29-S HUELGA GENERAL
ASPECTOS A TENER EN CUENTA

EFECTOS DE LA HUELGA

El ejercicio del derecho de huelga ocasiona:

- ✓ La suspensión del contrato de trabajo, no habiendo lugar a trabajar, ni a la percepción del salario.
- ✓ Respecto a la relación jurídica con la Seguridad Social, el trabajador/a permanece en situación de alta especial, con suspensión de la obligación de cotizar, no causando el derecho a la prestación por desempleo ni a la derivada de una incapacidad temporal.
- ✓ Se debe respetar la libertad al trabajo de aquellos que no quieran sumarse a la huelga.
- ✓ Durante la huelga el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores no vinculados a la empresa en el momento de convocarse la huelga.
- ✓ Se puede realizar publicidad de la huelga y recoger fondos sin coacción.
- ✓ Durante la huelga, el comité de huelga debe garantizar la prestación de servicios necesarios para la seguridad de las personas y las cosas.

EFECTOS ECONÓMICOS

Se descuenta por los días de huelga la siguiente retribución: salario de la jornada no trabajada y el salario diferido de la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias a lo que se asimila las pagas por participación en beneficios, así como la misma de la retribución correspondiente del descanso semanal. No repercute, salvo que se comprendan dentro del periodo de huelga: la retribución de los días festivos ni tampoco las vacaciones

TS 1.10.94

El criterio a seguir en los descuentos salariales por huelga es el salario-hora al celebrarse en día que compensa otros de descanso, pues debe seguirse el criterio de proporcionalidad, al establecer que la huelga determina una pérdida de salario proporcional a su duración.

TS 29.09.95

El derecho de huelga produce mientras dura la suspensión de la relación laboral y consecuentemente la del derecho a la percepción de la contraprestación económica (salario), sin que pueda contemplarse la deducción como una sanción, sino como la consecuencia del principio de reciprocidad de las prestaciones.

TS 01.10.91; TSJ Comunidad valenciana 10.09.96; TSJ Castilla León 03.10.96

La deducción por huelga lleva consigo, además de la parte proporcional de retribución correspondiente al tiempo de trabajo no efectuado, la asignada al tiempo proporcional de descanso semanal al no generarse dicho salario.

TCT 11.05.88; 16.05.89

ALTEN - CCOO

Sección Sindical CCOO Alten S.P.A.In. Madrid
C/ Vía de los Poblados 3, Edificio 5 – Planta 3 - 28033 MADRID
Email: ccoomadrid@emplealten.com Web: http://ccoomadrid.emplealten.com/

Descanso semanal
Dentro de esta interpretación, no procede su descuento económico respecto a los días de huelga; sí en cambio procede en el descanso semanal directamente vinculado a la necesidad de descanso del trabajador y no a la celebración de ciertas solemnidades

TS 18.04.94

Vacaciones
El descuento por huelga de la parte proporcional de los días de descanso no puede abarcar a todos los domingos y festivos del año, así como tampoco a las vacaciones, sino sólo a los domingos y festivos de la semana en que se realice la misma.

TSJ Comunidad valenciana 10.09.96

No le puede privar de las vacaciones íntegras

TCT 21.07.88; 22.09.88; Audiencia nacional 22.02.90

Las vacaciones no se incluyen en el concepto de salario, dado su carácter compensatorio y recuperatorio físico y psíquico que el trabajo continuado ocasiona.

TCT 15.06.82; 22.01.85; 07.03.86; TSJ Madrid 18/07/89

No es posible reducir el período anual de vacaciones ni su retribución por causa y en proporción a los días no trabajados por huelgas legales (…)

TCT 16.11.81; 26.01.82; 16.05.83; 05.11.84; 14.05.85; 20.01.86

Días festivos
Es conforme descontar el salario de los días festivos en que se realizó la huelga indefinida, lo contrario vulneraría los principios de buena fe.

TSJ Galicia 21.12.95

Gratificaciones extraordinarias
El derecho de huelga conlleva la pérdida de la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias, pues no hay razón para aplicar a este derecho condiciones salariales establecidas para otras situaciones ajenas y diferentes sin que ello suponga discriminación.

TSJ Madrid 05.10.95

Prima de asistencia y absentismo
No resulta vulnerado el derecho de huelga por no abonar el empresario las cantidades correspondientes a la prima de asistencia al trabajo y reducción del absentismo.

TSJ Andalucía 19.01.95

Salario
Las ausencias al trabajo debidas a la participación en huelga legal, no pueden provocar más pérdidas salariales (…) que las correspondientes al tiempo que dure esa medida de presión (…)

TCT 10.05.82; 11.01.85; 09.01.86; 04.09.87; 29.02.88; 25.01.89

ALTEN-CCOO

Se admite la posibilidad de deducir la parte proporcional de la retribución de las pagas extraordinarias (…) pues se devenga y percibe en proporción al tiempo trabajado.

TCT 26.03.85; 04.09.87; 29.02.88; 16.05.89

Fórmula para determinar el importe a descontar en caso de huelga

* Si cogemos el salario grupo profesional mensual dividido entre 30 días, el resultado es el correspondiente al **salario día**.
* **Pagas extras**: el equivalente al importe de las dos pagas extras dividido entre 360 días (recordar que como consecuencia de la clasificación profesional se reconvirtieron los salarios día en salarios mensuales, estableciéndose en cómputo anual el salario entre 360 días). El resultado es el correspondiente a la parte proporcional de las pagas extras.
* **Descanso semanal**: es la cantidad equivalente a aplicar dos séptimas partes al resultado correspondiente del salario día. Las diferentes sentencias establecen la repercusión de la huelga en la parte proporcional correspondiente a la retribución del descanso semanal del periodo en que se haya producido la huelga o en la semana en que se haya realizado la parada.

Seguridad social

Durante la huelga la empresa no tiene obligación de cotizar, ni puede sustituir a los trabajadores.

TCT 03.06.88; 13.12.88

Durante la huelga si bien no se cotiza a la Seguridad Social, los trabajadores y trabajadoras se encuentran en situación asimilada al alta.

TC 48/91

En los días de huelga se suspende la obligación del empresario y del trabajador/a de cotizar. Sin embargo, dichos días se tienen en consideración para determinar el periodo mínimo de cotización necesario para alcanzar el derecho a las prestaciones por desempleo.

Ejemplo: en el supuesto de que un trabajador o trabajadora hubiera cotizado 359 días efectivos, el día de huelga se computar como situación asimilada al alta, en consecuencia, a efectos de prestación por desempleo se reconocerán 360 días cotizados.

ALTEN-CCOO