

PROCEDIMIENTO Y EFECTOS ANTE LA HUELGA 8M

El próximo viernes 8 de marzo tendrá lugar una nueva 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:

- 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 12.00 a 14.00 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.
- Convocatoria USO. La huelga convocada será en las jornadas partidas y jornadas continuas

de turno de mañana de 11.30 a 13.30 horas, en el turno de tarde de 16.00 a 18.00 horas y en el turno de noche durante las dos primeras horas del mismo. No obstante, estos horarios podrán ser adaptados si así fuera necesario, a las particulares circunstancias de las distintas empresas y sectores.

- Convocatoria CGT y CNT. La huelga convocada tendrá lugar durante la jornada del día 8 de marzo de 2019, 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). Con independencia del régimen público o privado de la prestación.

Ocupación del centro de trabajo y derechos de información y reunión de los trabajadores durante la huelga

El artículo 7.1 del mencionado Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, establece que “el ejercicio del derecho de huelga habrá de realizarse, precisamente, mediante la cesación de la prestación de servicios por los trabajadores afectados y sin ocupación por los mismos del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias”. El Tribunal Constitucional ha considerado que esta prohibición de ocupar el lugar de trabajo no puede limitar el ejercicio del derecho de reunión de los trabajadores.

En función de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, los trabajadores tienen derecho a reunirse fuera de las horas de trabajo, resolviendo mediante votación si desean o no secundar la convocatoria de huelga.

Como también es conocido, la actuación de los piquetes debe limitarse a tareas puramente informativas o de propaganda de las razones de la huelga. Cualquier acto que desborde este cometido, como frecuentemente sucede en la práctica, 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.

Cierre patronal

La dirección de la empresa puede adoptar en cada momento las medidas que considere más convenientes, incluso el cierre de los locales cuando pueda crearse una situación de peligro, entre otras, para las instalaciones o los bienes de la empresa.

Igualmente, será lícito el cierre patronal cuando, como consecuencia de la inasistencia o irregularidades en el trabajo que causa la huelga, se impida gravemente el proceso normal de producción.

El empresario que proceda al cierre del centro de trabajo debe comunicarlo a la autoridad laboral en el plazo de doce horas, siendo competente el servicio correspondiente de las Comunidades Autónomas y, cuando afecte a varias, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

Efectos jurídicos de la participación en la huelga

Los efectos jurídicos que la legislación prevé para los participantes en una huelga son, en síntesis, los siguientes:

- Suspensión del contrato de trabajo durante el tiempo en que se mantenga en huelga.
- Suspensión del período de prueba durante el tiempo que dure la huelga.
- No devengo del salario durante la huelga, detrayendo el importe íntegro de las horas no trabajadas. Por tanto, 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 alguno sobre los complementos extrasalariales (quebranto de moneda, desgaste de útiles y herramientas, plus distancia,...) pero sí sobre otros conceptos específicos (propinas). Los descuentos no deben afectar a las vacaciones, tanto en su duración como en su retribución.
- Mantenimiento en situación de alta especial en la Seguridad Social, con suspensión de la obligación de cotizar por parte del empresario y el trabajador, debiendo hacer la empresa los trámites correspondientes en el plazo habilitado.
- Los efectos del cierre patronal son los mismos que los contemplados para la huelga, tanto en su aspecto salarial como de Seguridad Social.

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 29-04-19, si bien **se recomienda hacer la comunicación lo antes posible** y antes de enviar la liquidación de seguros sociales del mes de marzo 2019, pues en caso contrario podría haber errores y discrepancias en los cálculos para SILTR@.