

CONSIDERACIONES LEGALES EN CASO DE HUELGA

En relación con el derecho de huelga y atendiendo a la normativa de aplicación, os recordamos los siguientes aspectos:

- El derecho de huelga es un derecho constitucional que tienen todas las personas trabajadoras. También lo es el derecho al trabajo, por ello las empresas deben abrir sus centros de trabajo los días en que se convoque huelga, para posibilitar el acceso del personal que desee hacer uso de su derecho al trabajo.
- Cualquier situación ilegal o irregular que trate de impedir el libre ejercicio del derecho al trabajo debe ponerse inmediatamente en conocimiento de las fuerzas y cuerpos de seguridad.
- En caso de que sea necesario mantener unos servicios mínimos por razones de mantenimiento y seguridad de las personas y las cosas, habrán de garantizarse los servicios mínimos necesarios. Las personas necesarias para ello se designarán de mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y el órgano de representación legal de los trabajadores. En el caso de que no exista tal acuerdo, podrá hacerse la designación directamente por la empresa.
- Los llamados “piquetes informativos” serán ilegales cuando traten de impedir el libre ejercicio del derecho al trabajo (con la ocupación del centro, el cierre o bloqueo de puertas, amenazas o actitudes coactivas...). Para el caso de que estas situaciones se produzcan, recomendamos ponerlas en conocimiento de las Autoridades tan pronto se produzcan, sin perjuicio de formalizar, en su caso, las oportunas denuncias ante la Comisaría o Juzgado correspondiente
- Las personas trabajadoras huelguistas pueden hacer publicidad de la huelga y llevar a cabo recogida de fondos, sin coacción alguna. En ningún caso podrán ocupar el centro de trabajo.
- Durante la situación de huelga los efectos jurídicos que la normativa prevé para las personas trabajadoras participantes en la misma son los siguientes:
 - ✓ Suspensión del contrato de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la persona trabajadora en huelga.
 - ✓ No devengo del salario durante la huelga, detrayendo el importe del tiempo no trabajado y las partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias.
 - ✓ Permanecer en situación de alta especial en la Seguridad Social con suspensión de la obligación de cotización de la empresa y de la persona trabajadora.