

REPÚBLICA ESPAÑOLA LA LEY SINDICAL ESPAÑOLA DEL 17-II-1971

PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS

1. LAS CONTRADICCIONES FUNDAMENTALES

Para poder entender debidamente la Ley Sindical, en términos generales el sindicalismo español, el único sindicalismo de carácter estatal autoritario que existe en Europa, es necesario, en primer lugar, no sacarlo del contexto social y político del país en el que se ha producido. Hay una contradicción de fondo, en la pretensión de que existen unos sindicatos libres y democráticos dentro de un sistema de gobierno claramente autoritario y con residuos manifiestos del totalitarismo del que proceden por los europeos y algunos españoles se obstinan, quizá con buena voluntad, en la contradicción.

Un Profesor de la Universidad de Madrid

En segundo lugar, es necesario tener en cuenta que el sindicato español es el sindicato unitario mayor de Europa, con más de treinta años de hábitos de autoritarismo y jerarquización, y con un enorme aparato burocrático. A esto hay que añadir que el sindicato español es enorme.

Ha llegado a nuestro conocimiento este minucioso, acabado y serio estudio sobre la nueva Ley Sindical Española de 17-II-1971. Incluirlo en el periódico sindicalista frente a los sindicatos europeos, es un monstruo que puede llegar a millones de personas.

Ignoramos si la paternidad atribuida es cierta. En todo caso no queremos causar innecesarios contratiempos al autor, y preferimos silenciar su nombre, pues que en España sigue siendo delito el mero intento de desentrañar la verdad. Quizá la más eficaz para la multitud de problemas sociales que nos asedian. Pero el sector de los intereses y privilegios, la desorganización, la desconfianza, la capacidad potencial de destrucción en casos como éste; se resiste a ser sometido a un examen que se pretende encauzar mal y dominar.

Consideramos que el documento merece ser conocido y meditado por nuestros colaboradores, del interior y del exilio, que aspiren a conocer la verdadera evolución política de España. Tal es la razón de que nos aprestemos a divulgarlo. El hecho de haber creado una fuerza que se convertiese en una voluntad para que el autoritarismo se convirtiese en una amenaza, que el propio sistema que se quiere mantener.

+
=
+

2. LA EVOLUCIÓN DE LA LEY SINDICAL

La Ley Sindical, que comentaremos en este escrito, es la consecuencia de un proceso bastante rápido para dar una forma legal al carácter europeo al antiguo sindicato vertical de origen fascista nacido después de la Guerra Civil e impuesto tanto a los trabajadores como a los empresarios españoles. A nuestro juicio, aunque no han faltado personas de buena voluntad en el transcurso del proceso al que nos referimos, sólo se ha llegado a una situación sindical que no ha cambiado sustancialmente la que ya existía, y que más parece la consecuencia de la intención de manifestarse como un estado de derecho en España actualizado de un propósito de un cambio real en las estructuras sindicales. Considerándolo objetivamente,

INFORME SOBRE LA LEY SINDICAL ESPAÑOLA DEL 17.II.1971

su sus fundamentos y principios, el sindicalismo español sigue siendo sustancialmente lo que era. Esto no quiere decir que no haya habido pequeñas concesiones parciales que facilitan la acción del trabajador para defender sus intereses de clases; quiere decir que el Sindicato continúa siendo no libre y no democrático.

I. LAS CONTRADICCIONES FUNDAMENTALES

Para poder entender debidamente la Ley Sindical, en términos generales el sindicalismo español, el único sindicalismo de carácter estatal autoritario que existe en Europa, es necesario, en primer lugar, no sacarlo del contexto social y político del país en el que se ha producido. Hay una contradicción fundamental, y hoy por hoy de difícil superación, en la pretensión de que existan unos sindicatos libres y democráticos dentro de un sistema de gobierno claramente autoritario y con residuos manifiestos del totalitarismo del que procede. Muchos europeos y algunos españoles se obstinan, quizá con buena voluntad, en no ver esta contradicción.

