

---

# Breve guía empresarial para afrontar la huelga general del 8 de marzo de 2019

Legal flash del Área de Derecho Laboral

Febrero de 2019



---

**El próximo día 8 de marzo se celebra el Día Internacional de la Mujer y, coincidiendo con esta fecha, los sindicatos han convocado una huelga general a nivel estatal que afectará tanto al sector público como al privado.**

A continuación, se exponen algunos consejos prácticos y sugerencias en orden a afrontar con mayor seguridad jurídica esta medida de presión sindical que responde al ejercicio de un derecho fundamental de los trabajadores, reconocido en la Constitución española.

---

## Índice

Qué debe y puede hacer la empresa frente a la convocatoria y desarrollo de la huelga:

- > Durante los días previos a la huelga
- > Durante la jornada de huelga
- > Al finalizar la jornada de huelga



---

## Introducción

El próximo día 8 de marzo se celebra el Día Internacional de la Mujer y, coincidiendo con esta fecha, se ha convocado una huelga general por algunos sindicatos del país. En concreto, los sindicatos **CGT** y **CNT** han anunciado huelga general de 24 horas, desde las 00.00 horas hasta las 24.00 horas del citado 8 de marzo, mientras que **CCOO**, **UGT** y **USO**, entre otros, han convocado huelga general de 2 horas de duración por turno de trabajo, entre las 12:00h y las 14:00h y las 16:00 a 18:00.

Además de la posibilidad de que los trabajadores secunden la huelga general convocada, cabe la eventualidad de que se produzcan problemas de movilidad en las ciudades y de acceso a los centros de trabajo debido a las protestas y manifestaciones que se llevarán a cabo en los distintos núcleos urbanos.

Ante esta situación, a continuación, se resumen algunos consejos prácticos y respuestas legales para que las empresas puedan afrontar con mayor seguridad jurídica esta medida de presión sindical.

---

## Durante los días previos al día de huelga

Con carácter previo al día de la huelga, la empresa debe prepararse para las posibles dificultades productivas y organizativas derivadas de la ausencia de los trabajadores huelguistas o de sus acciones de protesta.

### > **¿Debe la empresa recibir un preaviso de la huelga a su atención?**

No es necesario en este caso. Aunque el preaviso de la huelga es obligatorio, con una antelación mínima de cinco días antes de su inicio (diez días en el caso de empresas encargadas de la prestación de servicios públicos), al tratarse de una huelga general, basta con que se haya comunicado el preaviso de huelga a la asociación a la que pertenezca la empresa afectada (además de a la autoridad laboral), sin que sea necesario hacerlo con todas y cada una de las empresas.

En el caso que nos ocupa, los sindicatos más representativos ya han realizado formalmente dicho anuncio.



➤ **Conocido el anuncio de la huelga, ¿puede anticiparse la empresa y requerir a los trabajadores que le comuniquen previamente si se van a acoger al derecho de huelga?**

No. Ante la convocatoria de huelga legal el trabajador no está obligado a informar a la empresa acerca de si secundará la huelga o no, ni la empresa está autorizada para indagar al respecto. En general, desaconsejamos cualquier tipo de comunicación por parte de la empresa a la plantilla en relación con el ejercicio del derecho de huelga.

No obstante, sí cabe que la empresa informe a los trabajadores de un posible plan de contingencia para el caso de que se produzcan problemas de movilidad o de acceso al centro de trabajo, así como para clarificar que el/los centro/s de trabajo permanecerá/n abierto/s.

➤ **¿Puede la empresa adoptar medidas previas ante la imposibilidad de saber con seguridad qué trabajadores secundarán la huelga general convocada? ¿De qué tipo?**

La empresa sí puede anticiparse. Es legítimo que la empresa trate de atenuar las consecuencias de la huelga instando los límites legales al ejercicio de tal derecho y mediante aquellos medios de los que disponga, siempre que ello se realice a través de conductas lícitas:

- ✓ En primer lugar, sería lo procedente que la empresa convocase al comité de huelga, si se ha constituido en la empresa, para la fijación de mutuo acuerdo de los servicios de seguridad<sup>1</sup> o mantenimiento<sup>2</sup> y la designación de los trabajadores escogidos para atender tales servicios, los cuales no podrán secundar la huelga. Sin embargo, al tratarse de una huelga general, si no existe comité de huelga en la empresa o, habiéndose constituido en la misma, no se alcanza acuerdo (tampoco a través de los procedimientos que regula el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, ASAC V), cabría que la empresa decidiese unilateralmente sobre tales servicios, si bien es recomendable la consulta previa con el comité de empresa o delegados de personal, quedando finalmente la decisión expuesta a posterior revisión judicial. En este sentido, debe recordarse que los servicios de seguridad y/o mantenimiento no tienen por objeto mantener el funcionamiento de la empresa, sino posibilitar que se reanude la actividad productiva una vez finalizada la huelga o proteger los bienes de la empresa, lo que deberá acreditarse objetivamente, así como que los trabajadores designados por la empresa son los necesarios para el mantenimiento de las instalaciones productivas.

