

Prosiguiendo con el tema iniciado ayer, entramos hoy en el segundo y último capítulo en torno al borrador del proyecto de ley sobre regulación de la huelga.

En el capítulo de hoy Eduardo Rojo Torrecilla, profesor de Derecho del Trabajo en la Universidad de Barcelona, aborda el tema del arbitraje

obligatorio en los conflictos huelguísticos, así como el enfoque que el proyecto de ley efectúa respecto a la huelga en las empresas consideradas como servicio público. Concepto éste — el de qué empresas son o no son consideradas «públicas» — que en el proyecto de referencia queda ampliado notablemente.

Sobre el proyecto de Regulación de la Huelga (y2)

Los trabajadores tienen qué decir

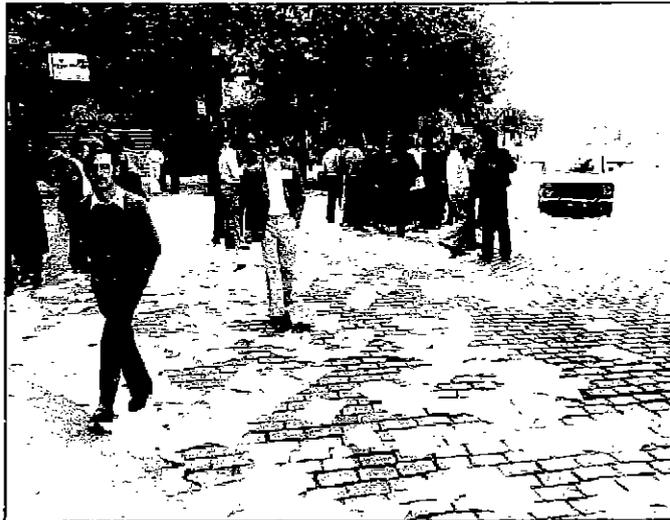
Sorprende el interés manifestado en el Proyecto de que sea la Magistratura laboral, en un corto espacio de tiempo, la que resuelva sobre la legalidad o ilegalidad, lícitud o ilicitud de la huelga, dado que podrían suscitarse serias dudas de que la decisión de un tercero ajeno al conflicto fuera plenamente aceptada; además, los breves plazos preceptuados parecen de muy difícil aplicación.

En el marco europeo, la lentitud de los procedimientos judiciales también es norma, y únicamente se efectúan con rapidez aquellos juicios, en Francia, en los que se solicita el deslajo, por parte de los trabajadores, de los lugares de trabajo.

Lo que llama poderosamente la atención del Proyecto, es la instauración del arbitraje obligatorio, y sorprende por la ineficacia que hasta el presente ha demostrado dicho procedimiento.

Un reciente estudio de la OCDE afirma que este modo de composición no existe en tiempo de paz en ninguno de los 24 países que la componen, con excepción de Australia y aún con matices. Según la OCDE este procedimiento sólo debería utilizarse con respecto a ciertas profesiones y trabajadores, cuya paralización de su actividad fuera particularmente dañosa al interés público.

En cuanto a las huelgas en empresas de servicios públicos, entiendo que el Proyecto hace una exposición



La regulación del derecho de huelga es lo suficientemente importante como para que los trabajadores discutan sobre el tema. (Foto: Archivo.)

demasiado amplia de lo que debe entenderse por «empresas de servicios públicos» pero, como contrapartida, debe valorarse positivamente que se reconoce el derecho a la huelga tanto en estas empresas como para los funcionarios públicos. En los países europeos, la limitación de este derecho va acompañada del pleno reconocimiento de la libertad sindical y de la negociación colectiva como medio más eficaz para regular las relaciones de tra-

bajo; suelen crearse comisiones de conciliación y procedimientos de mediación y arbitraje facultativos para evitar el conflicto abierto, todo ello en la línea del convenio aprobado por la OIT en su 64 reunión (1978) sobre «Libertad sindical y procedimientos para determinar las condiciones de empleo en el servicio público».

Para finalizar, lo sumamente importante hacer una reflexión: la regulación

de las relaciones laborales, y del derecho a la huelga en particular, es lo suficientemente importante para que tengan algo que decir todos los trabajadores. Y corresponde a las organizaciones sindicales conseguir que todas las normativas, proyectos, leyes, etc., sean debatidas y estudiadas por todos los trabajadores. Sólo así tendrán luego la fuerza suficiente para presentar reivindicaciones, tanto al Gobierno como a los empresarios.



Pesa al encierro, las negociaciones no han dado los resultados apetecidos. (Foto: Quintana.)

La patronal de Roy, contra CC.OO.

Tras la suspensión de empleo, denuncia

Mataró (Maresme). — El propietario del Grupo Industrial Roy, S. A., José Roy, de Mataró, ha interpuesto una denuncia en el Juzgado número dos de esta ciudad contra el secretario local de CC.OO., Paco Cantero, por «retención».

Como se recordará, el hecho de retener al empresario Roy, propietario de cuatro empresas del ramo Textil, fue el móvil de un inicio de negociación entre trabajadores y la patronal en una situación conflictiva. José Roy fue retenido durante unas horas en el interior de su despacho, mientras una de sus factorías era ocupada por los 400 trabajadores que integran la plantilla del Grupo Industrial, por el Comité de Empresa y posteriormente se personaron en el lugar algunos ediles para interceder por la negociación.

En la actualidad ya han sido presentados los expedientes de suspensión de empleo para los cuatrocientos trabajadores. Por el momento las negociaciones no han dado los frutos previstos, ya que debía hacerse una hipoteca, a través de una entidad de crédito de la ciudad sobre el sa-

lar propiedad de los dos hermanos Roy. Ha sido difícil la negociación y los trabajadores esperan poder cobrar del trabajo, al menos, algún dinero en concepto de la paga extra de julio y vacaciones.

