

**NOTA INFORMATIVA DE CEOE Y CEPYME ANTE LA
CONVOCATORIA DE HUELGA GENERAL PARA EL PRÓXIMO DÍA 8
DE MARZO DE 2019**



26 de febrero de 2019



El día **8 de marzo de 2019**, 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 consideramos 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.

Las **organizaciones empresariales**, así como las **empresas**, **consideramos que la igualdad es, primero, un derecho de las mujeres y un deber de la sociedad y, segundo, un elemento de competitividad vinculado a la gestión del talento del que ni podemos ni debemos prescindir.**

Conscientes de esta evidencia **las organizaciones empresariales y las empresas nos hemos implicado activamente**, trabajando para que ningún elemento ajeno al mérito y la capacidad intervenga en el acceso al puesto de trabajo y a su desarrollo en plenitud en el ámbito laboral.

De hecho, en la **Mesa Diálogo Social tripartito sobre Igualdad de Trato y de Oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**, CEOE y CEPYME estamos participando de una forma leal y constructiva para una mejor implementación de la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, y de la Recomendación de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia.

Igualmente, en el marco del diálogo social bipartito, CCOO, UGT, CEOE y CEPYME firmamos el pasado mes de julio el **IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017** (IV AENC) en el que instamos a *“desarrollar medidas integrales para favorecer la igualdad laboral y salarial entre hombres y mujeres, que al menos contemplen:*

- *Un desarrollo del sistema de atención a la dependencia y la infancia que dé la cobertura necesaria para que la actividad profesional retribuida de las mujeres en las empresas no se vea tan afectada como en la actualidad por estas contingencias.*
- *Una equiparación en las condiciones de disfrute de los permisos de paternidad/ maternidad o de las reducciones de jornada, de manera que se incentive desde el poder público que hombres y mujeres se acojan al ejercicio del derecho de forma equitativa, igualitaria e intransferible.*
- *Un estudio cualitativo del sistema de pluses y complementos salariales, midiendo su impacto de género y que informe adecuadamente a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos, para la adaptación de los mismos a criterios que no conlleven un impacto de género.”*

Resulta evidente que **esta convocatoria de huelga general excede con mucho el ámbito de actuación de las organizaciones empresariales y las propias empresas** y, aun **compartiendo plenamente el objetivo de avanzar en la igualdad real y efectiva**, una huelga general no parece el mecanismo más idóneo para su consecución.

En definitiva, las organizaciones empresariales compartimos la necesidad de continuar avanzando en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y reivindicamos **las bondades del diálogo social y la concertación** entre intereses diversos **como el mejor procedimiento para progresar de manera constructiva en favor de la igualdad.**

En este caso, **resaltamos la importancia de garantizar el día 8 de marzo, entre otros, el derecho al trabajo, la seguridad de las personas e instalaciones empresariales y la protección de los bienes, productos y servicios.**

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 UGT¹ y CCOO establecen que para las jornadas partidas y jornadas continuadas en turno de mañana la huelga será de 12.00 a 14.00 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

¹ La convocatoria de UGT difiere de la de CCOO en que aquélla prevé que *“La huelga podrá desarrollarse durante toda la jornada laboral y al menos durante dos horas en cada uno de los turnos de trabajo del referido día”*, mientras la de CCOO alude exclusivamente al desarrollo de la huelga *“dos horas en cada uno de los turnos de trabajo del día 8 de marzo”*.

mismo, salvo en aquellos ámbitos, sectores o empresas que se notifique expresamente un horario distinto.

- ✓ La convocatoria de USO determina que la huelga será en las jornadas partidas y jornadas continuadas en turno de mañana 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. No obstante, estos horarios podrán ser adaptados, si así fuera necesario, a las particulares circunstancias de las distintas empresas y sectores.
- ✓ 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 importante de **organización y control** 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 Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones 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.
