



## CONSIDERACIONES PARA LA HUELGA GENERAL DEL 18 DE OCTUBRE DE 2019

Barcelona, 17 de octubre de 2019

### RESUMEN

Ante la huelga general prevista para mañana viernes 18 de octubre, convocada por los sindicatos Intersindical-CSC y el IAC (Intersindical Alternativa de Catalunya), es pertinente exponer en la siguiente circular, una serie de **aclaraciones sobre los efectos derivados de esta convocatoria**.

### DERECHOS Y OBLIGACIONES

---

Estos son los principales **derechos y obligaciones** ante la huelga convocada, tanto para los **trabajadores como para las empresas**:

- ▲ La **huelga un derecho colectivo de ejercicio individual** que tiene la trascendencia de derecho fundamental. Por lo tanto, el trabajador **puede adherirse a la huelga o no**.
- ▲ En tanto que el derecho es fundamental, su ejercicio es libre, por lo que **el empresario no puede realizar actuaciones que limiten o condicionen** dicho ejercicio.
- ▲ El trabajador **no está obligado a comunicar al empresario su intención o no de adherirse** a la huelga.
- ▲ La posibilidad de **imponer servicios** mínimos solo está referida a **empresas que realizan servicios públicos o de interés general** de tal forma que, si estos no se acuerdan con el Comité de Huelga, la Autoridad laboral puede imponerlos. Por el contrario, las **empresas con actividad privada no se ven afectadas** por esta posibilidad.



**CONSIDERACIONES PARA  
LA HUELGA GENERAL DEL  
18 DE OCTUBRE DE 2019**

- ⚠ En cuanto a los **efectos sobre el contrato de trabajo** de los trabajadores que hagan uso de su derecho a seguir la huelga, se producen los siguientes:
- El **contrato de trabajo se suspende**, así como también el salario.
  - Asimismo, se producirá la reducción **proporcional de las pagas extraordinarias**.
  - Derecho de **reserva de puesto de trabajo** para cuando la huelga termine.
  - Durante la huelga el trabajador no causa baja en la **Seguridad Social**, sino que a efecto de prestaciones pasa a situación de “**alta especial**”, durante la cual se **suspende la obligación de cotizar**. Este hecho se deberá comunicar en todo caso, en el plazo de 3 días ante la Tesorería General de la Seguridad Social.
- ⚠ Si el trabajador se encuentra en situación de **Incapacidad Temporal** con inicio anterior a la situación de huelga, seguirá percibiendo sus prestaciones, subsistiendo, en su caso, la obligación de pago delegado de la empresa. Por el contrario, si la situación de IT se inicia el día de la huelga, **no tendrá derecho a dichas prestaciones ni a los complementos** que, en su caso, deberá abonar la empresa hasta que finalice la huelga, sin perjuicio de su derecho a la asistencia sanitaria.
- ⚠ **Si el trabajador acude a su puesto de trabajo, pero no puede desarrollar sus labores o no se le da trabajo efectivo, tiene derecho a percibir su salario íntegro.**
- ⚠ Durante la situación de huelga **los trabajadores seguidores de la misma pueden hacer propaganda de esta**. En ese sentido, los piquetes informativos son lícitos, como también lo son los que tratan de persuadir al trabajador para que se sume a la huelga. Siempre y cuando en su labor de persuasión no utilicen técnicas intimidatorias, amenazantes o violentas.
- ⚠ En caso de que **la situación de huelga derive en situación de notorio peligro o violencia** o de ocupación ilegal del centro de trabajo que altere el derecho al trabajo de los trabajadores que decidan no seguir la huelga, **la empresa podrá proceder al cierre patronal durante el tiempo indispensable.**



**CONSIDERACIONES PARA  
LA HUELGA GENERAL DEL  
18 DE OCTUBRE DE 2019**

- ⚠ La **sustitución de trabajadores seguidores de la huelga por otros contratados temporalmente supone la vulneración del derecho de huelga** y es una conducta **sancionable tipificada como muy grave** que acarrea cuantiosas multas.
  
- ⚠ En este sentido, el **desvío de la producción de un centro a otro se ha considerado como atentatorio del derecho de huelga**, así como la realización de horas extras (no previstas) en los días anteriores a la huelga y que tengan como finalidad enervar los efectos de la huelga o, la utilización abusiva de la movilidad funcional, considerándose atentatorio al derecho de huelga la sustitución de los trabajadores huelguistas por otros de la misma empresa con categoría profesional distinta.
  
- ⚠ **El ejercicio del derecho de huelga no puede ser sancionado**, salvo que durante su realización el trabajador haya cometido alguna infracción laboral.

Esperamos que estos puntos puedan serle de utilidad y recordamos que los profesionales del **Área Laboral de Audiconsultores expertos en la materia**, están a su disposición para cualquier duda o aclaración del contenido de la presente circular. Contacte con nosotros a través del teléfono **934 677 414**.

Atentamente,

**AUDICONSULTORES**

**ÁREA LABORAL**