

**NOTA DE CEOE Y CEPYME ANTE LA CONVOCATORIA
DE HUELGA GENERAL PARA EL PRÓXIMO DÍA
29 DE MARZO DE 2012**

Madrid, 14 de marzo de 2012

Ante la convocatoria de huelga general llevada a cabo por las Organizaciones Sindicales CCOO y UGT, para el próximo día 29 de marzo de 2012, CEOE y CEPYME consideran conveniente que los empresarios tengan presente las cuestiones siguientes:

1. ANÁLISIS DE LA HUELGA.

El objetivo perseguido por la huelga general, según consta en los documentos de solicitud de procedimiento de mediación previa a la convocatoria formal de huelga general presentados por CCOO y UGT en la Fundación SIMA, es expresar el rechazo de:

- a) *“...la reforma de la legislación laboral y demás medidas impuestas por el Gobierno mediante el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, convalidado el pasado día 8 de Marzo en el Congreso de los Diputados y que será tramitado como proyecto de ley ...”.*
- b) *“...las políticas presupuestarias restrictivas, que están llevando de manera progresiva al desmantelamiento de los sistemas de protección y cohesión social...”.*

El análisis de los contenidos a) y b) permiten calificar la huelga como política, porque se plantea contra decisiones del Gobierno de la Nación y del Congreso de los Diputados. Pero el actual marco normativo y jurisprudencial de la huelga en nuestro país no contempla una declaración judicial previa acerca de la legalidad o no de la convocatoria, por lo que la calificación de los jueces sólo tiene lugar con posterioridad a la finalización del conflicto, como consecuencia de las demandas que el mismo genere.

La convocatoria de una huelga general el próximo 29 de marzo afecta también al proceso de diálogo social, que ha tenido como protagonistas a CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, con importantes y recientes resultados como la firma del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014 y del V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales, sobre el que, 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. Además **tiene lugar contra legítimas decisiones legales**, de las que ha sido autor el Gobierno de la nación, **refrendadas por las Cortes Españolas respecto a los Reales Decretos Leyes 20/2011 y 3/2012, de 30 de diciembre de 2011 y 10 de febrero de 2012, respectivamente.**

En este caso, como en otros a lo largo de nuestra reciente historia, **los empresarios y la economía española en su conjunto, somos meros receptores pasivos de una huelga general instrumentada como el ejercicio de una clara presión política** dirigida contra los órganos a los que la propia Constitución ha conferido capacidad suficiente para cambiar la ley y ordenar las relaciones laborales bajo el criterio de defensa de los intereses generales de los españoles. **Huelgas como ésta son definidas por la doctrina con claridad como huelgas políticas.**

CEOE ha debatido en muchas ocasiones la legitimidad de estas huelgas y **la responsabilidad que se deriva** de las mismas **respecto a los daños que ocasionan**, cuando es evidente que no tienen como contraparte al empresariado, público o privado del país, sino al Gobierno de la nación y a las instituciones parlamentarias en las que reside la soberanía nacional.

En consecuencia, CEOE y CEPYME siguen 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.

La Jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha resuelto múltiples cuestiones relacionadas con los servicios mínimos y de mantenimiento. Ello no obsta para que, ante su frecuente incumplimiento, no se pronuncie con la rotundidad necesaria, calificando las huelgas ilegales como tales, para separar el ejercicio legítimo del derecho del que no lo es.

En definitiva, al margen de consideraciones legales, 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 nuestras Organizaciones Empresariales sino al contrario nuestro más absoluto rechazo al estimar que **sólo el diálogo puede resolver los problemas inherentes a las contraposiciones de intereses.**

El ejercicio de la huelga general, y el riesgo de violencia y daños que conlleva, es rechazable siempre, tanto cuando va dirigida contra los intereses empresariales directos, como cuando, como en esta ocasión, no hay contraposición de intereses ni posiciones de parte empresarial, sino que tiene como motivación principal de la huelga el poner en tela de juicio el ejercicio de la soberanía nacional por medio del poder legislativo.

Nuestros últimos tres años en materia de diálogo social, a fin de modificar la estructura del marco de relaciones laborales para dar respuesta a la adaptabilidad de las empresas y mantener la actividad económica y el empleo, han sido un auténtico fracaso. Ello no obsta al hecho indudable de que nuestra Organización reconozca siempre la legitimidad del Gobierno para proponer al Parlamento la legislación laboral que estime más oportuna para la resolución de los problemas insolubles en el ámbito del diálogo social, lo que nos lleva a respetar a las instituciones con las que nos hemos dotado para la gobernación de nuestra sociedad. CEOE ha pedido a todos los Gobiernos que legislaran sobre aquellas materias en las que no se había alcanzado acuerdo en el marco del diálogo social –contratación y negociación colectiva- con el fin de preservar la actividad económica y el empleo.

Rechazamos pues, **la acción sindical consistente en convocar al país para una huelga general**, y aprovechamos la ocasión para reclamar las bondades del diálogo social y la concertación entre intereses encontrados como el mejor procedimiento para la solución de nuestros graves problemas, pero siempre bajo el respeto a la voluntad del Parlamento de la Nación. Una reforma que es necesaria para modernizar el marco de relaciones laborales en España y homologarlo con el que existe en los principales países de nuestro entorno con los que competimos.

CEOE nunca va a avalar la huelga general y menos aún aquélla que intenta modificar una decisión del Pleno del Congreso de los Diputados, máxime cuando, además, afecta injustificadamente a la actividad empresarial y al empleo, en una situación de crisis especialmente crítica como la que vivimos, que dura ya más de cuatro años.

2. APERTURA DE CENTROS DE TRABAJO.

Las empresas estarán abiertas al iniciarse y durante la jornada del próximo día 29 de marzo 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, **la actitud de los empresarios no será de pasividad ante una convocatoria de huelga**. Aconsejamos que no se sustituyan las horas de trabajo del día de la huelga por otras fórmulas (vacaciones, cambios de turno, etc.) que evitan problemas de gestión 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.

3. 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 necesarias 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.

4. 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 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.

5. 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 el servicio correspondiente de las Comunidades Autónomas y, cuando afecte a varias, la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

6. EFECTOS JURÍDICOS DE LA PARTICIPACIÓN EN LA HUELGA.

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.

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.

7. COORDINACIÓN.

Por último, **los Servicios Técnicos de CEOE y CEPYME, así como de las Organizaciones Empresariales Territoriales y Sectoriales asociadas a las mismas, se pondrán a disposición de las empresas para recibir todas las incidencias que pudieran producirse y propulsar cuantas acciones sea preciso llevar a cabo por este motivo.** En este sentido, por parte de CEOE y CEPYME estarán a disposición de las empresas y de las Organizaciones Asociadas, el Departamento de Relaciones Laborales de CEOE y de CEPYME en los teléfonos y direcciones de correo habituales.

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