Núm. 24/2019

Circular sobre la convocatoria de Huelga General formulada por la Intersindical-CSC y la Intersindical Alternativa de Catalunya para el día 11 de octubre.

Barcelona, viernes 4 de octubre de 2019.

Mediante la presente Circular les informamos que los sindicatos Intersindical-CSC y Instersindical Alternativa de Catalunya (IAC) han presentado en fecha 30 de septiembre de 2019, una convocatoria de huelga general para el día 11 de octubre de 2019.

Fomento del Trabajo considera que el paro de 24 horas para el día 11 de octubre por los sindicatos CSC-Intersindical y Intersindical Alternativa de Catalunya (IAC) tiene una motivación estrictamente política y no obedece a reivindicaciones laborales. Por este motivo, la Junta Directiva de Foment del Treball ha aprobado por unanimidad mostrar su rechazo a esta convocatoria porque considera que perjudica los intereses de los trabajadores y de la actividad económica y empresarial.

En consecuencia, Fomento del Trabajo manifestará en el trámite de audiencia ante el Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, los anteriores argumentos y su posicionamiento de no formular una propuesta de servicios mínimos.

Dicho lo cual, teniendo en consideración que la huelga está convocada en tiempo y forma, y sin existir una declaración de ilegalidad por parte de los Tribunales, las empresas deben cumplir con la normativa vigente respecto a esta cuestión y en este sentido, a continuación se informa sobre determinados derechos y obligaciones que derivan del ejercicio del derecho de huelga:

Via Laietana, 32 · 08003 Barcelona
T. 934 841 200 · F. 934 841 230
foment@foment.com · www.foment.com

Más información:
Departamento de Relaciones Laborales
y Asuntos Sociales

Derecho de reunión

En relación con la posibilidad de celebración de asambleas en el centro de trabajo en los días previos a la huelga, debe tenerse en cuenta lo establecido en la LOLS[1]:

- Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán[2], en el ámbito de la empresa o centro de trabajo y previa notificación al empresario, celebrar reuniones y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho[3] a la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.
- Los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho[4] a reunirse en asamblea. Podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa, o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla. La asamblea será presidida, por el comité de empresa (o delegados de personal en su caso), que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

Apertura del centro de trabajo durante la huelga

El empresario debe abrir normalmente sus centros de trabajo al inicio de la jornada durante el día de la huelga. Debe permitirse la entrada al trabajo y la realización del mismo de aquellos trabajadores que hagan uso de su derecho constitucional al trabajo[5].

Servicios necesarios de seguridad y mantenimiento

El Comité de huelga habrá de garantizar durante la misma la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuese precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa.

[1] Ley Orgánica de Libertad sindical.
[2] Artículo 8.1.b) de la LOLS
[3] Artículo 9.1.c) de la LOLS
[4] Artículo 77 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores
[5] Artículo 35 de la Constitución Española

Via Laietana, 32 · 08003 Barcelona
T. 934 841 200 · F. 934 841 230
foment@foment.com · www.foment.com

Más información:
Departamento de Relaciones Laborales
y Asuntos Sociales

Corresponde al empresario la designación de los trabajadores que deban efectuar dichos servicios[6].

En relación con el último apartado del párrafo anterior y que se señala en cursiva, debe tenerse en cuenta que fue declarado inconstitucional y nulo por el Tribunal Constitucional[7]. En este sentido, el empresario no puede fijar unilateralmente los trabajadores que deban prestar estos servicios.

Por lo tanto, las propuestas de medidas de seguridad y servicios necesarios corresponden al empresario, pero la designación de los trabajadores que deban prestar dichos servicios es una facultad compartida entre el empresario y el comité de huelga.

Servicios mínimos (esenciales para la comunidad)

Cuando la huelga se declare en empresas encargadas de la prestación de cualquier género de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad y concurran circunstancias de especial gravedad, la Autoridad gubernativa podrá acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios. El Gobierno, asimismo, podrá adoptar a tales fines las medidas de intervención adecuadas[8].

Cierre patronal

Los empresarios sólo podrán proceder al cierre[9] del centro de trabajo en caso de huelga o cualquier otra modalidad de irregularidad colectiva en el régimen de trabajo, cuando concurra alguna de las circunstancias que siguen:

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 cualquiera de sus dependencias, o peligro cierto de que ésta se produzca.

c) Que el volumen de la inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción.

El cierre patronal efectuado en estos términos, producirá respecto al personal afectado la suspensión del contrato de trabajo, pasando el trabajador a situación de alta especial, con suspensión de la obligación de pago de salarios y cotización[10].

El empresario que de acuerdo con los párrafos anteriores procediera al cierre del centro de trabajo, deberá ponerlo en conocimiento de la Autoridad laboral en el término de doce horas.[11]

---

[6] Artículo 6.7 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo.
[7] La última parte del apartado 7 del artículo 6 del citado Real Decreto-ley 17/1977 en lo que respecta a la atribución exclusiva al empresario de la facultad de designar los trabajadores que durante la huelga deban velar por el mantenimiento de los locales, maquinaria e instalaciones, fue declarado inconstitucional y nulo por el fallo de la Sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981.
[8] Artículo 10, párrafo 2º del Real Decreto-ley 17/1977
[9] Artículo 12 del Real Decreto-ley 17/1977.
[10] Es decir, producirá los efectos previstos en los párrafos 1, 2 y 3 del artículo 6 del RD-ley 17/1977.
[11] Artículo 13 del RD-ley 17/1977

Via Laietana, 32 · 08003 Barcelona
T. 934 841 200 · F. 934 841 230
foment@foment.com · www.foment.com

Más información:
Departamento de Relaciones Laborales
y Asuntos Sociales

El cierre de los centros de trabajo se limitará al tiempo indispensable para asegurar la reanudación de la actividad de la empresa, o para la remoción de las causas que lo motivaron.[11]

Efectos del ejercicio del derecho de huelga

- Sobre la relación laboral: El ejercicio del derecho de huelga no extingue la relación de trabajo, sino que produce la suspensión del contrato de trabajo, quedando el trabajador a la situación de alta especial mientras dure la huelga.

