



## CONVOCATORIA DE HUELGA LEGAL

Algún sindicato, en uso de su legítima libertad de expresión y de crítica, está difundiendo el infundado rumor de que la huelga convocada por **CCOO** es ilegal porque no hemos acudido a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo (CP) con anterioridad a la convocatoria de la misma; pero con ello se pone en lugar del empresariado realizándoles el trabajo sucio. Además y lamentablemente utiliza la técnica y el argumento de las empresas, lo que le define y sitúa bien a las claras.

El caso es que lo que se difunde no solo es un malintencionado rumor sino que es **ABSOLUTAMENTE FALSO**, veamos el por qué:

1. En el artículo 4 del Convenio Colectivo se dice en cuanto a la prórroga y denuncia del mismo lo siguiente: ***(...) Finalizada la vigencia temporal del convenio colectivo y habiéndose producido la denuncia, se mantendrá la vigencia de todo el articulado del mismo por el plazo máximo establecido por la legislación vigente, con excepción de los artículos referentes a la paz social y derecho de huelga.***

Por tanto ya tenemos aquí que la primera premisa de los interesados difamadores decae por el hecho de que **el convenio se encuentra denunciado y no están vigentes aquellos artículos referidos al derecho de huelga.** LA HUELGA de **CCOO** ES LEGAL.

2. En el artículo 8 del CC se regula la Comisión Paritaria del mismo y al respecto se dice: ***“No obstante en los conflictos colectivos que deriven en convocatoria de huelga, deberá reunirse en un plazo máximo de 48 horas.***

*Funciones de la Comisión Paritaria:*

***b) La de mediar, conciliar o arbitrar, en los conflictos colectivos que le sean sometidos por las partes. Al objeto de garantizar la paz social durante la vigencia del presente convenio, el intento de la solución de los conflictos colectivos pasará de forma prioritaria y en primera instancia, por la Comisión Paritaria, antes de recurrir a los Tribunales, incluido el ejercicio del derecho de huelga.***

El hecho de que se diga que la CP **deberá reunirse en plazo máximo de 48 horas en caso de conflictos que deriven en convocatoria de huelga, no es más que la regulación del plazo para reunirse**, pero no debemos olvidar que **se refiere a conflictos sobre la interpretación del CC no a conflictos derivados de la negociación colectiva de un nuevo convenio.**

Igualmente no podemos pasar por alto que, acto seguido y relatando las funciones de la CP, dice que **su función es la de mediar, conciliar o arbitrar pero no en todos los conflictos sino en aquellos que le sean sometidos por las partes.**

Del mismo modo queda desvirtuada la referencia al pase por la CP en el ***“incluido el derecho de huelga”*** del último párrafo del artículo 8, porque **no hay que perder de vista que va precedido literalmente de que es con objeto de garantizar la paz social durante la vigencia del convenio, y ya ha quedado claro que el convenio no está vigente y que en ese caso, de los artículos del convenio que mantienen su vigencia, se excepcionan los artículos referentes a la paz social y derecho de huelga.** Con lo que queda claro una vez más que LA HUELGA de **CCOO** ES LEGAL.

3. Lo anteriormente expuesto se ve reforzado por lo dispuesto en el artículo 91 del ET y la jurisprudencia.



El corazón de la gente  
trabajadora



Telegram

Sector Ferroviario

@ccooferroviario

<https://telegram.me/ccooferroviario>