

## Circular LABORAL Nº 5/2019

### INSTRUCCIONES CONCRETAS SOBRE LA ACTUACION DE LAS EMPRESAS CON MOTIVO DE LA CONVOCATORIA DE HUELGA DEL DIA 8 DE MARZO DE 2019

Las organizaciones sindicales CCOO, UGT, CNT y USO han convocado una huelga general para el 8 de marzo de 2019 que afectará a todas las actividades laborales y funcionariales desempeñadas por los trabajadores y por los empleados públicos de las empresas y organismos establecidos en España.

---

#### ANÁLISIS DE LA HUELGA

Los objetivos perseguidos por la huelga general son los siguientes:

- El rechazo a la desigualdad y discriminación que sufren las mujeres en el mercado laboral y en particular el rechazo a la brecha salarial.
- El rechazo a la cronificación del desempleo femenino.
- El rechazo profundo a la violencia machista y a la insuficiencia de medidas en todos los ámbitos, con especial consideración al laboral, para la protección a las víctimas de violencia de género.
- El rechazo a las políticas de igualdad de género del gobierno.

Las organizaciones empresariales, así como las empresas, consideramos que la igualdad es, primero, un derecho de las mujeres y un deber de la sociedad y, segundo, un elemento de competitividad vinculado a la gestión del talento del que ni podemos ni debemos prescindir.

Conscientes de esta evidencia, las organizaciones empresariales y las empresas nos hemos implicado activamente, trabajando para que ningún elemento ajeno al mérito y la capacidad intervenga en el acceso al puesto de trabajo y a su desarrollo en plenitud en el ámbito laboral.

En la Mesa Diálogo Social tripartito sobre igualdad de Trato y de Igualemente, en el marco del diálogo social bipartito, CCOO, UGT, CEOE y CEPYME firmaron el pasado mes de julio el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015,2016 V 2017 (IV AENC) en el que se adoptaban acuerdos dirigidos específicamente a favorecer la conciliación, el ejercicio de derechos de forme equitativa, igualitaria e intransferible, así como profundizar en el conocimiento del *sistema de plusas y complementos salariales, midiendo su impacto de género y que informe adecuadamente a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos, para la adaptación de los mismos o criterios que no conlleven un impacto de género.*

La Federación Asturiana de Empresarios, de igual modo, viene promoviendo activamente todo un conjunto de acciones dirigidas a lograr una igualdad efectiva entre mujeres y hombres, luchando contra cualquier obstáculo que limite social o laboralmente la potencialidad de las trabajadoras y empresarias.

Resulta evidente que esta convocatoria de huelga general excede con mucho el ámbito de actuación de las organizaciones empresariales y las propias empresas y, aun compartiendo plenamente el objetivo de avanzar en la igualdad real y efectiva, una huelga general no parece el mecanismo más idóneo para su consecución.

En definitiva, compartimos la necesidad de continuar avanzando en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y reivindicamos las bondades del diálogo social y la concertación entre intereses diversos como el mejor procedimiento para progresar de manera constructiva en favor de la igualdad.

En este caso, resaltamos la importancia de garantizar el día 8 de marzo, entre otros, el derecho al trabajo, la seguridad de las personas e instalaciones empresariales y la protección de los bienes, productos y servicios.

---

## AMBITO DE LA HUELGA

La huelga convocada tiene el carácter de “general” y afectará “a todas las actividades laborales y funcionariales desempeñadas por los trabajadores y por los empleadores públicos de las empresas y organismos establecidos dentro del ámbito geográfico y jurídico del Estado español y su legalidad queda fuera de toda duda.

---

## DURACION DE LA HUELGA

Para el día 8 de marzo, se han efectuado varias convocatorias de huelga:

- Las convocatorias de los sindicatos **CNT y CGT son para la jornada completa**, en cada uno de los turnos desde las 0 a las 24 horas.
- Las convocatorias de **UGT, CCOO y USO son de dos horas para cada uno de los turnos**, concretamente:
  - o Jornadas partidas:
    - ✓ UGT y CCOO: La huelga será de 12:00 a 14:00 horas.
    - ✓ USO. La huelga será de 11.30 a 13.30 horas
  - o Jornadas continuadas:
    - ✓ Turno de mañana:
      - UGT y CCOO: De 12:00 a 14:00 horas.
      - USO: De 11.30 a 13.30 horas
    - ✓ Turno de tarde: UGT, CCOO y USO: De 16:00 a 18:00 horas.
    - ✓ Turno noche: UGT, CCOO y USO: Durante las dos primeras horas del turno nocturno que empiece en la jornada del día 8, salvo que se notifique un horario distinto.

Esto puede suponer un problema importante de organización y control para las empresas en relación a la gestión de su personal. No obstante, las empresas deben estar abiertas al inicio y a lo largo de la jornada del próximo día 8 de marzo para hacer posible la entrada del personal

que desee hacer uso de su derecho, también constitucional, al trabajo y no quiera secundar la convocatoria de huelga.

En aquellas empresas que tengan varios turnos de trabajo el comienzo de la huelga se efectuará en el primer turno, aunque empiece antes de las 0 horas del día 8, y su finalización tendrá lugar una vez terminado el último turno, aunque se prolongue después de las 24.00 horas del día 8. Así mismo, en aquellas empresas que tengan un único turno de trabajo, pero éste empiece antes de las 0 horas del día 8, el paro se iniciará a la hora de comienzo de la actividad laboral y finalizará el día 8 de marzo en la hora que concluya la misma.

