INFORMACION SOBRE EL DERECHO DE HUELGA

El derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses, es un derecho fundamental reconocido por el art. 28.2 de la Constitución Española. Y está regulado por el Real Decreto Ley 17/1977. Es la manifestación más evidente de una profunda crisis en una organización.

El ejercicio del derecho de huelga no puede dar lugar a sanción alguna (salvo que el trabajador durante la misma incurriera en falta laboral).

El empresario o mandos de la empresa no pueden coaccionar o impedir el ejercicio de citado derecho fundamental, como puede ser preguntar a los trabajadores previamente sobre su intención de realizar la huelga, verter amenaza de sanciones si se secunda la huelga u otras acciones similares.

En tanto dure la huelga, el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma. El Tribunal Constitucional también se ha manifestado en no permitir a las empresas hacer uso de la movilidad funcional (art. 39 del E.T) o geográfica (artículo 40) o de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (artículo 41) durante la huelga, si con ello se persigue restar efectividad a la huelga. En cuanto a la tutela en la protección de este derecho, la práctica del esquirolaje supone una falta muy grave, por atentar contra la libertad sindical o contra el derecho de huelga (derechos fundamentales), en la LOLS se prevé un mecanismo específico de tutela de estos derechos (desarrollador en la LPL Art.175 a 182), acarreando sanciones administrativas regulado por la LISOS. También en vía penal se tutelan estos derechos, ya que en el Art. 15.1 y 2 del Código Penal se tipifica como delito la conducta que impida o límite el ejercicio de la libertad sindical o del derecho de huelga, con penas de 6 meses a 3 años y multas de 6 a 12 meses, imponiéndose las penas superiores si utiliza la violencia o intimidación

La huelga se realiza mediante **la ausencia del trabajador de su puesto de trabajo**.

En los paros parciales el trabajador que tenga su horario de entrada coincidiendo con el horario de paro, no tendrá que fichar y acceder a su puesto de trabajo hasta la finalización del paro. Si el trabajador ya estuviera en su puesto de trabajo, solo tendrá que abandonar éste en el momento del paro, no se realiza notificación alguna a la empresa, pues se considera comunicado el empresario de tal circunstancia con el preaviso de huelga. Los trabajadores desplazados fuera del centro por razones de trabajo, solo deberán suspender su actividad laboral durante el periodo de paro.

En la jornada de huelga, el trabajador no ocupará su puesto ni el centro de trabajo, y por supuesto no se ficha ni se realiza control de asistencia alguno.

Los trabajadores en huelga pueden informar al resto de trabajadores y a la ciudadanía sobre sus reivindicaciones, formando patrullas o piquetes informativos, en los centros de trabajo, supervisando el cumplimiento de la normativa de la huelga y persuadiendo al resto de trabajadores. Igualmente pueden recaudar fondos, todo ello sin coacción.

Toda incidencia debe ser puesta en conocimiento de los representantes de los trabajadores y del Comité de Huelga, para que se puedan adoptar las medidas oportunas.

Los efectos de la huelga sobre el trabajador supone la suspensión de la relación laboral con pérdida de la retribución del tiempo de huelga (solo de los conceptos retributivos vinculados a tiempo de trabajo). Se permanece en alta especial en la Seguridad Social, y no se aplican reducciones en el tiempo de vacaciones.

Madrid, a 15 de febrero de 2010

- **PARO PARCIAL DIA 17 DE FEBRERO DE 13:00 A 15:00 HORAS Y DE 19:00 A 21:00 HORAS.**
  EN CANARIAS DE 13:30 A 15:30 HORAS Y DE 19:00 A 21:00 HORAS (HORA LOCAL).

- **JORNADA DE HUELGA DIA 3 DE MARZO DE 00:00 A 24:00 HORAS.**