

DUDAS FRECUENTES QUE SURGEN CUANDO SE VA A HACER HUELGA

Suele pasar que cuando estas tranquila en casa, te das cuenta de que se te ha olvidado preguntar en tu sindicato algo que te preocupa sobre la huelga. Aquí os dejamos una serie de dudas frecuentes que se tiene a la hora de ejercer nuestro derecho de huelga.

¿Cuándo se inicia y cuando finaliza la huelga?

La huelga general del 8M es de 24 horas por tanto se inicia a las 0:00 y dura hasta las 23:59 del 8M. 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 8M.

¿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.

¿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.

¿Qué consecuencias tiene para mí 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.

¿Cuánto me descuentan de la nómina de marzo 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: 1000 euros.
2. Dividir por 30. Ejemplo: $1000/30 = 33,33$ euros.
3. Tu nómina del mes de Marzo será de 1000 euros – 33,33 euros = 966,66 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.

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. 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 las 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/las trabajadores/as en huelga.