

HOY ENTRA EN VIGOR EL DECRETO-LEY QUE REGULA LA HUELGA

Las nuevas normas no serán de aplicación al personal civil dependiente de establecimientos militares

Hoy entra en vigor el decreto-ley 5/1975, de 22 de mayo, sobre regulación de los conflictos colectivos de trabajo, del que se dará cuenta inmediata a las Cortes.

El texto de la disposición, publicado ayer en el «Boletín Oficial del Estado», consta de 24 artículos distribuidos en cinco capítulos (sobre disposiciones generales, procedimiento sindical, procedimiento ante la autoridad laboral, huelga laboral y cierre patronal).

Asimismo, incluye una disposición final, otra transitoria y tres adicionales, en las cuales se indica que el decreto-ley no será de aplicación al personal civil dependiente de establecimientos militares, que las sanciones se entienden sin perjuicio de lo dispuesto en la ley de Orden Público y en el Código Penal, y que los paros colectivos y los cierres o suspensiones de empresas se reputarán ilegales y comprendidos en el artículo segundo, apartado c) de la ley de Orden Público (como actos contrarios al mismo), si no reúnen los requisitos o no se ajustan a los procedimientos establecidos en este decreto-ley

ACTUALIZACIÓN Y MEJORA DE LAS NORMAS

Precede a la disposición una exposición de motivos que alude a las leyes y decretos que desarrolla y complementa esta regulación de conflictos colectivos. «La actualización y la mejora de las normas, a su vez —señala—, pueden y deben responder a dos razones: de una parte, pueden avanzar en el desarrollo de las virtualidades o de las Leyes Fundamentales en cuanto basamento o centro animador de todo el orde-

namiento jurídico nacional; de otra, pueden recoger los datos nuevos de la realidad social que se quiere ordenar».

«En la concepción a que responden las Leyes Fundamentales —dice más adelante—, es cierto que los intereses de empresarios y trabajadores se integran en el objetivo común de la producción y, unos y otros, se subordinan al interés nacional, pero también se ha aceptado ya en la filosofía política del Estado español que los conflictos colectivos de trabajo, al igual que los conflictos individuales, forman parte de la realidad económica y social, y su número y complejidad aumentan cuando dicha realidad se somete a procesos de crecimiento y de cambio promovidos por el propio Estado, que, a través de la planificación, busca como objetivos políticos de primer orden el desarrollo de la economía y la elevación del nivel de vida de toda la población en general y de los grupos de rentas más bajas en particular.»

CRITERIOS REALISTAS

Añade la exposición de motivos que el decreto-ley, además de modificar la ley 45/1959, de 30 de julio, que objetivaba como actos contrarios al orden público los paros colectivos y su provocación, «regula con criterios realistas y flexibles los procedimientos que se han revelado más eficaces, tanto en la experiencia interna como en el orden internacional, para lograr la composición pacífica de los intereses en litigio.

La mediación, la conciliación y el arbitraje voluntario podrán solventar en cualquier momento, dentro de la Organización Sindical, todo los conflictos colectivos cuyo planteamiento y formalización resulte procedente. La Organización Sindical y, dentro de ella, la autonomía de las partes, quedan reconocidas plenamente y reforzadas, de acuerdo con las normas sindicales y de la actual regulación de la negociación colectiva sindical de condiciones de trabajo.»

Señala luego que la intervención estatal, que constituía antes la segunda fase obligada para la tramitación y regulación de los conflictos, «queda ahora supeditada a la naturaleza del conflicto en unos casos y, en los demás supuestos, a la voluntad de las partes, en especial a la decisión de los representantes sindicales del personal. De este modo, los conflictos colectivos de interpretación y aplicación desembocarán ante la autoridad laboral, que podrá resolverlos por sí misma o remitirlos a la Jurisdicción del Trabajo.»

GRAN INNOVACION

«La gran innovación —prosigue la exposición de motivos— se produce respecto de los conflictos colectivos de regulación, en los que se legaliza el recurso a la huelga. Esta expresión estaba relegada, prácticamente, al ámbito penal estricto; de ahí su carga política negativa; pero una vez más, el decreto-ley trata de asumir plenamente la realidad económica y social, en sus hechos y en sus nombres, para ordenarla con firmeza y claridad, evitando los desajustes, cuando no la ruptura, entre el mundo social y el mundo de las normas.»

Concluye la exposición de motivos que la huelga es un recurso último, un remedio extremo del que los trabajadores podrán desistir en cualquier momento y someterse a decisión de la autoridad laboral. «Es acción de apoyo a unas reivindicaciones y, como tal, sólo será procedente cuando en ella concurren los requisitos de fondo y forma que el propio decreto establece, unas veces en congruente concordia con la legislación penal y de orden

público, y otras de acuerdo con el respeto debido a la libertad individual, a la propiedad privada y al interés colectivo de la empresa, así como al interés general.»

TEXTO DEL DECRETO-LEY

En este sentido, el texto del decreto-ley establece, en síntesis, lo siguiente:

● **Conflicto colectivo.**—Será procedente si no hay convenio colectivo o decisión arbitral, o si están en revisión; cuando se pretenda convenio de empresa, si se está ligado a otro de ámbito superior, y, por último, si surgen discrepancias en la interpretación de dichos pactos.

● **Huelga.**—Será procedente si en el conflicto colectivo se refiere a las condiciones de trabajo de los afectados; si no rebasa el ámbito de empresa o de centro de trabajo afectado; si la empresa no se encarga de algún servicio público de inaplazable necesidad o relacionado con los intereses de la defensa nacional; si la huelga se realiza sin la presencia de los trabajadores en sus centros de trabajo o cualquiera de sus dependencias, y si la decisión de acudir a la huelga sigue su trámite legal.

