

# EL DERECHO A LA HUELGA

La Huelga es un derecho de los trabajadores para la defensa de sus intereses. No es un derecho ilimitado, debiendo respetarse la libertad de trabajo de aquellos que no quieren sumarse a la misma. Por otra parte, están tipificadas una serie de conductas de la empresa dirigidas a impedir o limitar el ejercicio de la huelga, que pueden ser sancionadas por la autoridad laboral, e incluso por vía penal.

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. Produce el efecto de suspender el contrato de trabajo y su correspondiente remuneración.

El trabajador tiene derecho a: la participación voluntaria en las acciones preparatorias o de desarrollo de la huelga, adherirse a una huelga ya convocada, decidir incorporarse al trabajo en cualquier momento de su desarrollo.

Es un derecho irrenunciable sobre el que resultan nulos los pactos establecidos en contratos individuales de trabajo que contengan la renuncia o cualquier otra restricción al derecho de la huelga.

Los trabajadores de forma individual no tienen potestad sobre el contenido colectivo del derecho a la huelga, es decir, sobre la convocatoria, elección de la modalidad, determinación de los objetivos, publicidad, negociación para solucionar el conflicto o finalización de la misma. Estas facultades corresponden a las organizaciones sindicales, los representantes legales de los trabajadores o la asamblea de trabajadores.

## Servicios mínimos

Corresponde a la autoridad gubernativa determinar los servicios que tienen carácter esencial y los aspectos de mantenimiento indispensable.

La consideración de un servicio como esencial no puede suponer la supresión del derecho a huelga de los trabajadores ocupados en el mismo, sino de disponer las medidas precisas para la prestación de los servicios necesarios para la cobertura mínima de derechos fundamentales, libertades públicas o bienes constitucionalmente protegidos, pero nunca alcanzando el nivel de rendimiento habitual.

Los servicios mínimos fijados han de ser cumplidos por la empresa y los trabajadores designados.

La designación de los trabajadores concretos corresponde a la dirección de la empresa, que incluso puede nombrar a los trabajadores huelguistas o miembros del sindicato convocante, siempre que no sea una decisión arbitraria, aunque el respeto del derecho a la huelga debería dar preferencia a los trabajadores que no se sumen a la huelga para realizar los servicios esenciales.

Ser ilícito, no obstante, que la decisión empresarial encomiende siempre al mismo personal entre el que se encuentra en huelga, el cumplimiento de los servicios mínimos.

Se considerar

vulnerado el derecho de huelga si se establecen como servicios mínimos acciones o funciones que exceden de las fijadas como esenciales, no así en el caso de que estas se cubran con

personal que no secundó la huelga.

Los trabajadores designados para cumplir los servicios mínimos están obligados a prestar servicios durante la huelga aunque consideren ilegal la medida gubernativa o empresarial. La negativa injustificada a atender los servicios esenciales puede constituir falta muy grave, encuadrable en el despido disciplinario.

### Piquetes informativos

Son una de las formas más habituales de publicidad de la huelga.

Sus funciones de información, propaganda, persuasión y presión a los trabajadores integran el contenido del derecho de huelga siempre y cuando se realicen de forma pacífica sin que en modo alguno pueda incurrirse en coacciones, intimidaciones, amenazas ni actos de violencia de ningún tipo.

En todo momento deben respetar la libertad de los trabajadores que optan por no ejercer el derecho de huelga.

### Efectos de la huelga legal sobre el trabajador huelguista

La participación en la huelga produce el efecto de suspender el contrato de trabajo con exoneración de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo. No puede dar lugar a sanción alguna, ni disciplinaria ni de otro tipo.

La retribución que el empresario puede detraer por cada día de huelga comprende no sólo el salario de la/s jornada/s, - salario base y complementos salariales- sino la parte proporcional de las pagas extras, no así los días de vacaciones ni en su retribución ni en su duración.

No podrá darse diferente trato retributivo entre los trabajadores que participen en la huelga. El empresario podrá establecer un sistema de control para determinar los trabajadores que secundaron la huelga, a efectos del correspondiente descuento.