

HUELGA GENERAL CONVOCADA PARA EL 8 DE MARZO DE 2018, DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

Los sindicatos más relevantes de nuestro país han convocado una huelga general para el próximo día 8 de marzo de 2018. Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores han señalado paros parciales de dos horas en cada uno de los turnos de trabajo comprendidos dentro del Día Internacional de la Mujer. En esta misma línea, el sindicato Unión Sindical Obrera ha llamado a la huelga en el período horario comprendido entre las 12:00 y las 16:00 horas. Finalmente, y apartándose de sus homólogos, la Confederación General de Trabajadores y la Confederación Nacional del Trabajo proponen que los trabajadores secunden la huelga durante toda la jornada laboral.

La Confederación Española de Organizaciones Empresariales y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa, consideran que la huelga no es el mecanismo más idóneo para lograr los objetivos perseguidos por los sindicatos, teniendo en cuenta que sus reivindicaciones están siendo objeto de negociación en el diálogo social tripartito y bipartito, a través la Mesa de Calidad del Empleo y en la Comisión para la renovación del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva.

Objetivos de la huelga:

Las finalidades que persiguen los sindicatos convocantes de la huelga son las siguientes:

- (i) El rechazo a la desigualdad y discriminación que sufren las mujeres en el mercado laboral. En este punto los sindicatos afirman que las mujeres tienen una ganancia salarial media muy inferior a la que reciben hombres; lo cual provoca que, a día de hoy, exista una importante brecha salarial. Asimismo, denuncian el denominado “techo de cristal”; esto es, las limitaciones y dificultades de promoción que, dentro de las compañías, tienen las mujeres.
- (ii) La tasa de paro y la precariedad del empleo que afecta a las mujeres. Las organizaciones sindicales consideran que, en nuestra sociedad, existen fuertes limitaciones para que las mujeres puedan acceder al empleo. Asimismo, consideran que existen sectores en los que se combinan una acentuada precariedad de las condiciones laborales y una elevada presencia de mujeres trabajadoras (limpieza, sector doméstico, sectores sanitarios, etc.).

- (iii) Rechazo de la violencia machista y la insuficiencia de medidas en todos los ámbitos, especialmente, en el ámbito laboral. En este punto los sindicatos hacen hincapié en la insuficiencia del desarrollo del Programa de inserción socio-laboral para mujeres víctimas de violencia. Este programa promueve, mediante planes formativos y bonificaciones, que las mujeres víctimas de la violencia de género adquieran la independencia económica personal y necesaria para romper el vínculo con su agresor y lograr su efectiva recuperación integral.
- (iv) Mejora de las condiciones laborales para mejorar la conciliación real y efectiva de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores. Los sindicatos exigen unos horarios laborales más adaptados a los horarios escolares y que estén más equilibrados con los del resto de países de Europa.
- (v) Igualdad efectiva entre hombres y mujeres. El fin último de esta convocatoria es exigir la equiparación efectiva entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de nuestra sociedad.

El derecho de huelga se encuentra expresamente recogido en el artículo 28.2 de la Constitución Española al recoger que todo trabajador puede disponer y ejercer este derecho en defensa de sus intereses. Por ello, la huelga es un instrumento de presión al servicio de la negociación colectiva y un instrumento de presión para la defensa y protección de todos aquellos intereses profesionales que son propios de los trabajadores. Es por este último motivo que, desde un punto técnico, está huelga podría ser controvertida al perseguir finalidades ajenas a un interés profesional (por ejemplo, ninguna medida puede adoptar un empresario o las organizaciones empresariales para evitar la violencia de género). No obstante, y desde la perspectiva contraria, la situación de la mujer en nuestra sociedad tiene reflejo en el ámbito de las relaciones laborales, dotando esa situación generalizada de un interés profesional que podría justificar su legalidad.

La convocatoria de una huelga como la que tendrá lugar el próximo día 8 de marzo, genera, tanto a trabajadores como a empresarios una serie de dudas técnicas cuya resolución consideramos imprescindible. Por este motivo, desde nuestra experiencia, queremos compartir las principales dudas técnicas que en este tipo de situaciones se suscitan y cuál es la solución a cada una de ellas.

1. ¿Cómo puede saber la empresa que se ha convocado una huelga?

La declaración de huelga debe ser preavisada por los convocantes con la triple finalidad de (i) evitar el carácter sorpresivo, (ii) que los empresarios puedan tomar las medidas oportunas, y (iii) propiciar una posible negociación que la evite.

La declaración de la huelga se debe comunicar al empresario o empresarios afectados y a la autoridad laboral competente con cinco días naturales de antelación, o con diez días naturales en caso de que la huelga afecte a empresas encargadas de cualquier clase de servicios públicos. Ahora bien, la obligación de preavisar no implica la necesidad de notificar a todos los empresarios, bastando notificar a los representantes de éstos, puesto que de lo contrario se

imposibilitaría la convocatoria de huelgas de ámbito sectorial o general. Es por ello que la huelga convocada para el próximo día 8 de marzo de 2018 ha sido comunicada a las principales asociaciones empresariales.

El contenido mínimo de esta comunicación debe incluir: (i) los objetivos de la huelga, (ii) las gestiones realizadas para resolver las diferencias, (iii) la fecha de inicio y (iv) la composición del comité de huelga.

Finalmente, es importante tener en cuenta que el preaviso se refiere en todo caso al de convocar la huelga, independientemente de que cada trabajador pueda sumarse libremente a la huelga debidamente convocada sin necesidad de avisar.

2. ¿Tienen entonces los trabajadores la obligación de informar por adelantado de su intención de secundar la huelga?

