

HUELGA TSS

Técnicos Superiores Sanitarios

30 y 31 de octubre y 3 y 4 de noviembre

PREGUNTAS MÁS FRECUENTES Y ACTUACIONES ANTE UNA HUELGA

Con este documento intentaremos solucionar las preguntas más frecuentes sobre tu derecho a la huelga.

1. EL DERECHO A LA HUELGA

El derecho a la huelga está recogido en el **artículo 28 de la Constitución**. El ejercicio del derecho de huelga está recogido también en el **artículo 2 de la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto de Libertad Sindical**, y se regula por el **Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo**, interpretado por el Tribunal Supremo en la sentencia de 8 de abril de 1981.

Cuando la huelga afecta a **servicios esenciales para la comunidad**, como la sanidad, la ley permite que la administración establezca **servicios mínimos**, con el objetivo de garantizar que no se ponga en riesgo la salud o la vida de las personas.

Sin embargo, participar en una huelga implica comprender tanto las **protecciones legales** como las **consecuencias económicas** asociadas. Estar bien informado y entender los límites legales y las responsabilidades derivadas de la participación en una huelga es esencial para ejercerla de manera efectiva.

Hacer huelga o no hacerla es tu derecho.

Si tienes dudas, vamos a tratar de resolverlas de forma clara y sencilla, para ayudarte a tomar la decisión que más se ajuste a tus ideas y prioridades.



HUELGA TSS

Técnicos Superiores Sanitarios

30 y 31 de octubre y 3 y 4 de noviembre

2. ¿QUIÉN PUEDE CONVOCAR UNA HUELGA?

Las organizaciones sindicales, la Asamblea de trabajadores y los Comités de empresa.

3. ¿ESTÁ LEGALMENTE CONVOCADA?

Sí, la huelga está **legalmente convocada** conforme a la legislación vigente y cuenta con la comunicación oficial presentada ante la autoridad laboral. Ha sido **notificada en tiempo y forma**, tal como exige el **Real Decreto-Ley 17/1977 sobre relaciones de trabajo**, y cumple todos los requisitos legales para su desarrollo.

4. ¿QUIÉN DECIDE LOS SERVICIOS MÍNIMOS?

La **autoridad sanitaria de cada comunidad autónoma** es la encargada de fijar los servicios mínimos, teniendo en cuenta:

- La importancia del servicio.
- La duración de la huelga.
- El número de trabajadores afectados.

5. ¿CÓMO SE COMUNICAN LOS SERVICIOS MÍNIMOS?

- Se comunicarán **por escrito los días previos a la huelga** y deberá firmarse su recepción.
- Los cambios pueden solicitarse, pero **pueden ser denegados**.

El derecho a huelga tiene ciertas limitaciones: deben cumplirse unos **servicios mínimos** que garanticen que la asistencia pueda prestarse sin graves consecuencias para la población, al ser un **servicio público esencial**.



HUELGA TSS

Técnicos Superiores Sanitarios

30 y 31 de octubre y 3 y 4 de noviembre

6. ¿CÓMO ACTUAR ASISTENCIALMENTE SI ESTOY DE SERVICIOS MÍNIMOS?

Dos situaciones posibles:

1. **Estar de mínimos y no secundar la huelga:**
 - Se realiza la actividad normal.
 - No hacer huelga también es un derecho.
2. **Estar de mínimos y secundar la huelga:**
 - Se recomienda llevar un distintivo o pegatina visible.
 - En este caso, se realizarán **exclusivamente los servicios mínimos**.
 1. No se impartirá docencia, pues no está en los mínimos
 2. No se realizarán pactos de gestión, pues no están expresamente incluidos.

7. ¿DEBO COMUNICAR QUE SECUNDO LA HUELGA?

No es obligatorio **ni recomendable** avisar previamente. Simplemente **no te presentas a tu puesto** o participas en tareas informativas.

- Tu superior **no puede preguntarte** si vas a hacer huelga antes del día.
- Puedes decidir el mismo día si la haces o no.
- No pueden **coaccionarte ni amenazarte** por participar o no hacerlo.
- Los **piquetes** deben ser informativos y pacíficos (no suelen suponer problema en sanidad).

