

Aspectos laborales de interés en relación con la huelga general del día 29 de marzo de 2012: Algunos comentarios de urgencia

El próximo jueves 29 de marzo de 2012 los sindicatos mayoritarios, Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores, han convocado una Huelga General que afectará a todas las empresas y sectores públicos del país.

En relación con ello, consideramos de interés resumir algunos aspectos básicos relacionados con dicho evento y que pueden incidir en la práctica de la gestión de las relaciones laborales y recursos humanos en las empresas. A estos efectos, el contenido del Client Briefing es similar al de aquel que se preparó para la huelga general de 29 de septiembre de 2010 actualizando el mismo donde ha sido conveniente.

Contenido

- 1.- Derecho de huelga
- 2.- Retribución y cotización
- 3.- Incapacidad temporal y huelga
- 4.- Huelga y ejercicio de facultades empresariales

1 Derecho de huelga

- El derecho a la huelga ha sido reconocido como un derecho fundamental amparado por el artículo 28.2 de la Constitución Española. Por tanto, todos aquellos trabajadores que libremente lo deseen, podrán ejercitar su derecho a la huelga el próximo 29 de marzo y no prestar servicios para su empresa a lo largo del citado día, o bien durante parte del día.
- Los trabajadores que deseen participar en la huelga no tienen obligación de informar previamente de ello a la empresa.
- Como primera consecuencia básica del libre ejercicio del derecho de huelga por parte de los trabajadores, el contrato de trabajo queda suspendido, lo que implica la pérdida de la retribución correspondiente al día de huelga o a las horas en que se haya participado en la huelga.

2 Retribución y cotización

- El descuento que procede realizar en la retribución del trabajador por el tiempo en que haya estado en huelga incluye el salario correspondiente al tiempo de huelga y además otros conceptos salariales, tales como las partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias diversas, o la parte correspondiente a la retribución del descanso semanal. Sobre el descuento que proceda realizar en pluses salariales diversos, existen pronunciamientos judiciales confirmando la validez de los descuentos en función de la naturaleza y devengo específico de cada concepto.
- El descuento salarial debe realizarse precisamente en relación con el día de la huelga, lo cual debe ser tenido en cuenta a la hora de la gestión de nóminas del mes en curso, especialmente en esta ocasión en que la huelga tendrá lugar a finales de mes.

- Durante el día de huelga, se suspende la obligación de cotizar por parte del trabajador y del empresario. Para ello, el trabajador estará en situación de "alta especial" en la Seguridad Social durante la huelga, y el empresario deberá gestionar la oportuna variación de datos a través del Sistema RED en el plazo de 6 días naturales desde el día de huelga.

En caso de huelga parcial, se cotiza por la retribución correspondiente al tiempo de trabajo en ese día de huelga.

3 Incapacidad temporal y huelga

- Respecto a los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal (IT), existen dos posibilidades:
 - Si el trabajador ya estaba en situación de IT al declararse la huelga, mantiene su derecho a la prestación por IT
 - Si la IT se produce durante la huelga, no se genera derecho a la prestación por IT hasta la conclusión de la huelga (excepto en IT derivada de accidente de trabajo).

4 Huelga y ejercicio de facultades empresariales

- El empresario no podrá sustituir a los trabajadores huelguistas por otros trabajadores que no estuvieran trabajando ya para la empresa cuando se convocó la huelga, no podrá pues contratar trabajadores para cubrir tales ausencias ni recurrir a contratos de puesta a disposición con ETT con tal finalidad. Asimismo, tampoco puede hacer uso de las facultades de movilidad funcional o geográfica para mitigar las consecuencias del ejercicio del derecho de huelga por parte de sus empleados.
- Las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, no se computarán como falta de asistencia al trabajo a los efectos de lo dispuesto en la letra d) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.
- El ejercicio del derecho de huelga por parte de los trabajadores no puede ser objeto de sanción. No obstante, si en el marco de ese ejercicio legítimo del derecho de huelga el trabajador cometiera otras infracciones laborales, éstas sí podrán ser objeto de sanción. Así ocurre, por ejemplo, si se producen ofensas verbales o físicas, o los trabajadores huelguistas impiden el acceso al centro de trabajo a los trabajadores que desean prestar sus servicios libremente, o cualquier otra infracción laboral distinta del ejercicio, por sí mismo, de la huelga.
- Por último, existe la posibilidad por parte del empresario de proceder a la clausura temporal del centro de trabajo (el llamado "cierre patronal"). No obstante, la posibilidad de realizar un cierre patronal lícito están tasadas y limitadas al ejercicio de una huelga en la que concurra alguna de las siguientes circunstancias, que se interpretan restrictivamente:
 - a) La existencia de un notorio peligro de violencia sobre las personas o daño grave para las cosas;
 - b) La ocupación ilegal del centro de trabajo o peligro cierto de que se produzca;
 - c) La inasistencia o irregularidades en el trabajo que impidan gravemente el normal proceso de producción.

El cierre debe comunicarse a la autoridad laboral en un plazo de 12 horas y debe limitarse al tiempo indispensable necesario para reanudar la actividad con plenas garantías, es decir, sin que concurran las causas que motivaron el cierre.

En cuanto a las consecuencias del cierre patronal, estas son las mismas que en el caso de huelga: suspensión del contrato de trabajo con pérdida de retribución de los trabajadores y suspensión de la obligación de cotizar por parte de empresario y trabajador.

En caso de que el cierre patronal fuese declarado ilegal, el empresario se vería obligado a abonar los salarios devengados durante el cierre, así como a cotizar por ese período. También podría ser objeto de sanciones administrativas.

CONTACTO

Oficina Madrid

Paseo de la Castellana 110-Planta 12 (28046 Madrid)
Tel.: +34 91 590 75 00

Oficina Barcelona

Avenida Diagonal, 62 (08034 Barcelona)
Tel.: +34 93 344 22 00

Juan Calvente

Director del Departamento Laboral en España

Juan.calvente@cliffordchance.com

Abogados – Departamento Laboral

Efraína Fernández

Efraina.fernandez@cliffordchance.com

Déborah Rodríguez

Deborah.rodriguez@cliffordchance.com

Jorge Martin-Fernández

Jorge.martin-fernandez@cliffordchance.com

Cristina González

Cristina.gonzalez@cliffordchance.com

Esta publicación no trata necesariamente cada tema importante ni cubre todos los aspectos de los temas sobre los que trata, no estando diseñada para prestar asesoramiento legal o de otro tipo.

www.cliffordchance.com

Clifford Chance, Paseo de la Castellana 110, 28046 Madrid, Spain
© Clifford Chance S.L. 2012
Clifford Chance S.L.

Abu Dhabi ■ Amsterdam ■ Bangkok ■ Barcelona ■ Beijing ■ Brussels ■ Bucharest ■ Casablanca ■ Doha ■ Dubai ■ Düsseldorf ■ Frankfurt ■ Hong Kong ■ Istanbul ■ Kyiv ■ London ■ Luxembourg ■ Madrid ■ Milan ■ Moscow ■ Munich ■ New York ■ Paris ■ Perth ■ Prague ■ Riyadh* ■ Rome ■ São Paulo ■ Shanghai ■ Singapore ■ Sydney ■ Tokyo ■ Warsaw ■ Washington, D.C

*Clifford Chance tiene un acuerdo de cooperación con Al-Jadaan & Partners Law Firm en Riad.