---

<sup>1</sup> Los servicios de seguridad comprenden la presencia de trabajadores para evitar asaltos, hurtos, sustracciones, daños o ataques de cualquier clase producidos de manera fortuita, por terceros o por los huelguistas, y que puedan afectar a las instalaciones, la maquinaria, las materias primas, los bienes o las personas.

<sup>2</sup> Los servicios de mantenimiento incluyen funciones o tareas cuya no realización, como consecuencia de la huelga, produciría un perjuicio, deterioro o daño grave (de imposible o muy costosa reparación) a las instalaciones, mercancías, maquinarias, o cualesquiera otros bienes adscritos a la actividad productiva.



- ✓ Igualmente, conviene que la empresa se dirija por escrito a los trabajadores designados para atender tales servicios mediante la comunicación correspondiente.
- ✓ Si la empresa presta un servicio público o de reconocida e inaplazable necesidad (servicios esenciales para la comunidad), la autoridad gubernativa adoptará las medidas necesarias (decreto de servicios mínimos, pendiente aún hoy de su publicación) para asegurar el funcionamiento de tales servicios. En tal caso, la ejecución o puesta en práctica de tales servicios mínimos puede confiarse a la negociación con el comité de huelga o los sindicatos convocantes o a la decisión (que habrá de fundamentarse objetivamente) de la empresa afectada, que procederá a la designación de los trabajadores afectados, generándose para estos el deber de su cumplimiento.
- ✓ Además de los límites anteriores al ejercicio del derecho de huelga, la empresa puede acometer otras medidas atenuadoras del efecto de la huelga. En concreto, es aconsejable anticiparse e identificar las posiciones y funciones críticas (no cubiertas por los servicios de seguridad o mantenimiento) en las que la ausencia del trabajador podría producir perjuicios productivos u organizativos, ello a los efectos de adoptar las medidas admitidas (por ejemplo, movilidades funcionales dentro del grupo profesional de trabajadores no huelguistas) para sustituir la presencia del trabajador huelguista. A este respecto, debe advertirse que únicamente cabe que la empresa prevea y prepare la utilización, para el día de la huelga, de los medios y soluciones que tenga ya normalmente a su alcance, a los efectos de atenuar las consecuencias de la huelga. Debe tratarse de recursos de los que ya disponga con anterioridad, de manera que los mismos no se introduzcan expresamente para suplir la ausencia del trabajador huelguista, lo que constituiría una conducta ilícita.
- ✓ Dada la peculiaridad de esta huelga general, que **admite un seguimiento en dos formatos posibles –paro de 2 horas o paro de 24 horas–**, convienen diversas actuaciones previas: (i) dirigirse al comité de huelga para sugerirle que advierta a los empleados que no es posible realizar un ejercicio discrecional del derecho de huelga en función de los intereses de cada cual (por ejemplo, decidir hacer un paro de 3 horas), sino que aquellas personas que legítimamente decidan secundar la huelga, deberán hacerlo en su totalidad en función de la convocatoria a la que decidan acogerse; (ii) establecer (si no cuenta ya la empresa con él) un sistema de control de jornada efectiva de trabajo (recogida de firmas, fichaje, etc.) que permita comprobar (sin especial carga burocrática para la empresa) qué trabajadores han secundado la huelga y su tiempo exacto de ausencia.



- ✓ Ante la hipótesis de que se impida el acceso a los trabajadores mediante cortes de carreteras o vías de acceso a la ciudad o al centro de trabajo, la empresa puede dirigir una comunicación a la plantilla que incluya un plan de contingencia en el sentido de informar a los trabajadores que no deseen secundar la huelga de la existencia de rutas alternativas e instrucciones en orden a la acreditación del eventual retraso en la incorporación a su puesto de trabajo.

---

## La jornada de huelga

La jornada de huelga probablemente requiera de la empresa adaptarse –con los recursos disponibles– a los problemas productivos u organizativos derivados del nivel que exista de seguimiento de la huelga, poniendo en práctica el plan de contingencia diseñado previamente, y recopilando cuanta información sea posible acerca de incidentes, etc.

### > ¿Puede la empresa decidir unilateralmente el cierre ese día del centro de trabajo?

No, salvo que venga justificado en razones excepcionales tales como notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas, insalvables de seguridad; o si el volumen de inasistencia o de irregularidades impiden gravemente el proceso normal de producción.

