

Huelga ilegal: no todo vale para reclamar el pago de las nóminas

Juan José González Hernández
Abogado. Dpto. de Derecho Laboral de
HispaColex

Una de las obligaciones principales del empresario es la de remunerar en la cuantía legal y puntualmente al trabajador. Ahora bien, en el contexto de crisis en el que estamos inmersos, nos encontramos desgraciadamente con que muchas empresas no pueden hacer frente a la nómina de los trabajadores, adeudándole algunas y/o retrasándose en su abono.

Pues bien, aunque podamos pensar que por la situación económica negativa de la empresa podría estar justificado el impago de nóminas o su retraso continuado, no es así, arriesgándose el empresario a que el empleado pueda solicitar la resolución del contrato con derecho a obtener una indemnización equivalente a la del despido declarado improcedente.

Debemos recordar que para que el trabajador pueda solicitar judicialmente la resolución de su contrato por impago de los salarios, la deuda ha de ser real y no controvertida (ha de estar vencida y no ha de existir discrepancias sobre su existencia o cuantía); los retrasos o impagos de los salarios, han de tener las connotaciones de gravedad y trascendencia, que acreditan su reiteración y persistencia en el tiempo. Para minimizar los riesgos, la solución podría pasar por suscribir un acuerdo con los representantes de



los trabajadores o en todo caso con los empleados uno a uno, en el que se muestre la conformidad con el retraso en el abono de las nóminas.

Como podemos comprobar el empleado ante esta situación de impago o retraso, lo que puede hacer es instar este procedimiento de resolución de contrato regulado en el artículo 50 del ET. El problema que les surge a los trabajadores es que mientras se sustancia este proceso, deben seguir yendo a trabajar hasta que exista una resolución firme, lo que puede provocar situaciones de tensión.



Ante este entorno de tensión por el impago o retraso de nóminas, se haya o no instado el procedimiento de resolución del contrato, no todo vale por parte de los trabajadores para poder reclamar sus derechos.

Así es muy habitual que se ponga una denuncia en la inspección de trabajo (totalmente legal), si bien eso solo conlleva una sanción a la empresa. También es muy común que el trabajador solicite una baja médica, pero debe pasar el control del sanitario y de la Inspección Médica, por lo que si dicha baja no es real, puede encontrarse con un problema.

Y también, a día de hoy es muy común, ante este tipo de situaciones generalizadas de impago o retraso en la empresa, que los trabajadores decidan no prestar servicios hasta que no se les pague, como mecanismo de presión. Esta situación está en aumento y generando no pocos conflictos. Pues bien, para incluso esto, se tiene que seguir el procedimiento legal, ya que si no podríamos estar ante una huelga ilegal y puede llegar al despido disciplinario de los trabajadores que la secunden.

El artículo 3 del Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo establece los requisitos para la declaración de huelga. Así habrá de ser comunicado al empresario afectado y a la autoridad laboral por los representantes de los trabajadores. La comunicación de huelga deberá hacerse por escrito y notificada con cinco días naturales de antelación, al menos, a su fecha de iniciación. La comunicación de huelga habrá de contener los objetivos de ésta, gestiones realizadas para resolver las diferencias (tiene que convocarse y celebrarse un SER-CLA), fecha de su inicio y composición del comité de huelga. Si estos requisitos se incumplen, se estará ante una huelga ilegal (art. 11 del RD Ley 17/1977).

Ya la jurisprudencia se ha pronunciado en muchas ocasiones sobre este asunto e indica que la huelga es una medida de presión que consiste en la cesación del trabajo y que puede ser adoptada por aquellas personas que prestan servicios para otro mediante contrato de trabajo, independientemente que lo hagan en el ámbito privado o en el público. La finalidad de la misma es la defensa de los intereses de los trabajadores y la mejora de sus condiciones.

La huelga es ilegal si se lleva a cabo en contravención del régimen jurídico establecido para su ejercicio, y constituye un incumplimiento grave por el trabajador huelguista que, de ser grave y culpable, (art. 54.1 ET) es causa de despido disciplinario sancionable por el empresario. Por tanto, la participación en huelga ilegal se admite que constituye uno de los incumplimientos contemplados gené-

"La huelga es ilegal si se lleva a cabo en contravención del régimen jurídico establecido para su ejercicio, y constituye un incumplimiento grave por el trabajador huelguista"

ricamente como causa de despido y, en especial, de trasgresión de la buena fe contractual. Así ya lo determinó la Sentencia del Tribunal Supremo de 2-3-1983 y se sigue entendido a día de hoy.

Si al empresario se le presenta esta situación, debe requerir a los empleados que le comuniquen por escrito que se niegan a prestar servicios y si aun así, dejan de trabajar, el empleador podrá poner en juego el mecanismo sancionador llegando al despido si es necesario. Es fundamental que para ello, tenga pruebas de la negativa de los empleados.