



EL DERECHO DE HUELGA

1. Marco legal de aplicación

El derecho de huelga es un derecho fundamental reconocido en el artículo 28.2 de nuestra carta magna. A pesar de que la Constitución establece que debe de ser regulado por Ley, ningún Gobierno lo ha hecho, por lo que la única referencia que tenemos con rango de ley es el RDL 17/1977, resultando patente la falta de una regulación adecuada y teniendo que acudir en la mayoría de los casos a doctrina jurisprudencial para resolver casos concretos lo cual no aporta criterios generales de aplicación.

En el presente informe le presentamos una visión lo más generalista posible de las situaciones y consecuencias jurídicas que se pueden derivar del ejercicio del derecho de huelga.

2. Ejercicio del Derecho de Huelga

2.1. **Regla general: Suspensión temporal del contrato de trabajo.**

Esta suspensión implica que durante ese periodo el trabajador que ejercite el derecho a huelga, no tendrá obligación de trabajar y la empresa no tendrá obligación de abonar el salario (art. 45.1 L del Estatuto de los trabajadores y art. 6.2 del RDL 17/1977 de 4 de marzo).

El ejercicio del derecho de huelga no puede suponer la extinción de la relación laboral, ni puede dar lugar a sanción alguna, salvo que el trabajador incurra en alguna infracción laboral, ya que es un derecho reconocido y tutelado constitucionalmente.

El trabajador no tiene obligación de avisar a la empresa sobre su decisión de secundar la huelga o no, pero si habrá que comunicar que la ausencia se debió al ejercicio de ese derecho a efectos de información a la Seguridad Social y a efectos de individualización de los efectos, ya que aquellos que no ejerzan ese derecho no podrán verse perjudicados.

2.2. **Situaciones especiales**

a) Trabajadores que acudan a su puesto de trabajo pero que no pueden prestar sus servicios debido a los efectos de la huelga: El RDL 17/1977 garantiza que se respetará



la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quieran sumarse a la huelga. En consecuencia no se podrá perjudicar a aquellos trabajadores que acudiendo a su centro de trabajo y permaneciendo a disposición del empresario no puedan continuar su trabajo efectivamente como consecuencia de la paralización de la producción por la falta de otros trabajadores que hayan secundado la huelga.

En estos casos la doctrina del Tribunal Supremo establece que el empresario tendrá la obligación de abonar el salario a estos trabajadores ya que están a su disposición.

b) Trabajadores que no pueden acudir a trabajar por las incidencias del transporte público: El caso en el que los trabajadores no puedan llegar a sus centros de trabajo porque los transportes no respetan los servicios mínimos se considera una situación de suspensión del contrato de trabajo; pero no por ejercicio del derecho a huelga sino porque la suspensión del mismo es provocada por un supuesto de fuerza mayor temporal, en aplicación del art. 45.1 i) del Estatuto de los Trabajadores.

Estos trabajadores no podrán ser sancionados ya que su ausencia es justificada, pero tampoco devengarán salario. Por analogía se entiende que si un trabajador llega tarde a su puesto por las mismas circunstancias se debería de suspender su contrato en la misma proporción que su ausencia pero es conveniente analizar cada caso concreto en aras de no incurrir en una aplicación demasiado rígida y estricta de la legislación.

2.3. Ocupación del puesto de trabajo de trabajadores en huelga.

La jurisprudencia establece que el derecho de huelga debe ejercerse sin ocupar el centro de trabajo. Si bien, hay que hacer constar que los trabajadores tendrán derecho a celebrar asambleas en el centro de trabajo de carácter previo al ejercicio del derecho de huelga.

2.4. Cierre patronal

No puede producirse si no se dan alguno de los requisitos legalmente establecidos en el art. 12.1 del RDL 17/1977, debiéndolo de comunicar, en todo caso, a la Autoridad Laboral en el término de 12 horas, (normalmente la Autoridad laboral se encuadra en las Consejerías de Trabajo y empleo de la CC.AA. que corresponda).

Las causas son las siguientes:

- Existencia de notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas.



- Ocupación ilegal del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias, o peligro cierto de que ésta se produzca.
- Que el volumen de la inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción.

El incumplimiento de las causas por la empresa está tipificado por la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, art. 8.3 como infracción muy grave con multas que ascienden desde los 6.251€ hasta los 187.515€.