En segundo lugar, es necesario tener en cuenta que el sindicato español es el sindicato unitario mayor de Europa, con más de treinta años de hábitos de autoritarismo y jerarquización, y con un enorme aparato burocrático. A esto hay que añadir que el patrimonio sindical es enorme. No es necesario más para comprender que se ha creado un monstruo que pudiera devorar al propio Estado. Son aproximadamente unos 11 millones de trabajadores los que están incluidos en este gigantesco sindicato frente a unos 3 millones de empresarios. Si alguna vez los trabajadores pudieran dirigir libremente el Sindicato, tendrían en sus manos un arma poderosísima para enfrentarse al Estado y a la propia sociedad burguesa. Encauzado el proceso sindical por caminos de libertad, confianza, autogestión, etc. podría ser una solución digna y quizá la más eficaz para la multitud de problemas sociales e incluso políticos que nos agobian. Pero el sector de la clase dirigente española más comprometido con intereses y privilegios parece que prefiere a la solución de la libertad y la democracia, una solución represiva que no hace sino aumentar la capacidad potencial de turbulencia y desconcierto que se produce en casos como éste; es decir cuando una fuerza de gran poder se pretende encauzar mal y dominar al mismo tiempo de modo absoluto. El Estado ha creado una fuerza que pudiera convertirse en una solución, pero que contradictoriamente se está convirtiendo en una amenaza, que el propio Estado parece que no quiere evitar.

- - -

II. ANTECEDENTES DE LA LEY SINDICAL

La Ley Sindical, que comentaremos en este escrito, es la culminación de un proceso bastante rápido para dar una forma legal de carácter europeo al antiguo sindicato vertical de origen fascista nacido después de la Guerra Civil e impuesto tanto a los trabajadores como a los empresarios españoles. A nuestro juicio, aunque no han faltado personas de buena voluntad en el transcurso del proceso al que nos referimos, sólo se ha llegado a una situación sindical que no ha cambiado sustancialmente la que ya existía, y que más parece la consecuencia de la intención de manifestarse como un estado de derecho que el resultado de un propósito de un cambio real en las estructuras sindicales. Considerándolo objetivamente,

en sus fundamentos, a pesar de la Ley Sindical, el sindicalismo español sigue siendo substancialmente lo que era. Esto no quiere decir que no haya habido pequeñas concesiones parciales que facilitan la acción del trabajador para defender unos intereses de clases; quiere decir que el Sindicato español después de la Ley Sindical continúa siendo no libre y no democrático.

La evolución legislativa que culmina en la Ley Sindical, se inició en 1967, cuando se dicta el 10 de enero la llamada Ley Orgánica del Estado, de rango constitucional, por la cual se modifican determinados extremos del antiguo Fuero del Trabajo promulgado en 1938, que estaba, como nadie ignora, directamente inspirado en la Carta del Lavoro Mussoloniana. Se introducen modificaciones por la Ley Orgánica, que consisten fundamentalmente, en suprimir expresiones como la de ser el Sindicato un "instrumento al servicio del Estado", o la muy conocida, y de sentido hoy peyorativo, de "Sindicato vertical" y se eliminan exigencias como la de que las jerarquías en los sindicatos sólo podrían ser ostentadas por miembros del partido único, Falange Española Tradicionalista y de las JONS. No sólo se sustituyen los antiguos nombres, y se eliminan ciertas exigencias, sino que se introducen en la Declaración XIII del primitivo Fuero del Trabajo nuevos términos, más modernos y de connotaciones claramente democráticas, que hicieron abrigar ilusiones, cuando la Ley Orgánica se dictó, sobre una transformación real del sindicalismo que iniciara la solución inteligente de las contradicciones que en un principio hemos expuesto. En efecto, se dice de acuerdo con las modificaciones exigidas por la Ley Orgánica, en la citada Declaración XIII del Fuero del Trabajo que "dentro de los Sindicatos y en la forma que legalmente se determine se constituirán las Asociaciones respectivas de empresarios técnicos y trabajadores, que se organicen para la defensa de sus intereses peculiares. Y como medio de participación, libre y representativa, en las actividades sindicales, y los a través de los sindicatos en las tareas comunitarias de la vida política, económica y social". Estas y otras frases supusieron un rayo de esperanza y provocaron un movimiento lleno de comprensión por parte de los trabajadores. Por desgracia, la realidad ha demostrado que, como suele ocurrir en el orden jurídico español, las declaraciones ampulosamente democráticas de las Leyes Fundamentales, se eliminan según van pasando por los cedazos cada vez más finos de la legislación positiva.

No transcurrió mucho tiempo sin que se viera que en los altos niveles del régimen se temía un cambio real, y que la corriente más poderosa y que en última instancia había de decidir, era la inmovilista, o por lo menos, la que pretende que la legislación se mueva como los glaciares, tan lentamente que su movimiento no sea perceptible a simple vista. Así, en el propio mes de enero de 1967 el Vicesecretario Nacional de Obras Sindicales, D. Rodolfo Argamentería afirmaba "que la nueva Ley Sindical actualizará, de derecho, lo que ya es una realidad de hecho". (Diario Solidaridad Nacional, 28.I.1967); y el Delegado Nacional de Sindicatos, D. José Solís, sostenía que el futuro sindicalismo sería "una continuación perfectiva del que ya hemos logrado", (Diario Correo Catalán, 11.IV.1967); "propondremos una nueva Ley Sindical como reconocimiento de todo lo que hemos venido haciendo prácticamente, y las correcciones, por ello, no necesitan ser violentas" (Diario "La Vanguardia Española", 20.I.1967).

perfecto y el informe de la OIT.

