

HUELGA FEMINISTA 8 DE MARZO



¡INFÓRMATE DE TUS DERECHOS!

8M

ASAMBLEA
HUELGA FEMINISTA
VALLADOLID

 @8mvalladolid

 @huelgafeministavalladolid

 @huelgafeministavalladolid

huelga8mvaladolid@gmail.com

DERECHO A HUELGA

La huelga es un derecho fundamental de los y las trabajadoras para la defensa de sus intereses económicos, sociales, profesionales y sociopolíticos, recogido en el **artículo 28 de la Constitución, en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 17/1977**. La huelga se ejerce colectivamente, eso significa que su convocatoria, publicidad y la facultad de poner fin a la misma corresponde a las personas trabajadoras y a sus representantes, esto es, las organizaciones sindicales.

QUIÉNES PUEDEN HACER HUELGA

Esta es una HUELGA GENERAL. Con lo cual **tienen derecho a hacerla todas las personas trabajadoras por cuenta ajena, tanto en el ámbito privado como en el sector público, las empleadas de hogar, y las empleadas y empleados públicos.**

LEGALIDAD DE LA HUELGA

Para que una huelga general sea legal es necesario que sea convocada por uno de los sindicatos establecidos y con implantación en el sector al que va dirigido la huelga. **Esta huelga ha sido convocada por sindicatos con implantación estatal (CGT, CNT), cumpliendo las formalizaciones requeridas y conforme a los plazos estipulados, con lo cual se encuentra debidamente legalizada.** Igualmente, la determinación de la legalidad o ilegalidad de la huelga corresponde a los tribunales, en ningún caso ni a la empresa ni a la Autoridad Laboral.

Otros sindicatos (UGT, CCOO) convocan paros por turno, que no es lo mismo. No es igual parar todo el día que parar dos horas.

COMUNICACIÓN DE LA HUELGA

Las huelgas generales no tienen que avisarse en cada centro de trabajo en el que se vaya a llevar a cabo la huelga. Basta con que el sindicato (o sindicatos) que convocan avisen a la CEOE, a CEPYME y a la Dirección General del Trabajo del Ministerio de Trabajo. Por tanto NO es necesario que el Comité de Empresa avise a la dirección de la empresa. La Ley sí que exige a los y las representantes de los y las trabajadoras dar a la huelga la publicidad necesaria, de forma pacífica.

La Ley permite a trabajadores y trabajadoras dar publicidad e información de la huelga de forma pacífica. Ello supone la posibilidad de distribuir propaganda y hablar con los y las trabajadoras a la entrada de sus centros de trabajo. Por supuesto, no puede ser motivo de despido el hecho de participar en un piquete.

NO existe ninguna obligación legal de avisar ni de pronunciar con antelación si se va a secundar o no el paro programado, y mucho menos por escrito. La coacción para que se avise previamente puede ser denunciada.

Servicios mínimos

En empresas encargadas de cualquier servicio público o de reconocida e inaplazable necesidad – tales como alimentación, electricidad, transporte, enseñanza, correos, sector hospitalario-, la autoridad gubernativa puede acordar medidas para garantizar el funcionamiento de los servicios. Se pueden impugnar los servicios mínimos ante la Jurisdicción Laboral en el caso de que estos sean abusivos.

CONSECUENCIAS DE LA HUELGA

La huelga NO extingue el contrato. El contrato se suspende mientras dure la misma. También se suspende la obligación de cotizar a la Seguridad Social por parte del empresario o empresaria y del o de la trabajadora.

Durante la huelga las personas no causan baja en la Seguridad Social, si no que se encuentran en situación de alta especial.

La empresa descontará: el salario del día de huelga: salario base y complementos salariales, la parte proporcional de las pagas extraordinarias y la parte correspondiente del descanso semanal.

La empresa NO descontará: días de vacaciones ni complementos extrasalariales.

El tiempo no cotizado por esta causa no computa a efectos de futuras prestaciones.

Hacer huelga no supone ninguna falta, no puede haber sanción y mucho menos despido por ello. De hecho, existe pena de cárcel para quien impida o limite el derecho de huelga mediante engaño, abuso de estado de necesidad o coacción. Esto supone que si la dirección de la empresa amenaza con despedir a quien haga huelga, el hecho es denunciante ante los tribunales.

Igualmente es contrario al derecho de huelga el primar o gratificar a personas trabajadoras que no hayan participado en la huelga. Y por supuesto no se puede contratar a otras personas para sustituir a aquellas que han realizado huelga.

RECUERDA QUE SOLO ESTÁS EJERCIENDO UN DERECHO FUNDAMENTAL Y QUE NO PUEDE HABER NINGÚN TIPO DE REPRESALIA POR ELLO.

Si tienes más dudas, contacta con la asamblea:
huelga8mvaladolid@gmail.com