No. Por tanto, hay que tener cautela a la hora de preguntar para que no se pueda entender que la intención de la empresa es limitar el derecho del trabajador a secundar la huelga. Así, en caso de que el trabajador no quiera contestar, no hay que insistir.

3. ¿Qué efectos tiene la huelga sobre el trabajador que la secunda?

El ejercicio del derecho de huelga no extingue la relación de trabajo. Además, el ejercicio de este derecho tampoco puede dar lugar a sanción alguna, salvo que en el transcurso de la huelga el trabajador cometa alguna infracción laboral.

Durante la huelga el contrato de trabajo queda suspendido, no teniendo el trabajador derecho al salario. También tendrá un impacto en algunos conceptos salariales establecidos por convenio colectivo (que habrá que analizar caso por caso), las gratificaciones extraordinarias, los descansos semanales y los festivos, si los hay.

En materia de Seguridad Social, los trabajadores que secunden la huelga permanecerán en situación de alta especial, con suspensión de la obligación de cotización por parte del empresario y del propio trabajador. En los supuestos de huelga parcial (se secunda la huelga sólo durante unas horas), se cotiza en función de las remuneraciones percibidas por los trabajadores, aunque su importe resulte inferior a la base mínima de cotización establecida para su grupo de cotización.

Sin embargo, los tribunales han declarado que no podrá impactar en las vacaciones. El trabajador huelguista no causa baja en la Seguridad Social, sino que se encuentra en situación de alta especial, con suspensión de la obligación de cotización por parte del empresario y del trabajador. Una vez concluida la huelga, se vuelve a la situación normal de alta y el trabajador tiene derecho a continuar prestando servicios en el mismo puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de los trabajadores en huelga no dará derecho a percibir la prestación por desempleo por este hecho. El trabajador en huelga tampoco tendrá derecho a prestación

económica por incapacidad temporal que se inicie durante esta situación y mientras ésta subsista.

Finalmente, es importante tener en cuenta que lo anterior no resultará de aplicación a los trabajadores que se hayan visto impedidos a trabajar como consecuencia de la huelga. La dificultad radica en probar si estamos ante uno u otro supuesto.

4. ¿Hay un derecho a no hacer huelga?

Los trabajadores en huelga pueden efectuar publicidad de la misma de forma pacífica y sin llevar a cabo coacción alguna. Sin embargo, se debe respetar la libertad de aquellos trabajadores que no quieran sumarse a la huelga y decidan continuar prestando servicios.

En este sentido, el Tribunal Constitucional ha declarado en numerosas ocasiones que los piquetes informativos quedan protegidos por la libertad de expresión y manifestación. Ahora bien, también establece que este derecho no ampara la coacción, amenaza o ejercicio de actos de violencia para perseguir los fines de la huelga, quedando prohibidos los piquetes violentos o intimidatorios, por ser contrarios a bienes constitucionalmente protegidos, como la dignidad de la persona y la integridad moral.

Así, los trabajadores que coaccionen o agredan verbal o físicamente a los trabajadores que hayan decidido no unirse a la huelga, podrían ser sancionados disciplinariamente por el empresario.

5. ¿Cómo pueden las empresas garantizar la continuidad de sus actividades durante una huelga?

Las empresas no pueden sustituir a los trabajadores en huelga con trabajadores que en una situación ordinaria no hubiesen desempeñado esas funciones (esto se denomina “esquirolaje interno”), ni acudiendo a contratistas, empresas de trabajo temporal o incluso a trabajadores temporales (“esquirolaje externo”).

Además, los tribunales también han planteado recientemente la posibilidad de que se produzca un llamado “esquirolaje tecnológico”, cuando se utilizan recursos técnicos no habituales y adquiridos expresamente para combatir los efectos de una huelga.

6. ¿Quién puede entrar al centro de trabajo el día de la huelga?

Todos los trabajadores que estén adscritos a ese centro de trabajo, como si de un día normal se tratase.

Los trabajadores huelguistas pueden acceder y pueden efectuar publicidad sobre la huelga (organizados en “piquetes informativos”) siempre que actúen de manera pacífica sin perturbar el funcionamiento normal del centro.

7. ¿Qué son los servicios mínimos y cómo se fijan?

Cuando una huelga afecta a empresas que realizan servicios esenciales para la comunidad (es decir, aquellos que no pueden detenerse al cien por cien porque se entiende que el perjuicio para los ciudadanos sería mayor que el beneficio que los huelguistas pretenden obtener), la autoridad gubernativa podrá acordar la realización de unos servicios mínimos que garanticen el desarrollo de dichas actividades.

Como la legislación española no prevé a priori cuáles son esos servicios mínimos, es frecuente ver que los servicios mínimos establecidos son impugnados, en el entendido de que resultan abusivos y, por tanto, contrarios al derecho a la huelga.

La empresa debe enviar una “carta de servicios mínimos” a los trabajadores afectados con anterioridad al inicio de la huelga, en la que deberán constar los siguientes extremos: (i) nombre y apellidos, (ii) resolución que autoriza el establecimiento de los servicios mínimos y, (iii) periodo y servicios que debe realizar para asegurar los servicios mínimos impuestos por la resolución.

Esta Nota ha sido elaborada por **Laura Pérez y Juan Pascual**, abogados de la práctica de Laboral.

La información contenida en esta Nota Informativa es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico. Este documento ha sido elaborado el 5 de marzo de 2018 y Pérez-Llorca no asume compromiso alguno de actualización o revisión de su contenido.

Para más información,
pueden ponerse en contacto con:

Luis Enrique Fernández Pallarés

Socio de Laboral

lefernandez@perezllorca.com

Telf. + 34 91 436 33 11