Todas estas declaraciones parecían expresar la firme voluntad de mantenerse en lo existente, y no aceptar cambios que comprometieran el contexto político y social autoritario propio del régimen español. Las personas de buena voluntad que sin duda intervenían, en uno u otro nivel, con deseos de lograr una transformación real comenzaron a sentirse defraudados.

La Ley Sindical respeta este principio democrático solo a medias, y precedió a la discusión de la Ley Sindical, una consulta a más de 170.000 (cifras oficiales) cargos sindicales de trabajadores y empresarios, pero las preguntas no incidían en aspectos fundamentales; no se preguntaba, por ejemplo, acerca de la forma de elección del Ministerio de Relaciones Sindicales.

En junio de 1968 tuvo lugar un Congreso Sindical para tratar de los resultados de la consulta-informe, (pero es dato muy a tener en cuenta que de los 600 congresistas sólo 104 fuesen obreros). Por otra parte el voto fue público, lo que supuso un condicionamiento muy fuerte y, dado el funcionamiento de la asamblea, no se puede decir que hubiere auténtica deliberación.

La consecuencia más importante de todo este proceso y la que realmente deslumbró a algunos españoles hasta el punto de creer que pudiera existir el proyecto de una apertura sindical que fuese el comienzo de una evolución de las estructuras autoritarias, fue la proposición que se hizo a la OIT de nombrar una Comisión que investigara la situación laboral y sindical en España. Que la proposición partiera del propio Gobierno, impresionó favorablemente a la OIT, como demuestra, sin ir más lejos, la importancia que da a este hecho el eminente funcionario de la OIT, Nicolás Valticos, en su reciente tratado "Droit International du Travail", París 1970.

Determinadas reacciones al informe, una vez concluido éste por la OIT, hicieron caer las esperanzas que habían concebido los mejor intencionados. El parlamentario, Sr. Villegas, dijo en una de sus intervenciones en Las Cortes que "afortunadamente el informe de la OIT no está en consonancia con el contenido del Proyecto (de Ley Sindical)..., al sindicalismo español hay que hacerle un traje castizo (Diario Telexpress, 22.X.1970). Por su parte el Delegado Nacional de Sindicatos, D. Enrique García Ramal, declaraba a la prensa lo siguiente: "El informe de la OIT debemos considerarlo con mucha serenidad. A los españoles nos molesta que nos elijan el color del traje, el sastre, y que nos tomen las medidas, España ha abierto sus puertas para que la OIT refleje la imagen de España y yo creo que han ido más lejos y ya recomiendan lo que debiera ser España".

Se podrían multiplicar estas citas, que serían cuantitativamente siempre superiores y cualitativamente muy superiores a las escasas declaraciones públicas de conformidad con el informe de la OIT, aunque en el orden de las conversaciones oficiales, pero sin resonancia publicitaria, se hiciesen continuas promesas al organismo internacional. Llegó un momento en que se afirmó que "el informe de la OIT había perdido vigencia" (Diario "La Vanguardia Española", 16.XII.1969).

Para que se vea con claridad cómo el miedo a una transformación democrática se ha resuelto realmente en una Ley Sindical que, como dijimos en un comienzo, no altera sustancialmente el estado de cosas que ya existía, perfeccionaremos estos antecedentes considerando de modo especial la Ley Sindical y el informe de la OIT.

III. LA LEY SINDICAL Y EL INFORME DE LA OIT

1.- La primera conclusión del informe de la OIT se refiere a que todos los cargos investidos de autoridad en el movimiento sindical incluido el de más alto nivel, deben ser cubiertos por elección.

La Ley Sindical respeta este principio democrático solo a medias, y cuando un principio democrático se respeta a medias, quiere decirse que no se respeta. La Ley Sindical permite para los escalones más bajos la elegibilidad, aún cuando exigiendo ciertas condiciones de idoneidad política, como enseguida veremos; para los cargos de mayor responsabilidad utiliza sin embargo la cooptación.

