



ACLARACIONES, DUDAS Y PREGUNTAS FRECUENTES ANTE LA HUELGA

Estos días hemos visto que en diferentes grupos de Huelga han surgido diferentes dudas respecto a varios temas que intentaremos aclarar:

1. Quiero hacer huelga, pero en mi trabajo me dicen que no tienen notificación de esta y que tendré que atenerme a las consecuencias. ¿Qué puedo hacer?

Parece increíble que en un estado de derecho un trabajador/a tenga que aguantar este tipo de, digamos, “INSINUACIONES” / “COACCIONES” dirigidas a menoscabar el derecho individual a la huelga.

En primer lugar, ya pasamos un comunicado con pantallazos que demuestran que la huelga está comunicada en tiempo y forma y que también se realizó una modificación de fechas.

El ministerio de Trabajo y Economía Social ha dado traslado a todas las comunidades autonómicas. Muchas aseguran que no han recibido dicho traslado, por ese motivo hemos registrado escritos comunicando la huelga a todas las Delegaciones de Gobierno del Estado Español, y también a todas las consejerías de trabajo o direcciones generales u órgano competente de trabajo de todas las CCAA.

A las Delegaciones de Gobierno hemos enviado todos los comunicados de huelga registrados en el Ministerio, y solicitado el motivo por el cual, en cada una de las CCAA, no se nos ha requerido para la negociación de los servicios mínimos.

A todas las consejerías de trabajo o direcciones generales de trabajo u órgano que corresponda de cada CCAA, se les ha comunicado y solicitado lo siguiente:

Solicito: En relación con la convocatoria oficial de la HUELGA INDEFINIDA convocada a nivel Estatal por COMISIÓN ABIERTA DE HUELGA ESTATAL POR LA LUCHA DE LOS TRABAJADORES EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS para poder ejercer de manera eficaz y transparente el derecho constitucional a la HUELGA (art. 28.2 CE):

1- Confirmación y copia de la recepción de la comunicación oficial del Ministerio de Trabajo

Por todo lo expuesto,

Para aquellos/as compañeros/as, a los que **os han dicho** que *no podéis hacer huelga porque es ilegal, o porque no está publicada, o por cualquier otra excusa* que os puedan dar vuestras administraciones e incluso sindicatos, **ponemos a vuestra disposición un escrito** (más abajo os ponemos el enlace) para que comuniquéis tu intención de hacer huelga (os recordamos que no es obligatorio comunicar a la empresa que haréis huelga, pero con el boicot que se está haciendo de manera intencionada os recomendamos que lo hagáis), en el escrito veréis que hay dos fórmulas, una para los que decidáis secundarla de forma indefinida y otra para los que escojáis secundarla por días, también es importante que **lo paséis por registro para que quede constancia. De este modo si os dicen algo de manera verbal, o por canales no oficiales, pedís que os respondan por escrito.**

Escrito Modelo A y B:

<https://drive.google.com/file/d/1IX83jSAJIGuV2x8jM8LQpkyfv3kdLNn3/view?usp=sharing>

Al escrito que paséis por registro le podéis adjuntar la siguiente documentación (Anexos):

Anexo1: Comunicaciones de huelga al Ministerio de Trabajo y Economía Social.

https://drive.google.com/drive/folders/1AyY98BsoqG8I81y7F_B48WVVBDR1WZ2F?usp=sharing

Anexo 2: Registro a la Delegación de Gobierno de vuestra CCAA.

https://drive.google.com/drive/folders/1TNILs05YShsMLJJ9hSc0pCw7dY_czNCj?usp=sharing

Anexo 3: Registro de la Consejería de trabajo o Dirección General de trabajo u órgano que corresponda de vuestra CCAA.

<https://drive.google.com/drive/folders/1AFL7FN5qd-puNwE55FaBPN5gO3wIWpGA?usp=sharing>

Anexo 4: Como ejemplo les adjunto el Boletín Oficial de Cantabria, dónde podrán comprobar que dicha huelga está convocada en todo el Estado Español, que se trata de una huelga indefinida desde el día 4 de octubre, y que también se han comunicado paros parciales y por días.

https://drive.google.com/drive/folders/110S-jrX_fp5IHrYRhjalyzb-5VdeASY9?usp=sharing

2. Me dicen que la huelga es ilegal, ¿Es eso cierto?

No, no es cierto. La huelga está comunicada al órgano correspondiente, el Ministerio de Trabajo y Economía Social, en tiempo y forma (y el Ministerio a su vez ha dado traslado a todas las administraciones, y así nos lo confirmó), **y se ha cumplido con la LEGALIDAD.**

