



CIRCULAR LABORAL 8/2021

3 de marzo de 2021

INFORMACIÓN URGENTE.

CONVOCATORIA HUELGA GENERAL FEMINISTA 8 DE MARZO EN CATALUÑA.

Sin el apoyo de los sindicatos mayoritarios, *CCOO* y *UGT*, que han optado por convocar otro tipo de movilizaciones y actos reivindicativos adecuados al actual momento en el que vivimos, el “*sindicalismo alternativo*” sí ha convocado huelga general en Cataluña para dar cobertura a las protestas del **8 de marzo**.

Concretamente sindicatos como la **CGT** y la *Intersindical Alternativa de Cataluña (IAC)*, con el apoyo de otras centrales como *Sindillar (Sindicato de Trabajadoras y Cuidadoras del Hogar)* o el *Sindicat de Periodistes*, registraron formalmente la pasada semana ante el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, veinticuatro horas de paro para conmemorar el **Día Internacional de la Mujer**. Los convocantes han planteado una jornada de movilizaciones diferentes a otros años. Los detalles están todavía pendientes de confirmar, pero el formato será de concentraciones estáticas en los barrios, en vez de las manifestaciones multitudinarias de otros años.

Por lo tanto, la convocatoria podrá desarrollarse en todos los sectores de actividad, en todo el territorio de Cataluña y durante toda la jornada.

Como ya informábamos en anteriores Circulares en que abordábamos huelgas generales previas, como aquella que se convocó exclusivamente en Cataluña el pasado 21 de febrero de 2019, todas aquellas ausencias que no guarden justificación documental, es decir, bajas médicas por incapacidad temporal, licencias retribuidas del tipo que sean o situaciones análogas, deberán imputarse a la indicada huelga.

Más concretamente, aquellos trabajadores y trabajadoras que no comparezcan al centro de trabajo el día 8 sin aportar justificante documental de tipo alguno , o que no teletrabajen, -caso de ser esta la modalidad de prestación de servicios durante esa jornada- deberá entenderse que secundan la huelga a todos los efectos y, por lo tanto, dicha ausencia no se podrá entender como de carácter injustificado.

Recordar, que las personas trabajadoras que secunden la huelga pasarán, durante esa jornada, a encontrarse en situación de “alta asimilada” -suspensión del contrato- debiendo informar de dicha situación las empresas a la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), vía sistema RED, en los plazos estipulados al efecto. Concretamente, el plazo de comunicación de los movimientos en caso de huelga finaliza el penúltimo día del mes siguiente a la fecha de la celebración de la huelga. Es decir, los plazos de mecanización (comunicación) de tal inactividad se podrá llevar a cabo durante todo el mes de marzo y hasta el penúltimo día del mes de abril próximo.

A las personas trabajadoras que secunden la huelga se les deberá descontar de su salario la retribución correspondiente a ese día completo, tanto del salario base como los complementos salariales y extrasalariales, además de la parte proporcional de pagas extraordinarias y la parte proporcional de los descansos semanales. Estos conceptos se descuentan en la primera nómina que se abone, salvo la parte proporcional de las pagas extraordinarias, que se descuentan en el momento en que proceda su abono.

La empresa no deberá practicar retención a cuenta del IRPF sobre los salarios descontados (o no pagados) de las percepciones correspondientes al tiempo no trabajado por huelga, puesto que las retenciones se practican únicamente cuando se satisfacen los rendimientos del trabajo (respuesta vinculante de la Dirección General de Tributos de 8/06/2010).

Departamento Laboral y de Seguridad Social

Persona de contacto: Eduardo Ortega Prieto

Email: ortegap@ortega-condomines.com

Persona de contacto: Eduardo Ortega Figueiral

Email: ortegaf@ortega-condomines.com