



**8
M**
**HUELGA
GENERAL
FEMINISTA**

**GUÍA
SINDICAL**

EL DERECHO A HUELGA





1 MANIFIESTO

PLATAFORMA REIVINDICATIVA LABORAL

CONSIDERACIONES SOBRE EL DERECHO A HUELGA



FEMINISMO DE CLASE

Contra la **OPRESION A LAS MUJERES**
y la **EXPLOTACION A LAS TRABAJADORAS**



MANIFIESTO



Este 8 de marzo la CNT vuelve a colocarse detrás del movimiento feminista estatal y convoca, tal y como es su mandato, una huelga general de 24 horas en todos los sectores laborales. Escuchamos muy atentamente al movimiento feminista y compartimos su análisis, siendo conscientes de la responsabilidad que como organización obrera y feminista tenemos en el momento histórico nos toca vivir. La huelga llamará tanto a mujeres como a hombres, igual que el pasado 8 de marzo de 2018.

Las mujeres de clase obrera nos enfrentamos día tras día a un sistema capitalista y patriarcal cuya existencia misma depende de la opresión de la mujer, por lo que comprendemos que esta huelga no puede circunscribirse únicamente al ámbito laboral. Nos unimos al movimiento feminista en la exigencia de que el trabajo de cuidados se equipare al trabajo productivo y sea reconocido como lo que es: un valor social de primer orden sin el cual la sociedad no sobreviviría.

Denunciamos la violencia de género como herramienta de control patriarcal. Las cifras escalofriantes de mujeres asesinadas a manos de sus parejas, exparejas, amigos, familiares, compañeros de trabajo, vecinos... en definitiva, a manos de hombres conocidos y desconocidos, son el aspecto más extremo y doloroso de la violencia estructural que sufrimos las mujeres, pero no el único. A las mujeres la violencia nos atraviesa en todos los aspectos de la vida: estudios, familia, trabajo, sexualidad, cultura...

En el ámbito laboral exigimos el fin de la brecha salarial, que alcanza más de un 20%, conscientes de que existen mecanismos para anularla que no se están poniendo en práctica, tales como la definición de los elementos determinantes del salario y complementos salariales como contenido mínimo de los convenios, la realización de campañas de oficio por parte de Inspección de trabajo, sanciones a empresas en las que existe brecha salarial, el establecimiento de medidas procesales individuales y colectivas que permitan el ejercicio de acciones contra la discriminación indirecta o la realización de un diagnóstico oficial de la brecha salarial con la participación de los sindicatos y las organizaciones feministas.

Exigimos el acceso al Empleo y la Promoción Profesional estableciendo para ello medidas objetivas por la vía de la negociación colectiva, prohibiendo a las empresas que exijan disponibilidad horaria fuera de la jornada de trabajo y obligándoles a que la formación deba realizarse obligatoriamente dentro del horario laboral.

Exigimos el derecho de información a todos los sindicatos con presencia en cada empresa en lo referente a los procesos de selección, para garantizar la no discriminación, y que se establezcan límites legales a la libertad de contratación por ser una fuente de discriminación indirecta, así como campañas de oficio de la Inspección de Trabajo orientadas a comprobar el cumplimiento de la objetividad en el acceso al empleo y promoción profesional, con establecimiento de sanciones específicas a su incumplimiento.

Exigimos que los permisos de maternidad y paternidad sean idénticos, obligatorios e intransferibles y que ello vaya acompañado de medidas de fomento de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, establecimiento de permisos por emergencia familiar, obligatoriedad para las empresas con plantillas de más de 250 personas de contar con servicio de guardería y centro de día para personas mayores, establecimiento como servicio mínimo a prestar por Ayuntamientos de más de 5.000 habitantes de centros de día y guarderías y la derogación Decreto 20/2012 que, entre otras cosas, elimina la cotización a la seguridad social de las cuidadoras no profesionales de la personas dependientes.

