

NOVEDADES JURÍDICO-LABORALES

#9/2019

21 de febrero de 2019

Contenidos

⊙ INSTRUCCIONES CONCRETAS SOBRE LA ACTUACIÓN DE LAS EMPRESAS CON MOTIVO DE LA CONVOCATORIA DE HUELGA DEL DÍA 8 DE MARZO DE 2019

⊙ AMBITO 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.

⊙ DURACION DE LA HUELGA

Para el día 8 de marzo, se han efectuado dos convocatorias de huelga:

- ⊙ Una de jornada completa (8 horas), para cada uno de los turnos.
- ⊙ Otras de dos horas para cada uno de los turnos, concretamente:
 - Jornadas partidas: La huelga será de 12:00 a 14:00 horas
 - Jornadas continuadas:
 - ✦ Turno de mañana: De 12:00 a 14:00 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.

⊙ COMIENZO Y FINALIZACION DE LA HUELGA EN LAS EMPRESAS CON REGIMEN DE TRABAJO A TURNOS

En aquellas empresas que tengan varios turnos de trabajo el comienzo de la huelga se efectuará en el primer turno, aunque empiece antes de las 0 horas del día 8, y su finalización tendrá lugar una vez terminado el último turno, aunque se prolongue después de las 24.00 horas del día 8. Así mismo, en aquellas empresas que tengan un único turno de trabajo, pero

éste empiece antes de las 0 horas del día 8, el paro se iniciará a la hora de comienzo de la actividad laboral y finalizará el día 8 de marzo en la hora que concluya la misma.

⊙ **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 2019, 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 - aún 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 secunden 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**

En materia de Seguridad Social:

✦ **JORNADA COMPLETA DE HUELGA:**

Se tramitará la baja a través del Sistema Red. Viene siendo habitual que la seguridad social dicte instrucciones al respecto. En cualquier caso, señalar que las situaciones de huelga deben reflejarse con un movimiento de baja con la clave de situación que indique el sistema, y un movimiento de alta normal con las características de contrato que tuviera el trabajador antes de la huelga.

LAS EMPRESAS NO COTIZARÁN A LA S.S. POR LOS TRABAJADORES AUSENTES EL REFERIDO DIA 8 POR PARTICIPACIÓN EN LA HUELGA.

♦ **HUELGA DE DOS HORAS:**

1. **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.
2. **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:

♦ **JORNADA COMPLETA DE HUELGA:**

Por el día de ausencia al trabajo del día 8, las empresas descontarán a sus trabajadores los siguientes importes salariales:

1. El importe íntegro de los salarios del día 8.
2. Las partes proporcionales de los descansos del sábado y domingo. semana, el salario del día 8, se multiplicará por 1.4 para efectuar la Por tanto si se trata de una empresa que solamente trabaje cinco días a la deducción correspondiente, o por 1.27, si se trata de empresas que trabajan 5.5 días a la semana.
3. Se descontará (en el momento que proceda su abono), la parte proporcional de las pagas extraordinarias, es decir, aproximadamente 1/125 en aquellas pagas que se devenguen en el segundo semestre del año, y 1/250, en aquellas pagas que se devenguen anualmente.

No son aplicables en caso de huelga las penalizaciones por faltas al trabajo que respecto a los pluses de asistencia, contienen algunos Convenios Colectivos.

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.

♦ **HUELGA DE DOS HORAS:**

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.

⊙ **NECESIDADES MINIMAS DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS PUBLICOS**

Las empresas que tengan que mantener servicios indispensables, por razón de seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y/o cualquier otra atención que fuese precisa para ulterior reanudación de las tareas, negociarán con el Comité de Huelga, el número y las personas que han de atender dichas necesidades indispensables. Para el caso de que estos representantes se nieguen a colaborar y siempre que pueda acreditarse de manera fehaciente que el deber de participación ha quedado cubierto a través de una fase de verdadera y real negociación, será la dirección de la empresa la que efectuará la designación directa del personal que debe atender las necesidades mínimas de conservación y mantenimiento de las instalaciones de los procesos productivos.

En el caso de empresas que presten SERVICIOS PUBLICOS, habrá de estarse a lo que a tal efecto establezcan las autoridades competentes.

Para cualquier consulta, o ampliación de la información, pueden solicitar cita con el Asesor Jurídico-Laboral, **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