

HUELGA

General en Educación

HUELGA 8 DE MARZO

DERECHO A HUELGA DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

La Federación de Enseñanza de Madrid ha convocado la huelga de 24 horas el día 8 de marzo a instancias de su afiliación:

Están convocadas a la huelga de 24 horas el día 8 de marzo de 2019 todas las trabajadoras y trabajadores afectados por los siguientes Convenios : VIII Convenio Colectivo de Enseñanza y Formación No Reglada, X Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada Sin Ningún Nivel Concertado o Subvencionado, VI Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos, XI Convenio de Asistencia y Educación Infantil, VIII Convenio Colectivo Nacional de Colegios Mayores Universitarios Privados, VI Convenio Colectivo Nacional de Universidades Privadas Centros Universitarios Privados y Centros de Formación de Posgraduados, XIV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, III Convenio Colectivo estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores, I Convenio Colectivo de Ocio Educativo y Animación Sociocultural de la Comunidad de Madrid, II Convenio Colectivo del Sector de Empresas de Servicios de Educación Ambiental de la Comunidad de Madrid, XXII Convenio Colectivo de Autoescuelas, VI Convenio colectivo Estatal para Centros de Enseñanza de

Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos, Convenio colectivo estatal de acción e intervención social, XIII Convenio Estatal para los Centros de Formación Universitaria e Investigación en la CAM independientemente de su categoría profesional y sector

La huelga es un derecho constitucional de las personas que trabajan por cuenta ajena. Así viene recogido en el Art 28.2 de la Constitución Española.

La huelga consiste en no acudir a trabajar, lo que supone que te descuenten un día de tu salario y la parte proporcional de paga extra, así como la suspensión por un día del contrato de trabajo, que no será cotizado a la Seguridad Social. Te descontarán de la nómina las horas no trabajadas y esas horas no hay que recuperarlas. En la nómina tiene que aparecer el descuento con el concepto "huelga" y se calcula en función del salario bruto anual dividido entre la jornada anual.

No es necesario estar afiliada a ningún sindicato y tampoco es relevante si el sindicato al que estás afiliada ha convocado o no la huelga. La huelga es un derecho individual que ejercen las trabajadoras, independientemente de la relación con los sindicatos, una vez convocada legalmente.

LÍMITES DE LA EMPRESA

No existe obligación de comunicar a la empresa nuestra intención de hacer huelga. Cualquier solicitud para que digas si vas a hacer huelga es ilegal y puede ser denunciada. Es más, puedes decir que no vas a hacer huelga y finalmente hacerla, estás en tu derecho. Al avisar solo consigues que la empresa se organice para minimizar el efecto de la huelga. Toda conducta de la empresa tendente a limitar el derecho a la huelga está considerada como ilegal y se considera una falta muy grave.

En caso de represalia por haber hecho la huelga (sanción,

descenso de categoría/funciones) se puede reclamar judicialmente (hay unos plazos) ante la Inspección de Trabajo

La empresa no puede sustituirte el día de la huelga por trabajadoras contratadas a tal efecto y tampoco por otras trabajadoras de la empresa que no realicen tus funciones o tengan tu categoría laboral, tampoco puede sustituirte por trabajadoras de otro centro de trabajo. Es también una infracción muy grave para la empresa.

SERVICIOS MÍNIMOS

Los servicios mínimos son de obligado cumplimiento. Si te toca no estás cubierta por el derecho a huelga y no acudir al trabajo puede suponer el despido disciplinario. La ley prevé servicios mínimos para servicios esenciales (servicios prestados por quien correspondiera, ya sea por el gobierno, o por cualquier persona, cuya interrupción pondría en peligro la vida, la seguridad personal o la salud de la totalidad o parte de la población,...). Los fija la autoridad gubernativa, no los establece la empresa.

Si te asignan servicios mínimos deberás recibir una carta en la que debe constar:

- Nombre y Apellidos de la trabajadora, así como su categoría laboral.
- Resolución de la Autoridad Laboral que determina los servicios mínimos.
- Períodos y servicios que debe realizar para asegurar los servicios mínimos impuestos.

Los piquetes informativos están amparados por la ley de huelga, y son un derecho de las trabajadoras en huelga. Otro tipo de piquetes pueden conllevar sanciones administrativas o penales..

Asistencia jurídica: El sindicato ofrece sus servicios a los afiliados