

Los enlaces sindicales y los jurados de empresa podrían constituir la base de un sindicalismo íntegramente representativo.

En lo que concierne especialmente a la negociación colectiva, en caso de que las partes no puedan llegar a un acuerdo, la vía legal normal para solucionar el conflicto es la intervención de la autoridad administrativa, que dicta una norma de obligado cumplimiento. Las estadísticas revelan un notable aumento, en los últimos años, de las normas de obligado cumplimiento dictadas por las autoridades para poner término a los conflictos que se plantean.

1.163. En materia de huelga se ha producido una cierta evolución en el plano legislativo. Antes de 1965 el artículo 222 del Código Penal establecía que serán castigados como reos de sedición: 1) Los funcionarios o empleados encargados de todo género de servicios públicos y los particulares que por su profesión prestaren servicios de reconocida e inaplazable necesidad que, con el fin de atentar contra la seguridad del Estado, de perturbar su normal actividad o de perjudicar su autoridad o prestigio, suspendieren su trabajo o alteraren la regularidad del servicio; 2) las coligaciones de patronos dirigidas a paralizar el trabajo; 3) las huelgas de obreros.

1.164. El Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la O. I. T. tuvo ocasión de examinar este texto del artículo 222, así como también otras disposiciones penales aplicables en la materia. Sobre la base de sus recomendaciones, el Consejo de Administración señaló al Gobierno de España que la legislación española en materia de huelga era susceptible de ser interpretada en el sentido de una prohibición absoluta de la huelga, lo que no concordaría con los principios generalmente reconocidos en materia de libertad sindical. En estas circunstancias, el Consejo de Administración sugirió al Gobierno que considerara la conveniencia de someter a las autoridades nacionales competentes propuestas para la adecuada reforma de esa legislación. Estas conclusiones fueron reiteradas por el Consejo de Administración en varias oportunidades.

1.165. El artículo 222 del Código Penal fue modificado en 1965. El nuevo texto, actualmente en vigor, establece que serán considerados como reos de sedición: 1) Los funcionarios, empleados y particulares encargados de la prestación de todo género de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad que, suspendiendo su actividad, ocasionen trastornos a los mismos o, de cualquier forma, alteren su regularidad; 2) los patronos y obreros que, con el fin de atentar contra la seguridad del Estado, perjudicar su actividad o, de manera grave, la producción nacional, suspendieren o alteraren la regularidad del trabajo.

1.166. El Comité de Libertad Sindical examinó el texto modificado del artículo 222 del Código Penal y, en tal oportunidad, al mismo tiempo que admitió que la nueva redacción constituía un paso de avance, recomendó al Consejo de Administración que señalara al Gobierno español la importancia que atribuye a que este artículo sea interpretado en el sentido de que las huelgas que tengan por objeto promover y defender los intereses profesionales de los trabajadores no puedan ser consideradas en ningún caso como delito de sedición.

1.167. El Tribunal Supremo, en un fallo dictado en noviembre de 1967, dejó establecido que la huelga, aunque no sea un delito, es un acto ilegal en el derecho del trabajo español.

1.168. Cabe señalar que con el texto de la legislación penal aplicable en caso de huelga no es de tanta importancia el artículo 222 del Código Penal, que no parece tener mayor aplicación, sino más bien las disposiciones contenidas en la ley de Orden Público y las normas relativas a las reuniones y manifestaciones ilegales, la propaganda ilegal y, con respecto a ciertos participantes afiliados a organizaciones ilegales, las relativas a la asociación ilícita. Parece-

ría que las personas a las que se aplican estas disposiciones son, sobre todo, aquellas consideradas como promotores o activistas. Por otra parte, cualquier participante en una huelga puede ser sancionado con el despido.

1.169. Sin embargo, esta situación sólo constituye un aspecto del cuadro que se presenta en la materia. En efecto, en muchos casos las autoridades y los empleadores no toman medidas contra los huelguistas, frecuentemente para evitar que empeore el clima y resulte más difícil llegar a una solución del conflicto.

En este sentido se ha señalado al Grupo de Estudio que, aunque la huelga no esté reconocida como un derecho que puedan ejercer los trabajadores en determinadas condiciones, en la práctica existe cierta tolerancia por parte de las autoridades, cuando se trata de conflictos motivados por cuestiones de carácter laboral.

1.170. Últimamente se ha dado un paso importante en la materia al adoptarse la ley de 1969 relativa al II Plan de Desarrollo Económico y Social. El artículo 11, 4, c) de esta ley, al referirse a una futura reglamentación de los conflictos colectivos de trabajo, incluidos los paros producidos como consecuencia de los mismos, parece estar dirigido al reconocimiento del derecho de huelga.

1.171. Las estadísticas revelan que las huelgas, a pesar de ser ilegales, señalan una marcada curva ascendente, hallándose motivadas principalmente por las reivindicaciones salariales.

1.172. De todas las informaciones obtenidas por el Grupo de Estudio se desprende que existe un amplio consenso en el sentido de que, siendo la huelga una realidad en el campo de las relaciones laborales en España, sería necesario reconocerla jurídicamente cuando fuese declarada como resultado del fracaso de una negociación colectiva y después de cumplidos los requisitos reglamentarios que se establezcan.

1.173. En lo que concierne al sindicalismo, han señalado dos tratadistas, de manera general, que España ha conocido todas las posibilidades de organización sindical: gremios, régimen de prohibición, sistema de asociación clandestina, sindicatos de tipo europeo-bilateral, intentos corporativos, predominio de sindicatos políticos, de tono socialista unos y anarquistas otros; sindicatos mixtos, sindicatos cooperativos agrarios, sindicatos confesionales, pluralismo sindical, sindicatos únicos, hasta llegar al régimen actual especialísimo.

1.174. Históricamente, el movimiento sindical español estuvo siempre dividido antes de la guerra civil. Las dos organizaciones más poderosas, la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Confederación Nacional de Trabajo (CNT), constituían las ramas sindicales de los movimientos políticos socialista y anarquista, respectivamente. Fueron siempre un sindicalismo de lucha de clases y de protesta. Han desempeñado un papel importante en la historia laboral y social de España y ocupan un lugar bien conocido en la historia del movimiento sindical internacional. Aunque la UGT, manteniendo su independencia, ejerció considerable influencia bajo ciertos Gobiernos de España, la influencia de estas organizaciones fue, en general, limitada por dicha concepción de su papel y por las divisiones existentes entre ellas.

1.175. Hasta la guerra civil las organizaciones sindicales se desarrollaron al amparo de la ley de Asociaciones de 1887 y la ley de Asociaciones Profesionales de 1932.

1.176. Poco tiempo después de iniciada la guerra civil, comenzaron a tomarse en la zona nacional medidas legislativas a los efectos de la derogación de la legislación sindical existente y de la disolución de las organizaciones sindicales. Al mismo tiempo se dictaron las primeras leyes que habían de conducir a un sistema sindical totalmente nuevo.

A medida que se asciende de la empresa al nivel local, provincial y nacional, disminuye gradualmente la autenticidad de la línea representativa.