

Criterios Técnicos de Actuación para el desarrollo de la Huelga General del 29 de marzo de 2012



PRÓLOGO

El objetivo de la presente Circular es manteneros informados y daros a conocer los **CRITERIOS TÉCNICOS PARA EL DESARROLLO DE LA HUELGA**, puesto que entendemos que es conveniente estar perfectamente informados de la legislación vigente sobre esta materia.

Os pedimos que leáis con atención este documento, ya que en él se recogen los importantes cambios legales y modificaciones que ha sufrido la Ley de Huelga.

Por ejemplo, en los servicios públicos esenciales, ya sean públicos o privados, deben dar cartas de servicio mínimos a los trabajadores/as

ÍNDICE:

I.	LA HUELGA. LEGISLACIÓN VIGENTE.....	3
II.	COMUNICACIÓN FORMAL DE LA JORNADA DE HUELGA.....	4
III.	COMITÉ DE HUELGA.....	5
IV.	PUBLICIDAD SOBRE LA HUELGA.....	5
V.	SERVICIOS MÍNIMOS.....	6
VI.	PIQUETES.....	8
VII.	ADHESIÓN O NO ADHESIÓN A LA HUELGA.....	8
VIII.	NORMAS COMPLEMENTARIAS.....	10
IX.	VULNERACIÓN DEL DERECHO DE HUELGA. ESQUIROLAJE.....	12
X.	EFFECTOS DE LA HUELGA.....	13
XI.	SERVICIO DE GUARDIA DEL CGT.....	14
XII.	MODELOS DE ESCRITOS Y DEMANDAS.....	14

I- HUELGA. LEGISLACIÓN VIGENTE.

La **Huelga es un derecho** de los que la Constitución de este país lo declara como fundamental, susceptible de acudir incluso al Constitucional si se entiende que se ha vulnerado ese derecho. La Carta Magna lo reconoce en su artículo 28.2 y en el artículo 4.1 e) del Estatuto de los trabajadores. Su regulación específica es preconstitucional pues data del año 1977, concretamente, en el Real Decreto Ley 17/1977, si bien, el Tribunal Constitucional lo matizó en su Sentencia 11/1981 declarando inconstitucionales algunos de los pasajes de su articulado, dejando la mayor parte de ese cuerpo jurídico en vigor.

El ejercicio del derecho de Huelga goza de protección en las infracciones laborales (Art. 8.10 de la LISOS) y en el ámbito penal (Art. 315 del CP). Por ello, cualquier actuación que suponga limitar o impedir sus efectos, incurre en una absoluta ilegalidad, pudiendo acudir a la Inspección de Trabajo o a la vía jurisdiccional correspondiente para depurar las responsabilidades a que hubiere lugar.

Este derecho fundamental consiste en que **el trabajador/a cesa en el trabajo o en su actividad laboral durante todo el tiempo que dura la huelga**; el cese lo hace como dice el Tribunal Constitucional “en cualquiera de sus manifestaciones”. Con esta acción, los trabajadores/as, tratan de presionar al patrono para la defensa de los intereses de ámbito laboral: condiciones de trabajo, retribuciones, promoción profesional, etc.

Aunque el derecho de huelga es ejercido de manera individual, sin embargo su concepción es colectiva pues ha de ser concertado para un grupo de trabajadores/as, ya sea a iniciativa de un sindicato o varios, ya sea a iniciativa de los representantes legales –miembros de comité o delegados de personal-, o bien, a iniciativa de la asamblea de trabajadores como apunta el artículo 3.2 del RDL 17/1977.

OBSERVACIONES: La participación en la Huelga tiene el efecto inmediato de **dejar en suspenso el contrato de trabajo y el trabajador no tendrá derecho al salario correspondiente al periodo de huelga. El ejercicio del derecho de huelga no extingue la relación de trabajo, ni puede dar lugar a sanción alguna, salvo que el trabajador, durante la misma, incurriera en falta laboral** (Art 6 RDL 17/1977).

