

laboral

7-2012
Marzo, 2012

CUESTIONES BÁSICAS EN RELACIÓN CON LA CONVOCATORIA DE HUELGA GENERAL

Con motivo de la convocatoria de huelga general prevista para el próximo 29 de marzo de 2012, mediante la presente aprovechamos para recordar de forma sucinta, las cuestiones básicas a considerar desde el punto de vista laboral.

1. ¿QUÉ PUEDE HACER EL EMPLEADO? EFECTOS

- El ejercicio de la huelga es un **derecho legítimo** de los trabajadores que se encuentra reconocido en la Constitución Española. Por tanto, todos los empleados son libres de secundar la huelga o no hacerlo, habiendo de respetarse la libertad de unos y otros en el sentido de su decisión.
- **No existe obligación por parte de los trabajadores de preavisar** a la empresa sobre su decisión.
- Durante el ejercicio del derecho de huelga, el **contrato de trabajo** se entiende **suspendido** y, como consecuencia, el empresario **no** viene obligado a **satisfacer el salario** al trabajador que ejerce su derecho de huelga (con el consiguiente descuento en la nómina).
- A efectos de **Seguridad Social**, los trabajadores que secunden la huelga se encontrarán en situación de **alta especial**, con suspensión de la obligación de cotización por parte del empresario y del propio trabajador.
- La participación en la huelga **no** supone una **minoración** de las **vacaciones**.
- La mera participación en la huelga no es objeto de sanción (cuestión distinta serán actuaciones tales como la negativa a ejecutar servicios de mantenimiento, incumplimiento de servicios mínimos, coacciones sobre los no huelguistas, etc.).
- Los participantes en la huelga, bajo ningún concepto pueden acceder al centro de trabajo, excepto el Comité de Huelga en el ejercicio de sus derechos y obligaciones. La realización de la huelga **no permitirá la ocupación del centro de trabajo** o de cualquiera de sus dependencias, sin perjuicio de posibles reuniones de los trabajadores que fueran necesarias para el desenvolvimiento del derecho de huelga.
- Con los límites que los tribunales sociales han tenido ocasión de perfilar, se encuentra permitida la realización de publicidad, de forma pacífica, de la huelga (la conocida figura del "**piquete**"). En todo caso, los piquetes no podrán afectar o coaccionar a los trabajadores que hayan decidido no sumarse a la huelga.

2. ¿QUÉ PUEDE HACER EL EMPRESARIO?

- El empresario tiene derecho a adoptar **medidas de seguridad de las personas y de mantenimiento y preservación de las instalaciones y elementos para reanudar la actividad cuando finalice la huelga** (servicios de seguridad y mantenimiento). La designación de los mismos, y del personal encargado de acometerlos, ha de realizarse conjuntamente por el empresario y el Comité de Huelga.

Al tratarse de una huelga general y no existir Comité de Huelga a nivel de centro o empresa se delegan las funciones al objeto de negociar los servicios de mantenimiento. Si la posición del Comité de Huelga impide la solución negociada, el Tribunal Supremo ha reconocido al empresario la posibilidad de designar los encargados de desempeñar los servicios de seguridad y mantenimiento. En cualquier caso, en supuestos de desacuerdo, puede ser razonable aplicar por analogía los servicios que se asignaron en la última huelga general.

- En cuanto al concepto de servicios esenciales para la comunidad y la fijación de servicios mínimos: únicamente es aplicable a determinadas empresas encargadas de la prestación de **servicios públicos** o de reconocida e inaplazable necesidad, y si concurren circunstancias de especial gravedad. Como se ha indicado, el carácter de huelga general implica la delegación de funciones al objeto de negociar los servicios esenciales. La Administración acordará estas medidas tomando en consideración la duración de la huelga, su extensión, las necesidades existentes y, en su caso, la oferta de mantenimiento de servicios realizada por los convocantes de la huelga y las organizaciones sindicales.
- El empresario **no podrá sustituir a los empleados de su plantilla que ejerciten la huelga** con otros trabajadores no vinculados a la Compañía, salvo aquellos casos en los que se produzca un incumplimiento de los servicios de seguridad y mantenimiento. Por lo tanto, no se podrá recurrir a Empresas de Trabajo Temporal ni a la subcontratación de servicios. Asimismo, la doctrina de los tribunales sociales interpreta restrictivamente la posibilidad de que el empresario sustituya a los huelguistas con personal propio en determinadas condiciones (por ejemplo, si el personal pertenece a otras categorías profesionales o en caso de trabajadores cualificados que fueran destinados a labores manuales). La sustitución de huelguistas se considera como infracción muy grave.
- El cierre del centro de trabajo (**cierre patronal**) es una medida excepcional que solo podrá llevarse a cabo cuando (i) exista notorio peligro de violencia para las personas o daños graves para las cosas, (ii) se ocupe ilegalmente el centro de trabajo o sus dependencias o exista peligro cierto de tales circunstancias, o (iii) el volumen de inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan, gravemente, el proceso normal de producción. El empresario se encuentra obligado a poner en conocimiento de la Autoridad Laboral el cierre patronal acometido en el plazo de 12 horas, habiendo de limitarse éste al tiempo indispensable para asegurar la reanudación de la actividad de la empresa o para la remoción de las causas que motivaron el mismo.

La presente Reseña contiene información de carácter general, sin que constituya opinión profesional ni asesoría jurídica.

© Marzo 2012. J&A Garrigues, S.L.P., quedan reservados todos los derechos. Se prohíbe la explotación, reproducción, distribución, comunicación pública y transformación, total y parcial, de esta obra, sin autorización escrita de J&A Garrigues, S.L.P.