

Huelga general 29M

El día 29 de marzo se ha convocado por parte de los sindicatos una huelga general en contra de la Reforma Laboral (Real Decreto Ley 3/2012) aprobada por el Gobierno. La huelga tiene un coste alto para las empresas, pero también para los trabajadores. Vamos a analizar ese tema.

Concepto

La huelga o paro es la suspensión colectiva de la actividad laboral por parte de los trabajadores con el fin de reivindicar mejoras en las condiciones de trabajo o manifestarse en contra del recorte de los derechos sociales. La **Constitución Española en su artículo 28.2** reconoce *“el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La Ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad”*. Según la **Organización Internacional del Trabajo**, es uno de los medios legítimos fundamentales de que disponen los ciudadanos y específicamente los trabajadores, para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales. No se trata de un derecho ilimitado y no legitima la vulneración del derecho a trabajar de los trabajadores que no quieran sumarse a la huelga o el derecho del conjunto de los ciudadanos a usar libremente de ellos servicios públicos (regulación de ellos servicios mínimos).

Tipología

Criterios de clasificación:

1.-Según los sujetos que ejercitan el derecho de huelga: la huelga puede ser ejercitada por:

- Trabajadores por cuenta ajena
- Trabajadores asalariados

- Funcionarios

2.-Según las causas que motivan la huelga: se distingue entre:

- Huelga laboral: es la que tiene lugar por causas derivadas de la propia relación de trabajo.
- Huelga extralaboral: es la que se lleva a cabo por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al puro interés profesional de los trabajadores afectados.
- Huelga de solidaridad o simpatía: los trabajadores defienden un interés ajeno a su relación contractual, actuando sin embargo en apoyo de otros trabajadores en conflicto, con los que se solidarizan.

3.- Según el comportamiento que se lleve a cabo en la huelga: cabe distinguir:

- Huelga turnante o rotatoria: es la que realizan de modo sucesivo en las distintas unidades productivas de una empresa o centro de trabajo, o sectores de la actividad económica en un ámbito geográfico determinado, alterándose sucesivamente en la cesación en el trabajo, con la finalidad de afectar a la coordinación de la producción.
- Huelga estratégica: es aquella que afecta tan sólo de modo directo a la actividad productiva básica de la empresa, o a los sectores estratégicos del sistema económico, pero que comunica sus efectos en cadena a los demás ámbitos, consiguiendo la paralización de todo el proceso productivo.
- Huelga de celo o reglamento, consiste en una ejecución minuciosa y reglamentaria del trabajo, con el consiguiente retraso en el mismo.
- Huelga intermitente: son aquellas en la que se alternan momentos de normalidad laboral y de cesación del trabajo. Posee, a su vez, una tipología bastante variada: alternancia de horas de trabajo y huelga a lo

largo del día, de días de trabajo y huelga a lo largo de la semana o períodos más amplios.

- Huelga de brazos caídos: o huelga a pie de fábrica, en las que los trabajadores no abandona las instalaciones de la empresa, sino que establecen turno de relevo para ocuparla permanentemente.
- Huelga escalonada cuando las actividades productivas son paralizadas progresivamente, unas después de otras.
- Huelga general: la que se plantea simultáneamente en todos los oficios de una o varias localidades.

4. – De acuerdo a la legalidad de la huelga: puede ser:

- Legales: convocadas de acuerdo con los plazos que marcan las leyes vigentes.
- Salvajes: desencadenas sin previo aviso.
- Ilegales: Por plantearse por fines ajenos al interés profesional de los trabajadores.

Requisitos de la huelga legal

1. Acuerdo expreso de los trabajadores, bien sea en asamblea bien a través de las organizaciones sindicales.
2. Comunicación formal al empresario y a la autoridad laboral
3. Designación del comité de huelga
4. Fijación de los servicios de seguridad y mantenimiento
5. Publicidad cuando afecte a servicios públicos
6. Establecimiento de los servicios mínimos.

Durante el desarrollo de la huelga es obligatorio que se intente la negociación por parte del empresario y de los trabajadores.

Efectos para la empresa y el trabajador.

Dejando de lado los efectos económicos de la huelga que es ajena al alcance de este BLOG y centrándonos en los efectos directos que tiene la huelga sobre el contrato de trabajo,

vamos a dar unas claves fundamentales:

Claves:

- Cuando el trabajador ejerce su derecho a la huelga se suspende el contrato de trabajo, por lo que empresa y trabajador quedan liberados de sus obligaciones fundamentales respectivas, la de trabajar, por parte del trabajador y, claro está, la de remunerar el trabajo, por parte del empresario.
- A pesar de ello, no es obligatorio para las empresas descontar de la nómina los días u horas de la huelga y, de hecho, algunas no lo hacen.
- La retribución a descontar por cada día de huelga comprende el salario de la jornada no trabajada.
- Dentro de estos conceptos se incluyen la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias y la parte proporcional correspondiente a la retribución del descanso semanal del período en que se haya producido la huelga.

Otras observaciones

a) Descuento de la parte proporcional de domingos y festivos

Se descuentan los días de descanso semanal y festivos comprendidos dentro del periodo de huelga, si los hubiera.

b) Descuento de las primas de asistencia

Si dentro de los conceptos salariales de la nómina del trabajador está el de la prima de asistencia, sólo puede descontarse el importe de una prima diaria por cada día de huelga. La prima de asistencia, es una compensación al trabajador por el buen cumplimiento del horario de trabajo.

c) Duración y pago de las vacaciones anuales retribuidas

No se produce descuento sobre las mismas, con lo cual no afecta.

d) Tiempo de huelga y tiempo de servicio a la empresa

El tiempo que los trabajadores han empleado en la huelga es inevitable considerarlo tiempo de servicio en la empresa, con lo cual computa a los efectos de jubilación, permisos, e incluso, antigüedad.

e) Efectos derivados sobre los no huelguistas

Para un grupo de sentencias, los trabajadores no huelguistas a los que se impide trabajar conservan íntegro su derecho al salario.

f) Período de prueba

El período de prueba se interrumpe por la huelga.

g) Enfermedad durante la huelga

- El trabajador huelguista que cae enfermo durante la huelga debe sufrir las consecuencias que se deriven de ese hecho, y el empresario lo considerará en huelga hasta el final del conflicto. Una vez se establezca la normalidad laboral, si persistiese la enfermedad, se le considerará de baja por enfermedad, con lo cual cobraría por Incapacidad Temporal una vez terminado el conflicto.

- Si un trabajador no huelguista cae enfermo durante la huelga, estará en la misma situación de alta especial en la Seguridad Social y será dado de alta en la cotización al mismo tiempo que todos, cuando la huelga termine, momento en que el enfermo pasará a la situación de I.T.

- El trabajador ya está enfermo cuando se declara la huelga: se considera enfermo hasta su curación, puesto que nada permite afirmar que hubiera participado en la huelga en caso de no estar enfermo.

- El ejercicio del derecho de huelga o cierre patronal tiene unos efectos con respecto a la Seguridad Social,

que derivan de la situación de alta especial en que queda el trabajador por el mero hecho del conflicto. Estos efectos son los siguientes:

- En cuanto a la cotización: se suspende la obligación de cotizar, tanto para el empresario como para el trabajador. La empresa deberá comunicar esta circunstancia a la Tesorería General de la Seguridad Social.

ANTONIA VILCHEZ | Graduada Social y Técnico Superior en
Gestión Laboral y Seguridad Social