



El tiempo empleado en una huelga no puede ser computado como absentismo si no lo prevé el convenio

Para que el **tiempo empleado por los trabajadores en una huelga** pueda ser computado como absentismo por la empresa, esta posibilidad tiene que **estar recogida en el Convenio Colectivo**. La Sala de lo Social ha condenado a la empresa Iveco España por **vulnerar el derecho** de acción sindical y huelga del sindicato CGT y de sus afiliados al computar como absentismo laboral las ocho horas de huelga de los trabajadores que ejercieron este derecho en la jornada del 8-M de 2018 a los efectos de percibir el premio por presencia.

El fallo del Supremo resuelve un recurso interpuesto por la CGT contra la sentencia de fecha 3 de marzo de 2020 dictada por la Sala de lo Social del **Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJM)**, que estimó que **la empresa actuó conforme a derecho** cuando computó como absentismo las horas que habían realizado huelga los trabajadores afiliados al sindicato. Esta sentencia, a su vez, es resultado de un recurso de suplicación interpuesto por Iveco contra el fallo del Juzgado de lo Social núm. 39 de Madrid.

El sindicato CGT convocó huelga general el día 8 de marzo de 2018. Iveco España procedió a computar a los trabajadores que secundaron el paro del día 8 de marzo las **horas de huelga como absentismo laboral** a los efectos de devengo del premio por presencia que regula el artículo 41 del Convenio Colectivo de Iveco España.

El T ...