



IMPLICACIONES LABORALES DE LA HUELGA GENERAL

Ante la inminente convocatoria de Huelga General por los sindicatos UGT y CC.OO. para el próximo 29 de marzo, es conveniente tener clara la regulación legal de este derecho constitucional, así como sus incidencias y repercusiones en el marco de las relaciones laborales.

1.- Suspensión temporal del contrato:

El ejercicio de este derecho no extingue el contrato de trabajo, sino que se limita a suspenderlo durante su duración. En este caso el empresario efectuará los oportunos descuentos sobre los salarios de los trabajadores.

Durante la huelga el empleado no causa baja en la Seguridad Social, pasando a la situación de alta especial en la que se suspende la obligación de cotizar.

Así, el trabajador en huelga no tendrá derecho a la prestación por desempleo, ni a la económica por incapacidad temporal.

Durante la huelga se debe respetar la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quieran sumarse a la huelga. En este supuesto debemos diferenciar varios casos:

-Trabajadores que acuden a su centro de trabajo y permanecen a disposición del empresario: el empresario tendrá obligación de abonarles el salario.

-Trabajadores que no pueden acudir a trabajar por las incidencias del transporte público: no devengarán salario alguno, al quedar en suspenso su contrato de trabajo, pero dicha suspensión del contrato no es por huelga, sino por causa de fuerza mayor (artículo 45.5.j) del Estatuto de los Trabajadores).

Se permite a los trabajadores efectuar la publicidad precisa de la misma y llevar a cabo recogidas de fondos, pero de forma pacífica y sin coacción alguna.

A este respecto hay que tener en cuenta que en nuestro Código Penal se imponen penas de multa y también de hasta seis años de prisión a aquéllos que mediante engaño o abuso de situación de necesidad impidan o limiten el ejercicio del derecho de huelga, penas que se agravan si media violencia o intimidación, y si se coacciona por un grupo a otras personas a iniciar o continuar una huelga.

2.- Ocupación del centro de trabajo:

Durante la huelga los trabajadores no podrán ocupar el centro de trabajo o sus dependencias, a salvo su derecho de reunión, y también se prohíben las huelgas rotatorias, así como las efectuadas por trabajadores de sectores estratégicos para interrumpir el proceso productivo, las huelgas de celo o de reglamento y otras alteraciones del normal régimen de trabajo diferentes a la huelga.



Se consideran huelgas ilegales, las que se inician o se sostiene por motivos ajenos al interés profesional de los trabajadores afectados, o por mera solidaridad o apoyo (salvo que se afecte igualmente al interés profesional de quienes la promueven o sostienen), o cuando tengan por finalidad alterar lo dispuesto en convenio colectivo o en laudo arbitral.

3.- Cierre del centro de trabajo durante la jornada de huelga:

El empresario que en los términos indicados pretenda cerrar su centro de trabajo deberá ponerlo en conocimiento de la autoridad laboral en el término de doce horas. El cierre de los centros de trabajo se limitará al tiempo indispensable para asegurar la reanudación de la actividad de la empresa, o para eliminar las causas que lo motivaron. Si no se produce la reapertura del centro a iniciativa del propio empresario ni a instancia de los trabajadores, deberá hacerse necesariamente cuando sea requerido a tal efecto por la autoridad laboral.

En el caso de que el empresario proceda a cerrar el centro de trabajo en situaciones diferentes a las legalmente establecidas o incumpliendo las formalidades previstas o, debiendo proceder a su reapertura por haber sido requerido al efecto no lo haga, incurrirá en una infracción muy grave (sancionada con multa que puede oscilar entre los 3.005,07 y 90.151,82 Euros) de acuerdo con lo dispuesto en los arts. 8 y 40 del R.D. Legislativo 5/2000 de 4 de agosto de Infracciones y Sanciones

en el Orden Social, además de tener que proceder a la apertura del centro y pagar a los trabajadores los salarios devengados durante el cierre ilegal.

4.- Prohibición de sustitución de los trabajadores en huelga:

El artículo 6.5 del Real Decreto Ley de Relaciones de Trabajo establece que "en tanto dure la huelga, el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuvieran vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma", salvo en caso de incumplimiento de la obligación de garantizar los servicios de mantenimiento y seguridad, o los servicios esenciales de la comunidad a que se refiere el artículo 28.2 de la Constitución.

Por tanto, la ley sólo contempla como ilícito el "esquirolaje" externo: la contratación temporal de trabajadores que, en el momento de ser anunciada la huelga, no pertenezcan a la empresa y con el fin único de contrarrestarla.

