



eNewsletter Laboral

Marzo 2018

Especial huelga general del día 8 de marzo de 2018

Para el próximo día 8 de marzo de 2018 están convocadas las siguientes jornadas de huelga general a nivel estatal con motivo del Día Internacional de la Mujer:

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

La huelga tendrá lugar entre las 11:30 y 13:30 horas para los trabajadores y trabajadoras que tengan jornadas partidas y jornadas continuadas de mañana.

Entre las 16:00 y las 18:00 horas para quienes tengan jornadas continuadas en turno de tarde.

Para quienes realizan jornadas continuadas en turno de noche la huelga se realizará en las primeras dos horas del turno.

Estos horarios, no obstante, podrán ser adaptados, si fuera necesario, a las particulares circunstancias de las distintas empresas y sectores.

Huelga general de 24 horas convocada por el Sindicato CGT:

Afectará a todos los trabajadores y trabajadoras, de todos los ámbitos sectoriales, públicos y privados, funcionarios y funcionarias, al igual que a empresas y organismos encargados de servicios públicos que quieran secundarla.

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

La comunicación de huelga debe notificarse a la empresa con al menos cinco días naturales de antelación a su fecha de inicio. Cuando el acuerdo de declaración de huelga lo adopten directamente los trabajadores mediante votación, el plazo de preaviso comenzará a contarse desde que los representantes de los trabajadores comuniquen al empresario la celebración de la misma.

En el caso de **huelga general** –que es el supuesto de la convocatoria para el día 8 de marzo- **no es precisa la notificación individualizada** a cada empresario, bastando la comunicación a los órganos centrales del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y a los de las Comunidades Autónomas, así como a las asociaciones empresariales más representativas.

El **trabajador** que quiera secundar la huelga no está obligado a comunicarlo previamente a la empresa.

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”*.

Comité de Huelga

Se elige por y entre los trabajadores del centro de trabajo afectados por la huelga, sin que pueda exceder de doce miembros.

Tiene como funciones participar en cuantas actuaciones sindicales, administrativas o judiciales se realicen para la solución del conflicto.

También será el responsable de garantizar durante la huelga la **prestación de servicios necesarios** para la seguridad de las personas y las cosas, manteniendo los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier actuación precisa para la posterior reanudación de las tareas. La empresa y los representantes de los



trabajadores (Delegados de Personal o Comité de Empresa) designarán a aquellos trabajadores que deban prestar dichos servicios necesarios.

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