---

### **APERTURA DE LOS CENTROS DE TRABAJO**

Considerando que tan constitucional como la huelga, es el derecho al trabajo, las empresas, siempre que las circunstancias se lo permitan, procederán el día 8 de marzo de 2019, a la apertura de los centros de trabajo, a las horas habituales de comienzo de la jornada manteniéndolos abiertos durante toda la jornada y/o turnos de trabajo.

---

### **NECESIDADES MINIMAS DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS PUBLICOS**

Las empresas que tengan que mantener servicios indispensables, por razón de seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y/o cualquier otra atención que fuese precisa para ulterior reanudación de las tareas, negociarán con el Comité de Huelga, el número y las personas que han de atender dichas necesidades indispensables. Para el caso de que estos representantes se nieguen a colaborar y siempre que pueda acreditarse de manera fehaciente que el deber de participación ha quedado cubierto a través de una fase de verdadera y real negociación, será la dirección de la empresa la que efectuará la designación directa del personal que debe atender las necesidades mínimas de conservación y mantenimiento de las instalaciones de los procesos productivos.

Caso especial es que la huelga se declare en empresas encargadas de la prestación de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad y concurran circunstancias de especial gravedad. En tales casos la Autoridad Gubernativa podrá acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios. Los conocidos Decretos de servicios mínimos son de obligado cumplimiento, sin perjuicio de la decisión judicial que pudiera producirse, en su caso.

---

### **SE PROCURARÁ DAR OCUPACIÓN EFECTIVA A LOS TRABAJADORES DURANTE TODA LA JORADA Y/O TURNOS**

Se trata, tanto de propiciar la actividad de quienes no quieran secundar la huelga, como de evitar las posibles demandas sobre abono de salarios de quienes no secunden la huelga, o de quienes - aun secundándola - pretendan alegar posteriormente que no pudieron trabajar durante las horas de huelga.

## INCIDENTES

Cualquier forma de participación ilegal en la huelga convocada (impidiendo el acceso al trabajo o la continuidad del mismo de quienes no secunden la huelga, ocupación ilegal del centro de trabajo, daños o violencia a las personas o a las cosas, etc.) puede dar lugar a la imposición de sanciones MUY GRAVES, sin perjuicio de la exigencia de las responsabilidades penales que procedan.

## CUESTIONES COMPLEMENTARIAS EN MATERIA SALARIAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL

### En materia de Seguridad Social:

#### **-JORNADA COMPLETA DE HUELGA:**

Se tramitará la baja a través del Sistema Red. Viene siendo habitual que la seguridad social dicte instrucciones al respecto. En cualquier caso, señalar que las situaciones de huelga deben reflejarse con un movimiento de baja con la clave de situación que indique el sistema, y un movimiento de alta normal con las características de contrato que tuviera el trabajador antes de la huelga.

LAS EMPRESAS NO COTIZARÁN A LA S.S. POR LOS TRABAJADORES AUSENTES EL REFERIDO DIA 8 POR PARTICIPACIÓN EN LA HUELGA.

#### **-HUELGA DE DOS HORAS:**

1.- NO se cursará “Alta Especial” (comúnmente denominada baja) en la Seguridad Social por las 2 horas durante las cuales los trabajadores se sumen, en su caso, a la huelga.

2.- Respecto a la cotización: se mantiene la obligación de cotizar por la retribución percibida por el tiempo trabajado, cotizándose por los salarios realmente percibidos.

### En materia de Salarios:

#### **-JORNADA COMPLETA DE HUELGA:**

Por el día de ausencia al trabajo del día 8, las empresas descontarán a sus trabajadores los siguientes importes salariales:

- 1) El importe íntegro de los salarios del día 8.
- 2) Las partes proporcionales de los descansos del sábado y domingo. Por tanto si se trata de una empresa que solamente trabaje cinco días a la semana, el salario del día 8, se multiplicará por 1,4 para efectuar la deducción correspondiente, o por 1,27, si se trata de empresas que trabajan 5,5 días a la semana.
- 3) Se descontará (en el momento que proceda su abono), la parte proporcional de las pagas extraordinarias, es decir, aproximadamente 1/125 en aquellas pagas que se devenguen en el segundo semestre del año, y 1/250, en aquellas pagas que se devenguen anualmente.

No son aplicables en caso de huelga las penalizaciones por faltas al trabajo que respecto a los pluses de asistencia, contienen algunos Convenios Colectivos.

Respecto a los complementos de producción, primas, destajos, etc., dada la variedad de supuestos que pueden producirse, recomendamos la consulta específica y directa del caso concreto para determinar los descuentos que en cada caso procedan.

**-HUELGA DE DOS HORAS:**

Con carácter GENERAL, los salarios se abonarán, en principio, en la proporción que resulte respecto a la jornada ordinaria, o lo que es lo mismo, los descuentos se efectuarán en la parte proporcional a la duración de la huelga, con las consiguientes repercusiones de las partes proporcionales de los descansos de sábado y domingo y de las gratificaciones extraordinarias.

EJEMPLO: si se trata de una empresa en la que se trabajen cinco días a la semana y horas diarias, el descuento será: salario día, dividido entre 4 y multiplicado por 1,4.

Respecto a las gratificaciones extraordinarias se descontará, en el momento de su abono (aproximadamente) 0,25/125 en aquellas pagas que se devenguen semestralmente y 0,25/250 en aquellas que se devenguen anualmente.

Respecto a los complementos de producción, primas, destajos, etc., dada la variedad de supuestos que pueden producirse, recomendamos la consulta específica y directa del caso concreto para determinar los descuentos que en cada caso procedan.

En Oviedo a 27 de febrero de 2019.