

[Huelga General 14N] Cuestiones a considerar

En este documento resumimos algunas cuestiones fundamentales sobre la huelga que tod@s debemos conocer, además os animamos a contactar con el sindicato ante cualquier presión o amenaza contra el derecho de huelga, para podamos buscar soluciones y enfrentar colectivamente estas situaciones.

¿Cuándo se inicia y cuando finaliza la huelga?

La huelga general del 14N es de 24 horas por tanto se inicia a las 0:00 y dura hasta las 23:59 del 14N. En las empresas con trabajo a turnos el turno de la noche del 13 al 14 debe parar. No se debe trabajar tampoco durante la tarde del 14N.

¿Debo avisar si voy a hacer huelga?

NO, no debes, ni tienes obligación de hacerlo. Cualquier solicitud de que digas si vas a hacer huelga es ilegal y puede ser denunciada.

Es más, puedes decir que no vas a hacer huelga y finalmente hacerla, y estás en tu derecho.

Avisando solo consigues que la empresa se organice para minimizar el daño de la huelga, lo cual es contrario al objetivo de la propia huelga.

Si has recibido algún tipo de comunicación por parte de la empresa pidiéndote que avises, ponte en contacto con el sindicato para denunciarlo.

El preaviso de que vas a hacer huelga solo es necesario si es previsible algún tipo de represalia por hacer huelga, en tal caso el preaviso siempre que conste el recibí de la empresa te puede servir de prueba ante un posible despido o cualquier otra represalia.

Si estás en esta situación, ponte en contacto con el sindicato.

¿Puede la empresa tomar alguna represalia por hacer huelga?

NO, la huelga es un derecho fundamental de los trabajadores. Todas aquellas conductas de las empresas tendentes a limitar el derecho a la huelga están consideradas como infracciones muy graves, con sanciones entre 6,251 y 187,515 euros. Del mismo modo, existe una protección penal del ejercicio del derecho de huelga, mediante el art. 315 del CP, en el que se establece la posibilidad de castigo con penas de prisión de 6 meses a 3 años para aquellos que, mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impidieren o limitaren el ejercicio del derecho de Huelga, incluyendo también la coacción como supuesto censurable penalmente.

¿Puede la empresa sustituirme en mis funciones durante la huelga?

La empresa no puede sustituirte el día de la huelga por trabajadores contratados a tal efecto. Tampoco por otros trabajadores de la empresa que no realicen tus funciones o tengan tu categoría laboral, es más, esto es también una infracción muy grave. Tampoco pueden sustituirte por esquirolas de otro centro de trabajo. En el caso de empresas con turnos es importante no avisar de la huelga para que la empresa no pueda reorganizar los turnos con los esquirolas.

¿Que consecuencias tiene para mi la Huelga?

La huelga supone que te descuenten un día de tu salario, así como la suspensión por un día del contrato de trabajo, que no será cotizado a la seguridad social.

¿Cuanto me descuentan de la nómina de noviembre por el día de huelga?

Para calcular el descuento por el día de huelga debes:

1. Coger el salario bruto de la nómina del último mes . Por ejemplo : 1400 euros.
2. Dividir por 30 . Ejemplo: $1400/30= 46.66$ euros.
3. Tu nómina del mes de noviembre será de $1400 \text{ euros} - 46,66 \text{ euros} = 1353,33 \text{ euros}$.

Si las pagas están prorrateadas, estarán incluidas en el bruto y ya se te ha hecho el descuento. Si las cobras aparte te deberán descontar la parte proporcional a un día. En ningún caso te pueden descontar otras cantidades, ni días de vacaciones, ni pedirte que compenses el día de huelga con un festivo o por horas , etc.

En ningún caso se debe calcular el descuento dividiendo por días laborables, y en ningún caso lo obtenido debe ser restado del neto, sino del bruto. Repasa tu próxima nómina y si tienes cualquier duda pásate por el sindicato.

¿Servicios Mínimos?

La ley establece servicios mínimos para servicios esenciales para la comunidad. Es potestad de la autoridad gubernativa, en última instancia, el fijar los Servicios Mínimos necesarios para garantizar que las huelgas convocadas en los sectores esenciales para la comunidad no tengan consecuencias irreparables para los ciudadanos.

Estamos recibiendo informaciones de empresas que están asignando arbitrariamente “servicios mínimos”. Los servicios mínimos no los establece la empresa, sino la autoridad laboral, y como decimos solo en sectores esenciales. Por ello os pedimos que pongáis en conocimiento del sindicato cualquier comunicación de servicios mínimos para comprobar su legalidad.

Los servicios mínimos fijan la tareas a cubrir, no el número de trabajadores para desempeñarlas , por lo que es importante vigilar que no se abuse de esto para asignar más trabajadores de los necesarios.

Si se os asigna a servicios mínimos deberéis recibir una carta de servicios mínimos, en la que debe constar :

- Nombre y Apellidos del trabajador, así como su categoría laboral.
- Resolución de la Autoridad Laboral que determina los servicios mínimos.
- Períodos y servicios que debe realizar para asegurar los servicios mínimos impuestos.

Aprovechamos para indicaros que este puede ser un buen momento para intentar demostrar vuestra verdadera categoría y funciones en el caso de que mantengáis disputas con la empresa por vuestra categoría y funciones, y la carta de servicios mínimos os puede servir como prueba.

¿Son legales los piquetes?

Los piquetes informativos están amparados por la ley de huelga, y son un derecho de los trabajadores en huelga. Ponte en contacto con el sindicato para la organización de los mismos en tu empresa.

Para cualquier otra duda, ponte en contacto con el sindicato.

No estamos sol@s. Si nos tocan a un@, nos tocan a todo@s