# *HUELGAS*

## GUÍA PRÁCTICA DE ACTUACIÓN ANTE HUELGAS


| | |
|---|---|
| 1 | ¿Qué hacer si te preguntan en tu empresa si vas a hacer o no huelga? |
| 2 | ¿Tienes que trabajar como cualquier otro día si recibes la carta de asignación de SSMM? |
| 3 | ¿Vulnera el derecho a huelga que algunx compañera o jefe/jefa te reemplace ejerciendo tus funciones mientras estás de huelga? |
| 4 | Llegó el día de la huelga, ¿sabes a quién acudir si tienes dudas sobre tus derechos? (Comité de Huelga y contacto) |
| 5 | ¿Sabes que efectos tiene en la Seguridad Social y en tu contrato hacer huelga y qué ley te protege? |
| 6 | Legislación |


### 1. ADHESIÓN A LA HUELGA

**Ninguna persona trabajadora está obligada a manifestar con antelación si va a secundar la huelga o no**. El derecho de huelga es un derecho individual y personal, que se ejerce en el mismo momento del inicio del paro mediante el hecho de dejar de trabajar.

Cualquier persona trabajadora puede **adherirse a la huelga en cualquier momento de su duración**, siempre que no tenga asignada carta de servicios mínimos y cumpla con la normativa vigente en materia de seguridad. Del mismo modo, quien esté en huelga puede reincorporarse a su puesto de trabajo en cualquier momento.

Debe garantizarse tanto el derecho a la huelga como el derecho a trabajar durante el período de paro.

La empresa, por su parte, **está obligada a notificar previamente y con acuse de recibo** las cartas de servicios mínimos a las personas trabajadoras asignadas para garantizar los servicios esenciales.

Las personas ASIGNADAS CON SSMM (Servicios Mínimos) tendrán en cuenta lo siguiente:

a) Las notificaciones de servicios mínimos **deberán entregarse por escrito**, con firma de acuse de recibo, haciendo constar fecha y hora de entrega, y siempre antes del inicio del período de huelga. Cuando la recepción habitual de documentación se realice mediante tablets u otros dispositivos electrónicos, la notificación podrá realizarse por este medio. En estos casos, y por precaución, si la comunicación se recibe dentro de la jornada laboral, deberá considerarse comunicada para evitar posibles sanciones.

b) La persona trabajadora asignada debe conocer el contenido de la **Resolución Ministerial** que determina el Plan Esencial de Transporte. La empresa está obligada a facilitar dicha resolución o, en su defecto, la Circular de Presidencia que concrete los servicios mínimos impuestos.

c) La jornada para el personal afectado por el Plan Esencial no podrá ser superior a la establecida por Convenio Colectivo.

## 2. NORMAS PARA EL PERSONAL CON SSMM Y DERECHOS DE QUIENES NO TIENEN SSMM

### A. EN CASO DE HABER RECIBIDO LA CARTA DE SERVICIOS MÍNIMOS:

La persona trabajadora deberá atenerse exclusivamente a **lo establecido en la Resolución Ministerial** o en la concreción de servicios dictada por la empresa.

Según lo que disponga dicha resolución, los trabajos preventivos pueden estar incluidos o no, mientras que el mantenimiento correctivo suele estar siempre garantizado, al formar parte de los servicios mínimos.

No podrán exigirse **tareas no contempladas** expresamente en la carta de servicios mínimos.

### B. EN CASO DE NO HABER RECIBIDO LA CARTA DE SERVICIOS MÍNIMOS:

La persona trabajadora que no haya recibido carta de servicios mínimos tiene plena libertad para ejercer su derecho de huelga.

Hay que tener en cuenta que debemos de dejar las Instalaciones de Seguridad, locomotoras, trenes, etc. de la forma más restrictiva para **garantizar la seguridad de la circulación** (conforme a los procedimientos reglamentarios y a la normativa de seguridad vigente, como por ejemplo las estaciones con todas las señales ordenando parada o si existieran pasos a nivel se dejarán levantados para favorecer el paso de los vehículos en cumplimiento de la LOTT).

No se realizará **transmisión de servicio** cuando ello suponga la sustitución de una persona trabajadora que ejerce su derecho de huelga, ya que implicaría una suplantación y una vulneración del derecho fundamental de huelga.

Finalizado el período de paro, si no se hubiera agotado la jornada laboral, se reanudará el servicio normal hasta su finalización.

## 3. VULNERACIÓN DEL DERECHO A HUELGA

Cualquier actuación empresarial que limite, impida o neutralice el ejercicio del derecho de huelga o sus efectos constituye una **vulneración del derecho fundamental de huelga**.

Uno de los supuestos más habituales es la **sustitución de personas trabajadoras en huelga**, ya sea con personal propio o ajeno a la empresa.