Consideremos qué cargos son los que se reserva el Gobierno, porque en resumidas cuentas así es, para su designación directa, es decir para el control del sindicato: en primer lugar, el llamado Ministro de Relaciones Sindicales. Se trata de la cabeza del sindicalismo. Es el jefe máximo del sindicato único, quien tiene en sus manos los mayores poderes resolutivos y reglamentarios: preside el Comité Ejecutivo del Congreso Sindical, que son los órganos colegiados centrales de la Organización Sindical (Artículo 34.2 de la Ley); propone al Gobierno las disposiciones reglamentarias del Comité Ejecutivo y adopta las que le están delegadas (Artículo 34.4); controla las Organizaciones profesionales y los sindicatos, pudiendo suspender sus actividades con tan amplio margen de discrecionalidad como el que concede el Artículo 45.1, que autoriza la suspensión por parte del Ministro cuando tales organizaciones "Desarrollen actividades contrarias a la Ley Sindical o a sus estatutos, a los Principios Fundamentales del Movimiento o que impidan o coarten el libre ejercicio de los derechos individuales, familiares, políticos, sociales, y económicos definidos en las leyes o que estén en pugna con el cumplimiento de los fines de la comunidad nacional".

Es difícil no encontrar en este texto un motivo suficiente para que el Ministro pueda ejercer su libérrima voluntad.

Según el Artículo 34.1, el Ministro Sindical tiene carácter de Ministro sin Cartera, por lo cual está designado directamente por el Jefe del Gobierno. "Constituye, dice ese mismo Artículo refiriéndose al Ministro, el órgano de comunicación entre el Gobierno y la Organización Sindical y los Sindicatos que lo integran". Conexionando este Artículo con el texto que anteriormente hemos citado, está claro que en la situación política que hoy, y previsiblemente en la de mañana, es el máximo organismo de control que tiene el Gobierno para imponer su voluntad directamente a los Sindicatos.

En segundo lugar, en cada provincia, existirá un Delegado Provincial de la Organización Sindical, como la más alta autoridad de ella, juntamente con el Consejo Sindical Provincial.

Aun cuando la Ley Sindical no exprese exactamente si es de designación gubernamental o democrática el Delegado Provincial, parece inducirse que es nombrado directamente por el poder ejecutivo, ya que es un órgano territorial de la Organización Sindical, coordina en su ámbito las acciones sindicales globales y (Artículo 41.1) ejerce las funciones presidenciales del Ministro de Relaciones Sindicales (Artículo 41.3). Dados estos poderes

y no diciéndose nada explícito respecto de su representatividad, al contrario de lo que ocurre con el Consejo Sindical Provincial al que se califica como órgano representativo, (Artículo 41.4), y si se añade que hoy son Delegados Provinciales las mismas personas que habían sido designadas con anterioridad a la nueva Ley Sindical, se confirma la inducción de que se trata de un puesto de designación directa.

En tercer lugar, los Secretarios de todos los Sindicatos y Agrupaciones Profesionales tampoco son órganos representativos. Así lo dice el Artículo 50.1. "Los órganos de Gobierno de las Entidades Sindicales con excepción del Secretariado, se proveerán por elección, mediante sufragio libre y secreto". El nombre de entidades sindicales no debe dar lugar a confusiones pues es claro por otros artículos de la misma Ley que designa a toda clase de organismos: así el Artículo 44.1, habla de Sindicatos y demás Entidades Sindicales"; y el Artículo 45.1, de Sindicatos, Asociaciones y demás Entidades Sindicales".

El control del secretariado sindical por el Gobierno tiene la máxima importancia en cuanto contradice el principio democrático: el Secretario es en toda clase de Organizaciones, sean políticas, mercantiles o civiles, la persona enterada de todos los problemas, proyectos y actividades de la Entidad en cuestión, pues es él que maneja la documentación del organismo y, de un modo u otro, decide el ritmo de su acción ejecutiva. Dedúcese de aquí que el Secretario es un informador privilegiado, y puede además retrasar, obstaculizar o incluso impedir, al menos en la situación actual, cuanto al Gobierno no le sea grato. Frente a los cargos representativos, que se van turnando, con el consiguiente desconocimiento de la situación, el Secretario es el hombre veterano e inamovible que de un modo u otro podrá imponer su voluntad, o al menos ejercer una presión respecto de la cual no cabe la limitación impuesta por la representatividad.