3. Alcance del derecho de Huelga

3.1. Prohibición de la sustitución ilegal de trabajadores

El art.6.5 del RDL 17/1977, establece que durante la huelga el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores no vinculados a la empresa.

Atendiendo a la doctrina jurisprudencial hay que analizar brevemente que conductas pueden ser encuadrables en una sustitución ilegal, y en qué casos se podría determinar el uso legítimo del poder de reorganización de los recursos humanos de la empresa ante una situación de huelga (poder de dirección del empresario).

Sustitución ilegal:

- Sustitución de trabajadores que aun perteneciendo a la misma empresa pertenecen a distinto centro de trabajo.
- Sustitución de trabajadores en huelga por otros trabajadores de superior nivel.
- Sustitución por los trabajadores que no han secundado la huelga ampliando su jornada laboral, exigiendo mayor rendimiento o modificando su horario de trabajo.

Sustitución admitida

- Sustitución llevada a cabo por trabajadores que realicen funciones distintas a las habituales pero que son funciones encomendadas a su categoría profesional.
- Tampoco se puede considerar como infractor al empresario individual o colectivo que suple con su actividad, desinteresada económicamente, la labor



de los huelguistas, o que apela a los servicios benévolos de sus familiares inmediatos.

3.2. Servicios mínimos y Servicios Esenciales.

Servicios Mínimos: Este concepto está vinculado a la prestación de un servicio público o a garantizar el cumplimiento de un derecho fundamental, ya sea prestado por una Administración Pública o por una empresa privada, como por ejemplo el derecho fundamental a la educación que establece el art. 27 de la CE. En estos casos se prevé que el servicio se mantenga respetando unos mínimos de funcionamiento para evitar perjuicio a los usuarios del servicio.

Servicios Esenciales: Servicios encuadrados en el art. 6.7 del RDL 17/1977 que insta al Comité de Huelga a garantizar durante la huelga la prestación de los servicios necesarios para garantizar la seguridad de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuese precisa para ulterior reanudación de las tareas de la empresa. Estas medidas son solo justificadas como medidas de seguridad y en aras de evitar la imposibilidad de reanudar el proceso productivo de la empresa.

La empresa deberá negociar con la representación legal de los trabajadores, o con los trabajadores en caso de que no haya dicha representación, para decidir y designar cuáles deben cubrir los servicios esenciales. En caso de no llegar a acuerdo la empresa no podrá imponer la asistencia al trabajador ya que incurriría en una conducta vulneradora del derecho de huelga, por lo que es aconsejable que ante esta situación y una vez finalizada la huelga se impugne ante los Tribunales Laborales la decisión del trabajador o de sus representantes.

4. Efectos de la huelga

4.1. Situación de alta especial en el Régimen de Seguridad Social

El art.6.3 del RDL 17/2011 de 4 marzo, sienta los efectos a nivel de cotizaciones en la Seguridad Social del ejercicio del derecho de huelga, señalando, a tal respecto, que los trabajadores en huelga permanecerán en situación de alta especial en la Seguridad Social, con suspensión de la obligación de cotizar por parte del empresario y del propio trabajador. El trabajador se encuentra en situación asimilada al alta.



Las empresas o gestorías que trabajan a través del Sistema Red, se verán obligadas a informar en el **plazo de 6 días naturales** y a través del sistema red, aquellos trabajadores cuyo contrato quede suspendido como consecuencia del ejercicio del derecho a huelga.

Como efectos principales de las situaciones asimiladas al alta encontramos las siguientes:

- El trabajador no tiene derecho a la prestación por desempleo por el hecho mismo de la suspensión de su contrato de trabajo.
- Durante la situación de alta especial el trabajador no percibirá el subsidio en los supuestos de incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común o accidente no laboral. No obstante, ello funciona como una condición suspensiva por lo que al trabajador se le computa el periodo a efectos del subsidio pero no lo devenga efectivamente hasta que finalice la causa que suspendió el contrato de trabajo temporalmente, es decir, la huelga.
- A lo largo del periodo de suspensión del contrato con motivo del ejercicio del derecho de huelga la empresa se mantendrá en la obligación de efectuar el pago delegado de prestaciones.