

15 EL DERECHO A HUELGA

La huelga es un derecho fundamental del trabajador, reconocido en la Constitución Española (artículo 28.2). Consiste en una interrupción colectiva y concertada de la actividad laboral, decidida por los trabajadores, con el objetivo de defender sus intereses profesionales.

15.1. Naturaleza Jurídica y Objeto

- **Derecho Individual de Ejercicio Colectivo:** Aunque la decisión de ir a la huelga se toma de forma colectiva, el derecho a secundarla o no es individual y voluntario. Ningún trabajador puede ser obligado a hacer huelga ni a no hacerla.
- **Objeto de la Huelga:** Debe tener una finalidad de defensa de los intereses de los trabajadores (negociación colectiva, protesta por despidos masivos o mejoras salariales).
- **Tipología según duración:**
 - Indefinida: Sin fecha de finalización.
 - Determinada: Duración fija (ej. 24 horas).
 - Paros parciales: Interrupciones de unas horas dentro de la jornada.

15.2. El Procedimiento de Convocatoria

El ejercicio de este derecho debe ser ordenado para ser considerado legal:

1. Acuerdo de Convocatoria: Debe ser acordada por los representantes legales de los trabajadores (RLT), sindicatos o por la mayoría de la plantilla en asamblea.
2. Comunicación (Preaviso): Se debe notificar por escrito a la empresa y a la Autoridad Laboral.
 - Plazo general: Mínimo de 5 días naturales de antelación.
 - Servicios Públicos: Mínimo de 10 días naturales.
 - Contenido: Objetivos, duración, fecha de inicio y composición del Comité de Huelga.
3. Comité de Huelga: Órgano (máx. 12 personas) encargado de participar en acciones sindicales, administrativas o judiciales y de negociar con la empresa para alcanzar un pacto.

15.3. Efectos de la Huelga

La huelga suspende el contrato de trabajo, con las siguientes consecuencias:

- **Para el Trabajador:**

- Suspensión de salario: No se percibe el salario base ni los complementos.
- Alta Especial en Seguridad Social: No hay obligación de cotizar (ni empresa ni trabajador), pero se mantiene el alta a efectos de cómputo de carencia (jubilación, etc.).
- Protección: La participación en una huelga legal no puede ser causa de sanción o despido.

- **Para el Empleador:**

- Prohibición de "Esquirolaje": El empleador no puede sustituir a los huelguistas por trabajadores externos (ETT) ni mediante movilidad funcional interna (mover empleados de otros departamentos para cubrir el hueco).
- Servicios de Mantenimiento y Seguridad: El empleador tiene derecho a que se garantice la seguridad de personas e instalaciones (maquinaria, materias primas). El Comité de Huelga debe designar a los trabajadores encargados.
- Servicios Mínimos: En servicios esenciales para la comunidad (sanidad, transporte), la autoridad laboral fijará mínimos para cubrir necesidades básicas.

15.4. Huelgas Ilegales y Abusivas

Una huelga puede ser declarada ilegal o ilícita si:

- Tiene fines estrictamente políticos o ajenos al interés profesional.
- Es de solidaridad (salvo que afecte al interés de quienes la convocan).
- No respeta los plazos de preaviso o el procedimiento legal.
- Es abusiva o atípica: * *Huelgas rotatorias*: Realizadas por turnos en distintos sectores para paralizar toda la empresa con poco coste salarial.
 - *Huelgas de celo*: Realización del trabajo con lentitud extrema.
 - *Huelgas tapón*: Realizadas por pocos trabajadores en puntos clave que paralizan a toda la plantilla.