

PROCEDIMIENTO Y EFECTOS ANTE LA HUELGA DEL 8M.

El próximo **jueves 8 de marzo** tendrá lugar una huelga social feminista que reivindica la necesidad de promover cambios para conseguir la igualdad real de las mujeres y hombres, dicha huelga afectará al trabajo, a los cuidados y al consumo.

La huelga podrá ser seguida bien de forma parcial o bien durante toda la jornada, a elección de cada persona independientemente de su afiliación o no a un sindicato; además las asociaciones han pedido que solo sean secundadas por mujeres, sin embargo, no se puede negar el derecho a los hombres que quieran secundarla.

Las convocatorias realizadas por los sindicatos han sido las siguientes:

1. Convocatoria UGT y CC.OO. La huelga convocada será de dos horas en cada uno de los turnos de trabajo. Para las jornadas partidas y continuadas en turno de mañana, la huelga será de 11:30 a 13:30 horas; para las jornadas continuadas en el turno de tarde será de 16:00 a 18:00 horas, y para las jornadas continuadas en turno de noche, la huelga se hará durante las dos primeras horas del turno nocturno que comience en la jornada del día 8, salvo en aquellos ámbitos, sectores o empresas,

que se notifique expresamente un horario distinto.

2. Convocatoria USO. La huelga convocada será de cuatro horas de 12:00 h a 16.00 h del día 8 de marzo.
3. Convocatoria CGT, CNT, AUSTEA. La huelga convocada tendrá lugar durante la jornada del día 8 de marzo de 2018, comenzando a las 0:00 horas y terminando a las 24 horas del día 8. No obstante, en aquellas empresas que tengan varios turnos de trabajo, el comienzo de la huelga se efectuará en el primer turno, aunque empiece antes de las 0:00 horas del día 8 y su finalización tendrá lugar una vez terminado el último turno, aunque se prolongue después de las 24:00 h del día 8.

¿Cómo debo proceder como empresario?

Es conveniente tener clara la regulación legal de este derecho constitucional, así como sus incidencias y repercusiones en el marco de las relaciones laborales:

- El trabajador no tiene porqué preavisar al empresario que se va a sumar a la huelga.
- Las empresas deberán permanecer abiertas en su jornada habitual para facilitar la entrada a los trabajadores que no quieran secundar la huelga.
- La empresa debe comunicar a la Seguridad Social el periodo de inactividad.
- Durante el periodo que dure la huelga (día completo u horas) no tendrá derecho a salario (ni sus partes proporcionales incluidos descansos semanales); además, el contrato estará en suspenso encontrándose el trabajador en situación asimilada al alta.
- Debe respetarse la libertad de trabajo de aquellos empleados que no quieran sumarse a la huelga.
- **El empresario no podrá tomar medidas disciplinarias en represalia a los trabajadores que secunden la huelga.**
- No se puede proceder a sustituir a los trabajadores huelguistas, de lo contrario estaremos ante una falta muy grave que como mínimo supondría una sanción de 6.521 euros.

Servicios mínimos

Sólo se establece la necesidad de fijar servicios mínimos en empresas encargadas de la prestación de servicios esenciales a la comunidad (derechos fundamentales, libertades públicas y bienes constitucionalmente protegidos) independientemente del régimen público o privado de la prestación.

Plazos de presentación a la Seguridad Social

Para mecanizar las situaciones de inactividad por huelga el plazo se alarga hasta el penúltimo día del mes siguiente a haberse iniciado la huelga, por tanto el plazo sería hasta el 29-04-18, si bien **se recomienda hacer la comunicación lo antes posible** y antes de enviar la liquidación de seguros sociales del mes de marzo 2018, pues en caso contrario podría haber errores y discrepancias en los cálculos para SILTR@.