



INFORMACIÓN SOBRE LA HUELGA DEL 23 DE NOVIEMBRE DE 2021

1º.-**EFFECTOS DE LA HUELGA.** -Los efectos principales que produce son los siguientes:

- a) No se extingue la relación de trabajo, únicamente suspende el contrato.
- b) La huelga libera a la empresa de la obligación de abonar el salario al personal huelguista.
- c) Los trabajadores que voluntaria y libremente no quieran secundar la huelga tienen derecho constitucional a continuar trabajando, aún con la ausencia de sus compañeros huelguistas. Si fuese imposible darles ocupación por consecuencia de la huelga, la empresa deberá abonar igualmente su salario.

2º.-**EFFECTOS ECONOMICOS.**- Como queda dicho, la huelga libera al empresario de la obligación de abonar el salario a los trabajadores huelguistas correspondiente al día que dure dicha huelga. Conviene poner en el tablón de anuncios dicha circunstancia para conocimiento general (Anexo).

Según la estructura salarial de nuestro Convenio Colectivo, el trabajador en huelga pierde su derecho al cobro del salario base y pluses y complementos de salario de cualquier índole, tanto personales como de calidad o cantidad de trabajo, así como la parte alícuota correspondiente al domingo y la parte proporcional correspondiente a las pagas extra, todo ello referido, como es lógico, al día de la huelga.

3º.-**EFFECTOS ANTE LA SEGURIDAD SOCIAL.**- El ejercicio de este derecho conlleva, con respecto a la Seguridad Social, los siguientes efectos derivados de la situación de inactividad laboral especial en que queda el trabajador por el mero hecho del conflicto:

- En cuanto a la cotización se suspende la obligación de cotizar tanto para el empresario como para el trabajador.
- La empresa deberá comunicar a la Administración de la Tesorería de la Seguridad Social relación de los trabajadores en huelga. Aquellas que se encuentren en el entorno del Sistema Red de la Seguridad Social, deberán realizarla a través de dicho Sistema, al igual que las reincorporaciones posteriores



- Los trabajadores que al día de la huelga ya estuvieran en situación de I.T., permanecerán en dicha situación durante toda la jornada del precitado día.

4º.- **FIJACIÓN DE LOS SERVICIOS DE SEGURIDAD Y MANTENIMIENTO**.- La mayoría de las empresas no está afectada por la prestación de servicios mínimos. Los servicios mínimos únicamente afectan a empresas públicas o privadas que realizan tareas esenciales para la comunidad y es la autoridad gubernativa quien tiene la potestad y el deber de dictar las medidas necesarias para garantizar el mantenimiento de estos servicios mínimos.

Aclarado esto, el resto de empresas si que pueden establecer unos servicios de seguridad y mantenimiento que garanticen tanto la seguridad de las instalaciones, material de la empresa y personal no huelguista, como el mantenimiento y preservación de los locales, maquinaria, instalaciones o materias primas. En general la adopción de medidas para que la empresa no sufra perjuicios irreparables con motivo de una huelga, competen o corresponden a la empresa. Sin embargo, Tribunal Constitucional ha aclarado mediante sentencia que la ejecución de las medidas adoptadas por el empresario competen al Comité de Huelga.

En este sentido, el artículo 6.7 del Decreto 17/77 de 4 de marzo, expresa: “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, material primas y cualquier otra atención que fuese precisa para la ulterior realización de las tareas de la empresa”.

Igualmente el Tribunal Constitucional ha manifestado que la designación de quién se haya de ocupar del mantenimiento debe de hacerse de común acuerdo entre el empresario y la representación de los trabajadores.

A estos efectos, el empresario deberá poner en conocimiento de los representantes de los trabajadores, aquellas labores o trabajos que, a su juicio, deban realizarse como de mantenimiento, debiendo llegarse a un acuerdo entre el empresario y esta representación en la designación de las personas que deban ejecutar dichas funciones.

En el supuesto de negativa de la representación obrera para la realización de los servicios de seguridad y mantenimiento, de la que debe quedar constancia expresa, podrá hacerse la designación directamente por la empresa (Sentencia Tribuna Supremo, Sala de lo Social, 29 de noviembre de 1993).

A V I S O

DIRIGIDO A TODOS LOS TRABAJADORES DE ESTA EMPRESA

Ante la convocatoria de Huelga General a celebrar en la jornada laboral del día 23 de Noviembre de 2021, la Dirección de esta Empresa, comunica a sus trabajadores, de conformidad con la Legislación vigente, las consecuencias que se derivan para aquellos trabajadores que se sumen a la misma, son las siguientes:

- No devengo de salario alguno.
- Permanecer en situación de alta especial en Seguridad Social, sin obligación de cotizar tanto por la empresa como por el trabajador.
- Se asignarán los servicios mínimos que en hoja aparte se insertará en este tablón de anuncios.
- La empresa permanecerá abierta durante la jornada del día 18 de noviembre, por lo que todo el personal que en uso de su derecho constitucional quiera trabajar y no secundar la convocatoria, podrá incorporarse a su puesto de trabajo.

Lo que se traslada para general conocimiento.

.....,de Noviembre de 2021.

LA DIRECCIÓN DE EMPRESA

FIRMA Y SELLO

(Original y copia)