

Marzo

2012

Efectos Laborales: Huelga General 29 – marzo - 2012

Con motivo de la convocatoria de Huelga General para el próximo 29 de marzo de 2012, procedemos a informarles sobre sus efectos; las consecuencias de la misma, no se limitan simplemente al ámbito de la relación jurídica – laboral entre las partes, sino que inciden en la relación con la Seguridad Social.

-La huelga es un derecho constitucional fundamental, por tanto todos los empleados son libres de secundar la huelga o no hacerlo, debiendo respetarse la libertad de unos y otros.

- El ejercicio de huelga, no puede deparar más perjuicios para el trabajador que los previstos en el texto legal, por lo que no extingue la relación de trabajo ni puede dar lugar a sanción alguna, (salvo que el trabajador, durante la huelga, incurra en alguna falta laboral), ni caben represalias contra los huelguistas.

- No existe obligación por parte de los trabajadores de preavisar a la empresa sobre su decisión.

- El ejercicio del derecho de huelga produce el efecto de suspender el contrato de trabajo con exoneración de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, no pudiendo dar lugar a sanción alguna, ya sea disciplinaria o de otro tipo.

- Su ejercicio conlleva la pérdida de la retribución correspondiente al período de su duración, de este modo la retribución que la empresa puede detraer por cada día de huelga, comprende el salario de la jornada, la parte proporcional de las pagas extraordinarias y la parte proporcional de la retribución de los días de descanso semanal correspondientes a la semana en que se produce la huelga. De este modo, los efectos económicos de la huelga sobre el trabajador han de limitarse al tiempo proporcional a la duración de la inactividad, con la consecuencia de que la aplicación de una retención salarial superior a la correspondiente a ésta supone imponer al trabajador una sanción por el ejercicio del derecho de huelga.

- La participación en la huelga no supone una minoración de las vacaciones.

- Los efectos en Seguridad Social para el trabajador, es permanecer en una situación de alta especial, con la suspensión de la obligación de cotización por parte del empresario y del propio trabajador.

- El contrato de los trabajadores que no participan en la huelga continúa en vigor, no pudiendo considerarse suspendido. La obligación de trabajar subsiste para ellos precisamente por su voluntad de no incorporarse a la huelga y su derecho al salario permanece intacto.

- El empresario debe abonar el salario a los trabajadores no huelguistas aunque permanezcan inactivos por no poderles dar ocupación efectiva a causa de la huelga – (ej: empresa contratista) -, por la actuación de piquetes, etc.