

CONSIDERACIONES Y RECOMENDACIONES ANTE LA HUELGA GENERAL DEL 29 DE SEPTIEMBRE

1.- Análisis de la huelga: factores que han llevado a UGT-CCOO ha convocarla

Objetivo de la huelga: rechazar:

a.- " ... las medidas impuestas por el Gobierno mediante Real Decreto Ley 10/2010 de 16 de junio de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo".

b.- "... las medidas adoptadas por el Gobierno ...sobre el ajuste del gasto público que se han plasmado en los acuerdos aprobados por el Consejo de Ministros de 20 de mayo de 2010".

c.- "... las propuestas gubernamentales de reducción de la cuantía media de las pensiones..."

d.- "...que pueda ser modificada la actual regulación sobre la negociación colectiva por el Gobierno sin previo acuerdo con los agentes sociales..."

COEPA , al igual que CEOE-CEPYME entiende que del análisis de los contenidos a y b, permite calificar la huelga como política, y respecto al c y d, son contradictorios y en base al compromiso de los convocantes con el diálogo social.

Los empresarios y la economía española somos meros receptores pasivos de la huelga general instrumentada como el ejercicio de una clara presión política.

COEPA considera necesario garantizar:

- El derecho al trabajo
- La seguridad de las personas e instalaciones empresariales
- La protección de los bienes, productos y servicios
- La tipificación de la actuación legal de los piquetes
- La calificación previa de la huelga
- Y la exigencia de responsabilidades sobre todo tipo de daños a los convocantes de la misma

CONCLUSION: La huelga del 29 de septiembre es incongruente, inoportuna , innecesaria e inútil y lesiva para los intereses de España y de las empresas y trabajadores de nuestro país por los daños económicos y los efectos indeseables que pudieran ocurrir.

COEPA se suma a la postura de CEOE y no va a avalar la huelga general y menos aún aquella que intenta modificar una decisión del Pleno del Congreso de los Diputado, máxime cuando afecta injustificadamente a la actividad empresarial y al empleo en una situación de crisis especialmente crítica como la actual que dura más de dos años (se estima que solo la Seguridad Social se juega 385 millones de euros con la huelga- 128 euros por empleado en huelga-).

2.- Apertura de centros de trabajo: cabe garantizar el derecho constitucional al trabajo

Las empresas estarán abiertas al iniciarse y durante la jornada del 29 de septiembre para hacer posible la entrada del personal que desee hacer uso de su **derecho también constitucional de no secundar la huelga.**

Los empresarios **NO DEBEN** sustituir las horas de trabajo del día de la huelga por otras fórmulas (vacaciones, cambios de turno, permisos....).

Hay que realizar un **control del absentismo** el día de la huelga.

3.- Servicios mínimos de mantenimiento y seguridad

La dirección de la empresa en colaboración con los representantes de los trabajadores, habrá de **designar las personas** necesarias para el cumplimiento de los servicios mínimos de mantenimiento y seguridad de las personas, los bienes y el centro de trabajo.

Ante la posible falta de colaboración de la representación sindical, podrá realizarse directamente por las empresas.

4.- Ocupación del centro de trabajo y derecho de información y reunión de los trabajadores durante la huelga

El Tribunal Constitucional ha considerado que la prohibición de ocupar el lugar de trabajo no puede limitar el ejercicio del derecho de reunión de los trabajadores.

Los trabajadores tienen derecho a reunirse **fuera de las horas de trabajo** para votar si desean o no secundar la convocatoria de huelga.

La actuación de **los piquetes debe limitarse a tareas puramente informativas**. Cualquier acción que exceda este cometido convierte la acción del piquete en ilegal en cuanto trate de impedir el ejercicio del derecho al trabajo de los que no quieran secundar la huelga.

5.- Cierre Patronal

La **dirección de la empresa** deberá 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 **es lícito el cierre patronal** cuando, como consecuencia de la **inasistencia o irregularidades en el trabajo por causa de la huelga, se impida gravemente el proceso normal de producción**.

NOTA: El cierre Patronal hay que **comunicarlo a la Autoridad Laboral** durante las 12 horas siguientes.

6.- Efectos jurídicos de la participación en la huelga

Son los siguientes:

- **Suspensión del contrato de trabajo** durante el tiempo en que se mantenga la huelga
- **Suspensión del periodo 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 (salario base, complementos salariales y pagas extraordinarias)
- Mantenimiento en situación de alta especial en la Seguridad Social , **con suspensión de la obligación de cotizar** por parte del empresario y 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.

7.- Coordinación: para recoger las incidencias provocadas durante dicha jornada

Desde **COEPA** se realizará un **seguimiento** durante toda la jornada a través de las organizaciones empresariales y empresas, en cuyo sector pudiera tener mayor incidencia la huelga, especialmente:

Transporte:

- Transporte Urbano, Autobuses y taxis
- Transporte interurbano: Viajeros y mercancías

Energía:

- Estaciones de Servicio

Comercio

- Grandes Superficies
- Pequeño comercio
- Hostelería
- Mercados Municipales
- Alimentación

Grandes Empresas

Banca

El Secretario General de COEPA se pondrá en comunicación con las organizaciones y empresas para realizar un seguimiento coordinado que nos permita tener unos datos permanentemente actualizados y una visión real del desarrollo de la huelga en la provincia de Alicante.

Se ruega dar la mayor difusión posible a esta circular entre nuestras empresas

Alicante, 21 de septiembre de 2010