En cuarto lugar, el Presidente de cada Sindicato, será designado, según la Ley, por el Ministro de Relaciones Sindicales (Artículo 29). El Presidente de la Junta General de Sindicatos será elegido, por el contrario por la propia Junta General, pero las limitaciones son tantas que parece evidente una cierta intención fraudulenta en lo que al principio democrático se refiere. Se requiere para esta elección las tres cuartas partes de los votos de la Junta, nada menos, y si pese a este requisito hubiese elección "la persona elegida será propuesta al Ministro de Relaciones Sindicales para su nombramiento (Artículo 29.1): si por el contrario nadie consigue obtener tan elevado número de votos será el Ministro Sindical quien decidirá entre 5 personas propuestas por la Junta. Las limitaciones no quedan sólo en esto; la Ley establece una serie de requisitos de legibilidad y causas de remoción muy importantes. El Artículo 29.44, señala como incapacidades el estar inhabilitado para el ejercicio de los derechos civiles o políticos, o el haber sido condenado por sentencia firme, por delito que haga desmerecer en el concepto público. No es necesario comentar que en un régimen como el actual español, la inhabilitación de los derechos políticos o desmerecer en el concepto público, son castigos que sufren casi inexorablemente los trabajadores que protestan y piden mayor libertad sindical. Este texto implica una estrecha alianza, que podríamos llamar represiva, entre la Organización Sindical y el Gobierno. Por si esto fuera poco el Artículo citado agrega que también es incapaz quien esté sujeto a expresa declaración de incompatibilidad con el

cargo por actuación contraria a los Principios Fundamentales del Movimiento". Repetimos que cualquier comentario es ocioso.

Entre las causas de remoción para que cese el Presidente, se encuentra la libre decisión del Ministro de Relaciones Sindicales.

Respecto a las condiciones en que han de desarrollarse las elecciones de los cargos representativos, que repetimos son los cargos menores y de menor responsabilidad y repercusión no ha habido ningún avance fundamental pues la Orden de 17 de Abril de 1971, respecto de Elecciones Sindicales, no supone un progreso real. Basta leer su disposición final para comprender que ha existido miedo a aumentar la representatividad, incluso en los puestos de menor importancia. Después comentaremos esta Orden.

2.- La segunda recomendación del Informe de la OIT es la de autonomía completa e igualdad efectiva y práctica de las asociaciones de patronos y obreros.

Este punto del informe era esencial, pues suponía destruir el espíritu corporativo que definía a los Sindicatos verticales o totalitarios. Conscientemente se ignora por la Ley el informe de la OIT y parte de las promesas que se habían hecho, continuándose con el sistema netamente corporativo, herencia de ya lejanas y poco edificantes épocas. El perfil corporativo se muestra en todo el complejo que se monta sobre las llamadas asociaciones profesionales, complejo enunciado en la Ley bajo los nombres genéricos de Sindicatos y Organización Sindical. Se da además la circunstancia agravante de que los organismos que sirven de puente entre las asociaciones de trabajadores y empresarios son tripartitos, esto es, contienen elementos progubernamentales que se colocan invariablemente del lado del patrono en todo aquello que pudiera significar una variación sustancial de lo establecido. Tales organismos tripartitos, significan un factor muy activo de limitación y control de la clase trabajadora.

El carácter ambiguo de nuestro actual sindicalismo que pretende ser democrático y que evidentemente no lo es, aparece en su propia definición legal, pues según el Artículo 1.2 : "La Organización Sindical, que forma parte del orden institucional, definido en las Leyes Fundamentales, tiene como misión esencial, contribuir, de acuerdo con los principios del Movimiento Nacional (1), a la transformación y desarrollo del sistema socio-económico, al progreso de la comunidad nacional conforme a las exigencias de la justicia social". En el Artículo 2º, se refiere directamente a los órganos de composición y coordinación, que, colocados sobre las asociaciones profesionales, mediatizan su actuación y la reducen a una situación de riguroso vegetar. La autonomía, bajo estos supuestos políticos y de control, parece una contradicción imposible de resolver, aunque el Artículo 4º hable de "autonomía institucional y funcional". No obstante, como la Ley no puede salir de la contradicción, en diversos artículos señala esta especie de enmascaramiento corporativista, así el Artículo 24.3. afirma dice textualmente : "En los Sindicatos se integran las respectivas unidades de empresarios, de trabajadores y de técnicos". Llega un momento en

(1) Subrayado del Autor.

Tiene interés especial el problema de la Administración del Patrimonio de los Sindicatos. La Ley se remite a un futuro reglamento en esta materia (Artículo 61.2), aun cuando establece que en la gestión de estos bienes participarán, "necesariamente los empresarios, técnicos y trabajadores a través de sus representantes". Sea cual sea la dirección que tome el Reglamento, no parece que pueda romper con la técnica dominante en los Reglamentos de desarrollo de la Ley que ya han ido apareciendo, entre otras razones, porque la citada norma no hace sino fijar aun más en criterio corporativo de integración de patronos y obreros, criterio nocivo para la defensa de los intereses de los trabajadores en la actual situación política jurídica española.

No olvidemos que las cuotas sindicales que pagan los trabajadores y empresarios recaen sobre el aparato burocrático sindical, manejado como ya hemos visto por los Delegados y Secretarios gubernamentales.

