

Granollers, 22 de Septiembre de 2.010

## **CIRCULAR INFORMATIVA**

### **EFFECTOS JURIDICOS DE LA PARTICIPACION EN LA HUELGA**

Le informamos que la normativa aplicable en materia de huelga es el **Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo**; la Orden de 30 de abril de 1977, por la que se desarrolla el Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, en materia de Seguridad Social; la Orden de 30 de junio de 1977, complementaria de la de 30 de abril de 1977, antes aludida; y la Resolución, de 5 de marzo de 1985, de la Secretaría General para la Seguridad Social, sobre cotización al Régimen General de la Seguridad Social, en aquellos casos de huelga en los que el trabajador mantenga parte de su actividad laboral en la jornada.

Asimismo, es muy importante la Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, de 8 de abril, que declara la constitucionalidad e inconstitucionalidad de diversos preceptos del Real Decreto Ley 17/1977, así como el resto de desarrollo jurisprudencial aplicable. Los efectos jurídicos que la legislación prevé para los participantes en una huelga son, en síntesis, los siguientes:

- Suspensión del contrato de trabajo durante el tiempo en que se mantenga en huelga.
- Suspensión del período de prueba durante el tiempo que dure la huelga.
- No devengo del salario durante la huelga, detrayendo el importe íntegro de las horas no trabajadas. Por tanto, habrán de descontarse las partes proporcionales correspondientes a salario base y complementos salariales, así como a aquellas percepciones de devengo superior al mes (pagas extraordinarias).

No se practicará descuento alguno sobre los complementos extrasalariales (quebranto de moneda, desgaste de útiles y herramientas, plus distancia,...) pero sí sobre otros conceptos específicos (propinas). Los descuentos no deberán afectar a las vacaciones, tanto en su duración como en su retribución.

- Mantenimiento en situación de alta especial en la Seguridad Social, con suspensión de la obligación de cotizar por parte del empresario y el trabajador (artículo 6.3 del Real Decreto-Ley 17/1977, Orden Ministerial de 30 de abril de 1977 y Resolución de 5 de marzo de 1985 de la Secretaría General de la Seguridad Social).
- Los efectos del cierre patronal son los mismos que los contemplados para la huelga, tanto en su aspecto salarial como de Seguridad Social.

Quedamos a su disposición para cualquier aclaración adicional.

**ASSESSORIA PEREZ SARDA**  
**Area Laboral**