
Huelga general en Cataluña el 8-M de 2022

Legal Flash del Área de Derecho Laboral

Marzo de 2022



Algunos sindicatos han convocado en determinados territorios huelga general el 8 de marzo, con ocasión del Día Internacional de la Mujer Trabajadora.

A continuación, se exponen algunos consejos prácticos y respuestas legales en orden a afrontar con mayor seguridad jurídica esta medida de presión sindical que responde al ejercicio de un derecho fundamental de las personas trabajadoras, 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

Para el próximo día 8 de marzo se ha convocado una huelga general por sindicatos minoritarios en algunos territorios que busca reclamar mejoras sociales.

Ante la posibilidad de que, en dichos territorios, alguna parte de la plantilla de la empresa secunde la huelga general convocada, 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

La empresa debe prepararse para las posibles dificultades productivas y organizativas derivadas de la ausencia de las personas trabajadoras huelguistas o de sus acciones de protesta.

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

En este caso no es necesario. Aunque el preaviso de la huelga es obligatorio con una antelación mínima de cinco días (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 esta ocasión, los sindicatos convocantes han realizado formalmente dicho anuncio en los días previos.

> **Conocido el anuncio de la huelga, ¿puede anticiparse la empresa y requerir a las personas trabajadoras que comuniquen previamente si se van a acoger al derecho de huelga?**

No. Ante la convocatoria de huelga legal, las personas trabajadoras no están obligadas a informar a la empresa acerca de si secundarán 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.



Sí podrá, en su caso, informar a las personas trabajadoras de un posible plan de contingencia para el caso de que se produzcan problemas de movilidad o de acceso al centro de trabajo.

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

Sí. 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, puede requerirse al comité de huelga la fijación de mutuo acuerdo de los servicios de seguridad¹ o mantenimiento² y la designación de las personas trabajadoras escogidas para atender tales servicios, los cuales no podrán secundar la huelga. Ante un eventual desacuerdo en estos puntos, se aplicará el [VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales \(ASAC VI\)](#), que prevé el correspondiente procedimiento de mediación. Si esta vía también fracasa, cabría que la empresa decidiese unilateralmente, aunque quedaría expuesta a posterior revisión judicial. Si se ha alcanzado acuerdo al respecto, es recomendable que la empresa se dirija a las personas trabajadoras designadas 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), cabe la posibilidad de que la autoridad gubernativa adopte las medidas necesarias (decreto de servicios mínimos) 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 entidad afectada, que procederá a la designación de las personas trabajadoras afectadas, generándose para estos el deber de su cumplimiento.
- A continuación, la empresa puede anticiparse e identificar las posiciones y funciones críticas (no cubiertas por los servicios de seguridad o mantenimiento) en las que la

¹ Los servicios de seguridad comprenden la presencia de personal 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.

² 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.



ausencia de la persona trabajadora podría producir perjuicios productivos u organizativos, ello a los efectos de adoptar las medidas admitidas para sustituir la presencia del huelguista. 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 estén introduciendo expresamente para suplir la ausencia del huelguista, lo que constituiría una conducta ilícita.

- Ante la hipótesis de que se impida el acceso a las personas trabajadoras 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 en el sentido de informar a las personas trabajadoras 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 es el día en el que la empresa debe 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. 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. El derecho fundamental a la huelga también garantiza el derecho de las personas trabajadoras a no adherirse a la misma y acudir a su puesto de trabajo en la forma habitual. Los 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 las personas trabajadoras no huelguistas?**

Sí, la empresa debería proceder a la recogida de firmas o fichajes de las personas trabajadoras 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.

- > **¿Cómo debe actuar la empresa en caso de que las personas trabajadoras 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) ofrecer la posibilidad de teletrabajar; (ii) cuando la opción anterior no sea viable, y en la medida en que el trabajador no huelguista devengará igualmente su salario, fijar fecha/s y/o fórmula de recuperación de las horas no trabajadas y, sin embargo, retribuidas.

- > **¿Pueden las personas trabajadoras huelguistas ocupar el centro de trabajo para el desarrollo de sus protestas?**

No. El RDL 17/1977 prohíbe la ocupación del centro de trabajo por parte de las personas trabajadoras 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 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 las personas trabajadoras.

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

Sí, siempre que su actuación se limite a labores de información y propaganda con el fin de convencer al resto de las personas trabajadoras 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 personas trabajadoras (propios no adscritos a tales funciones, contratados al efecto o procedentes de ETT) para sustituir la persona trabajadora designada que no ha comparecido.

Adicionalmente, podrá estudiarse la posibilidad de que la empresa actúe disciplinariamente contra las personas trabajadoras 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 pertenezcan a la plantilla 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 comité.

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 huelguistas?**

No. Más allá de la pérdida de salario, las personas trabajadoras que hayan ejercido 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 su transcurso, circunstancia que habrá de valorarse caso por caso.

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

No. La huelga suspende el contrato de trabajo y, por lo tanto, las personas trabajadoras 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 personas trabajadoras 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.

> **Las personas trabajadoras 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?**

Las personas trabajadoras huelguistas estarán 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, en el plazo de cinco días naturales, ante la Administración de la Tesorería General de la Seguridad Social que corresponda, según el código postal de la empresa, la relación nominal de las personas trabajadoras cuyo contrato queda suspendido como consecuencia de haber hecho seguimiento de la huelga.

> **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 enviar un mensaje a nuestro equipo del Área de Conocimiento e Innovación o dirigirse a su contacto habitual en Cuatrecasas.

©2022 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.

