

CONVOCATORIA HUELGA GENERAL EN CATALUÑA

Les informamos que a día de hoy sigue en pie la **convocatoria de Huelga General en Cataluña por el Sindicato Intersindical CSC para el próximo día 21 de Febrero.**

Según el comunicado de la convocatoria de huelga, los motivos la misma se resumen en:

1. Derogación de las reformas legislativas de trabajo y seguridad social.
2. Salario mínimo de 1.200 euros.
3. Pensiones mínimas de 1.200 euros.
4. Inspección de trabajo dotada de recursos suficientes.
5. Igualdad de género en el mundo del trabajo y superación de la brecha salarial.
6. Recuperación del poder adquisitivo de salarios y pensiones.
7. Dotación de recursos suficientes para unos servicios públicos de calidad y con condiciones laborales dignas.

Les resumimos a continuación los efectos de la huelga

SOBRE LA RELACIÓN DE TRABAJO:

1. Suspensión del contrato de trabajo y, por tanto, la interrupción de las obligaciones respectivas de trabajar y remunerar el trabajo. En este sentido, es obvio que el empresario puede preguntar al trabajador si ha participado o no en la huelga (STS de 01/10/1992).

2. El trabajador no percibe el salario corresponden al día o en las horas de huelga.

Respecto del módulo de cálculo del salario a descontar, si el derecho de huelga se ejerce durante todo el día, el módulo de cálculo será el diario, a menos que la empresa tenga una distribución irregular de la jornada a lo largo del año, que entonces se admite el módulo salario-hora.

Respeto al tratamiento de los efectos salariales afectados:

Quedan excluidos de la deducción:

- Conceptos extrasalariales.
- Los festivos de entre semana.
- Las vacaciones.

Quedan excluidos de la deducción:

- Conceptos extrasalariales.
- Los festivos de entre semana.
- Las vacaciones.

Respecto a la retribución en especies, los Tribunales admiten su deducción aunque, dada la complejidad de la misma, no es habitual que se aplique en este tipo de retribución.

3. No afectación de las vacaciones. El ejercicio del derecho de huelga no afecta ni a la duración de su disfrute, ni a su retribución.

4. Mantenimiento de obligaciones accesorias. Durante el tiempo de ejercicio del derecho de huelga se mantienen prohibiciones tales como:

- Coacciones a compañeros y directivos.
- Agresiones verbales a compañeros y directivos.
- Agresiones físicas a compañeros y directivos.

De darse estas conductas podrán ser sancionadas

SOBRE LA SEGURIDAD SOCIAL DEL TRABAJADOR:

1) Pasa a la situación de alta especial.

Para que el trabajador pase a esta situación de alta especial será necesario que la empresa comunique a la TGSS que aquél ha ejercido su derecho de huelga.

Cuando el ejercicio de la huelga no lo sea para toda la jornada, es decir, sólo se ejerza por unas horas, en este caso el trabajador se quedará en la situación de alta ordinaria durante toda la jornada, independientemente de que la cotización deberá hacerse sólo por el salario que realmente reciba.

2) Se suspende la obligación de cotizar.

Con el matiz que acabamos de hacer, durante el día de huelga el empresario no tendrá que cotizar por los trabajadores que estén en situación de alta especial.

3) Afectación Incapacidad temporal:

El trabajador no tiene derecho a iniciar la prestación por incapacidad temporal durante la situación de ejercicio de huelga, en cambio, quien ya esté en esta situación, al inicio del ejercicio de la huelga, continuará disfrutando del derecho, ya que con la relación laboral suspendida, por la situación previa de la incapacidad temporal, no se puede volver a suspender algo que ya ha sido suspendido.

4) Posibilidad de que el trabajador suscriba el convenio especial.

El trabajador puede, voluntariamente, suscribir el convenio especial con la TGSS, para completar las bases de cotización, que en otro caso se verán mermadas, correspondientes a las contingencias para invalidez, muerte y supervivencia, derivadas de contingencias comunes y jubilación.

Para cualquier duda, contacten en el email georgina@texfor.es