

## C/M/S/ Albiñana & Suárez de Lezo

# ALERTA LABORAL

### Nota informativa - Huelga General - 14 de noviembre 2012

Estimados Señores:

Con motivo de la convocatoria de huelga general prevista para mañana, día 14 de noviembre de 2012, llevada a cabo por las confederaciones sindicales de los sindicatos UGT y CCOO, a continuación le remitimos una serie de consideraciones, y pautas sobre las principales cuestiones a tener en cuenta.

La huelga es un derecho fundamental e individual de los trabajadores que se encuentra especialmente protegido, y reconocido en la Constitución Española.

En este sentido, y sin perjuicio de poder valorar de manera expresa cuestiones específicas ante problemáticas puntuales, a continuación, pasamos a detallar una serie de aspectos generales de índole práctico, en relación con el ejercicio de la misma, a saber:

- De conformidad con el artículo 28, apartado 2, de la CE y artículo 4, apartado 1, letra e), del ET, la huelga es un derecho fundamental e individual de los trabajadores que se encuentra especialmente protegido.

No obstante, tal derecho no es absoluto, dado que sus límites derivan no sólo de su posible conexión con otros derechos constitucionales, sino también con otros bienes constitucionalmente protegidos como son el respeto a la libertad del trabajo de aquellos que no quieran sumarse a la huelga, y el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad.

En consecuencia, todos los empleados son libres de secundar la huelga o no, habiendo de respetarse la libertad de unos, y otros en el sentido de su decisión.

- En relación con el poder de organización, y forma de actuar desde la vertiente empresarial frente al ejercicio del derecho de huelga, no existe obligación por parte de los trabajadores de preavisar a la empresa sobre su decisión de secundar o no la misma, si bien, tanto los representantes unitarios (Comité de Empresa y/o Delegados de Personal), como los propios trabajadores podrían preavisar con 48 horas de anticipación para la celebración de asambleas informativas, las cuales deberán celebrarse fuera del horario habitual de trabajo.

Conforme lo anterior, la empresa tiene vedada la posibilidad de conocer con carácter previo a la celebración de la misma, qué trabajadores concurrirán a la huelga, considerándose la meritada conducta como un comportamiento tendente a controlar un derecho fundamental del trabajador.

- No obstante, existen mecanismos que sin vulnerar este derecho de huelga, permiten a las empresas anticiparse, y organizar sus recursos de una manera adecuada.

Así, el mecanismo más idóneo a fin de conocer el alcance de la huelga sería realizar un sondeo de carácter verbal y meramente informativo, con finalidad organizativa para la Empresa, advirtiendo al trabajador de su derecho a no pronunciarse.

En todo caso, debe tenerse en cuenta que la manifestación que pudiera efectuar el trabajador no resultaría vinculante y por tanto un cambio en su decisión, no podría llevar aparejada ningún tipo de represalia por parte de la Empresa.

- La huelga general convocada tendrá lugar durante la jornada del próximo 14 de noviembre, comenzando a las 00.00 horas y terminando a las 24.00 horas del citado día.

No obstante, en aquellas empresas que tengan varios turnos de trabajo, el comienzo de la huelga se efectuará en el primer turno, aunque comience antes de las 00.00 horas del día 14, y su finalización tendrá lugar una vez terminado el último turno, aunque se prolongue después de las 24.00 del día 14.

Asimismo, en aquellas empresas que tengan un único turno de trabajo, pero éste empiece antes de las 00.00 horas del día 14, el paro se iniciará a la hora de comienzo de la actividad laboral, y finalizará el día 14 de noviembre en la hora en que concluya la misma.

- El ejercicio del derecho de huelga tiene como efecto inmediato en el trabajador, la suspensión de su contrato de trabajo, no teniendo obligación de trabajar ni derecho a percibir el salario correspondiente al día u horas no trabajadas con motivo de la huelga.

Conforme lo anterior, se entiende por salario el coincidente con el salario base, antigüedad y demás complementos salariales sin que queden subsumidos en la citada deducción los complementos extra salariales como dietas, y suplidos, plus familiar, ni ayuda escolar ni tampoco a los pluses de puntualidad o asistencia al trabajo.

Asimismo, el descuento del salario repercute proporcionalmente sobre la retribución de los descansos semanales, y las pagas extraordinarias; no afectando, por el contrario, al devengo de vacaciones que se mantendrían en su totalidad.

- Los trabajadores en huelga estarán en situación de alta especial, lo que supone el mantenimiento del alta formal con la suspensión de la obligación de cotizar por parte del empresario y de los trabajadores.

La situación de alta especial se consideraría como un alta normal, a efectos de la acción protectora, con algunas especialidades para las prestaciones de incapacidad temporal y desempleo, interesando ante todo la primera de ellas.

Si la huelga se declara cuando el trabajador ya se encuentra en IT, mantiene su derecho a la prestación por IT. Por el contrario si la baja médica se produce durante la huelga, el trabajador no tiene derecho a la prestación económica por incapacidad temporal mientras permanezca en situación de alta especial, sin perjuicio de su derecho a la asistencia sanitaria.

