

EFFECTOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LA HUELGA

cartastipo.blogspot.com

Hay unos **efectos laborales y de seguridad social**, que afectan a los trabajadores que participan en una **huelga general** y que es importante conocer antes de tomar la decisión de participar o no.

Los principales efectos laborales y de seguridad social por participar en una huelga general y que deberas tener en cuenta son los siguientes:

- De conformidad con el art. 6 del RDLRT, hay que decir que la **huelga** legal, en cuanto ejercicio que es de un **derecho constitucional fundamental**, no puede deparar más perjuicios para el trabajador que los claramente 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 comportamientos de retorsión o represalias contra los huelguistas.
- Durante la huelga **se suspende el contrato de trabajo** y no hay prestación, ni de trabajo, ni de salario.
- Mientras dure la huelga **el empresario estará facultado a no pagar a los trabajadores huelguistas el salario** correspondiente a los días que dure la huelga, aparte de las partes proporcionales correspondientes al denominado salario diferido como es el pago del descanso semanal del período en que haya tenido lugar la huelga, así como la parte proporcional de las pagas extraordinarias; en todo caso, los descuentos han de ser necesariamente proporcionales al tiempo dejado de trabajar.
- En orden a la seguridad social, el art. 6.3 RDLRT, dispone que el trabajador en huelga permanecerá en **situación de alta especial en la seguridad social, con suspensión de la obligación de cotización** por parte del empresario y del propio trabajador, y sin derecho a las prestaciones por desempleo, ni a la económica por incapacidad laboral Temporal, pero sí a la asistencia sanitaria, pues ésta no tiene espera. Estos aspectos fueron desarrollados por las OOMMT de 30-4-77 y de 30-6-77; aparte de ello la OMTSS de 18-7-91 reguló el Convenio Especial en el Sistema de la Seguridad Social, donde se contempla el **convenio específico durante la situación de huelga legal** o cierre patronal.
- Si la huelga es ilegal, aparte de la pérdida del salario correspondiente, el trabajador podrá ser objeto de sanción, incluso de despido (art. 16.1 del RDLRT) en cuanto que su participación en la misma haya sido activa, no pasiva, no tanto en la preparación de la huelga cuanto en su efectivo desarrollo, sin que el hecho de formar parte inicialmente del comité de huelga prejuzgue de su comportamiento ulterior en la huelga ilegal. La participación activa ha de ser significativa u ostensible en el conflicto, singularizada respecto de la generalidad de los compañeros, constituida a modo de protagonista singular.
- También incurrirán en justa causa de despido los trabajadores que han de prestar los servicios de seguridad y conservación y no los llevan a cabo, según señalan los arts. 6.7 y 16.2 del RDLRT. Otro tanto sucederá con los trabajadores designados para el cumplimiento de servicios mínimos en los servicios esenciales para la comunidad, y que no los cumplan.

LOS 10 ASPECTOS LEGALES DE LA HUELGA

1. LA HUELGA ES UN DERECHO DE CARÁCTER FUNDAMENTAL, reconocido a las personas trabajadoras (incluidas las empleadas públicas) para la defensa de sus intereses.

2. LA HUELGA ES LEGAL. Legalizada por la CGT y con un Comité de Huelga propio, tanto del ámbito estatal como de cada provincia, no puede ser causa de sanción ni represalia alguna.
3. Las conductas contrarias al Derecho de Huelga, las que lo impidan o limiten, perturben u obstaculicen de cualquier manera, son contrarias al derecho. Pudiendo castigarse con penas de prisión de hasta seis meses y multa de seis a doce meses a quienes mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impidieren o limitaren el derecho de huelga.
4. LOS PIQUETES INFORMATIVOS SON LÍCITOS. El núcleo esencial del derecho de huelga incluye **el derecho a que estos piquetes desarrollen su labor de requerimiento pacífico a seguir la huelga.**
5. ES LICITA LA PRESENCIA FÍSICA DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS HUELGUISTAS EN LOS CENTROS DE TRABAJO EL DÍA DE LA HUELGA encaminada a la realización de reuniones o asambleas, convocadas por el Comité de Huelga.
6. DESCUENTOS SALARIALES POR LA PARTICIPACIÓN EN LA HUELGA. No se devengan las retribuciones correspondientes al tiempo en que hayan ejercido el derecho de huelga, sin que tenga, en ningún caso, carácter de sanción disciplinaria, ni afecte al régimen respectivo de sus prestaciones sociales. La fórmula para calcular el descuento es tomar como base la totalidad de las retribuciones íntegras anuales dividida entre la jornada anual y a su vez, este resultado por el número de horas que se tenga obligación de cumplir, de media, cada día.
7. SUSTITUCIÓN DE LAS PERSONAS HUELGUISTAS. No se puede sustituir a las personas trabajadoras huelguistas con personal ajeno a la dependencia respectiva ni con otras de la misma dependencia de igual o distinta categoría.
8. SERVICIOS MÍNIMOS. Deberán ser comunicados por escrito fehacientemente y de forma individual, en el que conste claramente la asignación a los servicios mínimos, sin que puedan asignarse puestos de trabajo o turnos diferentes.
9. NO ES LEGAL PREGUNTARLO Y POR ELLO **NO ESTÁS OBLIGADA A CONTESTAR CON ANTERIORIDAD SI VAS O NO A REALIZAR LA HUELGA.**
10. El comité de huelga habrá de garantizar durante la misma, la **prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuera precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la Empresa.** Corresponde al empresario la designación de los trabajadores que deban efectuar dichos servicios.