Se respetará la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quisieran sumarse a la huelga (Art. 6.4 RDL 17/1977). El RD considera huelgas ilícitas, según marca la doctrina judicial las siguientes:

- La que se convoque para alterar lo pactado en un convenio colectivo o laudo. Es lo que la doctrina llama: huelgas novatorias.
- Las huelgas políticas ajenas a los intereses profesionales de los trabajadores.

- Las huelgas llamadas de solidaridad, salvo que afecten directamente al interés profesional de quienes la promuevan o sostengan.
- Las denominadas huelgas rotatorias que son aquellas en la que se suceden paros parciales, que afectan sucesivamente o alternativamente a determinados grupos de trabajadores de la empresa, sea por categorías, secciones o centros de trabajo con la finalidad de parar la empresa tal como puso de manifiesto la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 17 de diciembre de 1997.
- Las huelgas de celo o reglamento que alteran colectivamente el trabajo por la vía de hecho.
- Huelga con ocupación del centro de trabajo cuando esta acción se realiza con violencia, o se vulnera la libertad de los trabajadores no huelguistas, o cuando exista una negativa al desalojo de la empresa o centro de trabajo frente a la orden de abandono por parte de la empresa o de las fuerzas del orden público. La mera permanencia de los huelguistas en sus puestos de trabajo durante la huelga, sin violencia, daños, ni peligro y sin que medie indicación de abandono, no se considera ilegal según la Sentencia del Tribunal Supremo de 10 de marzo de 1982.
- La huelga realizada por sorpresa, es decir, sin el preaviso correspondiente también es ilícita. En la empresa privada, el preaviso es de 5 días naturales, mientras que para las que prestan cualquier género de servicio público, es de 10 días naturales. En ambos casos, el preaviso se hace tanto al empresario como a la autoridad laboral. La huelga sin respetar esos plazos de preaviso, la Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de junio de 1989, la asume como buena en los casos de estados de necesidad como por ejemplo: que el empresario exija firmar la realización de horas extras por encima de las 12 horas con carácter de aplicación inmediata.
- También es ilegal, cuando se ha promovido un conflicto colectivo de trabajo, de los regulados en el RD Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones laborales, por el mismo motivo por parte de los promotores de la huelga.

II.- COMUNICACIÓN FORMAL DE LA JORNADA DE HUELGA.

Para la convocatoria de una jornada de huelga debe realizarse, en tiempo y forma, la oportuna comunicación formal de huelga. En el caso de Administraciones Públicas, que tienen encomendadas la realización de actividades de interés público

(Art. 53.1 LOFAGE), esta comunicación o preaviso debe realizarse, como mínimo, con 10 días naturales de antelación ante la Autoridad laboral y la Empresa (Art. 4 RDL 17/1977).

III.- COMITÉ DE HUELGA.

La constitución de dicho Comité de Huelga, que puede estar formado por un total de 12 miembros, está prevista en el Art. 5 RDL 17/1977.

El Comité de Huelga se articula como un órgano de **REPRESENTATIVIDAD EXCEPCIONAL U OCASIONAL**. SE CREA COMO CONSECUENCIA DE LA SITUACIÓN DE HUELGA Y CON LA MISMA DURACIÓN DE AQUÉLLA, resultando ser el órgano que representa a los trabajadores durante la misma y viene obligado a participar en cuantas actuaciones sindicales, administrativas o judiciales se realicen para la solución del conflicto. Los acuerdos que pongan fin a la huelga tienen eficacia de un Convenio Colectivo.

Por lo tanto, se trata de un órgano de negociación y representación de los trabajadores/as en huelga y su función la ejerce fundamentalmente durante la duración de la misma. Su composición se dará a conocer por los convocantes en el preaviso de la huelga y es además obligatorio la existencia de este comité que nunca puede ser de más de 12 miembros. Cuando afecte a varios centros de trabajo de una empresa, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón del 22 de noviembre de 2001, no ha tenido ningún problema en admitir que son válidos algunos miembros del comité de huelga que no pertenezcan a la plantilla de la empresa aunque sí al sindicato convocante.

