

# laboral

## Breve comentario sobre la huelga del próximo 8 de marzo

Habiéndose convocado por las organizaciones sindicales más representativas, CC.OO, UGT, CNT, CGT Y USO, una **huelga general para el próximo 8 de marzo de 2018**, esta vez, con el argumento principal de manifestar el rechazo a la desigualdad y discriminación salarial que sufren las mujeres, así como la cronificación del desempleo femenino, y por otro lado manifestar también el profundo rechazo a la violencia de género, así como las actuales políticas al respecto, que los convocantes consideran insuficientes. Hemos creído oportunos informarles de diversos aspectos.

### 1. En materia organizativa de la propia huelga:

En cuanto a la **duración de la huelga**; la misma difiere en función de la entidad sindical convocante, así pues;

- **UGT y CC.OO.**; Convocan un paro de dos horas de duración, en cada uno de los turnos de trabajo del día. Para las Jornadas partidas, jornadas continuadas, así como jornada matinal se convoca un paro parcial de 11.30 a 13.30 Horas, mientras que a las jornadas continuadas de tarde será de 13.00 a 18.00 Horas. Por último, en cuanto a los trabajadores que realicen su jornada en horario nocturno la huelga está convocada para las dos primeras horas de su turno, salvo en aquellos sectores que se comunique un horario distinto.
- **USO** ha convocado también un paro parcial de dos horas de duración que comenzará a las 12.00 h. y finalizará a las 16.00 horas.
- **EL RESTO DE SINDICATOS CONVOCANTES**, han convocado una huelga cuya duración comprende todo el día 8 de marzo.

En consecuencia, a los diversos horarios de paro convocados, recordarles que los trabajadores pueden inscribirse según sus intereses o demás circunstancias, a cualquiera de las convocatorias planeadas, sin necesidad previa de comunicación alguna al empresario.

### 2. En materia legal:

Informarles de que, si bien el derecho de huelga está reconocido por la Constitución Española en su artículo 28, conviene recordar, que la Constitución garantiza también el derecho al trabajo en sus artículos 35 y 37. Por ello, las empresas pueden, o deben, permanecer abiertas con normalidad el 8 de marzo, y es deber de los poderes públicos y de todos los interlocutores sociales que se respete tanto el derecho legítimo a la huelga, como el, igualmente legítimo, derecho al trabajo.

## laboral

El ejercicio, por parte de los trabajadores del derecho de huelga, provoca las siguientes **repercusiones tanto en materia laboral, como de Seguridad Social:**

- A) En materia laboral:** hay que tener en cuenta que es un derecho ejercitado por los trabajadores y que no extingue el contrato de trabajo, sino que se limita a suspenderlo durante su situación, por tanto, ni el trabajador presta su actividad laboral, ni la empresa está obligada al abono del salario, afectando también al devengo de las pagas extraordinarias.
- A) En materia de Seguridad Social:** durante la huelga, el trabajador no causa baja en la Seguridad Social, sino que pasa a la situación de alta especial, debiéndose comunicar dicha situación a la Seguridad Social en el plazo de los 3 días naturales posteriores a la huelga, qué trabajadores la han secundado, a efectos de mantenerlos durante dicho periodo en situación de alta especial. A efectos de cotización, y durante el periodo que dure la misma, se suspende igualmente la obligación de cotizar a la Seguridad Social tanto por la cuota patronal, como por la cuota obrera.

Descocemos el recorrido y el seguimiento que tendrá esta convocatoria de huelga. En todo caso, estamos a su entera disposición para aclarar cualquier incidencia que pueda surgir con respecto a la celebración de la misma.

Esperamos que esta información le resulte de utilidad y quedamos, como siempre, a su disposición.

Marzo 2018

**EAL-CGE**  
**[www.eal.economistas.es](http://www.eal.economistas.es)**