Por tanto, la empresa debe mantener su/s centro/s de trabajo abierto/s en el momento de iniciarse la huelga y durante la jornada de huelga para posibilitar la entrada del personal que ejercite su derecho a no participar en la huelga, salvo que concurra una de las situaciones excepcionales mencionadas, que suelen –además– interpretarse de manera restrictiva. El derecho fundamental a la huelga también garantiza el derecho de los trabajadores a no adherirse a la misma y acudir a su puesto de trabajo en la forma habitual. Los trabajadores huelguistas y los convocantes de la huelga han de respetar este derecho y la empresa debe garantizar que quienes se acojan a este derecho podrán realizar sus funciones con normalidad.

### > ¿Puede la empresa realizar un control de asistencia de los trabajadores no huelguistas?

Sí, la empresa puede proceder a la recogida de firmas o fichajes de los trabajadores que han acudido a trabajar, a los efectos de realizar el oportuno seguimiento y trasladar los datos obtenidos a los posteriores trámites de Seguridad Social y de abono del salario, en esta ocasión esa información es especialmente importante debido la señalada peculiaridad de esta huelga general, que **admite un seguimiento en dos formatos posibles –paro de 2 horas o paro de 24 horas-** que habrá que comprobar.



- > **¿Cómo debe actuar la empresa en caso de que los trabajadores no huelguistas acudan con retraso o no consigan acceder a su puesto de trabajo como consecuencia de cortes en las vías de acceso provocados por la huelga?**

Además de requerir al trabajador no huelguista la oportuna acreditación de que la huelga ha dificultado su acceso al trabajo, la empresa puede: (i) cuando sea posible que el trabajador preste servicios desde su domicilio u otro lugar, ofrecerle la posibilidad de teletrabajar; (ii) cuando la opción anterior no sea viable, y dado que el trabajador no huelguista va a devengar igualmente su salario, fijar fecha/s y/o fórmula de recuperación de las horas no trabajadas y, sin embargo, retribuidas.

- > **¿Pueden los trabajadores huelguistas ocupar el centro de trabajo para el desarrollo de sus protestas?**

No. El Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, prohíbe la ocupación del centro de trabajo por parte de los trabajadores huelguistas. Se entiende por ocupación de la empresa o de cualquier dependencia de ésta el ilegal ingreso en los locales o la negativa ilegal de desalojo frente a una legítima orden de abandono; sin embargo, no se considera como tal la simple permanencia de los huelguistas en los puestos de trabajo durante la huelga, sin violencia, daños, ni peligro por su parte. La ocupación ilegal del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias, con peligro para la integridad física de las personas o daño en los bienes, habilitaría a la empresa para instar el cierre patronal (siguiendo el procedimiento previsto para ello).

- > **¿Pueden reunirse los trabajadores huelguistas, sus representantes legales y las organizaciones sindicales en el centro de trabajo?**

Sí, siempre y cuando dicha reunión sea pacífica y no coaccione o impida los derechos del resto de trabajadores.

- > **¿Debe permitirse la actuación de piquetes de trabajadores huelguistas?**

Sí, siempre que su actuación se limite a labores de información y propaganda con el fin de convencer al resto de trabajadores o bien para que se unan a la huelga, o bien para disuadirles de seguir trabajando.

- > **¿Cómo debe actuarse en caso de que el piquete adopte medidas violentas o que puedan producir daños en las instalaciones?**

Tales piquetes son ilegales en cuanto traten de impedir el libre ejercicio del derecho al trabajo (ocupación del centro de trabajo, cierre y bloqueo de puertas, piquetes masivos y, por ello, claramente coactivos, etc.) y si se produjesen acciones violentas, la empresa debe ponerlo inmediatamente en conocimiento de la autoridad laboral, a fin de que ésta adopte las medidas oportunas, sin perjuicio de formalizar, en su caso, las oportunas



denuncias ante la comisaría o juzgado correspondiente. Dado que en este caso es preciso asegurar la prueba de la denuncia, se recomienda utilizar medios que permitan la obtención de testimonios válidos.

> **¿Cómo debe proceder la empresa en caso de incumplimiento de los servicios de seguridad o mantenimiento o de los servicios mínimos establecidos?**

La empresa podrá recurrir a la utilización de trabajadores (propios no adscritos a tales funciones, contratados al efecto o procedentes de ETT) para sustituir al trabajador designado que no ha comparecido.

Adicionalmente, podrá estudiarse la posibilidad de que la empresa actúe disciplinariamente contra los trabajadores que incumplieron su deber de ocuparse de los servicios de seguridad y mantenimiento o mínimos.

Por último, aunque es el comité de huelga el responsable de que se cumplan y respeten los servicios de mantenimiento y seguridad acordados, sus miembros (los que sean trabajadores de la empresa) no tienen una responsabilidad especial en comparación con sus compañeros, por lo que no se les exigirá durante la huelga una conducta más esmerada y correcta que a éstos, ni se justifica la aplicación de un mayor rigor disciplinario por el mero hecho de formar parte del mismo.