Es obligación de la empresa **facilitar el acceso tanto del Comité de Huelga como de los Representantes CGT a todas las dependencias , para poder informar a los trabajadores y comprobar el cumplimiento de los servicios mínimos.**

IV.- PUBLICIDAD SOBRE LA HUELGA.

A LOS USUARIOS DEL DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS.- Los representantes de los trabajadores **deberán dar a la Huelga, antes de su inicio, la publicidad necesaria** para que sea conocida por los usuarios del servicio (Art. 4 del RDL 17/1977): Notas y Ruedas de Prensa, cartas, octavillas, etc.

A LOS TRABAJADORES .- De cara a la labor informativa a desarrollar y especialmente en los periodos de huelga, debemos de tener en cuenta que el Art. 6.6 del RDL 17/1977 **PERMITE A LOS TRABAJADORES EN HUELGA EFECTUAR PUBLICIDAD DE LA MISMA EN FORMA PACÍFICA:**

- Según el artículo 6.6 del RDL 17/1977, los representantes de los trabajadores, esto es, el comité de huelga, tienen la obligación antes del inicio de la huelga de dar la publicidad necesaria para que los usuarios del servicio conozcan los motivos, fechas, duración, etc. Este derecho-obligación también puede continuar durante el desarrollo de la huelga hasta su terminación.
- Esta información externa, se complementa con la información interna en el seno de la empresa, de tal modo, que después de la información, se puede requerir a otros trabajadores la adhesión a la huelga; así lo puso de manifiesto la Sentencia del Tribunal Constitucional 254/1998.
- En la información y publicidad de la huelga se pondrán de manifiesto sus circunstancias y también la exposición de las posturas.
- Entre otras posibilidades se tiene también la de pedir la solidaridad de terceros.
- En esta fase, cabe incluso la recogida de fondos sin coacción alguna.
- El reparto de octavillas ya sea para los clientes y opinión pública como a los propios trabajadores.
- Otra posibilidad es la de publicitarla en la web del sindicato o también en la intranet de la empresa.
- Finalmente, dentro de la publicidad e información de las huelgas, se encuentran los denominados piquetes informativos, éstos forman parte del contenido esencial del derecho de huelga. Su cometido será la de informar a los usuarios, pero sobre todo a los trabajadores susceptibles de participar en la huelga, para ello, los piquetes informativos, tratarán no sólo de informar sino también de persuadir y presionar a los trabajadores/as para que se sumen a la huelga. Su cometido, se tiene que realizar de forma pacífica, sin intimidaciones, amenazas, etc. y respetando en todo momento la libertad de aquellos/as que no quieran secundar la huelga así se dispone en el artículo 6.4 del RDL 17/1977.

La presencia del dispositivo de seguridad previsto por la Empresa no debe representar un obstáculo, siempre que nuestra actuación sea pacífica, ya que ésta es absolutamente legal, estando constitucionalmente protegida. **Por otro lado, los guardias jurados de las empresas de seguridad tienen terminante prohibido intervenir en temas laborales (art. 3 de la Ley 32/1992 de seguridad privada).**

Las actuaciones de cualquier persona que impida al representante/s de CGT a realizar esta obligación legal es una actuación absolutamente ilegítima, por lo que se podrá denunciar o demandar en instancias administrativas (Inspecciones de Trabajo) y judiciales.

V.- SERVICIOS MÍNIMOS.

El derecho de Huelga tiene, como límite expreso, el aseguramiento de la prestación de servicios esenciales a la comunidad. En este sentido **en última instancia es potestad de la Administración, el fijar los Servicios Mínimos necesarios para garantizar que las huelgas convocadas, y NO TENGAN CONSECUENCIAS IRREPARABLES PARA LOS CIUDADANOS.**

La materia de los servicios mínimos ha variado, ya que ahora son exclusivamente de carácter de personal.