8. ¿ME PUEDEN DESPEDIR O SANCIONAR POR HACER HUELGA?

NO.



HUELGA TSS

Técnicos Superiores Sanitarios

30 y 31 de octubre y 3 y 4 de noviembre

Es un **derecho reconocido en la Constitución**.

Según el Real Decreto-Ley 17/1977:

“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.”

Nadie puede ser despedido por hacer huelga si cumple con los acuerdos adoptados.

Tampoco pueden **amenazarte ni coaccionarte** para que no la secundes.

9. ¿QUÉ DESCUENTOS SE APLICAN POR HUELGA?

Durante la huelga:

- El contrato se **suspende** y no se percibe salario ese día.
- También puede afectar a **complementos o incentivos** ligados al tiempo trabajado.

Si te designan servicio mínimo, debes trabajar tu jornada habitual y cobrarás con normalidad.

Si solo cubres parte de la jornada, el descuento será proporcional.

10. ¿QUÉ PASA SI EL DÍA DE HUELGA ESTOY ENFERMO O DE VACACIONES?

- Las **vacaciones o permisos aprobados antes de la convocatoria** no pueden suspenderse.
- Los **permisos solicitados después** de la convocatoria pueden anularse si coinciden con los días de huelga.
- En caso de **baja médica**, la huelga no afecta.



HUELGA TSS

Técnicos Superiores Sanitarios

30 y 31 de octubre y 3 y 4 de noviembre

11. ¿PODEMOS HACER JORNADAS INFORMATIVAS PARA LOS PACIENTES?

Sí.

Puedes ir al centro y colaborar con **tareas informativas**:

- Lleva una **pegatina visible**.
- Informa a compañeros y pacientes.
- Reparte documentos explicativos.
- Pega carteles autorizados.
- Mantente informado en todo momento.

12. ¿ES LEGAL EMPAPELAR EL HOSPITAL CON CARTELES DE HUELGA O NOS PUEDEN SANCIONAR?

Es recomendable:

- Pedir **autorización** a la Gerencia o Dirección del hospital.
- Colocar carteles solo en **tablones sindicales o zonas autorizadas**.
- Usar **espacios comunes** (cafetería, vestuarios, corchos).
- En muchos hospitales se **tolera** cierta cartelería sindical si no interfiere.
- Si Dirección ordena retirarla, **conviene acatar**.

13. ¿CÓMO HACER CORRECTAMENTE UN FONDO DE RESISTENCIA PARA LOS ASISTENTES A LA HUELGA?

Un **fondo de resistencia** organizado entre **compañeros** es totalmente válido y legal, pero requiere **sentido común, transparencia y protección** ante malentendidos.

- Puede organizarse **por centros o servicios**.



HUELGA TSS

Técnicos Superiores Sanitarios

30 y 31 de octubre y 3 y 4 de noviembre

- El objetivo es **repartir solidariamente el coste de la huelga**, para que nadie se vea obligado a rendirse por motivos económicos.

14. ¿SE PUEDE SUSTITUIR EL PUESTO DE TRABAJO DE UN HUELGUISTA?

No. Mientras dure la huelga, **no se podrá contratar** a empleados para cubrir las tareas de los huelguistas.

Además:

- El **esquirolaje interno** tampoco está permitido.
- No se puede asignar a otro trabajador tareas de un huelguista.
- No se puede trasladar personal entre centros para suplir la huelga.
- No se pueden imponer **horas extras** durante la huelga.

Durante una **huelga las facultades de contratación y organización del trabajo** de la empresa o entidad empleadora **se encuentran limitadas**, siendo la más destacada la imposibilidad de sustituir a las personas huelguistas tal como recogen diversas normas (RDL 17/1977 art.6.5; LISOS art.8.10, 18, 40, RD 306/2007 art. Único; LETT art.8.a)

La **técnica de sustitución se denomina esquirolaje** y básicamente podemos establecer dos tipologías básicas la **sustitución externa o interna** de los trabajadores huelguistas. **Ambas tipologías**, como hemos dicho están prohibidas.

