

Madrid, marzo de 2012

## ¿Qué debes saber sobre la Huelga General del 29 - M?

### 1. Derecho fundamental

**La huelga es un derecho fundamental e individual de los trabajadores y trabajadoras que se encuentra especialmente protegido en la Constitución.** Todos los trabajadores sometidos a una relación laboral, ya sea de carácter ordinario o especial, tienen derecho a secundarla durante todo el día 29 de marzo o durante parte de dicho día. Además, el empleado puede sumarse a la huelga en cualquier momento e igualmente abandonar la huelga a la que se adhirió previamente.

### 2. Comunicación previa

**Los trabajadores y trabajadoras que se unan a la huelga no están obligados a comunicarlo a la empresa previamente,** por lo que es posible que hasta el mismo día 29 de marzo la empresa no tenga conocimiento fehaciente de los trabajadores que decidan sumarse a la huelga.

La empresa no puede preguntar previamente a los trabajadores si van a secundar o no la huelga general, ya que esto se puede interpretar como un modo de desincentivar a la participación de los trabajadores en la huelga y podría ser considerada una violación del derecho de huelga

### 3. Remuneración

El ejercicio del derecho de huelga es una de las causas de suspensión del contrato de trabajo y, en consecuencia, las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo quedan exoneradas. El trabajador en huelga no percibe el salario correspondiente a los días u horas no trabajadas.

Las vacaciones no se ven afectadas por el ejercicio del derecho de huelga, ni en su duración ni en su retribución.



### 4. Seguridad Social

En cuanto a los aspectos en materia de Seguridad Social de la huelga, si ésta afecta a la totalidad de la jornada, se suspende la obligación de cotizar por parte de la empresa y del propio trabajador. Si la huelga afecta a parte de la jornada, existe obligación de cotizar únicamente por la retribución percibida proporcionalmente al tiempo trabajado.

### 5. Sanciones

**La empresa no puede ejercer ninguna medida que se entienda lesiva del derecho de huelga.**

En este sentido, el ejercicio del derecho de huelga no puede ser causa de despido (el despido sería nulo e ilegal), ni tampoco puede dar lugar a la imposición de otro tipo de sanciones. Asimismo, mientras se desarrolle la huelga, la empresa no puede sustituir a los huelguistas.

### 6. Piquetes

Durante la huelga, se puede dar publicidad sobre la misma a otros trabajadores de forma pacífica, así como hacer piquetes informativos.

Si tienes alguna duda, contacta con el delegado o delegada de **CCOO** de tu centro de trabajo.

Un cordial saludo,  
**Sección sindical estatal/intercentros  
de CCOO de Orange España**