Es decir, en las distintas Administraciones, se limitan a designar el número de trabajadores que se les restringe su derecho de hacer huelga. **Dándose el caso que, los trabajadores de determinados puestos de trabajo nunca podrán ejercer su derecho a la huelga, ya que trabajan como si se tratara de un día normal sin que la Administración sufra los efectos de la huelga.**

En este sentido, entendemos que **estos servicios mínimos pueden ser vulneradores del derecho de huelga para el personal relacionado directamente con algún servicio público**, ya que si tenemos en cuenta que la restricción del derecho fundamental de Huelga, o dicho de otra manera, la imposición de servicios mínimos únicamente puede llevarse a cabo por estar en juego otro derecho fundamental..

1. **Conclusión.** La efectividad de la huelga, consiste en impedir el mayor número posible de centros de trabajo funcionen. En algunos servicios públicos, el señalamiento de los servicios esenciales, supone que un determinado trabajadores, no van a prestar sus servicios así se va a señalar por la autoridad.

La razón no es otra, que la del **cumplimiento del derecho constitucional de huelga en la medida en que este derecho no puede ser anulado** y también, el respeto y acatamiento a una orden ministerial que es fuente del derecho dentro de la jerarquía de normas de nuestro ordenamiento jurídico

2. **Documentación que la empresa debe facilitar al Comité de Huelga.** La Empresa está obligada a facilitar *al Comité de Huelga*, copia de la Circular que publique a tal efecto, dado que **el Comité de Huelga debe conocer, en aras a eliminar la inseguridad de éstos, en qué medida se encuentra recortado su derecho a la Huelga, para actuar en consecuencia; además, por ser obligación del Comité garantizar la prestación de dichos servicios.**

No obstante, **debemos estar bien atentos a los documentos que, sobre la Huelga y los Servicios Mínimos, comenzarán a circular por las empresas.**

Toda la documentación que detectéis debéis hacérsosla llegar al SP del ámbito correspondiente.

Pero lo cierto es, que al no venir relacionados nominalmente, sino en tantos por cientos, habrá que hallar cuántos pueden trabajar por cada centro de trabajo, dependencia y/o organismo.

Por otro lado, las resoluciones Ministeriales o de otras Administraciones Públicas no establece relación de trabajadores/as para que aseguren la realización de los servicios mínimos. Potestad que en algunos casos se arrojan los centros de trabajo, debiendo pactarse con el Comité de Huelga. **No obstante, las empresas están obligadas a entregar al Comité de Huelga la relación nominal de trabajadores que tiene asignados servicios mínimos.**

Por ello, debemos estar atentos y controlar la cantidad de personal asignado para los servicios mínimos, puesto que **en muchos casos son mayores de los estrictamente necesarios, e incluso se dan más cartas de servicios mínimos que las establecidas en la relación que nos comunica la empresa,** constituyendo estos hechos una vulneración del derecho de huelga.

- 3. Documentación que la empresa debe facilitar a los trabajadores requeridos con carta de servicio mínimo.** Es obligación de la Administración facilitar a los trabajadores asignados para el cumplimiento de los servicios mínimos copia de la resolución emitida por la Administración Pública correspondiente donde se decreta el citado los servicios esenciales, **o en su defecto,** la Circular de Presidencia/ y/o Alcaldía **TODO TRABAJADOR DEBE CONOCER EN QUE MEDIDA SE ENCUENTRA RECORTADO SU DERECHO DE HUELGA,** para actuar en consecuencia. Así como para poder garantizar el cumplimiento de los servicios mínimos impuestos.

En la carta de servicios mínimos debe de constar: Nombre y apellidos del trabajador, así como su categoría laboral. Resolución que autoriza el establecimiento de los servicios mínimos. Así como en su caso la Circular de Presidencia. Periodo y servicios que debe realizar para asegurar los servicios mínimos impuestos por la Resolución.

