

## **PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN CASO DE HUELGA.**

### **1.- Derecho a la Huelga.**

El derecho a la huelga está constitucionalmente reconocido a través del artículo 28.2, primer inciso, de la Constitución de 1.978 cuyo tenor literal es el siguiente : " *Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses.* ", así como en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 4 ( Derechos laborales ).1.e), que establece que " *Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de : ... e) Huelga.* ".

No cabe duda, por lo tanto, que dicho derecho corresponde a los trabajadores y, en concreto, a los que lo son por cuenta ajena. La duda que pudiera plantearse es si los Cooperativistas, socios de cooperativas de trabajo asociado, también ostentan dicho derecho. La respuesta nos viene dada por el artículo 77.5 de la Ley de Sociedades Cooperativas de Andalucía que determina textualmente : " *Será de aplicación la normativa laboral vigente en lo referente al régimen de prestación del trabajo y a los derechos y obligaciones del socio como trabajador, ...* ".

Actualmente, la regulación del ejercicio del derecho a la huelga se encuentra, principalmente, en el RD.17/1.977, de 4 de marzo sobre Relaciones de Trabajo y en la Orden de 30 de abril de 1.977, sobre repercusión de las situaciones que aquél regula en la Seguridad Social.

### **2.- Servicios mínimos.**

Al afectar la huelga a un derecho fundamental, como es el derecho a la educación, reconocido en el artículo 27 del texto constitucional, ha de tomarse en consideración la necesidad de que existan unos servicios mínimos. De hecho existe un Real Decreto ( 417/88, de 29 de abril ) que regula esta situación para los centros públicos, ya que la enseñanza tiene la consideración de servicio esencial.

Fundamentalmente, la consideración de servicio esencial conlleva la imposibilidad de cerrar el centro, que deberá permanecer abierto para atender a los alumnos/as. Igualmente deberá mantenerse la actividad de Dirección del Centro, no sólo por lo anterior, sino también por garantizar la realización de la jornada de trabajo de los trabajadores que no se adhieran a la huelga.

### **3.- Consecuencias de la Huelga.-**

La huelga produce determinados efectos sobre el contrato de trabajo, ya que el mismo queda en suspenso durante su duración ( art. 45 Estatuto de los Trabajadores y 6.2 RDL

17/1.977 ). Veamos, a continuación, aquellos aspectos del contrato sobre los que incide principalmente :

- 1) Respecto al periodo de prueba, el mismo queda en suspenso durante el tiempo que dure la huelga.
- 2) Durante la huelga el trabajador no trabaja, es decir, no presta su servicio a la empresa. Consecuentemente, la empresa no tiene obligación de abonar salario ( art. 45.2 ET y art. 6.2 RDL 17/1.977 ). Lógicamente si ha de abonarse el salario a los trabajadores que no sigan la huelga.

Lo anterior conlleva que la empresa proceda al descuento de la parte de salario correspondiente al día o días de huelga, descuento que se practica sobre el salario base y los complementos salariales, tomando en consideración el salario día ( salario más complementos en cómputo mensual/30 ). Dicho descuento afecta, también, a la parte proporcional de las pagas extras y a la remuneración del descanso semanal.

Se ha discutido en numerosas ocasiones si, tratándose de niveles concertados, en los que quién paga el salario es la Administración Educativa, el centro debe proceder o no al correspondiente descuento, planteándose, incluso, la posibilidad de no hacerlo como muestra de solidaridad. En este sentido ha de tenerse presente lo siguiente :

1.- El centro ha de comunicar a la Administración todas las circunstancias correspondientes a cada profesor a efectos de determinar el sueldo, la antigüedad, etc. Así lo establece el artículo 37 del Reglamento de normas básicas sobre conciertos educativos. Está es una obligación que se concretará a través de la correspondiente sábana. Su incumplimiento podría ser considerado incumplimiento de una de las obligaciones derivadas del concierto educativo ( art. 62 LODE ), máxime cuando de dicho incumplimiento se genere el pago de unas cantidades, en concepto de salario, que legalmente no son exigibles.

A lo anterior ha de unirse la posible consideración de dichos fondos como fondos públicos, a los efectos de su pago/cobro indebido.

2.- No obstante lo anterior, algún Tribunal Superior de Justicia, en concreto el de la Comunidad Valenciana ( ST. de 3 de marzo de 1.994 ) considera que el empresario puede decidir retribuir al trabajador por ese día de huelga, como excepción a la previsión legal. Ahora bien la misma Sentencia establece que, en ese caso, la obligación de pago no correspondería a la Administración Educativa, pues esta abona los salarios como pago, entre otros, de la prestación del servicio educativo que recibe y que, al existir una situación de huelga, no se ha producido, sino al empresario que, graciosamente, decide abonar un salario a cuyo pago no viene legalmente obligado.

En consecuencia, de decidir la empresa abonar el salario, habrá de comunicarlo, mediante la oportuna referencia en la correspondiente sábana, a fin de no incurrir en las responsabilidades que se han dejado apuntadas.

3.- Para el caso de que los trabajadores en huelga no correspondan a un nivel concertado es conveniente que el centro ponga la relación de los mismos en conocimiento del

profesional encargado de la confección de las nóminas, a fin de que pueda tener en consideración el hecho de la huelga a la hora de prepararlas.

3) Durante el periodo de huelga el trabajador no causa baja en la Seguridad Social, sino que, a efectos de prestaciones, pasa a una situación denominada " Alta especial ". Durante dicho periodo se suspende la obligación de cotizar por parte del empresario y del propio trabajador. Concluida la huelga se vuelve a la situación de alta ordinaria. Así lo determinan, entre otras, las siguientes disposiciones, RDL 17/1.977, art. 6.3; OM. de 30-4-77; LGSS arts. 106.5, 124 y 125.6.

Conforme a la Orden de 30 de abril de 1.977, artículo 1, los empresarios presentarán ante la Entidad Gestora que corresponda la relación nominal de los trabajadores que hayan ejercitado su derecho a la huelga. Dicha relación se presentará dentro de los **cinco días naturales (ésto es, incluyendo festivos )** a partir del siguiente al del cese en el trabajo y contendrá, respecto a cada trabajador afectado los siguientes datos : fecha del cese en el trabajo, razones que lo motivaron y número de afiliación a la Seguridad Social. Igualmente deberán notificar los empresarios la fecha de reincorporación al trabajo, en los mismos plazos y de la misma forma.