Insistiremos algo más en la falta de poder de los representantes profesionales y en el papel que corresponde a la Administración o burocracia sindical. Un buen testimonio de la falta de poder a la que aludíamos es la dificultad para utilizar los locales sindicales como centros de reunión profesional. El delegado de Sindicatos ha denegado numerosas veces en toda la geografía española, tanto antes como después de la Ley Sindical, los locales necesarios para que se celebren reuniones sindicales. Existe ahora, como luego veremos, una reglamentación minuciosa con relación a las Elecciones Sindicales y sus preparativos que dificultan considerablemente el derecho de reunión. Se puede afirmar que es un hecho frecuente que en momentos de conflicto colectivo de reivindicación generalizada, o simplemente de intento de discusión peligrosa, los trabajadores no pueden disponer de local. Si a esto se añade las restricciones que imponen las recientes modificaciones a la Ley de Orden Público, es claro hasta qué punto los trabajadores, pese a las disposiciones de tipo general, tienen restringido el derecho de reunión por el sutilísimo medio de no otorgárseles espacio físico suficiente y protegido por la Ley.

Respecto de la burocracia sindical, constituye con mucho la partida de gastos mayor de la Organización. Los puestos burocráticos sindicales se han empleado, como es de todos conocido, por el Gobierno español para compensar a muchos de sus partidarios. Las vías de entrada son fundamentalmente la designación directa y la recomendación amistosa. Esta burocracia administra y hasta cierto punto consume el Patrimonio Sindical. Funciones tan típicas como son el fondo de huelgas y la ayuda a los parados, no existen o pesan sobre el Ministerio de Trabajo, como ocurre en el segundo de los casos, que corresponde al llamado Fondo Nacional de Protección al Trabajo de aquel Ministerio.

4.- Otro punto de recomendación del Informe de la OIT es que la Organización Sindical no esté sujeta a la dirección o control de ningún movimiento político.

Formalmente, la reforma constitucional de enero de 1967 (Ley Orgánica) suprimió entre otras exigencias que la jerarquía de los Sindicatos fuera ostentada por militantes de Falange Española. Desde este punto de vista,

repetimos que puramente formal, no hay vinculación a ningún partido político, entre otras razones porque en España hoy no existen partidos políticos, pero no quiere decir esto que haya libertad ideológica. Es de sobra conocido que el Estado no tolera ninguna formulación ideológica que pueda resultar peligrosa para el autoritarismo que le configura. Los trabajadores en el proceso de la lucha de clases, al enfrentarse con el Estado, se califican automáticamente de antiautoritarios, y basta esta actitud para que el trabajador sea duramente castigado. La represión política no solo se dirige contra todo partido organizado, sino también contra los trabajadores que en reivindicación de sus derechos, conculcan la legislación autoritaria. Antes hemos citado la Ley de Orden Público y podríamos citar la de represión del bandidaje y terrorismo (1960) que aun se aplica, la Ley de Asociaciones de 1964, y las facultades de proclamar el Estado de Excepción que posee el Gobierno y de las que ha hecho frecuente uso en los últimos tres años. Además de Tribunales de Excepción, como el Tribunal de Orden Público, encargado de juzgar delitos típicamente políticos.

Una gran parte del país, incluyendo la clase dirigente, está fatigada de este tutelaje innecesario, y es consciente de que cuanto más se reprime la protesta de clase, más crecen las ideologías clandestinas y las Organizaciones ideológicas clandestinas. Si existiese auténtica libertad sindical, las contiendas ideológicas en España perderían la casi totalidad de su capacidad de agresión.

En resumen, que los Sindicatos están dirigidos por un movimiento político autoritario y que esto es tanto como negar abiertamente la recomendación de la OIT.

Entrando en pormenores más concretos, insistiremos en que no pueden ser representantes profesionales quienes no reúnan "las debidas condiciones de idoneidad legal, moralidad, y actitud profesional" (Artículo 20 del Reglamento de Jurados de Empresa de 1953), disposición que el Reglamento General de Elecciones Sindicales de 14 de mayo de 1966 redujo hábilmente a la fórmula "reunir las debidas condiciones con arreglo a la Legislación vigente". Detras de esta inocente apariencia se esconde el hecho de que el Organismo encargado de determinar la perdida de cualesquiera de las condiciones de elegibilidad, (Artículo 5º del Reglamento de Elecciones) sea en última instancia la hoy llamada Comisión Electoral del Comité Ejecutivo Sindical (Artículo 7.1, 12.3 y Disposición Final de la Orden de 7 de Abril de 1971 sobre Elecciones Sindicales) formada por cuatro miembros gubernamentales (el Presidente entre ellos), cuatro empresariales y tres trabajadores, siendo Asesor Jurídico un burócrata sindical y el Director de los Servicios Jurídicos. Está claro que en cualquier caso el control de la posibilidad de denegar la legitimidad de un cargo representativo queda en manos del Gobierno.