OBSERVACIONES: En todo caso se deben respetar las normas establecidas en Convenio Colectivo (jornada, descansos, funciones, movilidad geográfica y funcional temporal, etc.), caso contrario, existe un incumplimiento del Convenio, y en ciertos casos además puede conllevar una vulneración del derecho de huelga (suplantación de trabajadores que ejercen su derecho a la huelga, etc.).

- 4. Documentación que debemos conocer.** Es necesario **conocer la Resolución Ministerial, o en su defecto, la Circular de la Presidencia en el ambito**

estatal y las resoluciones de las distintas Comunidades Autónomas en su ámbito, en la que se determinan como servicios mínimos.

Si la empresa no nos da traslado de estas consignas o circulares, debemos hacernos con ella. En éstas se establecen, de forma numérica lo puestos que se determinan como Servicio Mínimo y a los que estamos obligados a garantizar, **pero siempre y cuando no sobrepasen en número del tanto por ciento establecido en la Resolución Ministerial.**

VI.- LOS PIQUETES.

El Art. 6.6 del RD 17/1977 **permite a los trabajadores en Huelga efectuar publicidad de la misma en forma pacífica,** y llevar a efecto recogida de fondos sin coacción alguna. Esto es, los piquetes informativos es un derecho de los trabajadores en Huelga sin el cual se verían privados de la necesaria publicidad y demanda de solidaridad que toda Huelga necesita.

Ahora bien, se regula que ha de ser "de forma pacífica". Así en el Art. 315.3 del Código Penal se sanciona, a los que actuando en grupos o individualmente, pero de acuerdo con otros, coaccionen a otras personas a iniciar o continuar una Huelga.

VIII.- ADHESIÓN O NO ADHESIÓN A LA HUELGA.

Se puede dar casos, que la Recursos Humanos de la Administración, **solicite a los trabajadores que se manifiesten con anterioridad si van a secundar la HUELGA.**

A este respecto, os recordamos que **NO EXISTE OBLIGACIÓN LEGAL** de pronunciarse con antelación si se va a secundar o no el paro convocado, y menos por escrito. Por lo tanto, **ningún trabajador está obligado a manifestarse antes del comienzo de los paros sobre si los va a secundar o no. El ejercicio del derecho de Huelga es un derecho de ejercicio personal que se da a conocer en el mismo instante del inicio de los paros por el hecho de dejar de trabajar. Por ello la empresa tiene que dar previamente, bajo recibí, las cartas de servicios mínimos a los trabajadores que hayan sido asignados para asegurar la realización de los servicios mínimos.**

Por ejercer el derecho de huelga o garantizar exclusivamente los servicios mínimos por los trabajadores asignados, ningún trabajador no podrá ser sancionado en aplicación de lo que determina el artº 6, punto 1 del Real Decreto 17/1977 de 4 de marzo.

La intención que persigue la empresa con esta actuación es **transmitir una presión a los trabajadores,** y caso de tener una contestación de no ejercer el

derecho a la huelga, **adecuar sus recursos humanos para así tener asegurada el desarrollo normal de determinadas dependencias y servicios, contrarrestando los efectos de la huelga.**

La solución a esta actitud impresentable la tenemos los propios trabajadores, en primer lugar, **ADHIRIÉNDONOS A LA HUELGA**, y en segundo lugar, **MANIFESTANDO NUESTRA POSICIÓN EN EL MOMENTO MISMO DE LOS PAROS.**

No obstante cuando se pueda acreditar estas actuaciones por cualquier medio admitido en derecho, se podrá presentar denuncias y demandas contra la persona que realice estas actuaciones y conlleve la pretensión de limitar o eliminar los efectos de la huelga.

