

¡Las huelgas de advertencia están permitidas!

“Mientras las negociaciones colectivas sigan en curso, aunque haya finalizado el compromiso de paz, están permitidas las huelgas de advertencia sindicales.”

(resolución del Tribunal Federal de Trabajo con fecha del 12.09.1984)

“Las distintas partes del convenio colectivo son las que se encargan de determinar cuándo se han agotado todas las posibilidades de negociación.”

(resolución del Tribunal Federal de Trabajo con fecha del 21.06.1988)

- La huelga es un **derecho fundamental** de todos los trabajadores para la defensa de sus intereses (Art. 9, párrafo 3 de la Constitución alemana).
- La participación en una huelga legal no constituye **ninguna violación del contrato laboral**. El empleador no puede tomar ningún tipo de represalia contra los trabajadores que participen en una huelga. El empleador no puede **dirigir advertencias o despedir a los trabajadores que se hayan declarado en huelga**. Una vez finalizada la huelga estos tienen derecho a conservar su empleo.
- El contrato de trabajo queda en suspenso durante la huelga. Durante el período de duración de la huelga, los trabajadores no necesitan llevar a cabo ninguna prestación de trabajo y **no están sometidos al poder de dirección del empleador**. Mientras dure la huelga, no existe el derecho a percibir una retribución por el trabajo. Los miembros de los sindicatos recibirán un subsidio de huelga.
- Para garantizar un correcto y ordenado desarrollo de la huelga, y que esta sea un éxito, todos los compañeros y compañeras deberán seguir las indicaciones que reciban del comité de huelga.
- El comité de huelga es quien decide cuándo finaliza o se interrumpe una huelga.
- La **imposición de realizar horas extras** en motivo de la participación en la huelga es una medida ilegal y sin efecto.
- No existe obligación de **recuperar** las horas de trabajo no trabajadas en motivo de la huelga.
- En los conflictos laborales, el empleador no puede organizar unilateralmente los llamados "servicios mínimos" y obligar a determinados trabajadores y trabajadoras a llevarlos a cabo (resoluciones del Tribunal Federal de Trabajo con fecha del 30. 03.1982–1 AZR 265/80 y del Tribunal Regional de Trabajo de Hanóver con fecha del 01.02.1980–2 Sa 110/79, así como con fecha del 22.10.1985–8 Sa 32/85). La regulación de las modalidades de servicio mínimo en relación a la lucha laboral deberá llevarse a cabo, al menos en un primer momento, conjuntamente entre el empleador y el sindicato que ha organizado la huelga (resolución del Tribunal Federal de Trabajo del 31.01.1995–1 AZR 142/94). Las declaraciones de sometimiento previamente formuladas tienen efecto nulo. Por lo demás, solo pueden exigirse los servicios mínimos necesarios para mantener la esencia de la propiedad, **pero no para mantener la actividad empresarial** (resolución del Tribunal Federal de Trabajo del 30.03.1982–1 AZR 265/80).
- **La negativa a trabajar directamente durante una huelga no constituye ninguna infracción de la obligación de trabajar** (resolución del Tribunal Federal de Trabajo del 25.07.1957).