En lo referente al Empleo al Servicio del Hogar Familiar, exigimos la ratificación del Convenio de la 189 de la OIT y, por lo tanto, la derogación del "carácter especial" de esa relación laboral y su inclusión en el régimen general y en el Estatuto de los Trabajadores a todos los efectos, incluida la consecuencia de la nulidad del despido, la intervención de la Inspección de Trabajo y la consideración de las horas "de presencia" como tiempo de trabajo efectivo.

Exigimos así mismo el establecimiento de medidas de igualdad y no discriminación como

contenido mínimo de todos los convenios colectivos, con independencia del tamaño de la empresa y la obligatoriedad para todas las empresas de realizar un análisis de los riesgos del puesto de trabajo y específicamente de los riesgos durante el embarazo y la lactancia.

En lo referente a las pensiones, exigimos la eliminación brecha de género. Esta brecha deriva de la organización social de los trabajos, que desvaloriza los cuidados, y de las discriminaciones de género existentes en el mercado laboral, que provocan que las mujeres tengamos un menor acceso y estemos empleadas menos horas y menos años a lo largo de nuestra vida laboral.

La reforma del sistema de pensiones ha acentuado esta brecha de género al ampliar el período de cotización necesario para conseguir el total de la pensión de jubilación, aumentar el número mínimo de años cotizados y endurecer las reglas de cálculo de la pensión. La brecha en las pensiones es el resultado de una sociedad injusta y misógina que castiga a las mujeres mayores por haber mantenido y seguir manteniendo a flote a tres generaciones.

En el ámbito internacional queremos aprovechar una vez más para mostrar nuestra solidaridad con la revolución social de Rojava, en el centro de la cual están las mujeres. Allí han sido parte fundamental en la formación de una nueva sociedad. Una forma de organización pluralista basada en la democracia radical, la transformación de la mentalidad social machista, la lucha contra Dáesh, el estado fascista turco, y, sobre todo, la alianza Patriarcado-Estado-Capital. Su ejemplo nos reafirma en que ninguna revolución puede tener éxito sin la plena participación de las mujeres.

La CNT estará a la altura de estas reivindicaciones e irá a la huelga convencida de la victoria. No aceptamos la tibieza de los sindicatos de concertación que quieren hacerse la foto a la vez que

pretenden desactivar el movimiento y convertir una Huelga General en una protesta inofensiva, simbólica y sin capacidad transformadora. Nos vemos obligados/as una vez más a denunciar la miseria de unas organizaciones que boikotean todas aquellas luchas que no pueden controlar.

También nos negamos a que se nos utilice en procesos electorales, bien como moneda de cambio o bien como decorado de las distintas campañas. Las reivindicaciones feministas son un fin en sí mismo y las mujeres trabajadoras no somos rehenes de nadie, por eso utilizamos la huelga, una herramienta de control obrero que no permite recuperaciones ni manipulaciones partidistas.

Este 8 de marzo los hombres y mujeres de la CNT iremos a la huelga conscientes de que cualquier pequeño paso atrás puede suponer un gran retroceso. Sabemos que más pronto que tarde la represalia patriarcal estará al nivel del desafío lanzado por el movimiento feminista y que, como siempre, tendrá al fascismo y a la patronal de su lado. No es momento, por tanto, de tibieza ni medias tintas.

Las mujeres de clase obrera sabemos que este es nuestro momento y que esta lucha solo podremos ganarla desde la unidad, que no uniformidad. Mujeres de distintas edades, de distintas procedencias, de distintos sectores, en el campo, en la industria, en los servicios, en los pueblos y en las ciudades, trabajadoras de dentro y de fuera de casa... encontrándonos donde nos hemos encontrado siempre las mujeres: en el apoyo mutuo y en la solidaridad.

