Principales aspectos laborales de la Huelga General del 11 de noviembre

Ante la convocatoria de huelga general por parte de varias organizaciones sindicales para el próximo 11 de noviembre, aprovechamos esta circular para recordar, de forma sucinta, las principales cuestiones laborales que deben tenerse en cuenta.

Relación laboral y efectos económicos

- **Suspensión del contrato:** La participación en la huelga supone la suspensión temporal del contrato de trabajo de los trabajadores que la secunden, conforme al artículo 45.1.l) del Estatuto de los Trabajadores (ET). Se mantiene, en todo caso, el derecho a la reserva del puesto de trabajo. Asimismo, se suspenderá el período de prueba durante la duración de la huelga.

- **Descuento salarial:** Durante la huelga se suspende la obligación de trabajar y, correlativamente, el derecho a percibir la retribución correspondiente al tiempo no trabajado. El descuento comprende el salario de la jornada y la parte proporcional de los conceptos salariales vinculados al tiempo de trabajo, como las pagas extraordinarias y el descanso semanal. Tampoco se practicará descuento sobre los complementos extrasalariales (quebranto de moneda, desgaste de útiles y herramientas, plus distancia, etc.) pero sí sobre otros conceptos específicos (propinas).

- **Participación parcial:** Cuando la huelga se secunde solo durante una parte de la jornada, el descuento deberá limitarse al tiempo correspondiente, aplicando las reglas de proporcionalidad.

Seguridad social

- **Situación de alta especial:** Durante la huelga, el trabajador permanece en situación de alta especial en la Seguridad Social, de acuerdo con el artículo 166.7 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS).

- **Cotización:** Se suspende la obligación de cotizar tanto para la empresa como para el trabajador durante el período de huelga, conforme al artículo 144.5 del TRLGSS.

- **Comunicación a la Seguridad Social:** La empresa deberá comunicar las situaciones de huelga a través del Sistema RED, mediante la opción «Cambio de contrato (tipo de coeficiente)». Deberán identificarse los trabajadores afectados, la fecha de inicio y el tipo de inactividad correspondiente: código 2 para huelga total y código 3 para huelga parcial. En este último caso, deberá indicarse también el porcentaje de jornada efectivamente trabajada. Una vez finalizada la huelga, deberá comunicarse el fin de la situación de inactividad.

Servicios mínimos y servicios de seguridad y mantenimiento

Durante una huelga deben distinguirse dos figuras con finalidades diferentes: los servicios mínimos, destinados a garantizar la atención de los servicios esenciales para la población, y los servicios de seguridad y mantenimiento, dirigidos a proteger a las personas y los bienes de la empresa y a permitir la reanudación de la actividad una vez finalizada la huelga.

- **Servicios mínimos**: Su finalidad es garantizar la prestación de los servicios esenciales para la población, conforme al artículo 10.2 del Real Decreto-ley 17/1977. Los establece la autoridad gubernativa competente mediante una resolución en la que se concretan los servicios que deben mantenerse y su alcance. La empresa debe aplicar lo dispuesto en dicha resolución y determinar el personal necesario para cumplirla, respetando los límites establecidos. Los servicios mínimos deben ser proporcionados y no pueden utilizarse para mantener la actividad habitual de la empresa.

- **Servicios de seguridad y mantenimiento**: Su finalidad es proteger a las personas y los bienes de la empresa, prevenir daños en las instalaciones y garantizar que la actividad pueda reanudarse con normalidad una vez finalizada la huelga, conforme al artículo 6.7 del Real Decreto-ley 17/1977.

  Estos servicios pueden ser necesarios en cualquier empresa, no solo en aquellas que prestan servicios esenciales. La empresa debe identificar las tareas imprescindibles y determinar los servicios necesarios con la participación del comité de huelga, incluida la designación del personal encargado de realizarlos. Como regla general, la empresa no puede imponer unilateralmente esta designación; excepcionalmente, podrá hacerlo si el comité de huelga se niega a colaborar, siempre que la decisión esté debidamente justificada y sea proporcionada.

  En todo caso, los servicios deben limitarse a las actuaciones estrictamente necesarias para garantizar la seguridad y el mantenimiento, sin utilizarse para mantener la actividad productiva habitual ni restringir indebidamente el derecho de huelga.

Prohibición de esquirolaje y medidas para sustituir a los huelguistas

La normativa y la doctrina del Tribunal Constitucional prohíben adoptar medidas dirigidas a sustituir a los trabajadores huelguistas o a neutralizar los efectos de la huelga. Esta prohibición no se limita a contratar personal externo (esquirolaje externo), sino que también alcanza a la reasignación de funciones entre trabajadores de la empresa (esquirolaje interno) y al uso de medios tecnológicos u organizativos para reducir significativamente el impacto de la huelga.

Por ello, durante la jornada de huelga, conviene extremar la cautela con cualquier cambio organizativo o tecnológico, especialmente si puede afectar al desarrollo habitual de la actividad. Es importante poder acreditar que estas medidas estaban previstas con anterioridad, responden a razones ajenas

a la huelga y no tienen como finalidad sustituir a los trabajadores que la secundan. La documentación previa de estas decisiones resulta especialmente relevante.

Cierre patronal

El cierre del centro de trabajo es una medida excepcional que solo puede adoptarse ante riesgo de violencia, ocupación ilegal o paralización grave de la actividad. El empresario debe informar a la Autoridad Laboral en un plazo de 12 horas y limitar la duración del cierre al tiempo estrictamente necesario para reanudar la actividad o eliminar la causa que lo motivó.

Derechos y obligaciones de los trabajadores

- **No existe obligación de preaviso individual**: Los trabajadores no tienen que comunicar previamente a la empresa su decisión de secundar la huelga ni solicitar autorización para ello.
- **Protección frente a represalias:** La participación en una huelga legal no puede dar lugar a sanciones ni a otras medidas perjudiciales para el trabajador por el mero ejercicio de este derecho.
- **Respeto al derecho de quienes no secunden la huelga:** El ejercicio del derecho de huelga debe respetar la libertad de los demás trabajadores para decidir si participan o no. No está permitido impedirles el acceso al centro de trabajo, intimidarlos o coaccionarlos para que secunden el paro. Tampoco pueden obstaculizarse injustificadamente los accesos ni causarse daños en las instalaciones. Estas conductas, atendiendo a sus circunstancias, pueden tener consecuencias disciplinarias o incluso penales, entre ellas las previstas para el delito de coacciones en el artículo 172 del Código Penal.