

IMPPLICACIONES LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL ANTE LA HUELGA GENERAL DEL DÍA 29 DE MARZO

El próximo día 29 de marzo los sindicatos mayoritarios han convocado una huelga general en protesta por la reforma laboral ¿Qué implicaciones laborales y de seguridad social conllevaría para empresa y trabajador secundar la huelga?

Estimado/a cliente/a:

Como ya sabe los sindicatos mayoritarios (CCOO y UGT) han convocado una **huelga general** para el próximo día 29 de marzo en protesta por la reforma laboral. Dada la proximidad de la fecha anunciada, como empleador consideramos conveniente hacer mención de algunos aspectos de especial interés relativos a las **consecuencias de la huelga** en lo a que **derechos y obligaciones de trabajadores y empresarios** se refiere.

¿Tienen las empresas que estar abiertas durante la huelga?

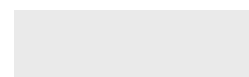
La huelga como ejercicio de un derecho fundamental implica un deber del empresario de no obstaculizar el paro de los trabajadores. En nuestro sistema el empresario no puede recurrir libremente al cierre patronal como medida de conflicto.

Las empresas estarán abiertas al iniciarse y durante la jornada de huelga para hacer posible la entrada del personal que ejerciten su derecho constitucional a no hacer huelga.

¿Qué ocurre con los trabajadores no huelguistas?

El derecho fundamental a la huelga también garantiza el derecho de los trabajadores a no adherirse a la misma y acudir a su puesto de trabajo en la forma habitual. Este derecho ha de ser respetado por los trabajadores huelguistas y los convocantes de la huelga, y la empresa debe garantizar que podrán realizar sus funciones, siendo ésta una de las causas por las que resulta de interés establecer servicios de seguridad y mantenimiento.

¿Puede haber represalias o sanciones para los trabajadores huelguistas?



Los trabajadores que ejerzan su derecho a la huelga no podrán sufrir ningún tipo de represalia o sanción por haberse adherido a la misma, salvo que hayan incurrido en falta laboral durante el transcurso de la misma.

¿Debe haber un preaviso de los trabajadores respecto al seguimiento de la huelga?

Los trabajadores de la empresa, sus representantes, o los sindicatos más representativos deben comunicar a los empresarios la declaración de huelga con una antelación mínima de 5 días a la fecha de su iniciación. En este caso concreto, al tratarse de una huelga general, es suficiente con el preaviso de convocatoria de huelga a la asociación a la que pertenezcan los empresarios afectados, sin que sea necesario hacerlo con todos y cada uno de ellos, porque se garantiza la posibilidad de que cada empresario pueda adoptar las medidas necesarias. Dicho anuncio ya ha sido realizado formalmente por los sindicatos más representativos.

Información y publicidad de la huelga ¿Qué ocurre si organizan “piquetes” que impidan el trabajo?

Los trabajadores en huelga están legitimados para efectuar publicidad de la misma de forma pacífica. La normativa laboral prohíbe la ocupación del centro de trabajo por parte de los trabajadores huelguistas.

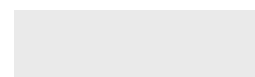
Por ocupación de la empresa o cualquier dependencia de ésta hay que entender un ilegal ingreso en los locales o una ilegal negativa de desalojo frente a una legítima orden de abandono pero no en cambio, la simple permanencia en los puestos de trabajo.

La **ocupación ilegal** del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias, con peligro para la integridad física de las personas o daño en los bienes, habilita al empresario a realizar un cierre patronal.

La **mera permanencia de los huelguistas** en sus puestos de trabajo durante una huelga, sin violencia, daños, ni peligro de ellos, no se considera ocupación ni transforma la huelga en ilegal.

Los trabajadores en huelga, sus representantes legales y las organizaciones sindicales pueden ejercer su derecho de reunión para el desenvolvimiento del derecho de huelga, sin que la prohibición legal de ocupar el centro de trabajo pueda entenderse como regla impeditiva del derecho a reunión, y siempre y cuando dicha reunión sea pacífica y no coaccione o impida los derechos del resto de personas.

Los llamados **“piquetes” son ilegales en cuanto traten de impedir el libre ejercicio del derecho al trabajo** (ocupación del centro de trabajo, cierre y bloqueo de puertas, piquetes masivos y, por ello, claramente coactivos...). La jurisprudencia legitima la actuación de los piquetes siempre que se limiten a tareas puramente



informativas o de propaganda de las razones de la huelga. Cualquier acto que desborde este cometido 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.

Servicios de seguridad y mantenimiento

El derecho de huelga no es absoluto e ilimitado, y uno de sus límites principales es que durante el transcurso de la huelga **no resulten dañadas las instalaciones y bienes afectos a la empresa**. Los servicios de seguridad y mantenimiento deben estar exclusivamente dirigidos al fin constitucionalmente legítimo de atender dichas necesidades, y no al trabajo habitual de producción.

La designación de los servicios de mantenimiento y seguridad debe hacerse entre el empresario y el comité de huelga configurado al efecto, así como la designación de los trabajadores que deben llevar a cabo dichos servicios.

El **comité de huelga es el responsable** de que se cumplan y respeten los servicios de mantenimiento y seguridad acordados.

Efectos laborales de la huelga

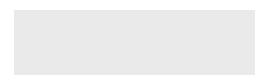
El régimen de la huelga legal se diversifica en distintos aspectos:

a) En primer término, en el ámbito de la relación laboral, la huelga se configura como **causa de suspensión** y rige una **prohibición de sanciones empresariales** como represalia por el ejercicio de un derecho fundamental.

b) Además, la situación de huelga tiene ciertos **efectos en el régimen de Seguridad Social**.

La huelga como causa de suspensión de los contratos de trabajo y el régimen de descuento salarial

- La huelga **suspende el contrato de trabajo** y por lo tanto los trabajadores que se adhieran a la misma no tienen derecho al salario y deberán estar en situación especial de alta en Seguridad Social.
- Una vez celebrada la huelga, el empresario comprobará los trabajadores que se han adherido a la misma y no han acudido a su puesto de trabajo, con el fin de **descontar de la nómina siguiente el importe de las horas no trabajadas**. De este modo, 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 sobre los complementos extrasalariales (quebranto de moneda, desgaste de útiles y herramientas, plus distancia ...) pero sí sobre otros conceptos específicos (propinas).
- Los descuentos no deberán afectar al **devengo de vacaciones**, tanto en su duración como en su retribución.



Efectos en la Seguridad Social

- El trabajador en huelga pasa a una situación de "**alta especial**" por la que queda **suspendida la obligación de cotizar** tanto del empresario como del trabajador.
- El empresario tiene que **comunicar a la Seguridad Social**, en un **plazo de cinco días naturales** a partir del siguiente al del cese en el trabajo, la relación de trabajadores cuyos contratos quedan suspendidos por la huelga y notificar la fecha de reincorporación en un plazo idéntico.
- El trabajador **no tiene derecho a prestación por desempleo**.
- El trabajador **no tiene derecho a la prestación por IT**, aunque si que se cuentan los días para el cobro de la prestación.
- El trabajador si **tiene derecho a las prestaciones por maternidad**.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Un cordial saludo,

Departamento Laboral Q&Q

