

EL EMPRESARIO ANTE LA HUELGA Y SUS EFECTOS

El derecho a la huelga es un derecho consagrado por la Constitución Española y por el resto de legislación internacional. Se entiende por huelga el cese temporal, colectivo y concertado de la prestación de trabajo, por parte de los trabajadores, como medida de presión en defensa de sus intereses.

De esta forma, para que la huelga sea legal ha de seguirse el siguiente procedimiento:

- Tendrá que acordarse por los representantes de los trabajadores, por votación de los propios trabajadores cuando así lo propongan, en este caso la votación habrá de ser secreta y se decidirá por mayoría simple, o por acuerdo adoptado por las organizaciones sindicales con implantación en el ámbito laboral, al que la huelga se extienda.
- Comunicación al empresario o empresarios afectados y a la Dirección General de Trabajo por escrito y con cinco días naturales de antelación a la fecha del inicio. En caso de empresas de servicios públicos, el preaviso será de diez días naturales.
- Creación del comité de huelga, que está formado como máximo por doce trabajadores de los centros de trabajo afectados. Corresponde a dicho comité participar en cuantas actuaciones sindicales, administrativas o judiciales se realicen para la solución del conflicto, y habrá de garantizar durante la duración de la misma, la prestación de los servicios necesarios para la seguridad y mantenimiento de la empresa.

Efectos sobre los huelguistas:

- El ejercicio del derecho de huelga no extingue la relación de trabajo.
- Durante la huelga el contrato se considera en suspenso, y el trabajador no tendrá derecho al salario y se encontrará en situación de alta especial en la Seguridad Social.
- Se respetará la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quieran sumarse a la huelga.
- A pesar del ejercicio del derecho a la huelga, algunos trabajadores podrán estar obligados a continuar su actividad, si tienen que atender servicios de seguridad o mantenimiento de la empresa, o si la empresa tuviese que atender un servicio esencial para la comunidad (en este último caso por decisión de la Autoridad Gubernativa).
- El trabajador no tendrá derecho a prestación económica por incapacidad temporal que se inicie durante esta situación y mientras esta subsista.
- El trabajador no tendrá derecho a la prestación por desempleo por el hecho mismo de la suspensión del contrato de trabajo.

Efectos en el centro de trabajo:

Dado que el derecho a la huelga tiene su vertiente positiva (hacer huelga) y negativa (no hacer huelga), las empresas deberán permanecer abiertas en su jornada habitual, para hacer posible la entrada de todo aquel empleado que quiera hacer uso del

Circular nº 25/10**Septiembre 2010****Página 2/2**

derecho constitucional al trabajo, y no desee secundar la huelga. De esta forma, y de acuerdo al artículo 6.4 del Real Decreto Ley 17/1977 Regulador del Derecho de Huelga, los trabajadores de la plantilla, deberán conocer, con la debida antelación, que deberán respetarse ambos derechos.

Debe recordarse que la legislación impide a los huelguistas ocupar el centro de trabajo.

Derecho de información y reunión. Los piquetes:

Los huelguistas tienen el derecho de informar sobre los motivos de la huelga y por qué debe secundarse, pero ello sin impedir el libre ejercicio de no secundarla. Así los llamados “piquetes” son ilegales cuando tratan de impedir el libre ejercicio al trabajo, el acceso a la empresa, bloquean puertas o cuando se trata de piquetes masivos con el fin de coaccionar.

En estos casos, y dado que la seguridad corresponde a la Autoridad competente, se recomienda avisar o poner en conocimiento de ésta de cualquier incidente producido, sin perjuicio de interponer denuncias ante la Comisaría o el Juzgado.

Régimen disciplinario:

El hecho de secundar la huelga, impide al empresario, tomar medidas de represalia por ese motivo; pero no impide que el empresario pueda sancionar al trabajador en casos concretos, cuando durante el ejercicio de la huelga, el empleado incurra en faltas laborales.

De esta forma se han considerado procedentes los despidos realizados por el empleador cuando el huelguista ha insultado gravemente al empresario, cuando amenazan, insultan o agrede de forma insistente a trabajadores no huelguistas, cuando se coloca un vehículo frente a la entrada de la empresa para impedir su acceso, cuando un miembro del comité de empresa se niega a la realización de los servicios mínimos o cuando participa de forma activa un trabajador miembro del comité de huelga, cuando está de baja médica con obligación de guardar reposo.

Servicios mínimos de mantenimiento y de seguridad:

Habrá de asignarse las personas necesarias para el cumplimiento de estas funciones por la dirección de la empresa, en colaboración con los representantes de los trabajadores. En caso de negativa de éstos, deberá quedar constancia de ello, y la empresa podrá hacer libremente esta designación.

Cuando se trate de empresas que tengan a su cargo Servicios Públicos, los servicios mínimos que hayan de prestarse se atendrán a la normativa y a las instrucciones específicas de las Autoridades competentes. Una vez dictados, las empresas serán las encargadas de la ejecución de estos servicios, debiendo adoptar las correspondientes decisiones si se produjera contravención en la prestación de los servicios mínimos por los trabajadores designados. Estas resoluciones de las Autoridad Gubernativa son de obligado cumplimiento, sin perjuicio de su impugnación judicial.