

PUNTOS BÁSICOS ANTE LA HUELGA GENERAL DEL PRÓXIMO DÍA 14 DE NOVIEMBRE DE 2012.

Como es conocido, el próximo 14 de noviembre 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).

A continuación os adjunto una serie de Puntos Básicos que considero, son de vuestro interés y que pudieran afectaros en materia laboral:

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 14 de noviembre 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 previamente a la empresa, por lo que es posible que hasta el mismo día 14 de noviembre 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 sólo se puede preguntar con carácter meramente informativo y siempre y cuando la empresa necesita de esa información para garantizar el derecho a trabajar de los que no quieren secundar la huelga (ej. guardias de seguridad). En el resto de los casos, habría que andarse con mucho cuidado de 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.

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.

Por tanto, 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 empresas 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.** Finalmente, y en el hipotético caso de que la huelga conllevara la existencia de actos violentos o agitación social de carácter grave, la empresa debe estar preparada y adoptar las medidas que sean razonables si existe cualquier señal de disturbios o posibles daños personales o materiales en la misma. Así, son medidas que se pueden adoptar:
 - (i) avisar a la policía,
 - (ii) el cierre de la empresa por ese día, o
 - (iii) requerir a los empleados que no acudan a trabajar.