

NOTA DE COEBA ANTE LA CONVOCATORIA DE HUELGA GENERAL PARA EL PRÓXIMO DÍA 14 DE NOVIEMBRE DE 2012

Las Organizaciones Sindicales CCOO, UGT, CGT y CNT han convocado huelga general para el próximo día 14 de noviembre que afectará a todas las actividades laborales y funcionariales desempeñadas por los trabajadores y por los empleados públicos de las empresas y organismos establecidos dentro del ámbito geográfico y jurídico de España.

Ante esta convocatoria COEBA considera conveniente que los empresarios tengan presente los siguientes aspectos:

Los **objetivos perseguidos por la huelga general**, es expresar el rechazo:

- I. "...a la reforma del mercado laboral que ha conllevado un retroceso sin precedentes en los derechos de los trabajadores y trabajadoras, tanto en su vertiente individual como colectiva."
- II. "...al bloqueo en los procesos negociadores de los convenios colectivos".
- III "...a las políticas sociales que más allá de profundizar en el desmantelamiento del Estado de bienestar están ya debilitando derechos constitucionales básicos que son fundamento del contrato social y de la convivencia democrática en España."
- IV. "...a las políticas económicas y fiscales tanto a nivel europeo como en España que lejos de dinamizar la economía están profundizando la crisis, incrementando el desempleo y la pobreza."

El análisis de los objetivos perseguidos por la huelga permiten calificar la misma como política, porque se plantea contra decisiones del Gobierno de la Nación o del propio Parlamento. Así, tiene lugar contra legítimas decisiones legales, de las que ha sido autor el Gobierno de la nación, refrendadas por las Cortes Españolas, como ocurre con el Real Decreto-Ley 16/2012, de 20 de abril, de Medidas urgentes para garantizar la sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud y mejorar la calidad y seguridad de sus prestaciones; el Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de Medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad; o la Ley 3/2012, de Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Lo mismo puede decirse de los Presupuestos Generales del Estado para 2013, que están siendo objeto actualmente de tramitación parlamentaria como Proyecto de Ley.

La convocatoria de una huelga general también afecta al proceso de diálogo social, con importantes y recientes resultados como la firma del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014 (II AENC) y del V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales. Especialmente, el primero de ellos aporta significativas novedades en materia de herramientas –moderación salarial y flexibilidad interna- para el mantenimiento de la actividad económica y el empleo que contribuyen a la salida de la crisis que tan duramente está afectando a empresas y trabajadores.

En consecuencia, COEBA sigue considerando necesario garantizar, entre otros, el derecho al trabajo, la seguridad de las personas e instalaciones empresariales, la protección de los bienes –productos y servicios-, la tipificación de la actuación legal de los piquetes y la calificación previa de la huelga, así como la

exigencia de responsabilidades sobre todo tipo de daños a los convocantes de la misma.

En definitiva, resulta preocupante el impacto negativo que esta convocatoria de huelga pueda tener para la actividad económica, la creación de empleo, la imagen de España en el exterior y la confianza de los inversores. Por ello, no puede recibir beneplácito alguno de nuestra Organización Empresarial, sino al contrario, nuestro más absoluto rechazo, al estimar que sólo el diálogo social y la concertación entre intereses encontrados es el mejor procedimiento para la solución de nuestros graves problemas.

RECOMENDACIONES A TENER EN CUENTA ANTE LA HUELGA

APERTURA DE CENTROS DE TRABAJO

Las empresas estarán abiertas al iniciarse y durante la jornada del próximo día 14 de noviembre para hacer posible la entrada del personal que desee hacer uso de su derecho, también constitucional, al trabajo y no quiera secundar la convocatoria de huelga.

Hay que recordar el contenido del artículo 6.4 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, regulador de la huelga, que dice textualmente: "Se respetará la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quieran sumarse a la huelga".

Por tanto, COEBA apoya la actitud de los empresarios que no sean pasivos ante una convocatoria de huelga y aconseja que no se sustituyan las horas de trabajo del día de la huelga por otras fórmulas (vacaciones, cambios de turno, etc.) que evitan problemas a corto plazo, pero no para situaciones similares en el futuro. Se llama la atención, especialmente, sobre el control del absentismo en los días previos a la huelga.

SERVICIOS MÍNIMOS DE MANTENIMIENTO Y SEGURIDAD

Como es sabido, la dirección de la empresa, en colaboración con los representantes de los trabajadores, habrá de designar las personas precisas para el cumplimiento de los servicios mínimos de mantenimiento y seguridad necesarios para garantizar la seguridad de las personas y las cosas, el mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención necesaria para la reanudación de la actividad de la empresa. En el supuesto de falta de cooperación de los representantes de los trabajadores, circunstancia de la que debería quedar constancia, podrá hacerse la designación directamente por la empresa.

