

Jueves, 22 de marzo de 2012

● Los 10 aspectos a tener en cuenta ante la huelga general

El próximo 29 de marzo de 2012 tendrá lugar la huelga general que ha sido convocada por las comisiones ejecutivas de las Confederaciones Sindicales de la Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO), la sexta en la Democracia, en contra de la reforma laboral propuesta por el Gobierno de Mariano Rajoy. Todas las empresas y trabajadores deben de tener en cuenta una serie de puntos básicos para saber cuál es la forma legal de proceder ante este paro general.

1. Derecho fundamental

La huelga es un derecho fundamental e individual de los trabajadores que se encuentra especialmente protegido. Todos los empleados sometidos a una relación laboral, ya sea de carácter ordinario o especial, tienen derecho a secundarla durante todo el día 29 de marzo o durante parte de dicho día. Además, el empleado puede sumarse a la huelga, e igualmente abandonar la huelga a la que se adhirió previamente.

2. Comunicación previa

Los trabajadores que se unan a la huelga no están obligados a comunicarlo a la empresa previamente, por lo que es posible que hasta el mismo día 29 de marzo la empresa no tenga conocimiento fehaciente de los trabajadores que decidan sumarse a la huelga. Uno de los temas más peliagudos es si la empresa puede preguntar o no previamente a los trabajadores si van a secundar la huelga. La recomendación general es que no se debería requerir a los empleados esta información, puesto que cualquier medida que se interprete como un modo de desincentivar la participación de los trabajadores en la huelga podría ser considerada una violación del derecho de huelga.

Sin embargo, los expertos laboristas también creen que sí se puede llegar a preguntar con carácter meramente informativo, sin ninguna exigencia por supuesto, siempre y cuando la empresa objetivamente necesite esa información para garantizar el derecho a trabajar de los que no quieren secundar la huelga.

Por ejemplo, "sería lógico preguntar al vigilante de seguridad si tiene pensado venir a trabajar, porque en caso negativo otra persona tendrá que ocuparse de abrir la puerta del edificio y controlar el acceso de los empleados que quieran venir a trabajar", explican. En todo caso, la respuesta que diera el trabajador no sería vinculante: en cualquier momento podría sumarse a la huelga o desistir de su participación inicial".

3. Asamblea informativa

El Comité de Empresa, los delegados de personal o los propios trabajadores pueden solicitar a la empresa la convocatoria de una asamblea, avisando con 48 horas de antelación, para tratar el tema de la huelga. En este caso, la compañía debe facilitar un lugar del centro de trabajo, si bien la misma se tendrá que desarrollar fuera del horario laboral.

4. Remuneración

El ejercicio del derecho de huelga es una de las causas de suspensión del contrato de trabajo y, en consecuencia, las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo quedan exoneradas.

El trabajador en huelga no percibe el salario correspondiente a los días u horas no trabajadas. El derecho de huelga repercute tanto sobre el salario base como los complementos salariales, incluyéndose la parte proporcional de la retribución de los días de descanso semanal y de las pagas extraordinarias, así como el complemento de participación en beneficios y excluyéndose únicamente las percepciones extrasalariales.

Las vacaciones no se ven afectadas por el ejercicio del derecho de huelga, ni en su duración ni en su retribución.

5. Obligaciones establecidas

Durante la suspensión del contrato de trabajo por la huelga, las obligaciones complementarias de ambas partes se mantienen, como el deber mutuo de buena fe, deber de secreto y sigilo profesional, prohibición

de competencia desleal, etc. y su incumplimiento podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias.

6. Sanciones

La compañía no puede ejercer ninguna medida que se entienda lesiva del derecho de huelga. En este sentido, el ejercicio del derecho de huelga no puede ser causa de despido -despido que podría ser calificado como nulo-, ni tampoco puede dar lugar a la imposición de otro tipo de sanciones. Asimismo, mientras se desarrolle la huelga, la empresa no puede sustituir a los huelguistas.

7. Servicios mínimos

Excepcionalmente, la ley permite que las compañías puedan establecer servicios mínimos de mantenimiento y seguridad para evitar daños o deterioros en el patrimonio de la empresa durante la huelga. En estos casos la empresa deberá acordar dichos servicios mínimos y designar aquellos trabajadores que deban encargarse de la prestación de los mismos de acuerdo con el Comité de Huelga.

8. Piquetes

Durante la huelga, el empleado puede dar publicidad sobre la misma a otros trabajadores de forma pacífica, así como hacer piquetes informativos o persuasivos. Sin embargo, el trabajador huelguista no puede coaccionar física o verbalmente a otro trabajador para que se una a la huelga, ni puede realizar manifestaciones ofensivas contra otros trabajadores o contra la propia empresa.

9. Seguridad Social

En cuanto a los aspectos en materia de Seguridad Social de la huelga, si ésta afecta a la totalidad de la jornada, se suspende la obligación de cotizar por parte de la empresa y del propio trabajador. Si la huelga afecta a parte de la jornada, existe obligación de cotizar únicamente por la retribución percibida proporcionalmente al tiempo trabajado, cotizándose por los salarios realmente percibidos.

10. Posibles disturbios

Aunque no se espera como es lógico que la huelga conlleve la existencia de actos violentos o agitación social de carácter grave, las compañías deben estar preparadas y adoptar las medidas que sean razonables si existe cualquier señal de disturbios o posibles daños personales o materiales en la compañía. Las medidas a adoptar dependerán en cualquier caso de las circunstancias concurrentes pero podrían incluir avisar a la policía, el cierre de la oficina o requerir a los empleados que no acudan a trabajar.