Sin embargo, la jurisprudencia, atendiendo a la finalidad perseguida por el precepto -la protección de la eficacia del derecho fundamental de huelga-, ha realizado una doble ampliación:

- Por una parte, extiende la prohibición contenida en la ley a la posible contrata o subcontrata con otras empresas de obras o servicios correspondientes a su propia actividad, o a la utilización de trabajadores familiares o benévolos -los que trabajan por amistad o buena vecindad-. En esta misma línea, la ley de Empresas de Trabajo Temporal prohíbe a las



empresas usuarias celebrar contratos de puesta a disposición para sustituir a trabajadores en huelga.

- Por otra parte, viene sancionando el “esquirolaje” interno en ciertos casos y bajo determinadas circunstancias: Cuando los huelguistas son sustituidos por trabajadores de la misma empresa pero de distinto centro de trabajo; cuando los sustitutos son de una categoría o grupo profesional superior; o cuando, aún siendo de la misma categoría, se utiliza a los trabajadores en su día no programado de turnos.

Como ha señalado el Tribunal Constitucional, nada impide al empresario utilizar, durante la huelga, el ejercicio del poder de dirección sobre los trabajadores que, de modo voluntario, no secundan la convocatoria de huelga. Tampoco está obligado a colaborar en el buen éxito de la misma si bien, cuando realice las modificaciones funcionales, geográficas o sustanciales, deberá acreditar la finalidad exclusivamente laboral de su decisión.

Esto es así pues, gozando el derecho de huelga de una singular preeminencia, cuando se ejercita, reduce y paraliza otros derechos -como el de la potestad de dirección del artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores-, pues el ejercicio por el empresario de las facultades que se deriven de ésta, dejaría inermes a los trabajadores en huelga, vaciando de contenido el ejercicio de un derecho fundamental y atentando así, al recíproco deber de lealtad y buena fe que -no olvidemos- perdura durante la huelga".

5.- Servicios mínimos y servicios esenciales:

Sólo se establece la necesidad de fijar servicios mínimos en empresas encargadas de la prestación de cualquier tipo de servicios esenciales a la comunidad independientemente del régimen público o privado de la prestación. La Administración, como tercero imparcial es quien determina cuáles son los servicios esenciales para la comunidad que no pueden quedar paralizados por completo en caso de huelga. En caso de duda, la empresa deberá solicitar por escrito al Ministerio de Trabajo y a la Consejería de Trabajo de su Comunidad Autónoma respuesta a si la actividad de la empresa se puede considerar como servicio esencial a la comunidad. De esta forma, podemos considerar como esenciales los siguientes servicios:

➔Sanidad y servicios de atención a la Comunidad:

- Servicios sanitarios esenciales.
- Servicios de urgencias y emergencias a través del 061 y 112 como un día festivo o domingo.

➔Enseñanza: Centros de educación especial con residentes.

➔Energía eléctrica:

- Generación: reducción de la producción de potencia.
- Distribución: el mismo nivel que en un día festivo.



➔ **Seguridad Privada:**

- Transportes y custodia de fondos como servicios al Banco de España.
- Control de pasajeros en zonas internacionales de aeropuertos.

➔ **Estaciones de servicio (gasolineras):** Para atender los demás servicios que se han de mantener durante la jornada de huelga. Apertura del 10% del número de establecimientos.

➔ **Transportes:**

- Ambulancias: atención de servicios urgentes no programados.
- Transporte aéreo: asegurar la comunicación con las ciudades de Ceuta y Melilla y las islas con un vuelo por trayecto y sentido.
- Transporte ferroviario: un tren por relación y sentido entre Madrid y las ciudades más importantes del País en largo recorrido.
- En trenes regionales: un tren por relación y sentido entre poblaciones no cubiertas por los de largo recorrido.
- Cercanías, urbanos y áreas metropolitanas. Determinación en función de los servicios alternativos y realidades concretas de los distintos lugares. Mantenimiento de un servicio mínimo de trenes entre las 6 horas y las 9 horas y las 18 horas y las 21 horas.
- Transporte marítimo. Mantenimiento de los servicios de salvamento y seguridad marítima.

➔ **Servicios de Radio y Televisión:** Asegurar el derecho de información mediante programas informativos de formatos reducidos.

➔ **Servicios de Limpieza y mantenimiento urbano:** Los imprescindibles para realizar la recogida de residuos quirúrgicos en hospitales y centros de urgencia.

Conclusión

Todos estos factores se deberán tener en cuenta durante la jornada de huelga del próximo 29 de marzo, indicándoles que, ante cualquier duda o problemática que se les puede generar antes, durante y tras la misma, pueden acudir a HispaColex para resolver la cuestión.

Es muy importante tener en cuenta que el trabajador no tiene obligación de comunicar su intención de secundar la huelga, y que como la misma será el día 29 de marzo, muchas empresas ya hayan abonado la nómina del mes correspondiente, por lo que si fuera de aplicación alguno de los supuestos de suspensión del contrato indicados en esta circular, dicho exceso de abono en la nómina de marzo se puede compensar en la de abril considerándolo como un anticipo de nómina, siempre y cuando se informe al trabajador de ello.