A PROPÓSITO DE LA HUELGA 8M

El próximo día 8 de marzo, coincidiendo con el Día Internacional de la Mujer, está convocada una huelga a nivel global por asociaciones y grupos feministas, que varias organizaciones sindicales y algunos partidos políticos de ámbito nacional apoyan, cuyo objetivo declarado es el rechazo a la desigualdad y discriminación de las mujeres, y con diversas proyecciones planificadas: consumo, estudiantes, ciudadanos y trabajadores.

Centrando la cuestión en lo que afecta a la **huelga de trabajadores**, primordial es recordar que el derecho a la huelga es un derecho constitucional, garantizado en el art. 28.2 de la Constitución Española, dentro del Título I comprensivo de los derechos fundamentales y libertades públicas, que reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses; así también recogido en el art. 4.1.e) del Estatuto de los Trabajadores como derecho laboral básico.

Este derecho fundamental sólo tiene como **límites** a su ejercicio la libertad de trabajo de los no huelguistas y el funcionamiento de los servicios esenciales para la comunidad, tales como transporte público, servicios hospitalarios, telecomunicaciones, etc., cuyo mantenimiento se fija mediante los llamados servicios mínimos.

El contenido del derecho a la huelga se materializa en la cesación del trabajo; el ejercicio del derecho de huelga suspende el contrato de trabajo (art. 45.1.l) ET), exonerando de las obligaciones

recíprocas de trabajar y remunerar. El cese temporal en la actividad laboral puede ser total (si abarca toda la jornada/s) o parcial, si se convoca para horas concretas. La convocatoria de las organizaciones CC OO y UGT para el próximo día 8 de marzo es de huelga parcial, de dos horas de duración en cada turno de trabajo; de 11:30 a 13:30 horas, o de 16:00 a 18:00 horas. Otras organizaciones sindicales han presentado su convocatoria de huelga para toda la jornada (24 horas).

La suspensión del contrato que provoca el ejercicio del derecho a la huelga tiene el efecto evidente de **pérdida de la retribución** (salario, complementos salariales, p.p. pagas extras…), que será total o proporcional a las horas de huelga. A efectos de **seguridad social**, si la cesación es total no hay cotización por la jornada de huelga, estando el trabajador en situación de alta especial. Si la cesación es parcial, se cotizará sólo por las retribuciones devengadas por el tiempo trabajado, permaneciendo el trabajador de alta real por toda la jornada.

Las empresas deben informar a la Tesorería General de la Seguridad Social las suspensiones de contrato con motivo del ejercicio del derecho mediante la presentación de una relación nominal de trabajadores en el plazo de cinco días; si no se informa, se deberán abonar las cuotas correspondientes al grupo de cotización del trabajador.

SERPYME // 05.03.2018

Más información:

MINISTERIO DE EMPLEO Y S.S. GUIA LABORAL – CONFLICTOS COLECTIVOS http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_12/contenidos/guia_12_25_2.htm

RD-LEY 17/1977https://www.boe.es/buscar/pdf/1977/BOE-A-1977-6061-consolidado.pdf

(Todas las noticias publicadas en esta pagina son de elaboración propia. Queda prohibida su copia o difusión sin permiso expreso de los autores)

#asesoriaenleon #asesoriadeempresas #asesoriajuridica #aseorialaboral #aseoriafiscal #asesoriaserpyme #serpyme