Caso especial es que la huelga se declare en empresas encargadas de la prestación de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad y concurren circunstancias de especial gravedad. En tales casos la Autoridad Gubernativa podrá acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios. Los conocidos Decretos de servicios mínimos son de obligado cumplimiento, sin perjuicio de la decisión judicial que pudiera producirse, en su caso.

OCUPACIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO Y DERECHOS DE INFORMACIÓN Y REUNIÓN DE LOS TRABAJADORES DURANTE LA HUELGA

El artículo 7.1 del mencionado Real Decreto-Ley 17/77 establece que “el ejercicio del derecho de huelga habrá de realizarse, precisamente, mediante la cesación de la prestación de servicios por los trabajadores afectados y sin ocupación por los mismos del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias”. El Tribunal Constitucional ha considerado que esta prohibición de ocupar el lugar de trabajo no puede limitar el ejercicio del derecho de reunión de los trabajadores.

En función de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores (artículos 77 a 81) y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (artículos 8.1 y 9.1), los trabajadores tienen derecho a reunirse fuera de las horas de trabajo, resolviendo mediante votación si desean o no secundar la convocatoria de huelga.

Como también es conocido, la actuación de los piquetes debe limitarse a tareas puramente informativas o de propaganda de las razones de la huelga. Cualquier acto que desborde este cometido, como frecuentemente sucede en la práctica, convierte la acción del piquete informativo en ilegal en cuanto trata de impedir el ejercicio del derecho al trabajo y a no secundar la convocatoria de huelga.

CIERRE PATRONAL

La dirección de la empresa deberá adoptar en cada momento las medidas que considere más convenientes, incluso el cierre de los locales cuando pueda crearse una situación de peligro, entre otras, para las instalaciones o los bienes de la empresa.

Igualmente, será lícito el cierre patronal cuando, como consecuencia de la inasistencia o irregularidades en el trabajo que causa la huelga, se impida gravemente el proceso normal de producción.

El empresario que proceda al cierre del centro de trabajo debe comunicarlo a la autoridad laboral en el plazo de doce horas, siendo competente la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Empresa e Innovación del Gobierno de Extremadura, y cuando afecte a varias, la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

EFFECTOS JURÍDICOS DE LA PARTICIPACIÓN EN LA HUELGA

Los efectos jurídicos que la legislación prevé para los participantes en una huelga son, en síntesis, los siguientes:

-Suspensión del contrato de trabajo durante el tiempo en que se mantenga en huelga.

-Suspensión del período de prueba durante el tiempo que dure la huelga.

-No devengo del salario durante la huelga, detrayendo el importe íntegro de las horas no trabajadas. Por tanto, habrán de descontarse las partes proporcionales

correspondientes a salario base y complementos salariales, así como a aquellas percepciones de devengo superior al mes (pagas extraordinarias).

No se practicará descuento alguno sobre los complementos extrasalariales (quebranto de moneda, desgaste de útiles y herramientas, plus distancia,...) pero sí sobre otros conceptos específicos (propinas). Los descuentos no deberán afectar a las vacaciones, tanto en su duración como en su retribución.

-Mantenimiento en situación de alta especial en la Seguridad Social, con suspensión de la obligación de cotizar por parte del empresario y el trabajador (artículo 6.3 del Real Decreto-Ley 17/1977, Orden Ministerial de 30 de abril de 1977 y Resolución de 5 de marzo de 1985 de la Secretaría General de la Seguridad Social).

-Los efectos del cierre patronal son los mismos que los contemplados para la huelga, tanto en su aspecto salarial como de Seguridad Social.

La normativa aplicable en materia de huelga es el Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo; la Orden de 30 de abril de 1977, por la que se desarrolla el Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, en materia de Seguridad Social; la Orden de 30 de junio de 1977, complementaria de la de 30 de abril de 1977, antes aludida; y la Resolución, de 5 de marzo de 1985, de la Secretaría General para la Seguridad Social, sobre cotización al Régimen General de la Seguridad Social, en aquellos casos de huelga en los que el trabajador mantenga parte de su actividad laboral en la jornada.

Asimismo, es muy importante la Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, de 8 de abril, que declara la constitucionalidad e inconstitucionalidad de diversos preceptos del Real Decreto Ley 17/1977, así como el resto de desarrollo jurisprudencial aplicable.

COORDINACIÓN

Los Servicios Técnicos de COEBA, y en concreto el Departamento Jurídico-Laboral, se pondrán a disposición de las empresas y organizaciones integradas, en el teléfono 924286161 y dirección de correo infor@coeba.es, para recibir todas las incidencias que pudieran producirse y propulsar cuantas acciones sea preciso llevar a cabo por este motivo.

En COEBA se llevará a cabo un seguimiento coordinado de la huelga, especialmente en cuanto a participación e incidencias. En consecuencia, agradeceríamos contar con información que provenga de las distintas Organizaciones Territoriales y Sectoriales.