El derecho a huelga en España **es un derecho fundamental reconocido constitucionalmente** y recogido en el apartado número 2 del artículo 28 de la Constitución Española

Los **empleados públicos** tienen reconocido en el **artículo 15 de la Ley 7/2007 del Estatuto básico del Empleado público el ejercicio del derecho a huelga**, tanto funcionariales como laborales, condicionándolo a la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad (los servicios mínimos), que si estos no son publicados en los Boletines Oficiales, es responsabilidad de las administraciones, pues no hacerlo es una imprudencia y podría generar problemas a los ciudadanos/as. **El artículo 28.2 de la Constitución Española indica que se “establecerá [en la ley] las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad”**.

El Gobierno, Órgano Autonómico o Municipal correspondiente **en función de los servicios ofertados son los competentes para designar los mismos**. La **delimitación del carácter de servicios esenciales no ha sido elaborada ni enumerada en ningún momento por el legislador**.

A falta de una regulación específica de dicho derecho, su configuración, esto es, **forma, obligaciones y derechos viene determinada en Real Decreto-Ley 17/1977** (del cual se han declarado inconstitucional algunos artículos e interpretaciones que se venían haciendo).

Cómo se convoca: La **declaración formal de la huelga sólo puede realizar** mediante el acuerdo de aquellos sujetos legitimados para tal fin **conforme a la ley**.

- Organizaciones sindicales con implantación en el ámbito laboral de la huelga.
- Comité de empresa o delegados de personal que lo decidan por la mayoría de los componentes del órgano representativo. **La ley indica que, de la reunión, habrán de asistir al menos el 75 por 100 de los representantes, pero dicha exigencia ha sido declarada inconstitucional por el Tribunal Constitucional en el año 1981.**
- **Los trabajadores si lo deciden en reunión por mayoría simple. La sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, de 8 de abril también suprimió el requisito de que al menos el 25 por 100 de la plantilla someta a votación dicho acuerdo.**

SENTENCIA DE 8 DE ABRIL DE 1981, DEL PLENO DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, EN EL RECURSO DE INCONSTITUCIONALIDAD NUMERO 192/1981, CONTRA DIVERSOS PRECEPTOS DEL REAL DECRETO-LEY 17/1977, DE 4 DE MARZO. - Boletín Oficial del Estado, de 25-04-1981

Ha decidido

2. Estimar parcialmente el recurso y, en su virtud, hacer las siguientes declaraciones sobre el real decreto-ley 17/1977:

a) Que el artículo 3. no es inconstitucional, siempre que se entienda que el ejercicio del derecho de huelga, que pertenece a los trabajadores, puede ser ejercitado por ellos personalmente, por sus representantes y por las organizaciones sindicales con implantación en el ámbito laboral al que la huelga se extienda, y que son inconstitucionales las exigencias establecidas en dicho artículo de que el acuerdo de huelga se adopte en cada centro de trabajo (apartado 1.), la de que a la reunión de los representantes haya de asistir un

determinado porcentaje (apartado 2., a) y la de que la iniciativa para la declaración de huelga haya de esta apoyada por un 25 por 100 de los trabajadores

Está huelga surgió de reuniones mantenidas entre el 4 y el 18 de septiembre por trabajadores/as en abuso de temporalidad y **una asamblea de trabajadores/as**, el día 19 de septiembre de 2021, en la que participaron compañeros/as de todas las Administraciones Públicas tanto Administración del Estado, de Comunidades Autónomas, Administración Local, etc. De estas reuniones y asamblea se decidió por mayoría convocar una huelga y que la misma sería comunicada al órgano pertinente. También se decidió quienes serían las personas que formarían parte del comité de huelga, formado por compañeros y compañeras de los diferentes ámbitos de las administraciones: Administración del Estado, Administraciones Autonómicas, Administración Local y también de sectores tan importantes como Educación y sanidad.

La asamblea fue muy difundida a través de redes sociales, plataformas de interinos, grupos de Telegram y WhatsApp, estaba **abierta a todos/as los trabajadores/as de las administraciones públicas para que toda aquella persona que quisiera participar lo pudiera hacer.**

Queda aclarada la cuestión de la LEGITIMIDAD, y lo dejó muy claro el Tribunal Constitucional como se ha explicado antes, nosotros/as los trabajadores/as afectados/as por el abuso podemos convocar una huelga y se declaró anticonstitucional que se deba adoptar la decisión en cada centro de trabajo y que deba contar con un determinado porcentaje de trabajadores/as y también es anticonstitucional que la decisión haya de estar tomada por el 25 por 100 de los trabajadores/as.