---

## Al finalizar la jornada de huelga

Al término de la jornada de huelga, la empresa deberá valorar los hechos acaecidos, la prueba recabada y la adopción de las acciones legales que correspondan.

> **¿Puede la empresa adoptar alguna medida en contra de los trabajadores huelguistas?**

No. Más allá de la pérdida del salario correspondiente al tiempo de ausencia, los trabajadores que ejerzan su derecho a la huelga no podrán sufrir ningún tipo de represalia o sanción por haberse adherido a la misma, salvo que hayan incurrido en falta laboral grave durante el transcurso de la misma, circunstancia que habrá de valorarse caso por caso.

> **¿Los trabajadores huelguistas tienen derecho a su salario?**

No. La huelga suspende el contrato de trabajo y, por lo tanto, los trabajadores que se adhieran a ella no tendrán derecho al salario y deberán estar en situación de alta especial en Seguridad Social. Por tanto, una vez celebrada la huelga, la empresa comprobará qué trabajadores se han adherido a la misma y no han acudido a su puesto de trabajo, con el fin de descontar de la siguiente nómina el importe de las horas no trabajadas.



> **¿Qué conceptos deberá restar la empresa de la retribución del trabajador huelguista?**

Habrán de descontarse las partes proporcionales correspondientes a salario base y complementos salariales, así como a aquellas percepciones de devengo superior al mes (pagas extraordinarias). No se practicará descuento sobre los complementos extrasalariales (quebranto de moneda, desgaste de útiles y herramientas, recargo por distancia, etc.), pero sí sobre otros conceptos específicos (propinas). Los descuentos no afectarán al devengo de vacaciones, ni en su duración ni en su retribución.

En el caso de la huelga del próximo 8 de marzo, **habrá que comprobar si se han ausentado toda la jornada, conforme a la convocatoria de huelga de 24 horas, o se han ausentado las dos horas de paros parciales**, y aplicar el descuento proporcional que corresponda.

En el supuesto de que el trabajador huelguista se ausente, pero sin completar el paro parcial de 2 horas o el paro total de 24 horas, reincorporándose con antelación a su puesto de trabajo, procederá sólo el descuento de la retribución proporcional al tiempo efectivo de ausencia, pues, un descuento mayor podría considerarse una medida disciplinaria contra el ejercicio del derecho de huelga. Motivo por el cual es conveniente la recogida de firmas o fichajes de los trabajadores que han acudido a trabajar a la que nos referíamos anteriormente.

**Los trabajadores no huelguistas que no han podido prestar sus servicios, total o parcialmente, como consecuencia de la acción de los huelguistas, ¿tienen derecho a su salario? ¿Deben recuperar sus horas no trabajadas?**

Sí, tienen derecho a su salario. En el caso de acreditarse que estamos ante una ausencia o retraso justificado, ello puede implicar la recuperación de toda o parte de la jornada.

> **¿Qué trámites debe realizar la empresa en relación con sus obligaciones de Seguridad Social?**

Los trabajadores que han secundado la huelga se mantendrán en situación de alta especial en la Seguridad Social, con suspensión de la obligación de cotizar por parte del empresario y el trabajador, en relación con esas horas de ausencia por la huelga.

Así, las empresas deberán presentar ante la Administración de la Tesorería General de la Seguridad Social que corresponda, según el código postal de la empresa, la relación nominal de los trabajadores cuyo contrato queda suspendido como consecuencia de haber hecho seguimiento de la huelga, en el plazo de cinco días naturales.

En aquellos casos en los que el trabajador mantenga parte de su actividad laboral, por secundar la huelga parcial, se cotizará por los salarios realmente percibidos, aun cuando





su importe resulte inferior a la base mínima de cotización para la categoría profesional de que se trate, aplicando en todo caso, la base mínima por hora de trabajo prevista para los contratos a tiempo parcial.

➤ **En el caso de que, durante el desarrollo de la huelga, se hayan producido irregularidades formales y/o en su ejercicio, ¿cabría la impugnación de la huelga?**

Sí. Podría articularse demanda en reclamación por conflicto colectivo en materia de solicitud de declaración de huelga ilegal o abusiva, lo cual deberá estudiarse caso por caso atendiendo a los hechos concretos.

---

Para obtener información adicional sobre el contenido de este documento puede dirigirse a su contacto habitual en Cuatrecasas

©2019 CUATRECASAS

Todos los derechos reservados.

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborado por Cuatrecasas. La información o comentarios que se incluyen en el mismo no constituyen asesoramiento jurídico alguno.

Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Cuatrecasas. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea en forma extractada, sin la previa autorización de Cuatrecasas.