

Huelga general 21 de febrero de 2019

El derecho de huelga está reconocido como un derecho fundamental en el artículo 28.2 de la Constitución española. En concreto “se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses”.

La huelga supone el cese temporal, colectivo y concertado del trabajo por iniciativa de los trabajadores de una o de varias empresas.

Por motivo de Convocatoria de Huelga General por parte La Intersindical-CSC (Confederación Sindical Catalana) el próximo jueves día 21 de febrero de 2019 os dejamos 10 consejos básicos que os ayudarán a conocer cuáles son las obligaciones derechos de la empresa y los trabajadores.

1. Hay que avisar a la empresa de que se hace huelga? Hay obligación de comunicarlo?

La respuesta es NO. Ni la empresa tiene derecho a pedirlo ni los trabajadores tienen ninguna obligación de decirlo. En caso de que se intentara presionar a los trabajador , se podría considerar un ejercicio de coacción y sería denunciabile.

2. Se puede despedir a un trabajador para hacer huelga?

Por supuesto que NO. Legalmente no. El derecho de huelga es un derecho fundamental, especialmente protegido por la legislación. Un despido concebido como represalia contra la participación en una huelga es denunciabile y resultaría NULO ante los tribunales, comportando la readmisión inmediata del trabajador despedido.

3. Cómo pueden afectar a los trabajadores los servicios mínimos?

Los servicios mínimos los establece la autoridad laboral -en ningún caso la empresa!- y afectan servicios públicos y esenciales para la comunidad. En el caso de las empresas sujetas a la prestación de estos servicios, Sí los podrán obligar a trabajar si han sido designados para cumplirlos.

4. Si el trabajador decide hacer huelga , la empresa lo puede sustituir?

No, en ningún caso. La empresa no puede sustituir al huelguista por jefe mediano, ni recurrir a los servicios de ningún trabajador/a, ya sea de la propia plantilla o procedente de una empresa externa de prestación de servicios o suministro de mano de obra, para realizar nuestras funciones. También es ilegal sustituir un trabajador/a en huelga obligando a otros miembros de la plantilla a hacer horas extras.

5. Si el trabajador no puede llegar al trabajo le puede la empresa descontar del sueldo?

Si el retraso al llegar al trabajo es consecuencia de los efectos de la huelga y no es por causas imputables a la empresa, esta podría exigir la recuperación de las horas no trabajadas.

6. Es legal participar de un piquete informativo?

Es perfectamente legal. La regulación del derecho de huelga recoge la actividad de los piquetes informativos y los autoriza a hacer difusión de los motivos de la huelga e intentar convencer el resto de trabajadores y trabajadoras. Ahora bien, la tarea de los piquetes SOLO puede ser informativa y en ningún caso incurrir en coacciones, amenazas o interferir en el derecho que también tienen el resto de trabajadores a no sumarse a la huelga y trabajar con normalidad.

7. La Empresa puede vulnerar el Derecho de Huelga a los trabajadores ?

En caso de que la empresa impida ejercer el derecho de huelga a los trabajadores , siempre podrían recurrir a la Inspección de Trabajo y los Juzgados para interponer la pertinente denuncia. Hay que recordar, como decíamos antes, que la huelga es un derecho fundamental abastecimiento regulado y no puede ser objeto de limitación ni sufrir impedimentos.

8. Puede el empresario cerrar la empresa si se encuentra con coacción para hacerlo?

El cierre patronal, que consiste en el cierre del centro de trabajo en caso de huelga, no es un derecho fundamental, a diferencia del derecho de huelga, y se contempla como una medida excepcional por parte de la normativa vigente. Solo es lícito el cierre patronal de tipo defensivo cuando concurren alguna de las siguientes circunstancias:

- a. Existencia de notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas.
- b. Ocupación ilegal del centro de trabajo o de sus dependencias, o peligro cierto de que esta se produzca.
- c. Que el volumen de inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción.

El cierre patronal no puede utilizarse como medida coactiva para impedir el ejercicio de los derechos fundamentales.

En el caso de que tenga qué procedimiento tiene que seguir?

Se tiene que posar en conocimiento de la Autoridad Laboral en un plazo de 12 horas. El cierre se limitará al tiempo indispensable para asegurar la reanudación de la actividad o para resolver las incidencias que hubieran motivado el cierre.

9. Cómo afecta la Huelga en la nómina del trabajador?

El importe que se deja de percibir a la nómina es diferente para cada trabajador, en función de su salario. Para calcular aproximadamente qué se dejará de ingresar a final de mes, es una simple operación matemática: "Es tan fácil como dividir el salario por días y después por horas y restar o bien un día entero o bien las dos horas de la parada parcial",. El importe será algo más del resultado de este resto porque "la huelga también afecta los pagos diferidos, como las pagas extras y los complementos". También afecta a la cotización del trabajador, se restaría el día de cotización y se tiene que hacer comunicación exprés a la administración.

10. si es la propia empresa quien apoya la huelga parcial (CIERRE PATRONAL parcial):

En el supuesto de que sea la misma empresa quien decida cerrar el centro de trabajo para secundar la huelga parcial, los trabajadores no se verán menguados ni en salario ni en derecho a la seguridad social, dado que la imposibilidad de poder prestar servicio por los mismos trabajadores en el centro de trabajo es por decisión unilateral de la empresa, inhabilitando la operatividad de ejercer el derecho en huelga, puesto que este ha sido subsumido por la misma organización.

No obstante también serán lícitos el PACTOS entre empresa y trabajador.

Al margen del que se ha expuesto en las dos opciones anteriores, y no perder el salario diario, hay la posibilidad de pactar otras soluciones más consensuadas entre empresa y trabajador, como pueden ser entre otras, la recuperación de horas utilizadas, la compensación de la ausencia a cambio de un día de vacaciones, compensar por exceso de horas ya realizadas.

Cualquier tipo de acuerdo que se logre entre partes, puede conciliar la asistencia a la HUELGA GENERAL, y no ser mermado en salarios y cotizaciones.

Para mayor información y aclaración de dudas, puede contactar sin compromiso con nuestro Departamento Laboral.