● **Condiciones.**—La huelga procedente no será causa de despido procedente y la improcedente sí; el trabajador no cobrará su salario mientras dure y la empresa no podrá sustituirle durante esos días.

● **Trámites del conflicto.**—La petición de conflicto será planteado por represen-

tantes de los trabajadores o empresarios, en escrito entregado al organismo sindical correspondiente, que remitirá copia a la autoridad laboral y a la otra parte, y convocará en los tres días siguientes a las partes ante la Comisión de mediación sindical (empresarios y trabajadores no afectados).

Cinco días después de la primera comparecencia, si no ha habido avenencia por mayoría simple, entenderá en el conflicto la Delegación de Trabajo o la Dirección General de Trabajo (si es para varias provincias), que tendrá tres días para convocar a las partes y, si éstas no se avienen, cinco para dictar laudo, con fuerza ejecutiva inmediata.

Para caso de huelga ésta tendrá que ser acordada en los dos días siguientes de terminar sin acuerdo dicha comparecencia ante la Comisión de mediación sindical, por mayoría de los representantes sindicales. Con ello la autoridad laboral dejaría en suspenso los anteriores trámites.

● **Trámites de la huelga.**—Decidida y notificada la huelga por los representantes sindicales, en los tres días siguientes deberá ser decidida en votación secreta por el 60 por 100 de los trabajadores afectados o por la totalidad de la plantilla si la decisión de unos condiciona la marcha de todo el centro.

La decisión, si es favorable a la huelga, debe ser comunicada al empresario cinco días antes de realizarla.

Si la decisión no es favorable a la huelga, continuarán los anteriores trámites de conflicto, hasta el laudo o la avenencia.

Si hay huelga, durante la misma la Organización Sindical y la Comisión de mediación sindical ejercerán sus facultades de mediación para lograr la solución al conflicto. En todo caso, la huelga no exime a las partes del deber de negociar y de comparecer a los actos a que fueran convocados.

● **Cierre patronal.**—El cierre de la empresa o centro de trabajo será autorizado cuando, con ocasión de anomalías laborales, exista notorio peligro de violencia para las personas o daños graves para las cosas; peligro cierto de ocupación ilegal del centro de trabajo, o que el volumen de inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción. Asimismo podrá producirse sin autorización —en este caso debería ser confirmado a las veinticuatro horas— en extremos «de reconocida urgencia».

Las multas por infracciones en este sentido serán de 100.000, 500.000, dos millones o hasta quince millones de pesetas (según la autoridad competente) y habrá también, separada o conjuntamente, suspensión o inhabilitación.

LABORAL

SEGURIDAD SOCIAL PARA EL FUNCIONARIADO DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

El régimen general comenzará a aplicarse a partir del 1 de julio

Desde el día 1 de julio se aplicará el régimen general de la Seguridad Social al personal al servicio de la Organización Sindical, según dispone un decreto del Ministerio de Trabajo publicado en el «Boletín Oficial del Estado».

La disposición afecta a los funcionarios de carrera, de empleo interino, eventual o contratado; al personal directivo; al de la Obra Sindical de Previsión Social; al de las Hermandades Sindicales de Labradores y Ganaderos (no a los guardas rurales a su servicio), y al personal docente y de servicios técnicos especiales de la Obra Sindical de Formación Profesional.

● **PARAN POR FALTA DE PEDIDOS.** Bilbao, 28. (Cifra.) La industria de aceros especiales ha comenzado a parar sus hornos eléctricos ante la falta de pedidos

y a pesar del fuerte esfuerzo exportador que en estos momentos realiza, según una información que aparece hoy publicada en la primera página de «El Correo Español-El Pueblo Vasco».

● **MANIFESTACION PACIFICA.**—Pamplona, 28. (Pyresa.) Unos mil trabajadores de Auzi se reunieron ayer en los locales de la empresa en Landaben y, tras celebrar una asamblea en la que se trataron temas relacionados con las elecciones sindicales, salieron por el polígono industrial hasta el puente de San Jorge. Allí comenzaron a dispersarse, siguiendo un grupo bastante numeroso hasta el puente de Cuatro Vientos. La marcha fue ordenada y en silencio, sin que llegara a intervenir la Fuerza Pública.

● **PARO SOLIDARIO.**—Barcelona, 28. (Cifra.) Se ha registrado esta mañana un paro de cuatro horas de duración en la empresa National Panasonic, de electrónica, emplazada en Barcelona, en solidaridad con un compañero despedido.

El paro, al que se sumaron 80 obreros de los 285 que forman la plantilla, finalizó por medio de un requerimiento efectuado a los obreros por un inspector de Trabajo.

● **DESEMPLEO EN EL TRASVASE TAJO-SEGURA.**—Albacete, 28. (Logos.) Antes de fin de año habrán sido despedidos de las obras del trasvase Tajo-Segura, en los sectores que atraviesa esta provincia, y principalmente de la localidad de Peñas de San Pedro, unos 350 obreros de los 1.050 empleados en su construcción, debido a que van terminándose los trabajos para los que fueron contratados.

● **DIVERSOS PAROS EN EMPRESAS DEL METAL.**—Alrededor de 15.000 trabajadores del metal participaron en diversas asambleas y paros, para pedir, según informa Pyresa, la participación de la Comisión asesora que ha sido rechazada por el Sindicato en las negociaciones del nuevo convenio colectivo provincial de Madrid y para protestar por la congelación salarial.