



Convocatoria de huelga general para el 8 de marzo de 2024

Les informamos que la Intersindical-CSC y la Confederación General del Trabajo de Cataluña (CGT) han formulado convocatoria de huelga general para el día 8 de marzo de 2024.

La Huelga General para el 8 de marzo afectará al conjunto de los trabajadores y trabajadoras del sector público y privado de Cataluña, de todos los sectores productivos, basada la convocatoria en un conjunto de reivindicaciones laborales, económicas y sociales en defensa de la igualdad de derechos de las mujeres trabajadoras.

La Huelga está convocada desde las 00:00 horas del día 8 de marzo hasta las 24:00 horas del mismo día.

A continuación se informa sobre determinados derechos y obligaciones que derivan del ejercicio del derecho de huelga:

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 (Ley Orgánica de Libertad Sindical):

- Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán (art 8.1 b) LOLS, 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 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 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 (Artículo 35 de la Constitución Española).





HUELGA 8M

Servicios necesarios de seguridad y mantenimiento

El Comité de huelga tendrá que 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.

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 concurren 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.

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.





HUELGA 8M

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 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 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.
- 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.
 - a) **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.
 - b) **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.

#AeballEmpresasCreandoValor

L'Hospitalet, marzo 2024

