

# INFORMACIÓN SOBRE LA HUELGA

## Contenido:

- 1.- LA HUELGA COMO DERECHO
- 2.- PREGUNTAS MÁS FRECUENTES SOBRE LA HUELGA
- 3.- CONSECUENCIAS ECONÓMICAS EN EL EJERCICIO DE HUELGA
- 4.- A MODO DE CONCLUSIÓN
- 5.- NORMATIVA LEGAL DE APLICACIÓN

## 1.- LA HUELGA COMO DERECHO

**La huelga es un derecho fundamental** reconocido en la Constitución Española, en su artículo 28.2, de regulado por el Real Decreto Ley 17/1977 y reconocido en el Estatuto de los Trabajadores (ET), así como en normativas laborales. En múltiples sentencias de distintos tribunales, se ha venido conformando la jurisprudencia que forma la arquitectura legal que protege este derecho básico y a su vez regula su desarrollo.

Este derecho nace de la necesidad colectiva de lograr mejoras en materia de retribuciones y condiciones laborales y de proteger y reivindicar los derechos de los trabajadoras y trabajadores.

**El ejercicio de huelga suspende el contrato de trabajo y la obligación del empresario de cotizar**, de modo que el trabajador deja de recibir el importe del salario como consecuencia de la ausencia del trabajo (RDL 17/1977, artículo 6 y Estatuto de los Trabajadores, artículo 45.1). Por tanto, la huelga afecta al sueldo del trabajador, y a sus cotizaciones a la Seguridad Social.

### **El derecho a huelga, ¿quien lo activa?**

Los sindicatos son las organizaciones que tienen el derecho de convocar huelgas. Así lo recoge la normativa vigente. El protección legal la da la convocatoria legalmente registrada, justificando los motivos y la duración que en la convocatoria se especifique. En la convocatoria del día 8 de marzo, los sindicatos mayoritarios, solo convocan dos horas de paro, y este es el tiempo de protección que su convocatoria da. Otros sindicatos, convocamos huelga para toda la jornada laboral, y es por eso que todas las trabajadoras y trabajadores están protegidos durante el día completo.

## **2.- PREGUNTAS MÁS FRECUENTES SOBRE LA HUELGA**

### **1.- ¿Cuándo puedo decidir secundar la huelga?**

Puedes sumarte a la huelga en cualquier momento, aunque hayas iniciado tu jornada de trabajo. En ese caso, se calculará el descuento por las horas que te ausentes, y no por la jornada completa.

### **2.- Mi intención de hacer huelga, ¿debo comunicarlo a la empresa ?**

No. La ley no contempla la obligatoriedad de avisar a la empresa. Si la huelga está convocada legalmente, tienes derecho a secundarla sin preavisar en tu centro de trabajo.

### **3.- Si es la empresa la que pregunta si voy a acudir a trabajar, ¿que hago?**

No hay obligación de contestar. El que la empresa consulte previamente puede ser tomado como un intento de coacción contra el derecho de hacerla.

### **4.- ¿Y si coincide la huelga estando de baja por enfermedad?**

Si estando de baja hay una huelga, y no comunicas nada, se debe entender que no la secundas. Si quieres secundarla, debes notificar a la empresa que, a pesar de estar de baja, la haces y por tanto tendrás los descuentos de la misma.

### **5.- ¿Me pueden sancionar por hacer huelga?**

No. El artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores (ET), especifica que la huelga no será computable como falta de asistencia o como objeto de sanción.

*“No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma...”*

### **6.- ¿Pueden despedirme por hacer huelga?**

No. Nunca te pueden despedirte por el motivo de hacer huelga. Si la razón del despido fuera hacer huelga, se debe demandar, porque atenta contra un derecho fundamental y se declararía despido nulo y se obliga al empresario a tu reingreso.

### **7.- ¿Que pasa si los piquetes no me dejan entrar a trabajar?**

La ley permite la acción pacífica de piquetes informativos.

Si los piquetes te impidiesen entrar al trabajo, deberás informar a la empresa para su conocimiento. Si realmente es así, los cuerpos de seguridad deben garantizar la entrada, y no te será imputable el retraso.

### **8.- ¿Que pasa si cierran el centro de trabajo?**

Si llegas a trabajar y te encuentras con la puerta cerrada, podrás denunciar este hecho a la Inspección de Trabajo y reclamar el salario y las cotizaciones que puedes dejar de percibir.

El único motivo que ampara la ley para un cierre patronal en caso de huelga es lo que se entiende por “cierre defensivo”, y para esto debe darse alguna de estas dos situaciones:

- 1.- Que exista peligro para la integridad de los que estén dentro del centro de trabajo, sobre los medios materiales del mismo o sobre la producción.
- 2.- Que la inasistencia de los trabajadores impida el desarrollo normal del trabajo o implique una falta de seguridad sobre el mismo.

El cierre patronal obliga a que haya una comunicación a la autoridad laboral competente y da lugar a la suspensión de los contratos y cotizaciones y al descuento del salario de todos los trabajadores y trabajadoras afectados.

### **9.- Si llego tarde a trabajar por culpa del transporte, ¿que hago?**

Debes avisar a la empresa del retraso a la mayor brevedad posible. Cuando hay una huelga, y esta afecta a los transportes públicos y privados, es posible que puedas llegar tarde. La obligación de estar en el puesto de trabajo a la hora establecida es del trabajador. La empresa podrá descontar el retraso o pedir que se recupere el tiempo perdido. Por ello, si sabes que hay una huelga que puede influir en tu ruta habitual, tendrás que prever la situación y buscar alternativas.

