

NORMATIVA A TENER EN CUENTA ANTE LA HUELGA GENERAL

Con motivo de la próxima huelga general del 29 de Septiembre ASECOG le quiere informar acerca del tratamiento legal que podrá seguir para este día:

1. El ejercicio del derecho de huelga no extingue la relación de trabajo, ni puede dar lugar a sanción alguna, salvo que el trabajador, durante la misma, incurriera en falta laboral.
2. Durante la huelga se entenderá suspendido el contrato de trabajo y el trabajador no tendrá derecho al salario.
3. 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. El trabajador en huelga no tendrá derecho a la prestación por desempleo, ni a la económica por incapacidad laboral transitoria.
4. Se respetará la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quisieran sumarse a la huelga.
5. En tanto dure la huelga, el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma.
6. Los trabajadores en huelga podrán efectuar publicidad de la misma, en forma pacífica, y llevar a efecto recogida de fondos sin coacción alguna.
7. 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 fuese precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa.
8. Los huelguistas no podrán ocupar el centro de trabajo o cualquiera de sus dependencias.

Estas son las pautas legales que se establecen para las situaciones como las que viviremos próximamente. Si tuviera alguna duda al respecto comuníquese con ASECOG y le informaremos detalladamente de cómo debe ser el comportamiento empresarial ante una huelga.

ASECOG