Es más ¿pensáis que, si no estuviéramos legitimados, el Ministerio de Trabajo y Economía Social hubiera dado traslado a las administraciones de la convocatoria de huelga?, o ¿está hubiera sido publicada en Boletines Oficiales de diferentes comunidades autónomas?... intentar sembrar dudas a este respecto es inaceptable, está es una huelga de los/as trabajadores/as en abuso de temporalidad que se han unido con un objetivo común: LA FIJEZA/FIJO A EXTINGUIR

2.1 ¿Cuándo es ilícita o ilegal una huelga? Según el real Decreto 17/1997:

- Son ilícitas las **huelgas rotatorias, las de celo o trabajo a reglamento, las que se realicen en sectores estratégicos con la finalidad de interrumpir** todo el proceso productivo y, en general, **cualquier forma de alteración colectiva** del régimen de trabajo distinta a la huelga.

- Son ilegales las huelgas por **motivos políticos, las de solidaridad o apoyo y las que tengan por objeto alterar**, dentro de su periodo de vigencia, **lo pactado en un convenio colectivo**.

COMO PODEIS VER, ESTÁ HUELGA ESTÁ CONVOCADA CUMPLIENDO CON LA LEGALIDAD.

Por otra parte, la declaración de huelga ha de ser preavisada, para evitar su carácter sorpresivo, a los empresarios (en este caso la Administración Pública),

Se comunicó el día 19/09/2021 y el 24/09/2021, se comunicó modificación de fechas (Anexo 1).

- En el caso de empresas que presten servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad, **la autoridad gubernativa puede acordar medidas para asegurar el funcionamiento de estos servicios (SERVICIOS MÍNIMOS)**

3. ¿Qué efectos tendrá la huelga sobre mi salario, seguridad social, vacaciones...?

- El ejercicio del **derecho de huelga no extingue la relación de trabajo** pero los trabajadores/as no tendrán derecho:

Al salario ni a los complementos salariales de los días u horas no trabajadas.

Dietas o indemnizaciones.

Parte correspondiente a las pagas extraordinarias.

- Durante la huelga **el contrato se considera en suspenso**, el trabajador **se encontrará en situación de alta especial en la Seguridad Social**, con **suspensión de la obligación de cotización** por parte de la empresa y del trabajador.
- **El periodo de vacaciones no se ve afectado, ni en su duración ni retribución.**
- Durante la huelga, **los trabajadores/as no pueden ser sustituidos** por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa en el momento de ser declarada la huelga (Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de mayo de 2021).

3.1 ¿Afectan los días de huelga a mi antigüedad en la empresa?

Mientras se está de huelga, estás generando derechos como cualquier día de trabajo, y por este motivo, tampoco influirá en el cómputo de antigüedad.

4. ¿Qué son los Servicios Mínimos?

En aquellas profesiones o actividades **considerados esenciales** el derecho a huelga queda limitado. Han de **cumplirse una serie de servicios mínimos que garanticen que la asistencia puede prestarse sin graves consecuencias para la población.**

Al **no estar concretado en el real decreto** que regula el derecho a huelga es el **tribunal supremo el que, mediante sentencias, ha fijado qué servicios son considerados esenciales.** Estos son:

Transporte, sanidad, radio- televisión y difusión, enseñanza, actividad parlamentaria, administración pública, administración de justicia y ayuntamientos.

Con los servicios mínimos se garantiza el derecho de huelga pero se trata de evitar situaciones de desabastecimiento, caos administrativo o consecuencias profundamente perjudiciales para la población. **Dictaminar cuáles serán los servicios mínimos les corresponde a las Administraciones Públicas y los mismos pueden ser negociados con el Comité de Huelga.** Hay CCAA que se han puesto en contacto y si hemos negociado los servicios mínimos.

Las Administraciones que no han publicado en sus boletines Oficiales la huelga, y no han establecido servicios mínimos, si bien actúan mostrando una gran irresponsabilidad, pueden optar por no hacerlo.

Si te designan como servicio mínimo te lo comunicaran desde la dirección de tú centro de trabajo, lo normal es que se escoja a aquellos que no van a secundar la huelga si los conoce previamente. No hacer huelga también está contemplado y protegido por ley.

