

CONVOCATORIA HUELGA GENERAL 8 DE MARZO - CATALUNYA

Le informamos que los sindicatos Intersindical Alternativa de Catalunya (IAC), Intersindical-CSC y la Confederación General del Trabajo de Cataluña (CGT) **han formulado una convocatoria de huelga general para el día 8 de marzo de 2021.**

Esta convocatoria afectará al **conjunto de los trabajadores y trabajadoras del sector público y privado de Catalunya**, de todos los sectores productivos, basada la convocatoria en un conjunto de reivindicaciones laborales, económicas y sociales en defensa de la igualdad de derechos de las mujeres trabajadoras.

A continuación se informa sobre determinados **derechos y obligaciones** que derivan del ejercicio del derecho de huelga:

Efectos laborales del ejercicio del derecho de huelga:

- **Sobre la relación laboral:** Se produce la suspensión del contrato de trabajo, quedando el trabajador a la situación de alta especial mientras dure la huelga
- **Sobre el salario:** El ejercicio del derecho de huelga conlleva de forma natural la pérdida de la retribución correspondiente al período de su duración. La retribución que el empresario puede detracer por cada día de huelga comprende no sólo el salario de la jornada (salario base y complementos salariales), sino también:
 - o a) La parte proporcional de las pagas extraordinarias
 - o b) La parte proporcional de la retribución de los días de descanso semanal correspondiente a la semana en que se produce la huelga.
- **Sobre la cotización:** el trabajador en huelga permanecerá en situación de "alta especial" en la Seguridad Social mientras dure la huelga, lo que supone el mantenimiento del alta formal pero con suspensión de la obligación de cotizar por parte del empresario y del propio trabajador. Durante la situación de alta especial, se mantiene la obligación de las empresas de efectuar el pago delegado de prestaciones.

El **procedimiento a seguir por el empleador ante la TGSS** en situación de huelga, es el siguiente:

- Presentación de la relación nominal de trabajadores cuyo contrato quede suspendido como consecuencia del ejercicio del derecho de huelga. Tal relación ha de presentarse en el plazo de 5 días naturales, a partir del siguiente al del cese en el trabajo, y debe contener, respecto de cada trabajador afectado, la fecha de cese en el trabajo, las razones que lo motivaron y el número de afiliación a la Seguridad Social
- Los empresarios están obligados a notificar la fecha de reincorporación en idéntica forma y plazo.

Derecho de reunión:

En relación con la posibilidad de celebración de asambleas en el centro de trabajo en los días previos a la huelga, debe tenerse en cuenta lo establecido en la LOLS:

- Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo y previa notificación al empresario, celebrar reuniones y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.
- Los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.
- Podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa, o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla. La asamblea será presidida, por el comité de empresa (o delegados de personal en su caso), que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

Apertura del centro de trabajo durante la huelga:

El empresario debe abrir normalmente sus centros de trabajo al inicio de la jornada durante el día de la huelga. Debe permitirse la entrada al trabajo y la realización del mismo de aquellos trabajadores que hagan uso de su derecho constitucional al trabajo.

Servicios necesarios de seguridad y mantenimiento:

El Comité de huelga habrá de garantizar durante la misma la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuese precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa. *Corresponde al empresario la designación de los trabajadores que deban efectuar dichos servicios.*

En relación con el último apartado del párrafo anterior y que se señala en cursiva, debe tenerse en cuenta que fue declarado inconstitucional y nulo por el Tribunal Constitucional. En este sentido, el empresario no puede fijar unilateralmente los trabajadores que deban prestar estos servicios.

Por lo tanto, las propuestas de medidas de seguridad y servicios necesarios corresponden al empresario, pero la designación de los trabajadores que deban prestar dichos servicios es una facultad compartida entre el empresario y el comité de huelga.

Cierre patronal:

Los empresarios sólo podrán proceder al cierre⁹ del centro de trabajo en caso de huelga o cualquier otra modalidad de irregularidad colectiva en el régimen de trabajo, cuando concurra alguna de las circunstancias que siguen:

- a) Existencia de notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas.
- b) Ocupación ilegal del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias, o peligro cierto de que ésta se produzca.
- c) Que el volumen de la inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción.

El cierre patronal efectuado en estos términos, producirá respecto al personal afectado la suspensión del contrato de trabajo, pasando el trabajador a situación de alta especial, con suspensión de la obligación de pago de salarios y cotización.

El empresario que de acuerdo con los párrafos anteriores procediera al cierre del centro de trabajo, deberá ponerlo en conocimiento de la Autoridad laboral en el término de doce horas.

El cierre de los centros de trabajo se limitará al tiempo indispensable para asegurar la reanudación de la actividad de la empresa, o para la remoción de las causas que lo motivaron.

Para cualquier duda, contacten en el email georgina@texfor.es