

# Yo voy... pero ¿cómo?

## Preguntas más frecuentes sobre la huelga general del 29S

El **derecho de huelga**, junto con el de libertad sindical, está recogido en el artículo 28.2 de nuestra **Constitución como un derecho fundamental** incuestionable, que goza de un carácter preeminente y de mayor protección frente a la libertad a trabajar. A continuación os aclaramos algunas cuestiones relacionadas con los derechos que nos asisten el día de huelga.

<b>1</b>	<p><b>He decidido hacer huelga el día 29 ¿cómo y a quién se lo debo comunicar?</b></p> <p>El ejercicio del derecho a huelga no requiere de una comunicación previa, simplemente lo ejerces no yendo a trabajar ese día. Cualquier intención por parte de la empresa para conocer quién va a secundar la huelga, debe ser rechazado.</p>
<b>2</b>	<p><b>¿Y si mi empresa me dice que formo parte de los servicios mínimos?</b></p> <p>En nuestros sectores la existencia de servicios mínimos es escasa ya que para poder fijarlos se debe tratar de una actividad o servicio que se considere esencial para la comunidad, es decir, un servicio indispensable como la sanidad, el transporte o las emergencias. Además, el establecimiento de los servicios mínimos no depende de la voluntad unilateral de la empresa ya que requiere de la autoridad gubernamental correspondiente</p>
<b>3</b>	<p><b>¿Es legal que la empresa lleve a cabo alguna acción encaminada a disminuir los efectos de la huelga?</b></p> <p>Está prohibida expresamente cualquier actividad encaminada a disminuir los efectos de la huelga por parte de las empresas, así como <b>contratar trabajadores/as</b> para sustituir trabajadores/as en huelga o <b>desplazarlos desde otros puestos o centros de la empresa</b> (infracción laboral muy grave, incluso responsabilidades penales en caso de engaño o abuso).</p>
<b>4</b>	<p><b>¿Puede mi empresa ejercer alguna represalia contra mí? ¿Me puede despedir?</b></p> <p>El derecho a la huelga es un derecho constitucional y por tanto goza de la mayor protección legal existente, así que cualquier despido o represalia como consecuencia de su ejercicio es considerado nulo. Aún así, te recomendamos que en caso de tener algún problema consultes con tu representación sindical o acudas al sindicato para que te ayudemos.</p>

5	<p><b>¿Qué descuento se debe practicar en la nómina?</b></p> <p>Las empresas descontarán el salario día correspondiente a la duración de la huelga, si bien es difícil dar una respuesta única al depender los descuentos de la estructura salarial propia. Por ello, si tienes dudas sobre cuánto de pueden descontar o no estás de acuerdo con el descuento que te practiquen, te recomendamos que recurras a tus delegados/as de CCOO, que ellos te asesorarán.</p>
6	<p><b>¿Y si trabajo en un turno que empieza antes de las 0:00 horas, momento del inicio de la huelga?</b></p> <p>Lo/as <b>trabajadores/as a turnos</b> inician la huelga al inicio de su turno aunque sea antes de las 00:00 horas del día 29 y terminará a la finalización de su turno aunque finalice después de las 24 horas del día 29.</p>
7	<p><b>¿Y el derecho al trabajo?</b></p> <p>Es erróneo identificar el derecho al trabajo como el derecho a no hacer huelga, porque quien no se suma a la huelga no está protegido por la Constitución, aunque digan lo contrario a sabiendas de que es mentira. El derecho al trabajo es el derecho a la estabilidad en el empleo, a no ser despedido, a una indemnización justa si esto se produce, precisamente todo lo que pretende cargarse la Reforma Laboral.</p>
8	<p><b>¿Los piquetes de huelga son legales?</b></p> <p>La existencia de piquetes colectivos de trabajadores con ocasión de la huelga, para informar y dar publicidad de la misma, es un derecho fundamental que no puede ser objeto de castigo penal o castigo laboral colectivo a sus miembros, puesto que los mismos están ejerciendo el derecho fundamental de huelga.</p>

**El próximo 29-S nos jugamos mucho:  
Nuestro trabajo, sus condiciones, nuestras pensiones...**

**El 29-S haremos huelga en defensa propia, decide:  
O TE CONFORMAS O ACTUAS**

