



NOVEDADES JURÍDICO-LABORALES

#10/2018

27 de febrero de 2018

Contenidos

⊙ INSTRUCCIONES SOBRE LA ACTUACIÓN DE LAS EMPRESAS CON MOTIVO DE LA CONVOCATORIA DE HUELGA DEL DÍA 8 DE MARZO DE 2018

⊙ ÁMBITO DE LA HUELGA

La huelga convocada tiene el carácter de “general” y afectará “a todas las actividades laborales y funcionariales desempeñadas por los trabajadores y por los empleadores públicos de las empresas y organismos establecidos dentro del ámbito geográfico y jurídico del Estado español y su legalidad queda fuera de toda duda.

⊙ DURACIÓN DE LA HUELGA

La huelga convocada será de dos horas en cada uno de los turnos de trabajo del día 8 de marzo de 2018.

Jornadas partidas: La huelga será de 11:30 a 13:30 horas

Jornadas continuadas:

- ✦ Turno de mañana: De 11:30 a 13:30 horas
- ✦ Turno de tarde: De 16:00 a 18:00 horas
- ✦ Turno noche: Durante las dos primeras horas del turno nocturno que empiece en la jornada del día 8, salvo que se notifique un horario distinto.

⊙ APERTURA DE LOS CENTROS DE TRABAJO

Considerando que tan constitucional como la huelga, es el derecho al trabajo, las empresas, siempre que las circunstancias se lo permitan, procederán el día 8 de marzo de 2018, a la apertura de los centros de trabajo, a las horas habituales de comienzo de la jornada manteniéndolos abiertos durante toda la jornada y/o turnos de trabajo.

⊙ SE PROCURARÁ DAR OCUPACIÓN EFECTIVA A LOS TRABAJADORES DURANTE TODA LA JORNADA Y/O TURNOS

Se trata, tanto de propiciar la actividad de quienes no quieran secundar la huelga, como de evitar las posibles demandas sobre abono de salarios de quienes no secunden la huelga, o de quienes - aun secundándola - pretendan alegar posteriormente que no pudieron trabajar durante las horas de huelga.

⊙ INCIDENTES

Cualquier forma de participación ilegal en la huelga convocada (impidiendo el acceso al trabajo o la continuidad del mismo de quienes no secundan la huelga, ocupación ilegal del centro de trabajo, daños o violencia a las personas o a las cosas, etc.) puede dar lugar a la imposición de sanciones MUY GRAVES, así como a la exigencia de las responsabilidades penales que procedan.

⊙ CUESTIONES COMPLEMENTARIAS EN MATERIA SALARIAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL

Partiendo de una jornada "tipo" de 8 horas, se debe tener en cuenta:

- ✦ En materia de Seguridad Social:
 - a) **NO** se cursará "Alta Especial" (comúnmente denominada baja) en la Seguridad Social por las 2 horas durante las cuales los trabajadores se sumen, en su caso, a la huelga.
 - b) **Respecto a la cotización**: se mantiene la obligación de cotizar por la retribución percibida por el tiempo trabajado, cotizándose por los salarios realmente percibidos.

- ✦ En materia de Salarios:

Con carácter GENERAL, los salarios se abonarán, en principio, en la proporción que resulte respecto a la jornada ordinaria, o lo que es lo mismo, los descuentos se efectuarán en la parte proporcional a la duración de la huelga, con las consiguientes repercusiones de las partes proporcionales de los descansos de sábado y domingo y de las gratificaciones extraordinarias.

EJEMPLO: si se trata de una empresa en la que se trabajen cinco días a la semana y horas diarias, el descuento será: salario día, dividido entre 4 y multiplicado por 1,4

Respecto a las gratificaciones extraordinarias se descontará, en el momento de su abono (aproximadamente) 0,25/125 en aquellas pagas que se devenguen semestralmente y 0,25/250 en aquellas que se devenguen anualmente.

Respecto a los complementos de producción, primas, destajos, etc., dada la variedad de supuestos que pueden producirse, recomendamos la consulta específica y directa del caso concreto para determinar los descuentos que en cada caso procedan.

Para cualquier consulta, o ampliación de la información, pueden solicitar cita con el Asesor Fiscal, **D. José Ignacio Rodríguez-Vijande Alonso**, a través de la persona de contacto de la CÁMARA DE COMERCIO,

Victoria Ceñal Berjano
T. 985 180 156
E-mail: vcenal@camaragijon.es