TERESA CARRERAS

Barcelona

Dos opciones para los gasolineros

(Redacción). — La prevista huelga de las gasolineras de todo el Estado, convocada por los integrantes de la comisión negociadora de convenio para los próximos días trece, catorce y quince de agosto, en principio, puede tener una repercusión desigual y conflictiva por lo que hace referencia a Barcelona y sus comarcas, que hasta el pasado convenio de ámbito estatal, venían rigiéndose por un acuerdo de marco provincial.

Acuerdo que CNT tiene intención de renovar este otoño.

Por el momento, una central sindical, CC.OO. — CC.OO. de Catalunya — convoca a las seis de la tarde de mañana una asamblea en los locales que esta sindical tiene en la barcelonesa calle de Pallada. Reunión que, indican, se plantea «con el fin de discutir el planteamiento de huelga y las diferentes propuestas de la patronal».

Así, y según indica CC.OO., las diferencias entre la plataforma de los trabajadores de las gasolineras de todo el Estado y la propuesta de la patronal son las siguientes:

Capítulo económico: Los trabajadores exigen mil once pesetas diarias — salario para el expendedor —, mientras que la patronal sólo ofrece noventa y cinco. En la actualidad el salario/día establecido es de ochocientos cincuenta pesetas.

Las pagas extraordinarias — beneficios, julio y Navidad — podrían llegar a repartirse por meses — cómputo global y dividido por los meses del año — según propuesta de la patronal.

El quebranto de moneda se percibiría en función de la asistencia al trabajo.

D. JUANPERE

En las empresas extranjeras de sondeos petrolíferos

Los españoles, equiparados

Sufrían condiciones distintas a las del resto del personal

Tarragona. — Las dificultades y anomalías surgidas a lo largo del pasado año en torno a la problemática de los trabajadores españoles y las empresas Dolphin International y Sedco, dedicadas a sondeos petrolíferos en aguas jurisdiccionales españolas, parece que han sido resueltos.

Después de largas conversaciones se ha llegado a unos acuerdos básicos de entendimiento y compromiso, a fin de que los trabajadores españoles disfruten de idénticas ventajas sociales y económicas que el resto de personal extranjero.

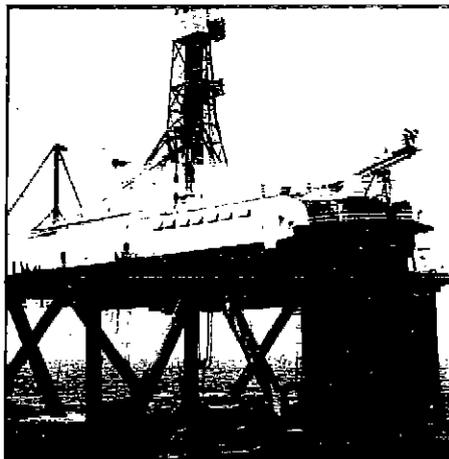
A petición de UGT las em-

presas citadas se acogerán a las leyes laborales españolas en vigor. Los acuerdos tomados fueron recogidos por la Delegación de Trabajo en Tarragona para que, en caso de incumplimiento de las mismas, puedan tener competencias las autoridades laborales del país.

En síntesis, los compromisos a los cuales se sujetarán las empresas son: mientras las empresas antes citadas tengan permiso de la Administración española para realizar prospecciones en territorio español se acogerán a las leyes laborales vigentes y, por ello, contratarán única y exclusivamente a personal español... Se acordará un aumento salarial beneficioso para ambas partes y estipularán las vacaciones que, hasta la fecha, no se disfrutaban.

Problemas resueltos

Las empresas, juntamente con la UGT y la Delegación de Trabajo acordaron que el personal que hasta el momento venía prestando sus ser-



La discriminación debía desaparecer. (Foto: Archivo.)

vicios para la empresa Osso España, S. A. pasará a depender de la Dolphin International; Sedco se compromete, en el plazo de 3 meses, a constituirse en sociedad anónima de nacionalidad española e inscribir a los actuales trabajadores de Ventures International en su plantilla. También Sedco ha asegurado mantener la estabilidad del puesto de trabajo a los actua-

los trabajadores en plantilla. La UGT ha manifestado que los conflictos surgidos en los últimos doce meses por discriminación del personal español, diferencias salariales, condiciones de trabajo, etc., quedan resueltos a partir de estos acuerdos, siempre y cuando las empresas cumplan lo estipulado.

ANUNCIOS ECONOMICOS

VARIOS

MASAJES al cuerpo. Tel. 236 82 82.

OFERTAS

SOFEREX A.T.E. por F. guerra a comarca. Miquel. Pírio. Tel. 53-223 88 90.

AGENCIA DE EMPLOYMENT DE OFERTAS de las Faltas de la Asociación. Tel. 381.124 por. «Participaciones» la realización de las actividades culturales, de teatro, etc. 418.948

por: «Mesa paratiempo de atención de la franquicia», n.º 438.231 por: «Mesa paratiempo de formación de empresa para dispositivos dispositivos de hoteles caducados», y de los Medios de Utilidad n.º 180.250 por: «Beca de Nueva regulación», n.º 180.250 por: «Máquina de lavar traves mejorada», n.º 211.128 por: «Máquina de lavar mejorada de sobremesa», n.º 211.858 por: «Cajón de ropa», n.º 212.577 por: «Cajón de ropa», n.º 212.577 por: «Cajón de ropa», n.º 212.577 por: «Cajón de ropa», n.º 212.577

VENTA PISOS

VENDO ático, C. Urgel, 285, junto a Plaza Colón. Solo, superficie: 100 m². Renta portuaria.