Si tienes que trabajar el día de la huelga por ser servicio mínimo, pero has decidido hacer huelga identifícate. Ponte una pegatina, o un cartel en tú mesa o en algún lugar visible, una camiseta... (hemos difundido carteles que os podéis imprimir y usar para tal fin). **Gran parte de la fuerza de una huelga es la visibilidad.**

5. ¿Si me declaro en huelga y no soy servicio mínimo, que hago ese día?

Puedes simplemente no aparecer por tu puesto de trabajo. O Bien ir para poder poner carteles, hacer **publicidad de la huelga, de forma pacífica, informar a compañeros y pedirles que se sumen a la huelga sin coacción alguna.**

Siempre se respetará la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quieran sumarse a la huelga.

En los diferentes Grupos de Telegram y también **en el Canal de Telegram de la Huelga** podréis ver donde se han organizado movilizaciones, concentraciones...etc. En diferentes CCAA o municipios **y sumaros a ellas.**

UNA PARTE MUY IMPORTANTE DE LA HUELGA ES LA VISIBILIDAD.

Nos podéis seguir en nuestro canal de Telegram y también en Twitter



Enlace canal de Telegram: <https://t.me/joinchat/1jloclqz7Q8yZTQ0>



Twitter: <https://twitter.com/huelgagcomite?s=11>

6. ¿Puedo secundar la huelga el día que quiera?

La huelga está convocada en dos modalidades:

1- Indefinida, comenzó el 4/10/2021 finaliza cuando la huelga sea desconvocada o bien cuando el trabajador o trabajadora decida interrumpirla.

La legislación a este respecto es poco clara y no está bien desarrollada, la lógica o el sentido común nos dice que **si es indefinida se entiende que no es para ir cogiendo días como consideremos**, aunque por supuesto **es decisión de cada uno/a de vosotros/as poder optar por hacerla indefinida y decidir en cualquier momento cesarla y si cambiáis de opinión volver a iniciar otra vez la huelga indefinida.**

2-Por días completos y también parcial (por horas)

Días completos: **14 y 28 de octubre**

Parcial/por horas: días **13, 20 y 27 de octubre de 12:00h-15:00h**

En ambos casos, y aunque no es necesario comunicar a la empresa vuestra intención de secundar la huelga, os lo recomendamos.

6.1 ¿Cuándo puedo decidir secundar la huelga?

Puedes sumarte a la huelga en cualquier momento, aunque hayas iniciado tu jornada de trabajo. En ese caso, se calculará el descuento por las horas que te ausentes, y no por la jornada completa.

EL DÍA 28 DE OCTUBRE SE ESTÁ COORDINANDO MOVILIZACIONES EN TODAS LAS CCAA, PARA LOGRAR UN EFECTO DE VISIBILIDAD MAYOR. ¡ESE DÍA NO PODEIS FALLAR Y HAY QUE IR A LA HUELGA!

7. ¿Puedo hacer huelga estando de baja por enfermedad?

Si puedes, pero en este caso tendrás que notificar a la empresa que, a pesar de estar de baja, la haces y por tanto tendrás los descuentos de esta.

8. Mi administración dice que no reconoce la huelga, ¿Qué puedo hacer?

Este caso se podría considerar una coacción por parte de esa administración a un derecho fundamental, tipificado en el código penal.

Las huelgas pueden ser legales o ilegales, y se recoge en la ley, pero ninguna ley recoge que una administración o empresa decida no reconocerla, **esa posibilidad no existe a nivel legal.**

Si vuestra administración os dice que no la reconoce, solicitar por escrito y registro, que justifiquen jurídicamente en que se fundamentan para decir que no la reconocen. Debéis solicitar que os motiven el no reconocimiento de la huelga, esto está recogido en la Ley 39/2015, 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Artículo 35. Motivación.

1. Serán motivados, con sucinta referencia de hechos y fundamentos de derecho:

a) Los actos que limiten derechos subjetivos o intereses legítimos.

Las leyes se cumplen, no se puede escoger no reconocerlas.

Por último, recordar...que

la huelga es un derecho fundamental reconocido en la Constitución Española de 1978, art.28. 2

*Se reconoce el **derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses.** La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.*

Vulnerar el derecho a Huelga:

Según lo dispuesto en el artículo 315 del Código Penal, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a dos años o multa de seis a doce meses los que, mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impidieren o limitaren el ejercicio de la libertad sindical o el derecho de huelga.