



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 14 de Noviembre.

Este comité estará en permanente contacto con representantes de los sectores más importantes de la provincia. Su función será recabar de las empresas la información relativa a todas las incidencias que pudieran producirse, así como tomar la iniciativa en cuantas acciones sea preciso llevar a cabo por ese motivo. Además, mantendrá una constante coordinación con CEOE y CEPYME y la Subdelegación del Gobierno.

También están a disposición de los empresarios pontevedreses los servicios jurídicos de la CEP para resolver cualquier duda que les pueda surgir en cuanto a cotizaciones por 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 considera que la huelga del 14 de Noviembre es incongruente, inoportuna e inútil. Además es lesiva para los intereses de España y de su tejido productivo por los daños económicos y efectos indeseables que producirá, y que sin duda agravarán una situación coyuntural especialmente crítica como la actual.

### **NORMAS PRÁCTICAS DE ACTUACIÓN**

**PRIMERA.-** La participación en la huelga por parte de los trabajadores es completamente voluntaria y se debe ejercer de manera individual. Son los trabajadores los que tienen que tomar la decisión, en cada centro de trabajo, de ir o no a la huelga.

**SEGUNDA.-** Para que se pueda ejercer el derecho individual 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 su número no permite mantener el proceso productivo normal, el empresario puede decidir cerrar 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. Si fuera preciso se suspenderá la actividad, para evitar daños materiales a persona 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 participe en ella, para lo que se recomienda a las empresas que le comuniquen a sus trabajadores cuales serán los efectos en el caso de que la secunden.



## **REGULACIÓN DE LA HUELGA GENERAL**

### **PERIODO DE HUELGA**

La huelga general convocada tendrá lugar durante la jornada del día 14 de noviembre de 2012 comenzando a las 0:00 horas y terminando a las 24:00 horas del citado día.

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 14 de noviembre de 2012. Su finalización tendrá lugar una vez terminado el último turno, aunque se prolongue después de las 24:00 horas del día 14. Adicionalmente, en aquellas empresas que tengan un único turno de trabajo, pero éste empiece antes de las 0:00 horas del día 14, el paro se iniciará a la hora de comienzo de la actividad laboral y finalizará el día 14 de noviembre 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 periodo 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 periodo 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 SUSTITUCIÓN 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, y tampoco a personas del entorno familiar del empresario o socios del mismo que realicen prestaciones ocasionales y a título de amistad o benevolencia. Así mismo, 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 aquellos 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 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.