

Convocatoria de huelga general para el 8 de marzo: aspectos a tener en cuenta

Como en años anteriores, los sindicatos Intersindical-CSC y la Confederación General del Trabajo de Cataluña (CGT) han convocado una huelga general para **el próximo viernes 8 de marzo de 2024**, coincidiendo con la celebración del Día Internacional de la Mujer

Dicha convocatoria de huelga afecta a las actividades laborales y funcionariales desempeñados por los trabajadores asalariados, así como funcionarios públicos de las empresas y organismos públicos. El llamamiento al paro está motivado, según la convocatoria, en un conjunto de reivindicaciones laborales, económicas y sociales en defensa de la igualdad de derechos de las mujeres trabajadoras.

Dado que los dos sindicatos mayoritarios, UGT y CCOO, se han desmarcado de esta convocatoria de huelga, desconocemos cuál será su alcance y seguimiento, pero creemos conveniente recordar los aspectos formales a tener en cuenta ante una convocatoria de huelga de esta índole, y que son:

1. En materia organizativa de la propia huelga:

No se puede preguntar a los trabajadores su intención o no de secundar la huelga; tampoco pueden sustituirse aquellos trabajadores que ejerzan su derecho de huelga.

2. En materia legal:

Si bien el derecho de huelga está reconocido por la Constitución Española en su artículo 28, la misma Constitución también garantiza el derecho al trabajo en sus artículos 35 y 37. Por ello, las empresas pueden abrir con normalidad el 8 de marzo, y es deber de los poderes públicos y de los interlocutores sociales que se respete tanto el derecho legítimo a la huelga como el también legítimo derecho al trabajo.

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

- a. **En materia laboral:** es un derecho ejercitado por los trabajadores y 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.

- b. **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. Así, se debe comunicar a la Seguridad Social, en los 3 días naturales posteriores a la huelga, qué trabajadores la han secundado, a fin de mantenerlos durante dicho periodo en situación de alta especial. A efectos de cotización, y durante el periodo que dure la misma, se suspende la obligación de cotizar a la Seguridad Social, tanto por la cuota patronal, como por la obrera.

Quedamos a su disposición para aclarar cualquier consulta, aclaración o incidencia que pueda surgir en las empresas sobre este tema.

Sara Bueno · sara.bueno@pich.bnfix.com
Área Laboral BNFIX PICH TAX LEGAL