

HUELGA GENERAL DEL 29 DE SEPTIEMBRE DE 2010

La Confederación de Empresarios de Pontevedra (CEP) organiza un Comité de Seguimiento con motivo de la huelga general convocada por los principales sindicatos nacionales para el próximo 29 de septiembre.

Este comité estará en permanente contacto con representantes de los sectores más importantes de la provincia y se pone a disposición de las empresas para recibir todas las incidencias que pudieran producirse, así como para tomar la iniciativa en cuan-

tas acciones sea preciso llevar a cabo por ese motivo. Además, mantendrá una constante coordinación con CEOE y CEPYME y la Subdelegación del Gobierno.

Desde ayer también está a disposición de los empresarios pontevedreses los servicios jurídicos de la CEP, para resolver cualquier duda que les pueda surgir en cuanto a cotizaciones, servicios mínimos u otros aspectos legales relacionados con la jornada de huelga.

Al margen de las consideraciones legales y del apoyo que se dará tanto a las Asociaciones como a las empresas de la Provincia de Pontevedra, la CEP quiere manifestar que la huelga del 29 de septiembre es incongruente, inoportuna e inútil y, además, lesiva para los intereses de España y de sus empresarios y trabajadores por los daños económicos y efectos indeseables que producirá, daños que agravarán una situación coyuntural especialmente crítica como la que padecemos.

NORMAS PRÁCTICAS DE ACTUACIÓN

PRIMERA- La participación en la huelga por parte de los trabajadores es completamente voluntaria y se ejercita de forma individual. Son los trabajadores los que tienen que tomar la iniciativa, en cada centro de trabajo, de ir o no a la huelga.

SEGUNDA- Para que se pueda producir el ejercicio individual del derecho a participar o no en la huelga, las empresas deberán tener abiertas las puertas de su centro de trabajo, lo que constituye una obligación impuesta por Ley.

TERCERA- Si no asisten los trabajadores, o el número de los que concurren no permite mantener el proceso productivo normal, parece coherente que no se realice actividad alguna en el centro de trabajo.

CUARTA- Si iniciada la actividad, se personase en el centro de trabajo o sus proximidades algún piquete, se procederá con la máxima prudencia, suspendiéndose, si fuera preciso, la actividad, para evitar daños materiales a personas y bienes, o enfrentamientos con imprevisibles consecuencias.

QUINTA- La CEP se opone a esta convocatoria de huelga que no encuentra justificación. Su posición institucional queda recogida en el comunicado difundido a través de los medios de comunicación.

SEXTA- Es conveniente recordar a los trabajadores las consecuencias que la huelga tiene para el que participa en ella, para lo que se recomienda a las empresas que le comuniquen a sus trabajadores cuales serán los efectos en el caso que la secunden.

REGULACION DE LA HUELGA GENERAL

PERIODO DE HUELGA

La Huelga General convocada tendrá lugar durante la jornada del día 29 de Septiembre de 2010, comenzando a las 0:00 horas y terminando a las 24:00 horas del día citado.

Sin perjuicio de lo expuesto en el párrafo anterior, cabe destacar que en aquellas empresas que tengan varios turnos de trabajo, el comienzo de la huelga se efectuará en el primer turno, aunque empiece antes de las 0:00 horas del día 29 de Septiembre de 2010, y su finalización tendrá lugar una vez terminado el último turno, aunque se prolongue después de las 24:00 horas del día 29. Adicionalmente, en aquellas empresas que tengan un único turno de trabajo, pero éste empiece antes de las 00:00 horas del día 29, el paro se iniciará a la hora de comienzo de la actividad laboral y finalizará el día 29 de Septiembre en la hora en que concluya la misma.

LEGISLACION

- *Real Decreto-ley 17/1977, de 4 marzo.*
- *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 marzo*
- *ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES*
- *Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 junio*
- *SEGURIDAD SOCIAL. Aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.*

EFFECTOS DE LA HUELGA SOBRE EL TRABAJADOR

El ejercicio del derecho de huelga implicará la pérdida de la retribución, correspondiente al período de su duración, por parte de los trabajadores que efectivamente participaron en la misma.

La retribución a descontar por el día de huelga comprende el salario de la jornada no trabajada y determinados conceptos de salario diferido, observándose a tal efecto, y entre otras, las reglas siguientes:

a) Comprende el salario diferido la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias y la parte proporcional correspondiente a la retribución del descanso semanal del período en que se haya producido la huelga.

b) Las pagas de participación en beneficios deben ser asimiladas a las gratificaciones extraordinarias a los efectos de descuento retributivo.

c) No se puede efectuar descuento alguno sobre la retribución de las vacaciones por motivo de huelga.

IMPOSIBILIDAD DE SUSTITUCION DE TRABAJADORES

En tanto dure la Huelga General convocada, el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma.

La prohibición no afecta a la persona del empresario, quien puede asumir las actividades de su empresa, ni tampoco a personas del entorno familiar del empresario o socios del mismo que realicen prestaciones ocasionales y a título de amistad o benevolencia. Asimismo, podrá continuar prestando servicios a los clientes mediante el uso de medios técnicos, que no impliquen sustitución de trabajadores.

Por otro lado, el empresario podrá recurrir a la movilidad funcional del personal contratado no huelguista, para defenderse frente a la huelga.

COTIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES QUE SECUNDEN LA HUELGA

No hay obligación de cotizar a favor de aquéllos trabajadores que secunden la Huelga General convocada. Al respecto, el trabajador en huelga permanecerá en situación de alta especial en la Seguridad Social, con suspensión de la obligación de cotización por parte del empresario y del propio trabajador.

SANCIONES AL TRABAJADOR HUELGUISTA SI ÉSTE INCURRE DURANTE LA MISMA EN LA COMISIÓN DE FALTAS LABORALES

Al respecto, cabe precisar que si bien el ejercicio del derecho de huelga no puede dar lugar a sanción alguna, excepcionalmente se podrá sancionar al trabajador que, durante la misma, incurriera en falta laboral.