



## *eNewsletter Laboral*

MARZO 2019

### **HUELGA GENERAL DEL DIA 8 DE MARZO DE 2019**

Para el próximo día 8 de marzo de 2019 están convocadas las siguientes jornadas de huelga general a nivel estatal con motivo del Día Internacional de la Mujer que afecta a todas las actividades laborales y funcionariales, trabajadores y trabajadoras, así como empleados públicos del ámbito geográfico y jurídicos del Estado.

#### **Huelga general de dos horas por turno convocada por las confederaciones sindicales UGT y CCOO:**

- Para las **jornadas partidas y continuadas de mañana**: de 12:00 a 14:00 horas
- Para las jornadas continuadas en **turno de tarde**: de 16:00 a 18:00 horas
- Para las continuadas en **turno de noche**: al menos 2 horas al comienzo del turno que empiece en la jornada del 8 de marzo

#### **Huelga general de 24 horas convocada por varios sindicatos (CGT, CNT, etc)**

- La convocatoria da cobertura legal para hacer huelga **durante toda la jornada**

#### **Regulación**

El derecho de huelga se encuentra regulado en el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo (B.O.E.núm. 58, de 9 de marzo), sobre Relaciones de Trabajo, así como en la extensa doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional interpretativa de la norma referida.

### Comunicación

- El trabajador/a que quiera secundar la huelga **no está obligado/a a comunicarlo** previamente a la empresa.
- La empresa tiene la obligación de respetar el derecho de huelga

### Trabajadores no huelguistas

- Debe respetarse la **libertad de trabajo** de aquellos trabajadores que no quieran sumarse a la huelga.
- El trabajador que, presente en su puesto de trabajo, no pueda prestar servicios por causas ajenas a su voluntad, tendrá derecho a percibir íntegro su salario.

### Retribuciones

- Durante la huelga se entiende **suspendido el contrato de trabajo**, de modo que el trabajador **no tendrá derecho a salario**.
- La empresa puede descontar la parte proporcional a los días de huelga de las retribuciones de devengo superior al mes (pagas extraordinarias).
- En cambio, el periodo de **vacaciones** anuales de los trabajadores **no puede sufrir minoración** como consecuencia de su participación en una huelga.

### Seguridad Social

El trabajador en huelga permanecerá en situación de alta especial en la Seguridad Social, con suspensión de la obligación de cotizar. A dichos efectos, deberá comunicarse a la Tesorería General de la Seguridad Social, dentro de los seis días naturales siguientes a la realización de la huelga, la relación de los trabajadores que la han secundado, así como su duración.

### Sustitución de trabajadores

- Los trabajadores huelguistas **no pueden ser sustituidos** por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la huelga. Está igualmente prohibida la sustitución de trabajadores huelguistas por otros contratados a través de Empresas de Trabajo Temporal.
- Asimismo, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional restringe para casos de urgencia la sustitución de trabajadores huelguistas mediante la movilidad geográfica y/o funcional de otros trabajadores.
- El artículo 8 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social tipifica como **falta muy grave y sanciona con multa** de 6.251,00€ a 187.515,00€, *“Los actos del empresario lesivos del derecho de huelga de los trabajadores consistentes en la sustitución de los trabajadores en huelga por otros no vinculados al centro de trabajo al tiempo de su ejercicio, salvo en los casos justificados por el ordenamiento”*.

Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento