11N

HUELGA GENERAL



GUÍA PRÁCTICA PARA EJERCER EL DERECHO A HUELGA

por una vivienda y sueldo dignos







contra toda clase politica.

CGT

¿Puedo hacer huelga si soy funcionario/a?

Sí. El artículo 15.c) del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) reconoce expresamente el derecho de huelga del personal funcionario, tanto de carrera como interino, con las excepciones previstas para determinados colectivos sometidos a legislación específica.

El ejercicio de este derecho no implica la suspensión de la relación funcionarial ni la pérdida de la condición de empleado público. Conforme al artículo 30.2 del TREBEP, únicamente procede la deducción de las retribuciones correspondientes al tiempo de huelga, sin carácter sancionador y sin afectar al régimen respectivo de prestaciones sociales.



¿Y si soy personal estatutario de los servicios de salud?

También tienes derecho a la huelga, tanto si eres personal fijo como temporal. Así lo reconoce expresamente el artículo 18.c) de la Ley 55/2003, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

Su ejercicio debe compatibilizarse con el mantenimiento de los servicios esenciales de atención sanitaria. Los servicios mínimos deben estar justificados y ser proporcionados, sin que puedan utilizarse para impedir de forma generalizada el ejercicio del derecho.

¿Qué ocurre con el personal laboral de Función Pública?

Todo el personal laboral tiene reconocido el derecho fundamental a la huelga para la defensa de sus intereses conforme al Estatuto de los Trabajadores y al Real Decreto-ley 17/1977.

El ejercicio de este derecho es personal y voluntario, sin que pueda ser limitado, coaccionado o anulado por otras personas trabajadoras, por la empresa o por las instituciones públicas.

¿Puedo hacer huelga si no estoy afiliado a ningún sindicato?

Sí. El derecho a huelga es un derecho individual de titularidad constitucional. Cualquier persona trabajadora puede secundar una huelga convocada legalmente, con independencia de su afiliación sindical.

¿Se puede limitar el derecho de huelga mediante Servicios Mínimos?

Sí, en servicios esenciales. La autoridad gubernativa competente puede fijar servicios mínimos indispensables para garantizar los servicios esenciales de la comunidad (Constitución Española. — Art. 28. 2).

Corresponde a la empresa notificar por escrito a las personas trabajadoras que deban cubrir dichos servicios mínimos (Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo. — Art. 10. 2).

Si has sido designado/a formalmente para prestar servicios mínimos, estás obligado/a a acudir a tu puesto. El incumplimiento injustificado puede constituir falta disciplinaria.

¿Pueden sancionarme o despedirme por secundar la huelga?

No. El ejercicio del derecho a huelga no extingue la relación de trabajo ni puede dar lugar a sanción disciplinaria alguna (Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo. — Art. 6. 1. Cualquier despido o sanción motivado por el ejercicio de la huelga será nulo por vulneración de derechos fundamentales.

¿Tengo que avisar con antelación a mi empresa de que voy a hacer huelga?

No. No existe obligación legal de comunicar o preavisar a la empresa, ni de forma verbal ni por escrito, tu decisión individual de sumarte a la huelga. Si la empresa te pregunta previamente si vas a secundar la huelga, no tienes obligación de contestar. El derecho se ejercita mediante la efectiva abstención de trabajar al inicio de la jornada o turno.

(Nota: Excepción para el personal expresamente notificado para la prestación de Servicios Mínimos).

¿Puedo difundir e informar sobre la huelga? ¿Qué es un piquete informativo?

Sí. La publicidad y difusión forman parte del contenido genérico del derecho de huelga (Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo. — Art. 6. 6).



Un piquete informativo es un grupo de huelguistas cuya función es difundir los motivos del paro, repartir información e invitar de forma pacífica a la plantilla a sumarse a la huelga.

Límites legales: Las acciones de difusión deben ser siempre pacíficas. Está legalmente garantizada la libertad de trabajo de quienes decidan no sumarse a la huelga (Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo. — Art. 6. 4).

Quedan fuera del amparo legal los actos que impliquen violencia, coacciones, intimidación física o moral, o el bloqueo o penetración no autorizada en las instalaciones.

¿Qué efectos económicos y laborales tiene participar en una huelga?

- Suspensión del contrato: La participación en la huelga deja en suspenso el contrato de trabajo en el caso del personal laboral (Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo. — Art. 6. 2).
- Descuento salarial: Se descontará de la nómina la retribución correspondiente al tiempo no trabajado, incluyendo la parte proporcional del descanso semanal y de las pagas extraordinarias del periodo afectado.
- Seguridad Social: Durante la jornada de huelga permanecerás en situación de alta especial en la Seguridad Social o régimen específico, con suspensión de la obligación de cotizar tanto por tu parte como por la de la empresa (Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo. — Art. 6. 3).



¿Qué debo hacer si la empresa vulnera mi derecho a huelga o toma represalias?

Ante cualquier maniobra que impida el libre ejercicio de la huelga (como la sustitución ilegal de huelguistas o la amenaza de sanciones):

- Ponte en contacto de inmediato con la representación legal de los trabajadores, la sección sindical o el Comité de Huelga.
- Exige a la empresa que remita por escrito cualquier orden o instrucción presuntamente irregular.
- Si la instrucción se da verbalmente, puedes obtener constancia documental o bien grabar la conversación siempre que seas parte directa en la misma, utilizando dicha grabación exclusivamente como medio probatorio ante la Inspección de Trabajo o los Tribunales de Justicia.

CGT
NI RECORTES
DESAHUCIOS
DESPIDOS

Estos criterios son, tanto para una Huelga General, como para cualquier huelga que convoquéis en vuestro centro de trabajo.

Ante cualquier duda, te recomendamos que contactes con la sección sindical de CGT, así como a tus representantes en la empresa.



FETAP

Federación Estatal de Trabajadoras de las Administraciones Públicas (FETAP-CGT)

C/ Alenza, 13, 6ª planta, 28003 Madrid
Teléfono: 616 012 628
Email: fetap@fetap-cgt.org
Web: fetap-cgt.org
https://linkthread.eu/fetapcgt