

HUELGA GENERAL 24 DE NOVIEMBRE DE 2023

El derecho de huelga, como derecho reconocido en la Constitución (art. 28.2), dota de las máximas garantías laborales y jurídicas al trabajador que decida hacer huelga. **El ejercicio de este derecho fundamental no puede ser causa de sanción ni represalia alguna (no se considera sanción el descuento salarial con motivo de la huelga, pues es consecuencia de la suspensión de la relación laboral).**

Te contamos lo que debes saber para secundar la Huelga General del 24N:

1. **Aviso de Huelga:** No es obligatorio avisar a tu **empresa (empleador)**, pero puede ser útil para la misma de cara a una mejor organización de la actividad. En empresas con servicios mínimos, es aconsejable anticipar la decisión.
2. **Obligación de Trabajar:** En empresas que ofrecen servicios públicos, la empresa determina los servicios mínimos, acordados con el Comité de Huelga, y quién los cubrirá. En empresas privadas, no te pueden obligar a trabajar. Se presume que un trabajador que no asista a su puesto de trabajo ha secundado la huelga, no teniendo por qué manifestar su intención de ausentarse de su puesto de trabajo con motivo de la misma.
3. **Comunicación en No Huelguistas:** Si no haces huelga, pero no puedes trabajar debido a otros huelguistas, comunícalo en tu centro de trabajo para evitar descuentos indebidos. Los piquetes informativos, que tengan como objetivo el requerimiento pacífico a seguir la huelga, son lícitos.
4. **Sustitución y Esquirolaje:** No pueden sustituirte con trabajadores no vinculados a la empresa. La movilidad funcional o geográfica para reemplazar a huelguistas está prohibida. ¡Tu puesto es tuyo!
5. **Sueldo el Día de Huelga:** Atendiendo a la numerosa jurisprudencia existente al respecto:

1. La huelga determina una pérdida de salario proporcional a su duración, por lo tanto, para el cálculo del descuento por huelga habrá de tenerse en cuenta cuál es el módulo de retribución que efectivamente se aplica a los trabajadores:

$$\text{salario/día} = \frac{\text{salario mensual}}{\text{nº días del mes}}$$

$$\text{salario/hora} = \frac{\text{salario mensual}}{\text{nº horas laborables en el mes}} \times \text{nº de horas que se esté en huelga}$$

2. La parte proporcional correspondiente al descanso semanal (domingo -si se trabaja de lunes a sábado- y sábado y domingo -si se trabaja de lunes a viernes)
3. La parte proporcional de las pagas extraordinarias. Para el cálculo del descuento que proceda por este concepto, habrá de tenerse en cuenta que la paga extra de junio comprende 182 días (183 si el año es bisiesto) y el de la paga extra de diciembre 183 días.
4. No procede el descuento de la parte proporcional de las vacaciones, ni de los festivos nacionales establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, descontándose éstos sólo si coinciden con la semana en la que se produce la huelga (aunque la huelga no los englobe).
5. Cuando en Convenio Colectivo se establezca el devengo de un incentivo como el plus de asistencia o puntualidad, también puede descontarse la parte proporcional del

mismo, aunque los tribunales exigen que para que la huelga incida de manera negativa en la retribución del plus de asistencia (o de puntualidad) es preciso que así se haya hecho constar *de forma expresa* en el Convenio Colectivo de aplicación.

6. **Contrato y Seguridad Social:** El trabajador en huelga, mientras dure la misma, se encuentra en situación de alta especial en el Sistema de Seguridad Social (art. 125 LGSS y art. 6 RDL 17/1977), lo que tiene las siguientes implicaciones:

a) Se suspende la obligación de cotizar al Sistema de Seguridad Social, tanto por parte del trabajador como por parte del empresario.

b) Tanto el trabajador como sus familiares tienen derecho a recibir asistencia sanitaria.

c) La situación de huelga no impide el reconocimiento y percepción del subsidio por maternidad o paternidad.

d) Si la huelga se declara estando el trabajador en situación de incapacidad temporal, mantienen el derecho a percibir la prestación que estuviera percibiendo.

e) Si la situación de incapacidad temporal surgiera estando el trabajador en huelga, no habrá derecho a percibir la prestación por IT mientras dure ésta, comenzándose a percibir al concluir la huelga y con ello la situación de “alta especial”.

7. **Más Detalles Importantes:**

- Si la jornada es irregular, la empresa solo puede descontar las horas de huelga. En jornada regular, puede descontar toda la jornada laboral.
- ¡Todos los trabajadores, afiliados a un sindicato o no, con cualquier tipo de contrato, tienen derecho a hacer huelga y a no ser coaccionados para no secundarla!

¡Infórmate y comparte para que todos los trabajadores conozcan sus derechos en la Huelga General del 24-N!