**Viva la huelga, compañeras.
Si lo paramos todo, no podrán pararnos.**



ORGANIZADAS CAMBIAMOS EL MUNDO



8 de marzo de 2019
Huelga General Feminista
nosotras.cnt.es

Cuenta
con 



PLATAFORMA REIVINDICATIVA LABORAL



La huelga general, conforme la legislación vigente debe ser realizada por motivos laborales. Esto no significa que sean las únicas reivindicaciones (aborto, vientres de alquiler, cuidados, etc.), sino que en la convocatoria de huelga deben estipularse causas laborales para su legalidad.

Se tratan todos ellos de temas complejos, que precisan de un análisis profundo desde diversas perspectivas (laborales, jurídicas, sociológicas y económicas). Por eso, esta tabla reivindicativa no puede abarcar un análisis de la compleja realidad, que implicaría un análisis exhaustivo de sectores de producción, ocupación de puestos de trabajo por hombres/mujeres, negociación colectiva por sector, etc., y que se están realizando día a día.

Las causas para la convocatoria de la huelga se pueden resumir en:

1. EN RELACIÓN A LA BRECHA SALARIAL: DISCRIMINACIÓN SALARIAL

Según los datos del Instituto Nacional de Estadística de marzo de 2017, nuestras conclusiones sobre la brecha salarial son las siguientes:

En el año 2014, el salario anual más frecuente en las mujeres (14.497,9 €) representó el 87,8 % del salario más frecuente en los hombres (16.515,7 €). En el salario mediano este porcentaje fue del 77,9 % y en el salario medio bruto del 76,7 %.

Si se consideran los salarios anuales con jornada a tiempo completo, el salario de la mujer representaba en el año 2014 el 88,4 % del salario del hombre. En la jornada a tiempo parcial, el porcentaje era del 96,6 %.

Para poner de manifiesto las diferencias salariales de género, es necesario considerar el salario por hora y distinguir el tipo de jornada. En el trabajo a tiempo completo, el salario por hora de las mujeres

(14,6€) en el año 2014 alcanzaba el 89,6 % del salario por hora de los hombres (16,2 €). Al considerar la jornada a tiempo parcial, el porcentaje anterior alcanza un valor del 90,7 %.

La explicación de la brecha salarial, en bruto, resulta fácil: los trabajos tradicionalmente asignados a las mujeres se retribuyen peor.

La explicación de la brecha salarial, en bruto, resulta fácil: los trabajos tradicionalmente asignados a las mujeres se retribuyen peor; pero su estudio es complejo: resulta necesario analizar comparativamente las categorías (no realmente eliminadas, ya que dentro de cada grupo, las antiguas categorías siguen existiendo como definición de tareas), los sectores, las tareas por sectores, su grado de equivalencia, los complementos salariales y su justificación, etc.

En la actualidad, las diferentes propuestas legislativas se centran en la empresa. Entendemos que el simple análisis en bruto de la brecha por empresa es importante pero insuficiente, ya que se obvian reiteradamente soluciones sectoriales amplias.

Por otra parte, es tradicional en este ámbito el análisis de diferencias retributivas por trabajos diferentes de igual valor (mozo/a de almacén vs. limpiador/a). Estas diferencias siguen existiendo en los convenios, fuente principal de la regulación salarial y con responsabilidad directa de los sindicatos. No obstante, es ilícito y puede reclamarse judicialmente.

Otro análisis tradicional es el de los complementos, centrándose en los mayores complementos de que disfrutaban los trabajos de mayor representatividad masculina (peligrosidad, penosidad, toxicidad, disponibilidad —en estrecha relación con la conciliación—, etc.), existiendo como propuesta tradicional la introducción de nuevos complementos (carga

psicológica en relación al sector de servicios sanitarios o de cuidados, por ejemplo) que no se han llevado a la práctica. Llama la atención, por ejemplo, que las limpiadoras no tengan por lo general dicho complemento, comprobándose los peligros de la exposición a productos de limpieza o enfermedades profesionales (túnel carpiano) relacionadas con movimientos repetitivos.

