

IMPORTANTE CAMBIO EN LOS PLAZOS DE MEDIACIÓN Y CONVOCATORIA DE HUELGA

Como se os informó en su momento con la publicación del V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos (ASAC) en 2012, se establecían nuevas obligaciones de cara a la mediación y a la búsqueda una solución extrajudicial de conflictos. Una de las novedades más relevantes y dudosa legalidad, desde nuestro punto de vista, era la que afecta a los plazos que se deben cumplir a la hora de presentar la convocatoria de huelga.

El V ASAC aumentó por la puerta de atrás los plazos a la hora de presentar la convocatoria de huelga al establecer la obligatoriedad de que, entre la mediación y la comunicación de huelga, debieran transcurrir como mínimo 72 horas. Por lo que, a partir de ese momento, había que tener en cuenta ese nuevo plazo tanto a la hora de establecer la estrategia sindical de cara al calendario de huelga, como a la hora de que formalmente la convocatoria fuera legal incluyendo ese plazo previo de mediación tal y como recoge el artículo 17 en los puntos 1 y 2 del V ASAC:

“1. Antes de la comunicación formal de una huelga, la mediación deberá producirse a solicitud de los convocantes. Éstos deberán formular por escrito su solicitud incluyendo los objetivos de la huelga, las gestiones realizadas y la fecha prevista para el inicio de la misma. De dicho escrito, se enviará copia al empresario.

2. Entre la solicitud de mediación y la comunicación formal de la huelga deberán transcurrir, al menos, setenta y dos horas desde su inicio, salvo que las partes, de común acuerdo, prorroguen dicho plazo. El SIMA deberá, en el plazo de veinticuatro horas, atender la solicitud de mediación, proceder conforme a lo establecido en el artículo 14.3 sobre designación de mediador o mediadores y convocar a las partes para llevar a cabo la mediación.”

El pasado 23 de diciembre de 2020 se publicó en el BOE el texto del VI ASAC, en el que hay varias novedades y una de las más relevantes es un nuevo cambio en los plazos de mediación previa a una convocatoria de

huelga.

Como el texto es ambiguo y lo único que recoge es que debe presentarse una solicitud de mediación por parte del convocante, previa la comunicación formal de huelga, pero sin concretar ningún plazo mínimo obligatorio, hicimos una consulta al SIMA para que nos aclararan que plazo se debía establecer para una convocatoria de huelga legal.

En su respuesta nos confirman que ha desaparecido ese plazo de 72 horas para los convocantes y que de cara a la presentación de la convocatoria formal de huelga bastará con acreditar que se ha presentado la solicitud de la mediación ante el SIMA, sin necesidad de esperar a que se resuelva.

El plazo de 72 horas sigue vigente pero solo para el propio SIMA que debe tramitar los procedimientos de huelga en un plazo máximo de 72 desde el inicio de la tramitación de la solicitud de mediación.

Desde la entrada en vigor del VI ASAC para presentar la convocatoria de huelga solo es necesario haber solicitado formalmente la mediación, sin tener que cumplir ningún plazo mínimo obligatorio entre solicitud de mediación y presentación de convocatoria.

A continuación, mostramos algunas de las preguntas más frecuentes de cara a convocar una huelga:

¿Quién puede convocar?

La declaración de huelga ha de realizarse por acuerdo de los representantes de los trabajadores, adoptado en reunión conjunta y por mayoría, levantando el acta correspondiente. También puede acordarse por decisión de los propios trabajadores afectados por el conflicto, en cuyo caso la votación habrá de ser secreta y se decidirá por mayoría simple, y por acuerdo adoptado por las organizaciones sindicales con implantación en el ámbito laboral al que la huelga se extienda.

¿Quién tiene derecho a hacer huelga?

La huelga es un Derecho Fundamental consagrado en el artículo 28.2 de la Constitución Española y reconocido en el artículo 4.1 e) del E.T.

Todo trabajador y trabajadora tiene derecho a hacer huelga, esté o no sindicado o sindicada y seacual sea su tipo de contrato (temporal o indefinido).

¿Qué plazos mínimos hay que cumplir?

Debe solicitarse la mediación al órgano de resolución extrajudicial de conflictos correspondiente antes de registrar la convocatoria formal. Se debe comunicar a la empresa o empresas afectadas y a la autoridad laboral, por escrito y con cinco días naturales de antelación a la fecha del inicio. En caso de empresas de servicios públicos, el preaviso será de diez días naturales.

¿Cuáles pueden ser considerados servicios esenciales?

El Tribunal Constitucional se ha encargado de definir los servicios esenciales como aquéllos que pretenden satisfacer derechos e intereses que son básicos, entendiendo por tales los derechos fundamentales, las libertades públicas y los bienes constitucional mente protegidos.

A modo genérico, los relativos a la sanidad y la salud, seguridad, enseñanza, centrales nucleares, transportes, administración de Justicia, servicios de producción, almacenamiento y transporte de productos petrolíferos, emergencia, telefonfa, abastecimiento de aguas, electricidad, gas y productos básicos, servicios de prevención de incendios, instituciones públicas - BOE, Consejo General del Poder Judicial, Banco de España... - estiba y desestiba de buques...

¿Quién fija los servicios mínimos en aquellos ámbitos considerados servicios esenciales?

Las medidas que garanticen el funcionamiento de los servicios mínimos esenciales, está atribuida finalmente a la Autoridad Gubernativa.

¿Tienen que estar motivados los servicios mínimos?

Sí, en atención a los intereses generales de la comunidad, de manera imparcial y teniendo en cuenta las características y necesidades del servicio afectado y las concretas circunstancias concurrentes en la huelga en cuestión.

Cuando la huelga se declare en empresas no dedicadas a estos servicios esenciales, ¿qué servicios se han de garantizar?

Los necesarios para la seguridad de las personas y cosas, mantenimientos de los locales, maquinaria,

instalaciones, materias primas y cualquier otra que fuese precisa para la ulterior reanudación del funcionamiento de la empresa.

¿Corresponde a la empresa designar a los trabajadores que deben efectuar estos servicios mínimos?

No, esta facultad unilateral fue declarada inconstitucional. Deberá hacerse con la participación del Comité de Huelga.

Ante la falta de acuerdo, deberá responder el orden jurisdiccional.

¿Puede la empresa obligar a los trabajadores y trabajadoras a que comuniquen previamente si van o no a secundar la huelga?

No. Ningún trabajador o trabajadora está en la obligación de manifestarse antes del comienzo de una huelga sobre si la va a secundar o no. El ejercicio del derecho de huelga es un derecho de ejercicio personal que se da a conocer en el mismo instante del inicio de los paros por el hecho de dejar de trabajar.

La intención de la empresa es coaccionar y transmitir presión a los trabajadores y trabajadoras y además adecuar sus recursos humanos para asegurar el desarrollo normal de determinados servicios y así contrarrestar los efectos de la huelga. De ahí que la empresa tenga que dar previamente, bajo recibí, las cartas de servicios mínimos a los trabajadores y trabajadoras que hayan sido designadas para su realización.

¿Las empresas pueden tomar represalias contra quienes secundan la huelga?

No se pueden tomar represalias de ningún tipo. Si por haber participado en una huelga se despide al trabajador o trabajadora o se toma cualquier otra medida sancionadora, el propio trabajador o trabajadora puede acudir ante los Tribunales de Justicia mediante un procedimiento de tutela de derechos fundamentales que tiene carácter urgente y que conlleva la reparación del daño y la indemnización por los daños sufridos. De hecho, si la acción de represalia fuera el despido, se trataría de un despido nulo de pleno derecho.