del Magisterio social de la Iglesia, con ocasión del proyecto de Ley Sindical y del documento reciente de los obispos españoles, han salido al paso de los que *dicen* que el sistema de unidad sindical establecido en el proyecto de Ley Sindical no está en conformidad con el documento episcopal y que por esto iría contra las Leyes Fundamentales.

En esta "refutación" de dichos expositores o intérpretes del Magisterio social de la Iglesia vemos también que se contraponen *unidad* sindical y *pluralismo* sindical. Pero el problema que tenemos planteado en estos momentos en España no es sólo el de *unidad* sindical o pluralismo, sino el de la *libertad* sindical en un sistema de *unidad* que se puede suponer la desean los trabajadores con tal que no sea impuesta, sino aceptada.

Previamente por esto no soluciona nada el problema verdadero que tenemos planteado decir que los textos doctrinales del Magisterio social de la Iglesia no propugnan ni sólo la *unidad*, ni sólo el pluralismo sindical. Es decir, que el Magisterio social de la Iglesia es compatible con un sistema de *unidad* sindical y con un sistema de pluralismo sindical.

Lo que sí es una constante histórica del Magisterio social de la Iglesia es el principio de *libertad* sindical (3), y éste no puede faltar

(3) Dos citas breves que lo confirman: «Por tanto, si los ciudadanos tienen libre facultad de asociarse, como en verdad la tienen, es menester que tengan también el derecho para escoger libremente el estatuto y las leyes que mejor conduzcan al fin que se proponen» (León XIII, en *Rerum Novarum*), y más explícitamente, si cabe, el Vaticano II reafirma esta doctrina: «Entre los derechos fundamentales de la persona humana debe contarse el derecho a fundar libremente asociaciones obreras que representen auténticamente al trabajador..., así como también el derecho a participar libremente en las actividades de las asociaciones sin riesgo de represalias» (G. S. 68).

o dejar de ser reconocido, tanto en un sistema de unidad sindical, como en un sistema de pluralismo sindical. Por lo tanto, se puede admitir la regulación o establecimiento de un sistema u otro, según las circunstancias de cada país. Pero lo que no se puede defender es un sistema de los dos expuestos que no se base y fundamente al mismo tiempo en el principio de libertad sindical.

## LIBERTAD SINDICAL EN UN SISTEMA DE UNIDAD

Ciertamente se ha dicho que la unidad sindical, allí donde se da, es una ficción, pues obedece a una imposición del poder público. Por otra parte, hoy la unidad sindical es una aspiración, un objetivo de las grandes organizaciones sindicales y de mayor arraigo en los distintos países.

En España existe la unidad sindical impuesta por la legislación anterior. Podemos suponer que es una aspiración de todos los trabajadores o, por lo menos, de la mayoría. El problema está no sólo en hacerla compatible con el principio de libertad sindical, sino en fundamentar nuestro sistema de unidad sindical según el proyecto de Ley en el principio de *libertad sindical*. Y esto porque difícilmente se podrá demostrar—y menos convencer—que los trabajadores no desean la libertad sindical y que este principio no es una constante histórica en el Magisterio de la Iglesia.

Al llegar aquí creo podemos plantearnos un doble interrogante: ¿Qué se entiende por libertad sindical? ¿Es admisible el principio de libertad dentro de la concepción abierta de nuestro sindicalismo en la Declaración XIII del Fuero del Trabajo? En cuanto al primer interrogante hemos de decir que siendo la libertad sindical “una manifestación de la libertad de asociación en el plano profesional”, ha tenido y tiene diversos significados. Remitiendo al lector a un largo estudio sobre el concepto de libertad sindical (4), basta indicar aquí un doble significado del principio de libertad sindical: a) como derecho o facultad del individuo, trabajador o empresario, de asociarse en organizaciones de su libre elección (concepción *liberal*, en la que la libertad sindical aparece como un complemento de libertad individual); b) como derecho o facultad de los trabajadores o empresarios, es decir, de la colectividad profesional, a crear o constituir asociaciones *libremente* para defender los intereses de la profesión.

Personalmente creo—y con esto respondo al segundo interrogante—que el principio de *libertad sindical* está implícitamente reconocido en la nueva redacción de la Declaración XIII del Fuero del Trabajo, como *derecho o facultad de constitución y organización* de las asociaciones respectivas de empresarios, técnicos y trabajadores *libremente* por parte de ambos grupos.

Lo que pasa es que, por la dificultad que existe para el ejercicio de la libertad sindical en régimen de unidad, la Declaración XIII dejó el problema planteado para que fuera resuelto por la Ley Sindical, y el actual proyecto de Ley Sindical no lo ha resuelto.

---

(4) Matías García. *El concepto de libertad sindical*, en Revista FOME TO SOCIAL, núm. 87, julio-septiembre 1967.

## CONSIDERACIONES FINALES

Como no pretendemos sacar ninguna conclusión del planteamiento que hemos hecho, nos permitimos hacer unas breves consideraciones. En primer lugar, está claro que el principio básico de libertad sindical no está recogido entre los principios básicos fijados en el proyecto de Ley, ni lo ha estado en ninguno de los documentos que han precedido al mencionado proyecto.

En segundo lugar, 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 régimen sindical de *unidad*, como en régimen de *pluralismo sindical*. Como, por otra parte, hoy es difícil demostrar que los trabajadores españoles no desean la libertad sindical, y el Principio II del Movimiento Nacional (Ley de 7 de mayo de 1958) afirma que "la doctrina de la Santa Iglesia Católica... inspirará nuestra legislación", la papeleta que tienen que resolver los procuradores es de envergadura. Tal vez es la primera vez que las Cortes se van a enfrentar de una manera muy concreta con el problema de tener que interpretar y definirse sobre el alcance, significado y actualidad de ese principio.

No creemos que pueda darse la respuesta fácil, de algunos, de que el principio de la libertad sindical se confunde o se equipara con el principio de *autonomía* institucional, y mucho menos con un principio de *autonomía que se establece por la ley* (art. 4 del proyecto de Ley Sindical).

En cambio, sí creemos—en contra de los que no desean introducir el principio de libertad sindical—que el principio de *generalidad* o incorporación automática puede ser compatible con el principio de *libertad* sindical, con tal que la incorporación automática se *limite* a la obligación de pagar la cuota sindical y someterse (beneficiarse) a los acuerdos tomados legítimamente por las asociaciones, como pueden ser los convenios colectivos, etc.

V. O.