



HUELGA GENERAL 29-3-2012

Ante la posibilidad de que finalmente se desarrolle la Huelga General creemos importante informarles de lo siguiente:

Constitución Española de 27 de diciembre de 1978. (BOE de 29 de diciembre)

Artículo 28.

2.- Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

Concepto de Huelga:

Es el cese voluntario, colectivo y temporal en el trabajo por parte de los trabajadores.

Constituye un derecho de los trabajadores y su finalidad es hacer presión frente a su empresario u institución en la defensa de sus intereses.

Supone la suspensión del contrato de los trabajadores que se unan a ella. Toda huelga exterioriza un conflicto colectivo, pero no es un derecho derivado del conflicto colectivo, sino autónomo e individual.

Ejercicio del derecho de huelga:

Se produce la **suspensión del contrato** de trabajo por el inicio de la situación de huelga.

Se considera huelga la decisión por la que un colectivo de trabajadores acuerda un cese en el trabajo temporal, colectivo y concertado, a iniciativa de los trabajadores de una o más empresas, a fin de efectuar protestas con efectos en otros ámbitos, o reivindicaciones de mejoras concretas en las condiciones de trabajo.

La huelga supone la **no** ocupación del centro de trabajo o sus dependencias por los trabajadores, pero también es huelga la asistencia de éstos a la empresa si se niegan a realizar cualquier tarea. No así el paro individual cuando tal negativa se reduce a una tarea concreta.

La huelga legal es causa de suspensión del contrato de trabajo del trabajador huelguista, continuando vigente el contrato con suspensión del salario y derecho a reserva de puesto de trabajo para cuando la huelga finalice, sin

que se suspenda el deber de buena fe de los trabajadores huelguistas (podrán ser sancionados en caso de incumplimiento).

Ejercicio del derecho de huelga:

Mientras el trabajador permanece en huelga, se producen los siguientes efectos:

- El trabajador **no tiene derecho al salario** y se suspende la obligación de cotizar.
- La empresa descontará a los trabajadores la parte del salario base y todos los complementos salariales que corresponda al período de huelga, incluyendo la parte proporcional de pagas.
- El trabajador no puede acceder a las prestaciones por desempleo, ni a la prestación económica por incapacidad temporal, pero sí a la prestación por asistencia sanitaria.
- No obstante, si al iniciar la situación de huelga el trabajador se encontrara en situación de incapacidad temporal, el trabajador continuará en esta situación.
- La ocupación o permanencia en el centro de trabajo sin violencia no es causa de despido. Tampoco es causa de despido, ni de sanción, el ejercicio del derecho de huelga por sí mismo.
- La sustitución de trabajadores en huelga por otros no vinculados al centro de trabajo al tiempo de su ejercicio constituye **infracción muy grave**, sancionable con multa de **3.005,07 a 90.151,82 euros**.
- Durante la situación de huelga se interrumpe el período de prueba de los contratos.
- El ejercicio del derecho de huelga no extingue la relación de trabajo, ni puede dar lugar a sanción alguna, salvo que el trabajador, durante la misma, incurriera en falta laboral.
- Los despidos producidos por esta situación deben considerarse nulos.
- El trabajador no causa baja en la Seguridad Social, sino que ha de considerársele en situación de alta especial en la que se suspende la obligación de cotización para ambas partes.

Establecimiento de servicios mínimos:

Cuando la huelga se declare en empresas encargadas de la prestación de cualquier género de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad y concurren circunstancias de especial gravedad, la Autoridad gubernativa puede acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios.

El Gobierno, a tales fines podrá adoptar las medidas de intervención adecuadas: decretos de servicios mínimos. Estas medidas están sometidas al control jurisdiccional. Para establecer servicios mínimos se permite la negociación previa, pero no es un requisito indispensable para la validez de la decisión administrativa. El establecimiento de servicios mínimos **no puede** vulnerar el derecho de huelga.

El establecimiento de los servicios mínimos en caso de huelga **puede** negociarse previamente con los trabajadores. Este no resulta un requisito para la validez de la resolución, aunque si es deseable y aconsejable.

La atribución de manera exclusiva al empresario de la facultad de designar a los trabajadores que durante la huelga deban velar por el mantenimiento de los locales, maquinaria e instalaciones, fue declarada inconstitucional por el Tribunal Constitucional TC Pleno 08-04-81

Las medidas adoptadas como servicios mínimos **deben estar justificadas**, siendo este un requisito necesario. La justificación tiene que ser dada a conocer a los representantes de los trabajadores como garantía del derecho de huelga. La omisión de la justificación supone una vulneración del derecho.

No se fija un plazo legal para el establecimiento de servicios mínimos, no obstante, los trabajadores están obligados al cumplimiento de la resolución de servicios mínimos, incluso en el caso de que posteriormente sea anulado por los Tribunales.

29 de Marzo, final de mes, cómo reflejar en las nóminas el día de Huelga:

Si en la empresa hay empleados que realizan la jornada de huelga general prevista para el próximo día 29, y siempre que decida descontar ese día de la nómina de los mismos, **deberá** comunicarlo a nuestro despacho para reflejar tal circunstancia en la hoja de salarios, con antelación suficiente.

No obstante, por nuestra experiencia, en situaciones anteriores sabemos que hay empleados que no comunican su decisión, pero el día de la huelga no comparecen al trabajo, por tanto, no se sabrá la situación real de cada empleado hasta que no transcurra el citado día.

Como quiera que el día 29, la empresa puede haber ingresado las nóminas de Marzo a sus trabajadores, nos deberán indicar que empleados han ejercido finalmente su derecho a huelga a los efectos de poder rectificar la hoja de salarios de Marzo, descontando el importe percibido en exceso en dicho mes en la nómina del mes siguiente (Abril).

Marzo 2012

Dpto. Laboral

GABINET ASSESSOR EMPRESARIAL, S.L.