Por otro lado, cualquier trabajador se puede adherir a la huelga en cualquier momento a la misma, siempre y cuando no tenga carta de servicios mínimos y cumpla con las prescripciones reglamentarias en materia de seguridad. Y al contrario, el personal en huelga puede acudir a trabajar en cualquier momento de la misma. **Es decir, se debe garantizar el derecho a ponerse en huelga y también el derecho a trabajar durante el periodo de la huelga.**

VIII.- NORMAS COMPLEMENTARIAS

- 1º. Los trabajadores que sean asignados para prestar sus servicios y garantizar un Servicio Esencial **TENDRÁN EN CUENTA QUE:**
 - a. **Las notificaciones para cumplimentar estos servicios serán entregadas por escrito, con firma de recibí del trabajador asignado. Se hará constar la fecha y hora de la entrega al trabajador o trabajadora, y que deberá ser siempre anterior al inicio del período de huelga.**
 - b. Estos trabajadores **deben estar informados** del contenido de la Resolución Ministerial que determina el Plan de Servicio Esencial. Por tanto, la Empresa está obligada a proporcionar esta resolución, o en su defecto, la Circular de Presidencia que determina los servicios mínimos impuestos por la Resolución Ministerial. **En este sentido, todo trabajador antes de recepcionar la carta de servicios mínimos debe exigir a la empresa estos documentos.**
 - c. **La jornada para el personal afectado por el Plan Esencial no podrá ser superior a la que tenga establecida por Convenio Colectivo.**
 - d. El personal que no esté designado para realizar los servicios mínimos y se haya puesto en huelga, a la finalización de la misma **realizará su**

presentación en el centro de trabajo suyo y no en el lugar donde hubiera tenido que presentarse de no haber huelga.

La razón no es otra que durante la huelga, no se está obligado a permanecer fuera de la residencia y además el artículo 6 del RDL 17/1977 deja en suspenso la relación de trabajo y salario.

El procedimiento sería realizar la presentación con un representante sindical o legal, mediante telegrama o telefonema o incluso con Notario o testigos para que se levante acta de testimonio de tal presentación al centro de trabajo.

- e. En ningún momento la jornada para el personal afectado por carta de servicios mínimos **puede realizarse por encima de la pactada en convenio.**

2º. Prestación del servicio teniendo Carta de Servicios Mínimos:

En consecuencia: Los trabajadores que hayan sido requeridos mediante carta de Servicio Mínimo, deberán prestar sus servicios.

3º. Personal que no hayan sido asignados con cartas de servicios mínimos:

Los trabajadores **que no hayan sido asignados con carta de Servicios Mínimos** pueden ejercer libremente el derecho a secundar la Huelga.

En lo referente a la adhesión a la huelga dentro del turno de trabajo por no tener asignada carta de servicios mínimos, hay que tener en cuenta debemos de dejar las Instalaciones de Trabajo

Una vez termine el periodo de paro y no se haya terminado la jornada laboral, se reanudara el servicio normal hasta la finalización de la misma

La empresa tiene que organizar el servicio respetando el Convenio Colectivo y/o la Normativa Laboral (jornada, descansos, etc.) tanto para garantizar la prestación de los servicios mínimos, como para normalizar los horarios del personal establecidos, con posterioridad al periodo de paro.

IX.- VULNERACIÓN DEL DERECHO DE HUELGA. ESQUIROLAJE.

Todas las acciones que limiten o impidan ejercer el derecho a la huelga o sus efectos son vulneraciones al derecho fundamental de huelga. El supuesto más habitual y que se puede acreditar más fácilmente es la suplantación de trabajadores que ejercen su derecho de huelga, bien por propios trabajadores de la empresa o bien por trabajadores ajenos:

1. **Cubrir el turno de un trabajador que se adhiere a la huelga al no tener carta de servicios mínimos con personal de la empresa.**

En el supuesto de presentarse situaciones de **reemplazo a categoría INFERIOR** (ej: jefecillo que cubre el servicio dejado por trabajador que secunda la Huelga), el Estatuto de los Trabajadores –Art. 39.2- establece: *“en el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva”*, por lo que se debe entender que la actuación empresarial **no es lícita**, ya que, en este caso, la pretensión es privar de efectividad la jornada de Huelga.