Sin negar la importancia de los análisis tradicionales, entendemos que la brecha salarial no será eliminada en tanto que no se aporten propuestas sectoriales, ya que es en la regulación de los sectores a través de los convenios donde se establecen las mayores diferencias, de modo que los convenios de sectores masculinizados tienen un salario superior a los feminizados. Y, frente a esto, no existe ninguna propuesta legal que elimine la diferencia retributiva. Entendemos que se han establecido avances jurisprudenciales en relación a la discriminación salarial por trabajo de igual valor en las comparaciones internas dentro de una misma empresa, pero nada se puede hacer en relación a trabajos de igual valor en diferentes convenios colectivos. La negociación sistemática de salarios bajos en sectores feminizados supone la principal causa de la brecha salarial y no se está abordando. Y decimos que es la principal causa, porque las anteriores (relativas a la misma empresa o mismo convenio), en primer lugar, ya parten de una retribución menor debido a la diferencia retributiva por sectores y, en segundo lugar, porque pueden ser combatidas judicialmente, lo que no ocurre con las diferencias sectoriales.

Los convenios de sectores masculinizados tienen un salario superior a los feminizados. Y, frente a esto, no existe ninguna propuesta legal que elimine la diferencia retributiva

Pongamos un ejemplo: según el INE, la principal ocupación de las mujeres es el comercio y la minoritaria saneamiento y suministros.

Cojamos el Convenio de saneamiento de aguas

(estatal, por lo que establece mínimos que los convenios de ámbito inferior solo pueden mejorar). El salario se mueve entre un máximo de 1491,82 € y un mínimo de 1225,13 € mensuales.

Si tomamos el ejemplo del Convenio minorista de Pontevedra, el mayor salario (encargado/a) es de 845,62 € y el menor 774,56 € (mozo/a almacén, limpiador/a).

Pero si comparamos el comercio minorista (mayoritariamente femenino) con el de materiales de construcción (mayoritariamente masculino) en la misma provincia, esto es, para actividades idénticas (solo se diferencia el producto que se vende), observamos que el mayor salario es el de Director/a (1603,38 €) y el menor el de limpiador/a (742,77 €), que además es un salario menor al de mozo/a de almacén (991,75 €).

Así, la comparativa entre estos dos convenios de la misma provincia nos muestra que ante un trabajo idéntico, el sector en el que la representación masculina es mayor:

- Ofrece unos salarios muy superiores.
- Establece mayor diferencia salarial por categorías (lo que permite una mayor brecha al estar las categorías sexualizadas).
- La parte feminizada es la peor retribuida (limpieza).
- Pese a tener salarios mayores en todas las categorías, la excepción es limpieza. La categoría de limpieza cobra más en el comercio minorista que en el de materiales de construcción. No así la de mozo/a de almacén, que cobra más en el de construcción. Asimismo, se habían equipado salarios de mozo/a-limpiador/a en el minorista pero no en materiales de construcción.

En algunas provincias (Coruña) se unificó el comercio en su mayor parte, pero se hizo a la baja (tomando de base comercio vario).

En otras (Barcelona, Madrid), las diferencias entre comercio vario y comercio del metal son muy elevadas.

Pues bien, frente a esto, no existe ninguna posibilidad legal o judicial de enmienda.

2. EN RELACIÓN AL ACCESO Y PROMOCIÓN EN EL EMPLEO: DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO A LOS PUESTOS DE TRABAJO Y EN LOS ASCENSOS

Según las últimas estadísticas del INE:

Ocupadas por rama de actividad

En el año 2016, del total de mujeres ocupadas, el porcentaje más alto de participación (17,8 %) por rama de actividad económica corresponde a la actividad G. Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas.

El segundo lugar (14,0 %) corresponde a la actividad Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales, y el tercer lugar (10,2 %) a la actividad P. Educación.