5.- La última recomendación que hace el informe de la OIT es el de la libertad de expresión y reunión dentro de una unidad libremente aceptada. Hay que tener en cuenta que la unidad que los sindicatos oficiales tienen hoy en España fue impuesta dictatorialmente, por una Ley de Unidad Sindical, de 26 de enero de 1940, respondiendo a un principio ideológico

de la entonces prepotente Falange Española, de modo que aunque la Ley Sindical es unitaria, y la unidad parece que es recomendable y deseada por los obreros, pues los grupos más organizados la proponen en sus programas, hay que admitir que no ha sido libremente elegida.

consiste
 Pero insistamos en qué/la libertad de reunión y de expresión de los trabajadores a partir de la vigencia de la Ley Sindical. El derecho de reunión ha sido desarrollado por el Decreto 964 de 1971 de 30 de abril, cuya redacción va encaminada principalmente a asegurar tres puntos fundamentales:

Primero. Evitar todo intento de coordinación y de cohesión entre los trabajadores. Es sintomático que reiteradamente se exprese la obligación de fraccionar en grupos a los trabajadores que intenten reunirse, cuando su número sea elevado: Artículo 4º, 1.B, y 5.1.C del Decreto. Se alega para ello la capacidad de los locales sindicales o de la empresa, pero la verdadera intención parece aclararse cuando se exija la necesidad de atenerse a las Leyes Generales en materia de reuniones, para el caso de que el encuentro quiera celebrarse en lugar distinto del sindical o empresarial: es decir, en este caso, se requiere autorización gubernativa (Artículo 11). En el mismo sentido puede interpretarse el Artículo 3.B, el cual exige como requisito del derecho de reunión el que "su objeto sea tratar asuntos en que la entidad sindical a que pertenezca tenga interés directo y no suponga ingerencia en las facultades privativas de sus órganos de Gobierno". Igualmente sintomático es el Artículo 9, según el cual "el resultado de las deliberaciones no podrá traducirse en acuerdo que vincule a los asistentes o menoscabe las facultades propias de los órganos de Gobierno. El decreto evita obsesivamente que las decisiones de los trabajadores interfieran en las decisiones de los órganos de Gobierno, manteniendo un criterio jerárquico reñido con los principios de Libertad y Representatividad que la Ley dice defender.

Segundo. Máxima vigilancia y control gubernamental. Se exige el permiso de los órganos de Gobierno de la Agrupación profesional, la cual deberá comunicar la solicitud al Presidente del Sindicato y al Delegado de la Organización Sindical, al menos con 48 horas de antelación (Artículo 4.1.C y 5.1.D); a su vez, el Delegado de la Organización Sindical debe participar, con la antelación posible, la fecha y circunstancias de tales reuniones a la Autoridad gubernativa (Artículo 7.2). Los solicitantes deben expresar el nombre de cada uno de ellos, domicilio y calificación profesional, así como los temas a tratar y el interés sindical en ellos (Artículo 4.1.A y 5.1.A). Si la reunión se autoriza se citará personalmente a cada uno de los solicitantes (Artículo 4.1.D). Este último requisito no es claro respecto de las reuniones de Empresa (Artículo 5.1.B). Para concluir, el Delegado de la Organización Sindical podrá presidir, si lo desea, la reunión, con la intención que expresamos seguidamente.

Tercero. El Presidente puede terminar la reunión cuando se trate asuntos no consignados en la convocatoria, se pretenda celebrar en lugar distinto al designado, acudan personas no citadas, se realicen actos contra el orden público, etc. etc. (Artículo 8).

Tantas prevenciones, tal número de controles, una intervención gubernamental tan grande, no puede decirse que sea un reconocimiento pleno de los derechos que en todo país democrático pertenecen al mundo del trabajo;

En los últimos años, pues, las vías para mejorar sus ingresos el trabajador han sido el aumento de productividad (merced a un taylorismo acuciante y agotador) y el aumento de las horas extraordinarias. Las Empresas aprovechan esta coyuntura que el Estado les ofrece, y proceden al despido de los trabajadores aumentando las horas extraordinarias de los que retiene: tal es el caso, por ejemplo, de la Empresa Municipal de Transportes Urbanos de Madrid, la cual, según nos notifican nuestros militantes, ha despedido en los últimos dos años a un tercio de sus trabajadores, cargando de horas extraordinarias a los restantes, que les han aceptado gustosamente.

