

**NOTA DE CEOE Y CEPYME ANTE LA CONVOCATORIA DE HUELGA
GENERAL PARA EL PRÓXIMO DÍA 8 DE MARZO DE 2018**



2 de marzo de 2018



El día 8 de marzo de 2018, diversas organizaciones sindicales, en concreto CCOO, UGT, CNT, CGT y USO, han convocado huelga general 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 CEOE y CEPYME consideran conveniente que las empresas tengan presente los siguientes aspectos:

1. ANÁLISIS DE LA HUELGA.

Los **objetivos** perseguidos por la huelga general, según consta en los documentos de comunicación de la convocatoria formal de huelga general de CCOO y UGT, que recogen en mayor o menor medida las convocatorias del resto de sindicatos convocantes, son los siguientes:

- ✓ El rechazo a la desigualdad y discriminación que sufren las mujeres en el mercado laboral y en particular el rechazo a la brecha salarial.
- ✓ El rechazo a la cronificación del desempleo femenino.
- ✓ El rechazo profundo a la violencia machista y a la insuficiencia de medidas en todos los ámbitos, con especial consideración al laboral, para la protección a las víctimas de violencia de género.
- ✓ El rechazo a las políticas de igualdad de género del gobierno.

La convocatoria de una huelga general el próximo 8 de marzo se produce cuando **se encuentra abierta la mesa de negociación entre los sindicatos y las organizaciones patronales de cara a la suscripción de un nuevo Acuerdo de Empleo y Negociación Colectiva (IV AENC)**, en el que existe la voluntad de seguir tratando estos aspectos y establecer recomendaciones a la negociación colectiva en materia de igualdad, animando a su regulación en los convenios colectivos.

Asimismo, existen **mesas de diálogo social entre los sindicatos, las organizaciones empresariales y el Gobierno** en las que también se están negociando estos aspectos en aras a un consenso para poder realizar propuestas conjuntas de cambios normativos.

Convocar una huelga cuando estas mesas de negociación están abiertas **no parece el mecanismo más idóneo** para la consecución de acuerdos, con los que estamos plenamente comprometidos las organizaciones empresariales, máxime en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

De hecho, en las **conclusiones de la reunión de la Comisión de Igualdad de CEOE** del mes de febrero se ratificó el compromiso de las empresas con la reducción progresiva de la brecha salarial de género y nuestro ofrecimiento a trabajar con el Gobierno y las organizaciones sindicales para avanzar en esta materia en el marco de un diálogo eficaz y constructivo

Se puede consultar el documento de conclusiones en el siguiente enlace:

<https://www.ceoe.es/es/contenido/actualidad/noticias/ceoe-destaca-el-compromiso-de-las-empresas-con-la-reduccion-progresiva-de-la-brecha-salarial-de-genero>

2. APERTURA DE CENTROS DE TRABAJO.

Hay que tener en cuenta que las **diferentes convocatorias**, según el sindicato convocante, tienen diferentes horarios:

- ✓ Las convocatorias de UGT y CCOO se establece que para las jornadas partidas y jornadas continuadas en turno de mañana, la huelga será de 11.30 a 13.30 horas, en el turno de tarde, de 16.00 a 18.00 horas y en el turno de noche, durante las dos primeras horas del mismo, salvo en aquellos ámbitos, sectores o empresas que se notifique expresamente un horario distinto.
- ✓ La convocatoria de USO determina que la huelga será entre las 12.00 y las 16.00 horas.
- ✓ La convocatoria de CGT establece que la huelga es de 24 horas, de 00.00 a 24 horas, con adaptaciones en materia de turnos.
- ✓ La convocatoria de CNT comunica que la huelga comienza a las 00.00 y acaba a las 24 horas, salvo las especialidades que se indican para el trabajo a turnos y otros supuestos.

Esto puede suponer un problema de **control** importante para las empresas en relación a la gestión de su personal.

No obstante, las **empresas deben estar abiertas al iniciarse y durante la jornada del próximo día 8 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”*.

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 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 debe 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 17/1977, de 4 de marzo, 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 y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, **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.

5. CIERRE PATRONAL.

La dirección de la empresa puede 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.

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 deben 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, debiendo hacer la empresa los trámites correspondientes en el plazo de 5 días.
- ✓ Los efectos del cierre patronal son los mismos que los contemplados para la huelga, tanto en su aspecto salarial como de Seguridad Social.