**A. CUBRIR EL TURNO DE UNA PERSONA TRABAJADORA SIN CARTA DE SSMM CON PERSONAL DE LA EMPRESA:**

- **Reemplazo por categoría inferior** (ej.: jefe que cubre el servicio): El art. 39.2 del Estatuto de los Trabajadores solo permite esta encomienda por necesidades perentorias o imprevisibles, lo que no concurre cuando el objetivo es neutralizar la huelga. Se trata, por tanto, de una actuación ilícita.

- **Reemplazo por categoría superior no habitual en el gráfico de servicio** y destinado a restar efectividad a la huelga, también constituye una vulneración del derecho de huelga.

**B. RELEVO DEL SERVICIO DE UN TRABAJADOR O TRABAJADORA CON CARTA DE SERVICIOS MÍNIMOS:**

La sustitución o relevo de una persona asignada a servicios mínimos —por negarse a realizar tareas no contempladas en la carta— vulnera igualmente el derecho fundamental de huelga (por ejemplo, jefa que releva a una persona de sus funciones o puesto de trabajo por negarse a realizar tareas no contempladas en los servicios mínimos).

**C. CUBRIR EL TURNO DE UNA PERSONA TRABAJADORA SIN CARTA DE SSMM QUE SE ADHIERE A LA HUELGA CON PERSONAL AJENO A LA EMPRESA:**

El Real Decreto-ley 17/1977, art. 6.5, prohíbe expresamente sustituir a personas huelguistas por personal no vinculado a la empresa en el momento de la convocatoria de huelga: *"En tanto dure la huelga, el empresario no podrá sustituir a los o las huelguistas por trabajadores o trabajadoras que no estuviesen vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma, ....."*, por lo que se debe entender que la actuación empresarial **no es lícita, vulnerando el derecho a la huelga**.

**OTRAS ACTUACIONES QUE VULNERAN EL DERECHO A HUELGA**

☒ Cualquier forma de coacción que limite o impida el ejercicio del derecho de huelga.

☒ Cualquier actuación destinada a reducir o neutralizar los efectos de la huelga.

Ante el hecho ilícito por vulneración del DERECHO DE HUELGA, cualquier persona puede interponer **denuncia ante el Juzgado de Instrucción** (preferentemente previa valoración sindical o asesoramiento jurídico). Para facilitar la prueba, es recomendable contar con al menos dos testigos y aportar documentación (Resolución Ministerial, cuadros de servicio, órdenes recibidas, etc.).

## 4. A QUIÉN DIRIGIRSE EN CASO DE DUDAS

**Ten a mano el teléfono de lxs delegadxs provinciales de tu sección** https://www.sff-cgt.org/mapa_sindical.php **.** No obstante, también existe un **Comité de Huelga**, que es el órgano de representación excepcional creado específicamente durante el conflicto, encargado de representar a las personas trabajadoras en las actuaciones sindicales, administrativas o judiciales necesarias para su resolución. Teléfonos de contacto:
915 066 285 / 915 066 287

## 5. EFECTOS DE LA HUELGA EN TU RELACIÓN LABORAL

El ejercicio del derecho de huelga tiene los siguientes efectos sobre la relación laboral:

☒ Suspensión del contrato de trabajo durante el tiempo estricto de la huelga.
☒ Suspensión del título de transporte durante dicho período.
☒ Descuento salarial proporcional, conforme a la doctrina del Tribunal Supremo (STS 18-04-1994), incluyendo parte proporcional de descansos semanales y pagas extraordinarias.
☒ No se causa baja en la Seguridad Social, pasando a la situación de **alta especial**, con suspensión de la obligación de cotizar por ambas partes.
☒ El uso del título de transporte quedará limitado exclusivamente al tiempo imprescindible cuando se presten servicios mínimos.

## 6. LEGISLACIÓN SOBRE EL DERECHO A HUELGA

- **(R.D.L. 17/1977, arts. 1 al 11)**
- **(Constitución Española 1978, art. 28.2)**
- **(Sent. T. Const. 11/1981)**
- **(R.D. 625/1985, art. 3.3)**
- **(R.D.LG. 2/2015, arts. 4.1.e, 45.1.1 y 52.d)**
- **(R.D.LG. 8/2015, art.144.5)**

## RESUMEN DE RECOMENDACIONES:

- **No tienes que avisar si vas a hacer huelga.**
- **Sin carta de servicios mínimos, no trabajas.**
- **Con carta, solo haces lo que pone en ella.**
- **No estás obligadx a atender llamadas, mensajes o correos de la empresa durante la huelga.**
- **No aceptes tareas "puntuales" o "de apoyo".**
- **Documenta todo: órdenes, mensajes, horarios, testigos.**
- **Pide siempre las órdenes por escrito.**
- **Presiones, amenazas o avisos informales también son ilegales.**
- **Cualquier sustitución para neutralizar la huelga vulnera el derecho de huelga.**
- **Tras la huelga, revisa nómina y turnos.**
- **Ante dudas o problemas, contacta con el sindicato o el Comité de Huelga.**

➔ **Si dudas, para y consulta. La defensa es colectiva.**