Los porcentajes más bajos de actividad femenina corresponden a las ramas: E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación (0,2 % de mujeres empleadas) y D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, con un 0,3 % de mujeres empleadas.

En las ramas de actividad B. Industrias extractivas y U. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales, no hay participación femenina.

En la UE-28 en el año 2014, el 85,3% del total de mujeres ocupadas lo están en el sector servicios, el 10,9 % en el sector industria y el 3,8 % en el sector agricultura.

En España en el mismo año, el 90,3 % de mujeres ocupadas trabajaban en el sector servicios, el 7,6 % en el sector industria y el 2,1 % en el sector agricultura.

Ocupadas según tipo de ocupación

En el año 2016, en el total de mujeres ocupadas el porcentaje más alto (29,6 %) correspondía a la ocupación 5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores.

El segundo lugar (22,1 %) a la ocupación 2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y el tercer lugar (16,9 %) a la ocupación 9. Ocupaciones elementales.

Los porcentajes más bajos correspondían a la ocupación 0. Ocupaciones militares (0,1 %), y a la ocupación 6. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero (1,0 %).

Ocupadas según situación profesional

En el año 2016 el porcentaje más alto de ocupadas correspondía a mujeres asalariadas (87,2 %), de las que un 67,4 % eran asalariadas del sector privado. Un 12,7 % eran trabajadoras por cuenta propia, de las que un 8,7 % eran empresarias sin asalariados/as o trabajadoras independientes, un 3,4 % eran empleadoras, un 0,6 % correspondía a ayuda en la empresa o negocio familiar y un 0,1 % a integrantes/as de cooperativas.

Ocupadas por tipo de puesto laboral

En el año 2016, el 77,6 % de las mujeres ocupadas eran empleadas (con jefes/as y sin subordinados/as), el 8,5 % eran ocupadas independientes (sin jefes/as ni subordinados/as). Un 5,2 % de mujeres eran mandos intermedios, un 3,8 % directoras de pequeña empresa, departamento o sucursal, un 4,3 % encargadas, jefas de taller o de oficina, capataz o similares. Un 0,4 % eran directoras de empresa grande o media.

Las trabajadoras en el servicio del hogar familiar resulta especialmente grave. Casi en su totalidad se trata de un empleo ocupado por mujeres

3. **EN RELACIÓN AL EMPLEO EN EL HOGAR: DISCRIMINACIÓN POR NO SER CONSIDERADAS TRABAJADORAS**

El problema de las trabajadoras en el servicio del hogar familiar resulta especialmente grave. Casi en su totalidad se trata de un empleo ocupado por mujeres y muy especialmente por migrantes, muchas veces en negro o en situación de semiesclavitud (internas), con horas de presencia y disposición que no cuentan como trabajo pero en las que la trabajadora sigue bajo la dirección de/de la empleadora/o y sin poder salir de la casa (la diferencia de las horas de disposición en la mayoría de los empleos, en los que se puede contactar a través de teléfono estando la trabajadora o trabajador fuera del centro de trabajo). Estas horas son, por lo tanto, auténtico trabajo efectivo, como el de una camarera cuando no hay clientes, una médica de guardia, etc.. La ocupación de los varones resulta escasa y centrada especialmente en jardinería o conducción de vehículos en casas de muy alta clase social, mientras que las mujeres se ocupan en casas de clase alta o incluso media, lo que supone un salario más bajo. La reforma de la relación laboral de carácter especial no supuso los avances esperados: siguen sin tener derecho a desempleo, su despido es más barato, no es posible la readmisión en supuestos de nulidad y la intervención de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social está limitada hasta la imposibilidad.

Trabajan sin testigos que puedan declarar sus horas y siempre con la amenaza de ausencia de carta de recomendación en caso de reclamar sus derechos.

