

EL DECRETO-LEY SOBRE RELACIONES DE TRABAJO,
PUBLICADO HOY EN EL «B.O.E.»

LIMITACIONES Y REQUISITOS DE LA HUELGA

REGULACION DEL DESPIDO POR CIRCUNSTANCIAS DEL
TRABAJADOR Y DE LA EMPRESA

MADRID, 9 (INFORMACIONES).

El derecho de huelga, con todos los requisitos exigidos para su ejercicio y las limitaciones que lo regulan, la contrapartida del cierre patronal y las sanciones inherentes a la servancia de las obligaciones establecidas se especifican con precisión y detalle en el contenido de los dieciséis artículos que configuran el título I del real decreto-ley de la Jefatura de Estado sobre Relaciones de Trabajo, que publica hoy el «Boletín Oficial del Estado».

Esta disposición legal comprende asimismo otros cinco títulos —conflictos colectivos de trabajo, convenios colectivos, limitación de la regulación estatal por ramas de actividad de las condiciones mínimas de trabajo, el despido y la reestructuración de plantillas—, cuatro disposiciones finales, cuatro disposiciones adicionales y otras cuatro disposiciones transitorias.

CONDICIONES DE LA HUELGA

La declaración de huelga exige, en todo caso, la adopción de un acuerdo expreso en tal sentido, que puede corresponder a los representantes de los trabajadores (por decisión mayoritaria, adoptada al menos por el 75 por 100 de los mismos), o a los propios trabajadores (por mayoría simple, en votación secreta convocada por decisión del 25 por 100 de la plantilla). El acuerdo de declaración de huelga habrá de ser comunicado al empresario y a la autoridad laboral, por escrito, y con cinco días naturales de antelación a su comienzo; cuando la huelga afecte a un servicio público, el preaviso será de diez días naturales, viniendo obligados los trabajadores a dar la publicidad necesaria a la huelga para que sea conocida por los usuarios del servicio. El comité de huelga no podrá exceder de doce personas, que deberán reunir la condición de trabajadores del centro afectado por el conflicto.

En el terreno de los derechos y obligaciones, se establece que el ejercicio del derecho de huelga no extingue la relación de trabajo, ni puede dar lugar a sanción alguna, aunque durante su transcurso se entenderá suspendido el contrato, por lo que el trabajador no tendrá derecho al salario. El trabajador en huelga permanecerá en situación de «alta especial» de la Seguridad Social, con suspensión de la obligación de cotizar, así como de los derechos a las prestaciones por desempleo e incapacidad laboral transitoria. En tanto dure la huelga, el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por otros trabajadores que no estuviesen previamente vinculados a la empresa, aunque viene obligado a respetar la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quisieran sumarse a la huelga.

Los trabajadores en huelga podrán efectuar asimismo publicidad de la misma en forma pacífica y llevar a efecto recogida de fondos sin coacción alguna, aunque el comité de huelga habrá de garantizar durante su transcurso «la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias y primas y cualquier otra atención que fuese precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa». Corresponde al empresario la designación de los trabajadores

(Pasa a última página.)

LIMITACIONES Y REQUISITOS DE LA HUELGA

(Viene de primera pág.)

que deban efectuar dichos servicios; si alguno de ellos se negase, incurrirá en causa justa de despido. Los trabajadores no podrán ocupar el centro de trabajo ni sus dependencias.

LOS MOTIVOS POLITICOS

Las huelgas rotatorias, las efectuadas por trabajadores que presten servicios en sectores estratégicos con la finalidad de interrumpir el proceso productivo, las de celo o reglamento y, en general, cualquier forma de alteración colectiva en el régimen de trabajo distinta a la huelga, se considerarán actos ilícitos o abusivos. Se consideran específicamente como ilegales aquellas huelgas que se inicien o sostengan por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados, cuando sea de solidaridad o apoyo —salvo que afecte directamente al interés profesional de quienes la promuevan o sostengan—, cuando tenga por objeto alterar, dentro de su período de vigencia, lo pactado en un convenio colectivo o lo establecido por laudo, o cuando se produzca contraviniendo lo dispuesto en el real decreto-ley o lo expresamente pactado en convenio colectivo para la solución de conflictos.

Por su parte, el Gobierno a propuesta del Ministerio de Trabajo, teniendo en cuenta la duración o las consecuencias de la huelga, las posiciones de las partes y el perjuicio grave de la economía nacional, podrá acordar la reanudación de la actividad laboral en el plazo que determine, por un período máximo de dos meses o, de modo definitivo, mediante el establecimiento de un arbitraje obligatorio. Paralelamente, y cuando la huelga se declare en empresas encargadas de la prestación de cualquier género de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad, y concurren circunstancias de especial gravedad, la autoridad gubernativa podrá acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios. El Gobierno, asimismo, podrá adoptar a tales fines las medidas de intervención adecuadas. El personal civil dependiente de establecimientos militares no podrá participar en ningún caso en huelgas

DELITOS DE SEDICION

El real decreto-ley sobre Relaciones de Trabajo, a lo largo de sus cuarenta y cinco artículos y doce disposiciones, establece, entre otras normas, que son nulos los pactos establecidos en contratos individuales de trabajo, que contengan la renuncia o cualquier otra restricción al derecho de huelga; que cuando los trabajadores utilicen el procedimiento de conflicto colectivo de trabajo no podrán ejercer el derecho de huelga, aunque sí puede desistirse de la huelga para someterse al procedimiento del conflicto; que el período mínimo de vigencia de los convenios colectivos queda reducido a un año.

Una disposición adicional de este decreto-ley establece, asimismo, la nueva redacción del artículo 222 del Código Penal, cuyos términos, a partir de ahora, son los siguientes: "Serán considerados como reos de sedición: Primero. Los funcio-

narios, 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. Segundo. Los patronos y obreros que, con el fin de atentar contra la seguridad del Estado, perjudicar su autoridad o perturbar su normal actividad suspendieren o alteraren la regularidad del trabajo."

REGULACION DEL DESPIDO

Otro aspecto destacable de este decreto-ley —que, en su conjunto, ocupa cinco páginas del "Boletín Oficial del Estado"— es el título V, consagrado al despido. Se establece, a modo de premisa, que no será causa justa de despido la pertenencia a una asociación sindical o la participación del trabajador en las actividades legales de la misma, así como ostentar la condición de representante, la presentación de quejas o intervención en procedimientos seguidos frente a empresarios por supuesto incumplimiento por éste de normas laborales o de Seguridad Social, ni la raza, color, sexo, estado matrimonial, religión, opinión política u origen social. Se enumeran, a continuación, las causas de "despido disciplinario" —que coincide con el artículo 77 de la ley de Contrato de Trabajo—, así como las motivaciones justas "por circunstancias objetivas derivadas de la capacidad del trabajador", y las imputadas por "necesidades de funcionamiento de la empresa". Entre ellas merecen especial mención las siguientes: falta de adaptación a las modificaciones tecnológicas; necesidad de amortizar un puesto de trabajo, y faltas, aun justificadas, de asistencia al trabajo que superen en un 30 por 100 de las jornadas y que no respondan a accidente o enfermedad. Durante el período de preaviso —que oscila de uno a tres meses—, el trabajador tendrá derecho, sin pérdida de retribución, a seis horas semanales de licencia, con el fin de buscar nuevo empleo.

(Rueda de Prensa con el ministro de Trabajo, en página 2.)