La prestación por IT comenzará a percibirse al concluir la huelga, y finalizar la situación de alta especial.

- Durante el ejercicio del derecho a la huelga, el trabajador puede dar publicidad sobre la misma, siempre que se realice de manera pacífica, así como organizar los denominados "*piquetes informativos*" o, persuasivos.
- De conformidad con el artículo 10, apartado 2, del RDL 17/1977 aquellas compañías que presten cualquier género de servicios esenciales para la comunidad, es decir aquellas pertenecientes a sectores estratégicos (sanidad, transporte, seguridad privada... etc.), deberán solicitar a la Autoridad Competente la fijación de "servicios mínimos" para asegurar el mantenimiento de los mismos
- Por otra parte, las restantes empresas únicamente están facultadas para consensuar, si fuera posible, con el Comité de Huelga el establecimiento de los denominados "*servicios de seguridad y mantenimiento*", por lo que respecta tanto a la determinación de los servicios, así como a la designación de los trabajadores encargados de prestar los mismos convocando a tal efecto una reunión, de la cual se levantara un acta con el resultado de la negociación y, en su caso, con la designación de los servicios mínimos y personas que fueran a desarrollarlos.

En caso de desacuerdo con el citado Comité de Huelga la empresa podría fijarlos unilateralmente, y ello sin perjuicio de la posible revisión ulterior de dichos servicios por parte de

los tribunales, a fin de determinar si los mismos han sido adecuados o excesivos.

En todos los casos la empresa debe comunicar fehacientemente (acuse de recibo personal, burofax, etc.), a los trabajadores designados la obligación inexcusable de asistencia al puesto de trabajo para prestar los servicios mínimos establecidos.

No obstante, debe señalarse que estos servicios deberían circunscribirse a aquellos que se consideren esenciales para la reanudación ulterior de la actividad laboral, así como para garantizar la seguridad de las personas e instalaciones de la empresa (por ejemplo, vigilancia; acceso a las instalaciones; mantenimiento estrictamente necesario para evitar daños a los elementos productivos, etc).

Por tanto, estos servicios de seguridad y mantenimiento en ningún caso pueden cubrir las necesidades productivas de la empresa el día de la huelga.

- Asimismo, si bien la participación del trabajador en la huelga no puede conllevar sanción alguna, si podría ser susceptible de ello comportamientos o actuaciones tendentes a la coacción física o verbal a otros empleados, así como negativas a ejecutar servicios de mantenimiento o mínimos.
- Finalmente, manifestar que constituye una infracción de carácter muy grave la sustitución de huelguistas a través de la contratación temporal de otros trabajadores (véase ETT o contratas), si bien esta prohibición no afecta a la persona del empresario, ni a personas del entorno familiar del empresario o socios del mismo que realicen prestaciones ocasionales y a título de amistad.
- A mayor abundamiento, se han calificado por nuestros tribunales como conductas antisindicales entre otras, el desvío de pedidos de un centro de trabajo a otro, la realización de horas extraordinarias no previstas los días previos a la huelga, así como la sustitución de los huelguistas con trabajadores de otras categorías profesionales del mismo centro y en su caso, el recurso a prácticas como la modificación de funciones durante el tiempo que dure la huelga por personal que no secunde la misma, y con el fin de cubrir los puestos de los trabajadores que sí hayan ido a la huelga.

No obstante lo anterior, a sensu contrario nuestros órganos judiciales estiman que no quedaría lesionado el derecho fundamental, cuando la sustitución de los huelguistas o benevolencia se continua prestando los servicios a los clientes mediante el uso de medios técnicos preexistentes, y que no impliquen sustitución de trabajadores, así como la Esperamos que los anteriores comentarios os resulten de utilidad. No obstante, quedamos a su entera disposición para valorar aquellas cuestiones particulares que sean de interés.

Finalmente, les adjuntamos a título meramente informativo copia del escrito registrado ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje dependiente del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, convocando la Huelga para el próximo día 14 del presente mes, así como propuesta para el establecimiento de servicios mínimos en los servicios de transporte, comunicaciones y el mar.

Para más información sobre carta servicios minimos pinche [aquí](#).

Para más información sobre convocatoria de Huelga General 14 de noviembre pinche [aquí](#).

---

Para cualquier consulta, por favor póngase en contacto con Alfredo Aspra en la siguiente dirección de correo electrónico [alfredo.aspra@cms-asl.com](mailto:alfredo.aspra@cms-asl.com), o a través de teléfono +34 91 451 93 00

Un cordial saludo,

*Los presentes comentarios contienen información de carácter general, sin que constituya opinión profesional o asesoramiento jurídico.*

Si no quiere recibir información vía correo electrónico, por favor pinche en el [link](#).

CMS Albiñana & Suárez de Lezo  
Génova, 27  
28004 Madrid  
España

T: (34) 91 451 93 00

F: (34) 91 442 60 45

[www.cms-asl.com](http://www.cms-asl.com) [Aviso legal](#) [Declaración de privacidad](#)