

DE :	SECRETARIO GENERAL	ARCHIVO:	Príncipe de Vergara, 74 28006 - MADRID
A:	ORGANIZACIONES MIEMBRO	N/REF:	JLV/mm Telf.: 91.562.55.90 Fax: 91.562.84.77 Web: www.confemetal.es E-mail: confemetal@confemetal.es
FECHA:	21 de marzo de 2012	S/REF:	

◆ ASUNTO: Huelga general para el día 29.III.2012. ◆

CONFEDERACION ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES DEL METAL

Estimado amigo:

La CEOE ha hecho pública una "Nota ante la convocatoria de Huelga General para el próximo día 29 de marzo de 2012", que adjunto te remito, para que los empresarios tengan presente diversas cuestiones de carácter práctico y jurídico respecto a la misma.

Dicha organización señala que el objetivo perseguido por la huelga, según consta en los documentos de solicitud de procedimiento de mediación previa a dicha convocatoria presentados por CC.OO. y UGT en el SIMA, permiten calificar la huelga como política, ya que se plantea contra decisiones del Gobierno de la Nación y del Congreso de los Diputados. No obstante, tanto la normativa, como la jurisprudencia sobre la huelga no contemplan 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.

Los empresarios y la economía española son menos receptores pasivos de una huelga general instrumentada como el ejercicio de una clara presión política contra de poder Ejecutivo y Legislativo, cuyas consecuencias supondrán un impacto negativo en la creación de empleo, la imagen de España en el exterior y en la confianza de los inversores.

Sobre las implicaciones y consecuencias jurídicas de la huelga, CEOE aconseja lo siguiente:

- 1) **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 al trabajo y no quiera sumarse a la huelga. La actitud de los empresarios no debe ser de pasividad, no deben sustituirse las horas de trabajo del día de la huelga por otras fórmulas (vacaciones, cambios de turnos, etc.)
- 2) **Servicios mínimos:** La dirección de la empresa, en colaboración con los representantes de los trabajadores, debe designar las personas necesarias para el cumplimiento de los servicios mínimos de mantenimiento y seguridad necesarios para garantizar la seguridad de personas y las cosas, locales, maquinarias, instalaciones, materias primas, etc. En caso de falta de colaboración de aquellos (circunstancias de la que debería quedar constancia), puede hacerse la designación directamente por la empresa.
- 3) **Ocupación del centro de trabajo y derechos de información y reunión durante la huelga:** El Art. 7 del Real Decreto-Ley 17/77, establece que el ejercicio de derecho de huelga debe realizarse sin ocupar el lugar de trabajo. Los trabajadores tienen derecho a reunirse fuera de las horas de trabajo resolviendo mediante votación si desean o no secundar la huelga.
- 4) **Piquetes:** La actuación de los piquetes debe limitarse a tareas puramente informativas o de propaganda, cualquier acto que desborde este cometido es ilegal, en cuanto trata de impedir el derecho al trabajo.
- 5) **Efectos jurídicos de la participación en la huelga:**
  - Suspensión del contrato de trabajo, por lo que se interrumpe la obligación de trabajar y la de abonar el salario.

- Suspensión del período de prueba.
  - A la hora del descuento del salario del trabajador en huelga, hay que tener presente, que no sólo se descuenta el salario diario, sino también la parte proporcional de los complementos salariales, gratificaciones extraordinarias y la parte proporcional de los descansos semanales.
  - No se práctica descuento sobre los complementos extrasalariales (quebranto de moneda, desgaste de herramientas, plus distancia, etc.), pero sí sobre otros conceptos específicos (propinas). Los descuentos no deben afectar a las vacaciones, tanto en su duración, como en su retribución.
  - El trabajador en huelga pasa a una situación de "alta especial" por lo que queda suspendida la obligación de cotizar tanto del empresario, como del trabajador.
  - Los efectos del cierre patronal son los mismos que los contemplados para la huelga, tanto en su aspecto salarial, como de Seguridad Social.
- 6) **Cierre patronal:** La dirección de la empresa deberá adoptar en cada momento las medidas que considere oportunas, incluso el cierre de los locales cuando pueda crearse una situación de peligro para las instalaciones o los bienes de la empresa. Es lícito, también, 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 plazo de 12 horas.

Los servicios técnicos de **Confemetal**, llevarán a cabo un **seguimiento coordinado de la huelga, especialmente en cuanto a participación e incidencias**, por lo que os recabaremos la información pertinente, tanto a las organizaciones sectoriales, como a las territoriales del Sector.

Esperando que dicha información sea de tu interés, recibe un cordial saludo.



Andrés Sánchez de Apellániz