- Sobre el salario: El ejercicio del derecho de huelga conlleva de forma natural la pérdida de la retribución correspondiente al período de su duración.

  La retribución que el empresario puede detraer por cada día de huelga comprende no sólo el salario de la jornada (salario base y complementos salariales), sino también:

  a) La parte proporcional de las pagas extraordinarias.
  b) La parte proporcional de la retribución de los días de descanso semanal correspondiente a la semana en que se produce la huelga.

- Sobre la cotización: el trabajador en huelga permanecerá en situación de "alta especial" en la Seguridad Social mientras dure la huelga, lo que supone el mantenimiento del alta formal pero con suspensión de la obligación de cotizar por parte del empresario y del propio trabajador.

  Durante la situación de "alta especial" se mantiene la obligación de las empresas de efectuar el pago delegado de prestaciones.

  El procedimiento a seguir por el empleador ante la TGSS en situación de huelga, es el siguiente:

  a) Presentación de la relación nominal de trabajadores cuyo contrato quede suspendido como consecuencia del ejercicio del derecho de huelga.

  b) Tal relación ha de presentarse en el plazo de 5 días naturales, a partir del siguiente al del cese en el trabajo, y debe contener, respecto de cada trabajador afectado, la fecha de cese en el trabajo, las razones que lo motivaron y el número de afiliación a la Seguridad Social.

  c) Los empresarios están obligados a notificar la fecha de reincorporación en idéntica forma y plazo.

Otras circunstancias

- La realización de actos lesivos del derecho de huelga por parte del empresario o su irregular ejercicio por parte de los trabajadores puede dar lugar a responsabilidad administrativa, penal, civil y laboral.

- Pueden incurrir en responsabilidad[12] quienes coaccionen a otras personas a iniciar o continuar una huelga. El RD-ley 17/1977 dispone en su artículo 6.4 que se respetará la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quisieran sumarse a la huelga.
- También puede incurrir en responsabilidad[13] quienes impidieren o limitaren el ejercicio del derecho de huelga.
- En tanto dure la huelga, el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma, salvo caso de incumplimiento de las obligaciones derivadas del acuerdo de los servicios de seguridad y mantenimiento.[14]
- El periodo de prueba establecido en un contrato se suspende mientras dure la huelga.
- La situación de alta especial de los trabajadores en huelga total se considera como asimilada a la de alta a efectos del conjunto de la acción protectora, con determinadas particularidades para las prestaciones de incapacidad temporal y de desempleo.

    1. Incapacidad temporal: Si la huelga se declara cuando el trabajador está en situación de IT, mantiene su derecho a la prestación por IT. Cuando la baja médica se produce durante la huelga, el trabajador no tiene derecho a la prestación económica por incapacidad temporal mientras se encuentre en situación de alta especial. Ello no impide que se genere derecho a la asistencia sanitaria. En este supuesto, las prestaciones comienzan a percibirse al concluir la huelga y finalizar la situación de alta especial.
    2. Desempleo: El trabajador no tiene derecho a prestaciones por desempleo por el hecho mismo de la suspensión de su contrato de trabajo originada por el ejercicio del derecho de huelga, si bien los días de huelga se asimilan a días cotizados para determinar el período mínimo de ocupación de 360 días necesario para alcanzar el derecho a la prestación contributiva.

Efectos en los supuestos de participación en una huelga ilegal

El artículo 11.1.a) del RD-ley 17/1947 considera que la huelga es ilegal, entre otros supuestos, "*Cuando se inicie o se sostenga por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados*". No obstante, el Tribunal Constitucional[15] no consideró ilegal la huelga general convocada en toda España el 14-12-1988.

En cuanto a los efectos sobre los trabajadores huelguistas que participan en una huelga ilegal, se produce la suspensión del contrato de trabajo, con los mismos efectos salariales que en las huelgas lícitas, pero además, la empresa puede reducir la duración de las vacaciones en proporción al tiempo de participación en la huelga[16].

[12] Artículo 315.3 relativo al delito de coacciones laborales.
[13] Art. 315.1 y 2 del Código Penal
[14] Artículo 6.5 del Real Decreto-ley 17/1977.
[15] Sentencia del Tribunal Constitucional nº 36/1993 de 8/2/1993 publicada en el BOE de 11/3/1993.
[16] Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña nº 384/1997 de 3 de febrero.

Por otro lado, la participación activa en una huelga ilegal no está recogida específicamente como causa de despido, por lo que *será el particular modo de participación del trabajador en una huelga ilegal concreta y los actos personalmente realizados en la misma, la que permitirá decidir si los mismos quedan subsumidos en alguna de las causas establecidas para el despido disciplinario, y en particular, en las de indisciplina o desobediencia, o transgresión de la buena fe contractual, y si el incumplimiento contractual es grave y culpable*[17].

[17] Sentencia del Tribunal Supremo nº 1.368 de 18 de julio de 1986.