En los casos de **reemplazo a categoría SUPERIOR**, que no vinieran produciéndose y que se empleen con el objetivo de restar efectividad a la Huelga, debemos entender que la actuación empresarial, en este caso, **también es ilícita** y representa una vulneración del Derecho de Huelga.

2. **Relevo del servicio de un trabajador con carta de servicios mínimos.**

En el supuesto de presentarse situaciones de **SUSTITUCIÓN DE TRABAJADORES POR RELEVO** (ej: jefecillo que releva al trabajador de sus funciones o puesto de trabajo bien por el mismo o por otro trabajador por **NEGARSE A REALIZAR TAREAS NO CONTEMPLADAS EN LOS SERVICIOS MÍNIMOS**), contraviene el ejercicio fundamental del derecho a la huelga.

3. **Cubrir el turno de un trabajador que se adhiere a la huelga al no tener carta de servicios mínimos con personal ajeno a la empresa.**

En el supuesto de presentarse situaciones de **SUSTITUCIONES CON PERSONAL AJENO A LA EMPRESA** (ej: jefecillo que cubre el servicio dejado por trabajador que secunda la Huelga con personal ajeno de la empresa), el Real Decreto 17/1977 de 4 de marzo regula el Derecho de Huelga y en su artículo 6.5 establece: *“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,”*, por lo que se debe entender que la actuación empresarial **no es lícita, vulnerando el derecho a la huelga.**

No obstante existen otras actuaciones que vulneran el derecho de huelga, y que de alguna manera las hemos ido diciendo a lo largo de esta circular:

- ✓ Cualquier tipo de coacción al trabajador que impida o limite su ejercicio al derecho de huelga.
- ✓ Cualquier tipo de actuación que limite o impida los efectos de la huelga.

4. Esquirolaje externo.

Con esto nos estamos refiriendo a que la empresa, no puede sustituir a los huelguistas por trabajadores/as que no estén vinculados con la empresa al tiempo de hacerse el preaviso; así lo dispuso la Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de octubre de 1989. Tampoco cabe la celebración de contratos con una ETT para sustituir a los trabajadores en huelga.

5. Esquirolaje interno.

Con esta figura nos referimos a que la empresa no está facultada para realizar una movilidad funcional o geográfica de los trabajadores/as con objeto de impedir o limitar el ejercicio de huelga y así:

- No puede sustituir a los huelguistas por otros trabajadores/as de otro centro de trabajo distinto desplazados para la ocasión según la Sentencia del T. Constitucional 123/1992.
- Pero tampoco puede sustituir a los huelguistas por otros del mismo centro de trabajo ya sea de igual o superior nivel profesional, para que desempeñen las tareas dejadas de realizar por los huelguistas; así lo pone de manifiesto la Sentencia Tribunal Supremo de 8 de mayo de 1995.

X.- EFECTOS DE LA HUELGA.

El ejercicio del derecho de huelga conlleva aspectos que inciden en el contrato de trabajo:

- ✓ Suspende el contrato laboral el tiempo estricto de la duración de la huelga.
- ✓ Descuento del salario. Conforme a la doctrina unificada del TS en su sentencia 18-4-1994, resuelve que ha de descontarse por día de huelga, lo correspondiente a dicho día y lo que proporcionalmente corresponda al descanso de dicha semana, a las gratificaciones extraordinarias y a la participación de beneficios (STS unificación doctrina 18-4-94).

- ✓ No se causa baja en la Seguridad Social, sino que a efectos de prestaciones, pasa a la situación de “**alta especial**”. Suspende la obligación de cotizar por parte del empresario y del trabajador, etc.

XI.- SERVICIO DE GUARDIA DE CGT.