El pretendido alivio que podría suponer a la dureza de las condiciones de los trabajadores el Salario Mínimo Interprofesional Garantizado, anualmente revisado por el Gobierno, solo queda en un nuevo engaño: pues, mientras el último Decreto de Salarios mínimo dado por el Gobierno el 25.III.1971 elevó su cuantía de 120 a 136 pesetas diarias, un estudio nada menos que de la Revista Acción Empresarial, en su número correspondiente a junio de 1971 arroja como presupuesto mínimo de una familia con dos hijos en Madrid 338 pesetas diarias.

V. CONSIDERACIONES FINALES

La comparación que anteriormente hemos hecho entre las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo y la Ley Sindical española, no pretende demostrar que las recomendaciones fuesen en sí mismas perfectas y que por el simple hecho de alejarse de ellas la Ley ha incurrido en imperfecciones. Cabe en lo posible que sin acomodarse plenamente a lo sugerido por la OIT hubiese habido un claro progreso democrático en la legislación laboral española. Lo que hemos querido demostrar ha sido que no se han cumplido los compromisos más o menos formales contraídos con la organización, y que las modificaciones de la Legislación sindical se han desviado de las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, para mantenerse en una situación muy semejante a la que ya existía. Y que por esta razón, al compararlas con las mencionadas recomendaciones, se pone absolutamente de manifiesto su carácter inmovilista y receloso ante cualquier innovación que suponga progreso respecto de la representatividad y libertad sindical.

Deliberadamente, hemos dicho en varias ocasiones que la Ley Sindical no había cambiado sustantivamente la situación anterior, con lo que queríamos sugerir que no faltan cambios secundarios, sobre todo en los niveles inferiores, que permiten mayor capacidad de maniobra a la clase trabajadora, pero siempre, esto no hay que olvidarlo nunca, dentro del contexto de un estado autoritario. Un buen testimonio del poder del contexto político autoritario lo demuestra la negativa por el Consejo Nacional del recuso de contrafuero presentado por D. Raul Morodo, profesor de la Universidad de Madrid, alegando contradicción fundamental entre ciertas disposiciones de la Ley Sindical y la Ley Orgánica del Estado, que dice que todos los órganos sindicales serán representativos. El Sr. Morodo sostenía que desde este punto de vista la Ley Sindical era anticonstitucional. Tal fuerza tiene este contexto que personalidades relevantes de la Organización Sindical se quejaban ante el autor de este trabajo de la "asfisia

política", que no les permitía practicar su voluntad de desarrollo sindical. Es evidente que la incorporación de nuevas generaciones a los puestos superiores de los sindicatos y la evolución económica y social del país han creado en ciertos sectores superiores de la burocracia sindical central cierta mentalidad sindicalista que se refleja en su actitud de mayor comprensión y generosidad en las relaciones humanas con los trabajadores. Pero esto no resuelve nada, porque no se trata de actitudes personales, sino de una normatividad, siempre vigilada por un poder ejecutivo autoritario.

Haremos constar también que no faltan algunas personas que afirman que la propia arbitrariedad de la Ley y los poderes discrecionales que concede la pueden convertir en un instrumento devastador en manos de un gobierno más o menos revolucionario. A nuestro juicio este es un punto de vista absolutamente erróneo, pues no se trata de que las Leyes sean instrumentos discrecionales respecto de la voluntad de derechas o de la voluntad de izquierdas, sino expresión de instituciones estables, razonables y progresivas que faciliten pacíficamente el inevitable proceso de la lucha de clases. Salir de un extremo para dar en otro no sólo va contra la mentalidad jurídica, sino que en la situación de España es también contraria a una escala política democrática.

Por último, y para remachar el clavo y que no quede duda respecto de la mentalidad de "glaciar" que ha presidido la elaboración y la ejecución de la Ley, advertiremos que el Decreto del 18.2.1971 dice que "a la entrada en vigor de la Ley 2.1.1971 de 17 de febrero el actual Ministro Delegado Nacional de Sindicatos D. Enrique Garcia Ramal Pellalbo, será Ministro de Relaciones Sindicales. Y el Art. 3.3 de la orden de 17.IV.1971 reza que "en cumplimiento de lo establecido en la disposición adicional primera del Decreto 6.5.1.1971 de 2 de abril, se asimilan los grupos y subgrupos de los sindicatos y entidades sindicales existentes a las agrupaciones, y las secciones a las uniones.

La designación nominal de la misma persona para que se constituya de Ministro Delegado en Ministro de Relaciones Sindicales y la asimilación masiva de los grupos y subgrupos de los sindicatos y entidades sindicales ya existentes, son un testimonio más de la férrea voluntad de fijación.