El **esquirolaje externo** implica que no se puede sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuvieran vinculados con la empresa al tiempo de hacerse el preaviso (TS 23-10-89, EDJ 9350; TSJ Galicia 23-7-01, Rec 3202/01)

El **esquirolaje interno**, se define como aquel en el que se utilizan las facultades de **movilidad funcional y geográfica** de los trabajadores con el objeto de limitar o impedir el ejercicio del derecho de huelga, **no pudiendo sustituir**, en base a dichas facultades, **a los huelguistas por trabajadores pertenecientes a su**



HUELGA TSS

Técnicos Superiores Sanitarios

30 y 31 de octubre y 3 y 4 de noviembre

plantilla con anterioridad a la huelga, que no secunden la misma. Ni se puede imponer a los trabajadores no huelguistas la realización de las tareas que corresponden a los que secundaron la convocatoria, ni los trabajadores que libremente decidieron no secundarla pueden sustituir el trabajo de sus compañeros (TCo 28-3-11).

También, **vulnera el derecho de huelga** que se recabe de los trabajadores **información previa acerca de quienes están dispuestos o no a participar en la huelga**. No se trata de una información neutra, pues su objetivo era minimizar los efectos de la huelga en su organización productiva para lo que recaba de los trabajadores una información que no están en ningún caso obligados a revelar. **También es contrario a este derecho fundamental** la asignación por la empresa de guardias sin especificar lo que supone un **ejercicio abusivo** de su potestad organizativa **para atender a los servicios mínimos empleando más trabajadores de los habituales para su realización**.

La **vulneración del derecho de huelga** se produce también a consecuencia del no ejercicio del poder de dirección, y la empresa podría haber ejercido su poder para impedir que los **mandos intermedios realizaran las funciones que desempeñaban los huelguistas** (TS 6-5-21, EDJ 561736).

Así, los **tribunales consideran ilícita la sustitución interna de los trabajadores huelguistas** en cualquiera de estos supuestos:

- **Sustitución por otros trabajadores del mismo centro de trabajo, de igual o superior nivel profesional**, para desempeñar las tareas dejadas de realizar por los huelguistas (TS 8-5-95, EDJ 2429; TSJ Sevilla 4-5-99, Rec 849/99), inclusive cuando se sustituye internamente a los trabajadores huelguistas con trabajadores pertenecientes a los puestos de dirección de la misma empresa, aunque la empresa alegue que lo hicieron de manera espontánea y no obedeciendo a instrucciones de la empresa (TSJ Navarra 9-6-06, EDJ 259072)
- **Utilización de las estructuras de mando para sustituir a los trabajadores huelguistas de categorías inferiores** (AN 29-10-14, EDJ 186423, confirmada por TS 18-3-16, EDJ 45068; TSJ Madrid 3-12-21, EDJ 822788); tanto la realización por parte del superior de las funciones correspondientes a los



HUELGA TSS

Técnicos Superiores Sanitarios

30 y 31 de octubre y 3 y 4 de noviembre

trabajadores en huelga, cuando se trata de funciones que éste sólo desempeña de manera ocasional o excepcional pero no ordinaria ni habitual (TS 13-1-20, EDJ 507610)

- También se vulnera el derecho de huelga cuando **se sustituye unos trabajadores por otros, aunque sean internos, salvo que la actividad, realizada por los sustitutos durante la huelga, sea la desempeñada por ellos de modo normal y habitual** (TS 6-6-14, EDJ 115898), como ocurre cuando se sustituye a trabajadores huelguistas por otros de la plantilla de la misma categoría y funciones, pero de distinto turno y programa (TS 30-4-14, EDJ 100859). Máxime, cuando la actividad desplegada por la empresa consigue no solo minorar sus efectos, sino prácticamente anularlos en su totalidad (TSJ Extremadura 29-4-14, EDJ 74076). Y es la empresa la responsable de esta vulneración del derecho de huelga, aunque hayan sido los propios trabajadores los que hubiesen decidido realizar el trabajo de los huelguistas (TCo 33/2011).

El cambio del turno de trabajo de los trabajadores que no secundan la huelga, siendo también ilegal. (TSJ Cataluña 19-9-02, EDJ 50663)

