



# La Cuestiones a considerar el próximo en huelga CNT 14N (II)

## I.- REGULACIÓN Y TITULARIDAD DEL DERECHO DE HUELGA

Régimen Legal:

- Artículo 28 de la Constitución Española.
- RDL 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo.
- Sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981, que anuló determinados artículos del RDL 17/1977 por considerarlos inconstitucionales, fijando una interpretación constitucional sobre dicho derecho de huelga.

## II.- SOBRE EL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA.

¿LA EMPRESA PUEDE PREGUNTAR A LOS TRABAJADORES SI VAN A HACER HUELGA?  
NO, debe evitarse preguntar **individualmente a cada uno de los trabajadores, al considerarse una intromisión en su libertad ideológica.**

¿LOS TRABAJADORES DEBEN INFORMAR SI EJERCERÁN EL DERECHO DE HUELGA?  
El derecho a huelga es de titularidad individual, dándose a conocer si el trabajador lo ejercita o no el mismo día del paro. No existe, por lo tanto, obligación legal de preavisar si se va a secundar o no la huelga.

PRODUCIDA LA HUELGA ¿PUEDE EL EMPRESARIO PREGUNTAR SI HAN PARTICIPADO O NO EN LA MISMA?

Puede preguntar a efectos de poder realizar la regularización salarial correspondiente y los trámites oportunos con la Seguridad Social, sin que ello suponga intromisión en la libertad ideológica de los trabajadores. No obstante, la práctica habitual es considerar en huelga a todos los trabajadores que falten ese día y que no justifiquen adecuadamente el motivo de su ausencia.

¿Es posible emitir comunicados informativos sobre la huelga por parte de la empresa?  
No hay problema en el caso de que sea meramente informativo, limitándose a indicar los efectos laborales y de Seguridad Social derivados del ejercicio del derecho. Lo que no se puede es verter amenazas o coacciones para los trabajadores que decidan secundarla.

¿PUEDEN SANCIONAR O DESPEDIR A UN TRABAJADOR HUELGUISTA?

La huelga es un derecho fundamental, cuyo ejercicio determina la suspensión del contrato de trabajo. Por ello, no puede dar lugar a sanción alguna, salvo que el trabajador, durante la misma, incurriera en falta laboral.

En todo caso, en caso de infracciones o irregularidades, el poder disciplinario empresarial deberá ejercerse de manera igualitaria, exigiéndose al empresario justificar las causas motivadoras de un posible trato desigual.

¿EL EMPRESARIO PUEDE SUSTITUIR A LOS TRABAJADORES HUELGUISTAS?

NO, Ni siquiera a través de contrataciones directas, ni a través de contratos de puesta a disposición con Empresas de Trabajo Temporal, ni a través de la subcontratación de servicios.

¿CÓMO SE CONSIDERAN LOS TRABAJADORES EN VACACIONES, DE BAJA POR ENFERMEDAD O DESCANSO SEMANAL?

Dichos trabajadores no pueden contar como huelguistas por propia definición, al estar ya exonerados de acudir al centro de trabajo por otras razones distintas de la huelga.

¿Y los trabajadores en periodo de prueba que ejerciten su derecho a la huelga?

Al suspenderse el contrato de trabajo los días de duración de la huelga no son computables respecto de dicho periodo.

### III.- EFECTOS SOBRE EL SALARIO, VACACIONES Y DESCANSO DE LOS TRABAJADORES HUELGUISTAS

¿QUÉ CONSECUENCIAS TIENE SOBRE LA RETRIBUCIÓN?

Suspende el contrato (arts. 6.1 RDL y art. 45.1 I) ET) y, por lo tanto, las recíprocas obligaciones de trabajar y abonar el salario hasta que finalice la huelga. Así:

La retribución a descontar por cada día de huelga comprende el salario de la jornada no trabajada.

- Además del salario de la jornada no trabajada, debe descontarse los siguientes conceptos:

Parte proporcional de gratificaciones extraordinarias.

Parte proporcional del descanso semanal.

Parte proporcional de las pagas de participación en beneficios, que deben ser asimiladas a las gratificaciones extraordinarias a los efectos de descuento.

¿TIENE CONSECUENCIAS RESPECTO AL DEVENGO DE VACACIONES Y CÓMPUTO DE ANTIGÜEDAD?

Se considera ausencia justificada, por lo que no cabe descontarse la participación en huelga del devengo de vacaciones o del cómputo de antigüedad.

### IV.- EFECTOS DE SEGURIDAD SOCIAL RESPECTO A LOS TRABAJADORES HUELGUISTAS.

¿TIENE CONSECUENCIAS RESPECTO A LA OBLIGACIÓN DE COTIZAR A LA SEGURIDAD SOCIAL?

El trabajador en huelga permanece en situación de alta especial en Seguridad Social; pero se suspende su obligación de cotización tanto por parte del empresario como por parte del trabajador (art. 6.3 RDley 17/1977; art. 106.5 LGSS).

## ¿CÓMO AFECTA EL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA A LAS PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL?

Respecto a las prestaciones, se considera una situación asimilada al alta, salvo en lo que respecta a la prestación de desempleo y a la prestación económica por incapacidad temporal.

### V.- OBLIGACIONES EMPRESARIALES DURANTE LA HUELGA

- Respecto a los trabajadores huelguistas, se les debe dar de alta especial en la Seguridad Social.
- El alta especial no es automática, debiendo la empresa presentar ante la entidad gestora una relación nominal de los trabajadores en huelga, con indicación del número de afiliación, la fecha de cese en el trabajo y las razones que lo motivaron, en el plazo de 5 días naturales contados a partir del siguiente al del cese en el trabajo (art. 1.2 OM 30-4-1977).
- Por lo tanto, la verificación de los trabajadores que han participado **debe hacerse a posteriori**, no incluyendo aquellos trabajadores que acudan al centro o simplemente se hayan ausentado por otros motivos ajenos a la huelga: vacaciones, IT etc..
- El incumplimiento de estas formalidades motivaría que los trabajadores continúen en situación de alta ordinaria, manteniéndose las obligaciones de cotizar por los días no trabajados por causa de la huelga.

