

PREGUNTAS FRECUENTES A LA HORA DE IR A LA HUELGA

Breve guía sobre nuestro
derecho a la huelga



1 ¿Debo avisar a la empresa?

No, en ningún caso. La pregunta de la empresa sobre si vas a hacer huelga no tiene que ser respondida. En determinados supuestos la pregunta puede ser vulneradora del derecho de huelga, para lo cual habrá que estar al caso concreto (supuestos en que se pueda entender que el hecho de preguntar supone una coacción, que interfiera en la voluntad de hacer huelga, etc.). Pero tú nunca estás obligadx a responder.

2 ¿Puede la empresa tomar represalias por el ejercicio del derecho de huelga?

No. Cualquier represalia supondría la nulidad de la sanción o despido, al tratarse del ejercicio de un derecho fundamental. Además, supone la imposición de sanciones administrativas y, en determinados casos, penales.



teruel@cnt.es

3 ¿Qué pasa si la empresa incumple la ley y toma represalias?

Como en todos los ámbitos laborales, que la empresa tenga prohibida la realización de represalias no significa que no las tome. Si toma represalias, especialmente en caso de despido, debes acudir al sindicato. El despido será nulo, pero para acreditarlo habrá que probar la motivación del mismo en el ejercicio del derecho de huelga, es decir, que has sido despedido por haber ido a la huelga. La empresa intentará utilizar una causa diferente como pantalla.

4 Si me despiden o sancionan ¿qué debo hacer?

NO FIRMAR NADA. Firmar un finiquito implica renuncia a acciones. Acude inmediatamente al sindicato porque los plazos son breves.

O FIRMAR NO CONFORME Y PONER LA FECHA



teruel@cnt.es

5 ¿Puede la empresa sustituirme en mis funciones?

No. Son ilegales tanto el esquirolaje externo (emplear trabajadoras externas al centro), interno (suplir a las huelguistas mediante cambio de funciones o de puesto de trabajo de otras trabajadoras) y tecnológico (relevos por medios automáticos).

6 ¿Qué consecuencias tiene el ejercicio del derecho a huelga en la cotización de la SS y en mi retribución salarial?

Durante la huelga no se cotiza a la Seguridad Social y el contrato queda en suspenso, por lo que se te descontarán de las retribuciones el día de huelga y la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias. No se descuenta la parte proporcional de vacaciones, ni festivos, ni descanso semanal ni plus de asistencia y puntualidad (este último puede ser modulado en los convenios colectivos).



teruel@cnt.es

7 ¿Puedo hacer huelga en periodo de prueba?

Sí. Durante el período de prueba tienes los mismos derechos laborales salvo el libre desistimiento. Pero tal desistimiento libre tiene límites y no puede vulnerar derechos fundamentales, de modo que el desistimiento motivado por el ejercicio del derecho de huelga es nulo y la empresa tendría que readmitirte.

8 ¿Qué pasa si la huelga coincide con mis días de descanso?

Si la huelga cae en tu día de descanso, ese día ya no estabas obligadx a trabajar. La empresa no puede convertir un día libre en una ausencia por huelga. Puedes apoyar la huelga igualmente: asistir a las movilizaciones, organizarte con tus compañerxs, promover asambleas o contribuir a su difusión y visibilización. Pero, a efectos laborales, no estás dejando de prestar servicios porque ese día no te correspondía trabajar.



9 ¿Puedo hacer huelga si estoy de servicios mínimos?

Si te han designado formalmente para cubrir los servicios mínimos, DEBES ACUDIR A TU PUESTO DE TRABAJO. Tu derecho a la huelga queda limitado en esa parte porque debes garantizar los servicios esenciales fijados. Debes ser escrupulosx en su cumplimiento y tienes la obligación legal de ir a trabajar.

10. ¿Cómo deben comunicarme los servicios mínimos?

Si te asignan a servicios mínimos, la empresa deberá comunicarte de forma individual, fehaciente y con antelación suficiente tu designación, de manera que quede constancia de que la has recibido y puedas conocer con tiempo qué se te exige. En la comunicación deberá quedar claro qué periodos, horarios y servicios debes cubrir.

Guárdala: además de acreditar tu designación, puede ser una prueba útil si mantienes un conflicto con la empresa sobre tu categoría profesional o sobre las funciones que realizas realmente..



11 ¿Qué pasa si los servicios mínimos son del 100%? ¿Tiene sentido la huelga?

Absolutamente sí. Unos servicios mínimos tan elevados deben estar especialmente justificados: no vale imponerlos simplemente para que la huelga no se note, también pueden ser abusivos y pueden impugnarse. Ahora bien, si se considera necesario mantener prácticamente el 100 % del servicio, también queda patente algo importante: la enorme importancia que tiene nuestro trabajo para la comunidad.

En estos casos, si los efectos de la huelga sobre la actividad quedan muy limitados, cobran todavía más fuerza la movilización, la repercusión mediática y el apoyo social. Que no puedan parar nuestro trabajo no significa que puedan silenciar nuestra huelga.

Los servicios mínimos son eso: mínimos. Deben limitarse a lo estrictamente necesario para garantizar los servicios esenciales. No son para tareas habituales y no significa que hayas renunciado a la huelga.



12 ¿Puedo hacer huelga si mi sindicato no la ha convocado?

Cualquier persona trabajadora puede adherirse a la convocatoria de huelga sin que pueda ser restringida del uso de tal derecho por su afiliación sindical. Por lo tanto, puedes hacer huelga sin importar el sindicato al que estés afiliada.

13 ¿Puedo hacer huelga pese a no estar afiliado a ningún sindicato?

Efectivamente, cualquier persona trabajadora puede hacer huelga pese a que no esté afiliada a ningún sindicato, debido a que TODAS las trabajadoras tienen derecho al ejercicio del derecho de huelga. Limitar el ejercicio del derecho de huelga a la afiliación sindical sería una limitación del derecho constitucional de huelga totalmente carente de justificación.



14 ¿Las huelgas sirven?

Sí. Y precisamente por eso incomodan. La huelga permite hacer colectivamente lo que muchas veces no podemos conseguir individualmente: equilibrar fuerzas, aumentar la presión sobre la empresa y obligar a negociar. También sirve para visibilizar el conflicto, conseguir apoyo social y demostrar hasta qué punto una actividad depende del trabajo de quienes la sostienen.

Muchos de los derechos laborales que hoy damos por sentados fueron conquistados mediante la organización, la movilización y la huelga. Pero su fuerza no debería terminar cuando acaba el paro: una huelga también debe servir para organizarnos desde abajo, crear asambleas y evitar que las decisiones queden en manos de burocracias o negociaciones a espaldas de lxs trabajadorxs.

Los acuerdos deben decidirlos quienes se ven afectadxs por ellos. La mejor huelga es la que nos deja más organizadxs que antes.





TERUEL
teruel@cnt.es



Independientes



Solidari@s



Entre iguales



Útiles

