



## CIRCULAR RELATIVA SOBRE LA ACTUACIÓN EMPRESARIAL ANTE LA HUELGA GENERAL DEL 29/03

### CONVOCATORIA DE LA HUELGA

Por ser huelga general, no hay obligación de preaviso a la empresa. Basta con que los sindicatos mayoritarios (UGT y CC.OO) lo hayan comunicado. Ésto ya se ha producido.

### DESCUENTO DE SALARIO

Sin perjuicio del derecho de todo trabajador a ejercer su derecho de huelga, la empresa tiene **pleno derecho a detraer el salario del día de la huelga** en todos sus complementos salariales a todos aquellos trabajadores que la secunden. Este descuento no sólo abarca al día de la huelga, sino que también tiene derecho a descontar la parte proporcional de sus pagas extraordinarias, de participación de beneficios y parte proporcional del salario que corresponde a los días de descanso semanal.

En materia de cotización, los trabajadores que secunden la huelga se encontrarán **en situación de alta especial en la Seguridad Social**, con suspensión de la obligación de cotizar por parte del empresario y el trabajador.

### EJERCICIO POR PARTE DE LOS TRABAJADORES

No existe obligación alguna de los trabajadores de tener que preavisar a la empresa su asistencia a la huelga. Sin embargo, la empresa puede establecer los medios que necesite para conocer la inasistencia de los trabajadores a su puesto de trabajo. Es inconstitucional el obligar a los trabajadores a informar a la empresa si van a secundar la huelga.

### ACTUACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

El ejercicio del derecho de huelga no abarca la realización de actuaciones de los Representantes de los trabajadores dentro del centro de la empresa. Por tanto cualquier acto de promoción a secundar la huelga no podrá realizarse dentro de las instalaciones de los centros de trabajo ni en horas de trabajo.

Información de la huelga: en caso de que la representación de los trabajadores promueva la difusión de la huelga por algún medio, éste puede hacerse por los canales habituales que los representantes de los trabajadores tengan en la empresa. La huelga no habilita ni permite la entrega masiva de folletos dentro del centro de trabajo ni la colocación de pancartas en lugares ajenos a los tablones que tengan habilitados.

Sólo son legales los piquetes meramente informativos.



## **MANTENIMIENTO DEL TRABAJO**

Según las circunstancias, la empresa puede mantener sus servicios a través de la movilidad funcional voluntaria de los trabajadores que no secunden la huelga. Siempre atendiendo a las circunstancias o casos concretos, los Juzgados y Tribunales han admitido estas actuaciones por parte de la empresa.

## **SOBRE LOS SERVICIOS MÍNIMOS**

Hay dos tipos de servicios:

- Servicios mínimos: son sólo en empresas de servicios públicos. Se proponen al organismo del que dependan y se aprueban por éste, publicándose.
- Servicios de mantenimiento: para toda la empresa que por sus características lo necesite (vigilantes, mecánico, bombero...). Es muy restrictivo. Tienen que negociarse con la representación de los trabajadores. En caso de que no haya acuerdo se aplica el criterio de la empresa, y la representación de los trabajadores podrá denunciarlo a la Inspección de Trabajo.

En caso de haber servicios mínimos o de mantenimiento, los trabajadores designados para cumplir estos servicios están obligados a prestar servicios durante la huelga, aunque consideren ilegal la medida gubernativa o empresarial que impone dichos servicios y su nombramiento

## **ASAMBLEAS DE TRABAJADORES**

En estos días, se están produciendo peticiones de celebración de asambleas en los centros de trabajo para que los representantes de los trabajadores informen sobre la Huelga. Como regla general, salvo que los Convenios colectivos de aplicación especifiquen algo, las asambleas de trabajadores:

- Exige comunicación previa a la empresa, con antelación mínima de 48 horas para su autorización.
- No hay obligación de autorizar una asamblea si no han transcurrido al menos dos meses desde la anterior.
- La representación de los trabajadores, en la comunicación escrita, deberá informar del Orden del día y de aquellos asistentes ajenos a la empresa.
- Su celebración debe realizarse fuera de la jornada de trabajo.
- El lugar será en el centro de trabajo salvo que no sea posible por razones prácticas. En ese caso la empresa costeará el lugar alternativo.



### **POTESTAD DISCIPLINARIA HABITUAL**

Son sancionables las faltas o hechos ilícitos cometidos durante la huelga, el incumplimiento injustificado de los servicios mínimos, las coacciones o agresiones y, en general, las conductas no ajustadas a la Ley, pudiendo llegarse hasta el despido. No es sancionable el ejercicio de huelga en sí.

### **CASO ESPECÍFICO. PROBLEMAS DE TRANSPORTE**

No se considera fuerza mayor o ausencia justificada el trabajador que no hace huelga pero no le es posible llegar a su trabajo. En lo relativo al efecto que los problemas generales de desplazamiento y transporte puedan afectar a los trabajadores, las empresas no tienen la obligación legal de garantizar el acceso a los trabajadores a la misma. Cada trabajador que no secunde la huelga deberá buscar los medios para asistir a su trabajo.

Esperamos que estas pautas ayuden a aclarar el modo de actuación de cara a los efectos de la huelga general.