### **10.- ¿Afectan los días de huelga a los días de vacaciones?**

Los días de huelga no se tienen en cuenta ni deben producir descuentos de días de vacaciones. Da igual los días de huelga que hagas durante el año, porque se entienden como faltas justificadas.

#### *Sentencia 709/2015 del Tribunal Supremo.*

*“Corresponde el descuento de la retribución de los días de descanso semanal y de los días festivos comprendidos dentro del período de huelga, mientras que no cabe detracción o deducción alguna por huelga en la retribución de las vacaciones y en la de los días festivos fuera del período de huelga...”*

### **11.- ¿Afectan los días de huelga a mi antigüedad en la empresa?**

Mientras se está de huelga, estás generando derechos como cualquier día de trabajo, y por este motivo, tampoco influirá en el cómputo de antigüedad.

### **12.- ¿Cotizo a la Seguridad Social mientras hago huelga?**

Cuando se está de huelga, se suspende el contrato de trabajo, por lo que desaparece la obligación de cotizar. Pero no estas de baja en la Seguridad Social, sino que pasas a una situación de “**Alta especial**”, y esto influye en diversos derechos y prestaciones (artículo 6.3 Real Decreto ley 17/1977 y artículo 106.5 Ley General Seguridad Social).

### **13.- ¿Como afectan los días de huelga para las prestaciones por desempleo?**

El hecho de hacer huelga no permite solicitar prestaciones por desempleo.

*Un ejemplo. Una huelga se prolonga durante tres meses, los trabajadores que la hacen, ven afectados sus ingresos, pero no pueden solicitar el paro.*

Sin embargo, los días en los que el trabajador está de huelga, se asimilan a días cotizados para la solicitud de la prestación por desempleo, pero no para determinar su duración.

*Un ejemplo, si Rosa ha trabajado 360 días, podrá solicitar la prestación contributiva, aunque haya estado de huelga dos semanas en esos 360 días.*

**14.- ¿Como afectan los días de huelga para las prestaciones por incapacidad (IT)?**  
Para el cálculo de prestaciones por Incapacidad Temporal (IT) no se tienen en cuenta los días de huelga (ya que no cobras ni cotizan), pero SI se cuentan los días para tener derecho al mismo.

*Un ejemplo: Luisa tiene una antigüedad en la empresa de 6 meses y durante este tiempo hizo seis días de huelga. A Luisa le dan de baja por enfermedad. Para tener derecho al cobro de la prestación por IT necesita tener trabajados un mínimo de 180 días. Los días de huelga no se tienen en cuenta para el cálculo económico de esa prestación, porque no ha cotizado, pero podrá acceder a la prestación porque los días de huelga no se descuentan de los 180 días que le dan el derecho.*

### **3.- CONSECUENCIAS ECONÓMICAS EN EL EJERCICIO DE HUELGA**

#### **1.- Descuentos salariales durante una huelga**

En el tiempo en que se está de huelga, la trabajadora, o el trabajador deja de recibir el salario correspondiente a los días en que no ha trabajado. Para calcular cuánto le descuenta la empresa a la trabajadora o trabajador en su nómina, hay que sumar los siguientes conceptos:

- El salario correspondiente al día (salario base y complementos salariales).
- La parte proporcional de las pagas extraordinarias correspondiente al día de huelga. Si las pagas extra se prorratean mensualmente, se puede hacer el descuento en la nómina del mes en curso.
- La parte proporcional de las vacaciones que corresponden a cada día de huelga.
- En algunos casos también se descontará la parte proporcional de participación en beneficios y determinados pluses, como el de disponibilidad.

Al sumar todos estos conceptos el descuento de un día de huelga equivale a 1,4 días de salario ordinario.

En el caso de huelgas que afectan a unas horas de la jornada de trabajo, el descuento se hace por horas afectadas, y para ello hay que calcular el precio de la hora, dividiendo el salario anual entre horas de trabajo anual.

#### **2.- ¿Puedo reclamar ante un descuento indebido?**

Cuando la empresa descuenta indebidamente a la trabajadora, o trabajador, unas cantidades que no sean legales, el procedimiento para reclamar es el siguiente: interponer

una demanda individual de reclamación de cantidad. El proceso se inicia presentando la correspondiente papeleta de conciliación, y siempre se ha de hacer de manera individualizada.

#### **4.- A MODO DE CONCLUSIÓN**

En la huelga, la ley te ampara y te protege a la hora de decidir secundarla, y de unirse a las reivindicaciones. La ley te protege para que puedas decidir libremente. Los descuentos salariales que conlleva el participar en este tipo de protesta, constituyen, algunas veces, el motivo por el que algunos trabajadores y trabajadoras se inclinan por no secundarla.

A pesar de las repercusiones económicas que tiene la huelga, es importante que se valore el motivo que la origina, porque muchas veces es necesario hacer un pequeño esfuerzo económico para mejorar las condiciones laborales. El bien estar social que disfrutamos ahora, es el fruto de muchas luchas de compañeras y compañeros a lo largo de los tiempos. Los logros sociales se ganan peleando por ellos, peleando primero para conseguirlos y después para defenderlos, por ello, el mantener el bienestar social ganado en siglos de luchas, es una responsabilidad de todas y todos

#### **5.- NORMATIVA LEGAL DE APLICACIÓN**

- Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo.
- Estatuto de los trabajadores (ET)
- Ley General de la Seguridad Social
- Constitución Española

En Valencia, marzo de 2018

Juan Miguel Muñoz (STICS – Intersindical)

