

## Los «fondos de resistencia»

Por José Manuel ARIJA

EL decreto sobre la huelga pretende llenar el hueco existente entre la realidad y la legalidad; sacar al mundo del trabajo de la anómala situación actual, donde sólo alrededor del 5 por 100 de las huelgas se realizaban cumpliendo los requisitos legales. La peor situación —llegaron a decir los Sindicatos— es la presente, donde las huelgas se producen al margen de todo. Y así, las peticiones de su legalización ya eran constantes en todas las reuniones de los Consejos Provinciales de Trabajadores. Los medios oficiales pedían la «regulación», y los medios obreros demandaban el «derecho» a la huelga, diferencia no meramente conceptual, porque, a juicio de los trabajadores, resulta muy distinto reconocer un derecho internacionalmente admitido a regular casuísticamente, mediante unas normas, los conflictos colectivos que se produzcan.

La clave del presente decreto reside en

sus posibilidades de aceptación por parte de los asalariados y en la flexibilidad del Gobierno por modificarlo si, con la experiencia de los primeros meses de aplicación, el porcentaje de huelgas realizadas fuera del cauce legal sigue siendo mayoritario. Hasta ahora la legislación obrera ha pecado de falta de realidad y visión del futuro. No sólo el anterior decreto sobre la huelga, sino el derecho de reunión, las garantías sindicales, etc., nacieron ya condenados al fracaso, por su tremendo desfase con la dinámica y realidad del movimiento obrero. Que a los tres años y pico de su promulgación tengan que sustituirse por otros nuevos, es la constatación de su inoperancia.

### CONDICIONANTES SINDICALES

El actual decreto significa, sin duda, un avance sobre el anterior, pero a las dificultades provenientes de sus límites legales se suman los condicionantes estrictamente sindicales. La Organización Sin-

dical no está concebida para admitir en su seno la huelga, y la presente legislación pondrá de inmediato sobre el tapete un punto clave sin resolver: el apoyo económico a los huelguistas.

Aunque legalmente se autoricen ciertos tipos de paro voluntario, en la práctica se cercena toda huelga de varios días o semanas de duración si los obreros no cuentan con cajas de resistencia, es decir, si el Sindicato no abona una parte considerable de sus salarios a los huelguistas. Los Sindicatos ¿van a abonar esos días de paro? El trabajador cotiza mensualmente a la O.S., pero en nuestra peculiar Organización la administración económica también es vertical, y en la misma caja entran conjuntamente el dinero cotizado por el empresario y por el productor, así como —por ejemplo— el proveniente del Sindicato del Metal y el del Sindicato Textil. La solidaridad obrera podría permitir que las cotizaciones de los obreros textiles fuesen a sostener una huelga del metal, pero es absurdo pensar que los patronos aceptaran pagar con sus cotizaciones una huelga de sus propios asalariados. Resultará, pues, urgente saber si la O.S. va o no a sostener a los

huelguistas. En caso negativo, probablemente surgirán problemas, porque los obreros dirán «que para eso cotizamos»; si los apoyan económicamente, por el momento no se vislumbra más salida que la imposición de una segunda cuota diferenciada, que presumiblemente tampoco será del agrado de la base, porque ellos no tienen la culpa de ese fondo común empresarios-trabajadores.

### HUELGA «APLAZADA»

Según la nueva normativa, la tramitación resulta larga y complicada. Exige un proceso lleno de papeleo, con plazos de días de una a otra fase. En concreto, y para entendernos, significa que si hoy los trabajadores toman la decisión de ir a la huelga, hasta dentro de dieciocho días, como mínimo, no podrán comenzar el paro. Esa fábrica tendría que soportar esas tres semanas de alta tensión conflictiva trabajando normalmente mientras ve cómo se van abriendo uno a uno los semáforos que dan luz verde al conflicto.

La fase de conciliación sindical previa ofrece sus pros y contras. ¿Es que los re-

presentantes sindicales de los trabajadores en la empresa no son ya el Sindicato, y la O.S., más sus servicios jurídicos, no estarán al tanto de toda la situación? Si un Jurado decide formalizar la huelga, perder una semana con la hipotética avenencia sindical, en ocasiones puede calmar los ánimos, pero también puede caldear la situación y hacer saltar la huelga fuera de la legalidad.

Resulta también muy controvertido, e in-

cluso en ciertos casos supone un paso atrás respecto a la situación actual, el hecho de que sea causa de despido procedente la participación en una huelga que no reúna todos los requisitos exigidos en el decreto. Destaca también la potestad de la autoridad gubernativa para acabar con la huelga en el terreno legal cuando lo considere conveniente, pudiendo ser despedidos legalmente los trabajadores que no obedezcan.