



DERECHO A LA HUELGA Y SUS EFECTOS

Ante las preguntas planteadas siempre ante la convocatoria de días de huelga, desde ANPE queremos aclarar, en la medida de lo posible algunas dudas. Es preciso señalar que no siempre se han interpretado de la misma forma los preceptos legales, por lo que hay varias sentencias al respecto de casuísticas particulares. A nivel general podemos decir:

Algunas referencias legales:

Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo.

Artículo 6.

- 1. El ejercicio del derecho de huelga no extingue la relación de trabajo, ni puede dar lugar a sanción alguna, salvo que el trabajador, durante la misma, incurriera en falta laboral.*
- 2. Durante la huelga se entenderá suspendido el contrato de trabajo y el trabajador no tendrá derecho al salario.*
- 3. El trabajador en huelga permanecerá en situación de alta especial en la Seguridad Social, con suspensión de la obligación de cotización por parte del empresario y del propio trabajador. El trabajador en huelga no tendrá derecho a la prestación por desempleo, ni a la económica por incapacidad laboral transitoria.*
- 4. Se respetará la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quisieran sumarse a la huelga.*

Artículo 30.2 de la Ley 7/2007 del EBEP:

“Quienes ejerciten el derecho de huelga no devengarán ni percibirán las retribuciones correspondientes al tiempo en que hayan permanecido en esta situación sin la que la deducción de haberes que se efectúe tenga carácter de sanción, ni afecte al régimen respectivo de sus prestaciones sociales”.

De esto podemos sacar las siguientes conclusiones:

- El trabajador en huelga está en situación de “servicio activo”.
- No tendrá repercusiones posteriores a efectos de cómputo de servicios para jubilación, trienios, vacaciones etc.
- No está sujeto a sanción alguna, salvo que incurra en algún tipo de falta: incumplimiento de servios mínimos, no respetar el derecho al trabajo de los que lo quieren ejercer etc.
- También es objeto de sanción quien pretenda impedir el ejercer el derecho a la huelga.
- Quien ejerza el derecho al trabajo lo deberá hacer en las condiciones ordinarias. No está de “servicios mínimos”.

Con respecto a la deducción de haberes podemos reseñar:

Orden de 12 de enero de 2011, del Consejero de Economía y Hacienda, por la que se dictan instrucciones para la gestión de las nóminas del personal de la Comunidad de Madrid para 2011.

Artículo 20.- Deducción proporcional de haberes por incumplimiento de jornada.

2. Para el cálculo del valor/hora aplicable a dicha deducción, se tomará como base la totalidad de remuneraciones íntegras anuales que perciba el trabajador, dividiéndose la misma por 365 y, a su vez, este resultado por el número de horas que el trabajador tenga obligación de cumplir de media cada día.

Es decir en los periodos de huelga se considera suspendido el contrato de trabajo y por tanto la cantidad a descontar por día de huelga es la parte proporcional de la retribución anual correspondiente a ese día. Se incluye la parte proporcional de la paga extraordinaria de ese semestre.

SUPUESTO PRÁCTICO ORIENTATIVO.

DEDUCCIÓN DE UN DÍA DE HUELGA. (Mes de 30 días)

PROFESORADO SIN TRIENIOS NI SEXENIOS.

GRUPO A 1 (Cuerpo de Secundaria y asimilados).

Sueldo: $2.250,84 : 30 = 75,02$ €brutos

Paga extraordinaria: $1.770,26 : 182$ (días del semestre) = $9,72$ €brutos

TOTAL $75,02 + 9,72 = 84,74$ €BRUTOS por cada día de huelga

GRUPO A 2 (Cuerpo de Maestros , Profesores Técnicos...(estos últimos un poco más, por ser más elevado el Complemento de Destino)

Sueldo: $1.991,2 : 30 = 66,37$ €brutos

Paga extraordinaria: $1.675,71 : 182$ (días del semestre) = $9,20$ €brutos

$66,37 + 9,20 = 75,57$ €BRUTOS por cada día de huelga.

Estas cantidades son brutas, a las habrá que aplicar la deducción que corresponda en concepto de IRPF. Se incrementarán en la parte proporcional que corresponda al profesor en concepto de trienios, sexenios u otros complementos que perciba. Igualmente quien esté contratado a jornada parcial la deducción será proporcional a su salario.

Madrid, 20 de septiembre de 2011.

Manuel Díez Díez
Vicepresidente de ANPE-Madrid