Durante todo el periodo de huelga debéis comunicar con el Comité de Huelga **en los locales del SP Calle Sagunto, para dar noticias del desarrollo de la huelga. Así como de las incidencias y problemas que surjan, por lo que en todas las Secciones Sindicales tiene que haber delegados de guardia.**

Los teléfonos de **CONTACTO PERMANENTE CON EL SP, a través de los teléfonos: 914475769- y resto de teléfonos de la Agenda Confederal**

XII.- MODELOS DE ESCRITO Y DENUNCIA.

- I. Modelo de escrito para que el delegado o miembro del Comité de CGT, solicite que no le designen servicios mínimos.
- II. Modelo de denuncia por reemplazo y suplantación de trabajadores. El delegado de CGT puede interponer denuncia ante el Juzgado de Guardia.

Para hacer viable la denuncia por los actos ilícitos es conveniente tener como mínimo dos testigos, y adjuntar a la misma copia de la Resolución ministerial servicios mínimos, cuadros de servicio, y cualquier otra documentación que acredite la actuación ilícita.

Este Modelo lo podéis adaptar a cualquier actuación que impida o limite el ejercicio de huelga, ya que el precepto es el mismo.

Secretarías de Jurídica de CGT.

Al Jefe de de RR.HH. del Centro de Trabajo:

.....

D.

Categoría:

Mediante el presente escrito, y ante la huelga legal estatal convocada por el Sindicato Confederación General del Trabajo (CGT) para el día, le comunico que no me designe servicios mínimos, ya que soy delegado sindical/ miembro de comité de empresa/junta de personal por CGT , por lo que tengo que auxiliar en los derechos y obligaciones establecidos el RD Ley 17/1977, de 4 de marzo para el Comité de huelga dentro de mi ámbito territorial de representación.

En a dede

Fdo:

CGT

AL JUZGADO DE INSTRUCCIÓN DE _____

D/ña. _____, mayor de edad, con D.N.I. núm. _____, domiciliado a efectos de notificaciones en _____, ante el Juzgado de Instrucción que corresponda comparece y como mejor proceda en derecho DICE:

Que por medio del presente escrito, vengo a formular DENUNCIA contra D/ña. _____ en la empresa _____, con cargo de _____ en la empresa _____, con domicilio en _____, por considerar que los hechos que a continuación se describen son constitutivos de DELITO CONTRA LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES al IMPEDIR Y LIMITAR EL EJERCICIO DEL DERECHO HUELGA, tipificado en el artículo 315 del Código Penal.

HECHOS

PRIMERO: El pasado día _____, encontrándose el personal de _____ en periodo de huelga legal, tenían nombrados *Servicios Mínimos* una serie de trabajadores entre los que se encontraba D/ña. _____.

SEGUNDO: El trabajador anteriormente mencionado a las _____ horas, fue sustituido de su puesto de trabajo por el denunciado D. _____, al recibir orden (verbal o escrita) del denunciado, realizando tareas (no propias de su cargo y) no incluidas según Resolución Ministerial de fecha _____ y Circular núm. ____ de Presidencia de _____ de establecimiento de *Servicios Mínimos*, impidiendo y limitando el ejercicio del Derecho Fundamental a la Huelga, garantizado por el artículo 28.2 de la Constitución.

TERCERO: Que las tareas realizadas no contempladas en los *Servicios Mínimos* establecidos han sido las siguientes:

CUARTO: Que fueron testigos de estos hechos:

D./Dña. _____, DNI _____
D./Dña. _____, DNI _____

Por lo expuesto:

SUPLICO AL JUZGADO: Que tenga por presentado este escrito, con el/los documento/s adjunto/s, se sirva admitirlos y tras denunciar los hechos relatados en el cuerpo del mismo, ordene lo conducente para instruir y practicar las correspondientes Diligencias, procesándose al/los presunto/s culpable/s.

Es Justicia que pido en _____, a _____ de _____ de _____

Fdo.: _____