La solución sería la eliminación de la relación laboral de carácter especial y su inclusión total en el Estatuto de los/as Trabajadores/as como cualquier trabajadora y sin diferencia alguna, así como la firma del Convenio 189 de la OIT, que España se niega a firmar.

4. **EN RELACIÓN CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR: DISCRIMINACIÓN POR AUSENCIA DE MEDIDAS DE CORRESPONSABILIDAD, ASÍ COMO INSUFICIENCIA DE LAS MEDIDAS CONCILIATORIAS EXISTENTES EN LA ACTUALIDAD**

Uno de los principales problemas reside en la diferente regulación de los permisos de maternidad y paternidad, la ausencia de permisos por emergencia familiar o la ausencia de medidas de acción positiva que favorezcan el ejercicio de derechos de conciliación por parte de los varones. Por otra parte, derechos como la prestación por riesgo durante el embarazo o lactancia quedan en papel mojado debido a una excesiva burocracia que obliga a las trabajadoras a acogerse a Incapacidad Temporal, con prestaciones inferiores, debido a que los trámites previos pueden ser de mayor duración que el momento del parto, debido a que el riesgo suele o puede comenzar al final del embarazo.



1. BRECHA SALARIAL

- . Definición de los elementos determinantes del salario y complementos salariales como contenido mínimo de los convenios.
- . Realización de campañas de la ITSS que determinen la existencia de brecha salarial en las empresas.
- . Establecimiento de sanciones a las empresas en las que existe brecha salarial.

- . Establecimiento de medidas procesales, bien individuales, bien a través de conflicto colectivo, que permitan el ejercicio de acciones por discriminación indirecta en sectores de actividad en comparación a sectores equivalentes.
- . Realización de un diagnóstico de brecha salarial sectorial con la participación de los sindicatos y las organizaciones feministas.

2. ACCESO AL EMPLEO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

- . Establecimiento por la vía de la negociación colectiva de medidas objetivas en el acceso al empleo y promoción profesional, con control sindical de la contratación.
- . Prohibición de establecer como requisito la disponibilidad horaria fuera de la jornada de trabajo.
- . Prohibición de que la formación a cargo de la empresa sea fuera del horario laboral.

Los criterios objetivos no pueden introducir capacidades o aptitudes no precisadas para el puesto de trabajo concreto.

Introducir como derechos de información a todos los sindicatos con presencia en la empresa las peticiones de empleo y candidaturas a plazas vacantes, con conocimiento sindical de los currículos presentados para garantizar la objetividad en la contratación.

En caso de empate, deber de optar por el candidato/a del sexo infrarrepresentado.

- . Establecimiento de límites legales a la libertad de contratación por suponer discriminación indirecta.
- . Campañas de la ITSS orientadas a comprobar el cumplimiento de la objetividad en el acceso al empleo y promoción profesional con establecimiento de sanciones específicas a su incumplimiento.

3. CONCILIACIÓN

- . Establecimiento de permiso de maternidad y paternidad idénticos, obligatorios e intransferibles.
- . Adopción de medidas de fomento de la corresponsabilidad, con adopción de medidas de acción positiva orientadas a los varones,.
- . Establecimiento de permisos por emergencia familiar.

. Obligación de las empresas de más de 250 trabajadores/as de contar con servicio de guardería y centro de día para personas mayores a cargo de los/as trabajadores/as de la empresa.

. Establecimiento como servicio mínimo a prestar por Ayuntamientos de más de 5.000 habitantes de contar con centros de día y guarderías.

. Derogación del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio

4. EMPLEO AL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

- . Derogación de la relación laboral de carácter especial e inclusión en el régimen general y en el ET a todos los efectos, incluida la consecuencia de la nulidad del despido y la intervención de la ITSS.

. Ratificación del Convenio de la 189 de la OIT.. Consideración de las horas de presencia y disposición como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos.





JUNTAS AVANZAN
HUELGA GENERAL FEMINISTA

ORGANIZADAS
CAMBIAMOS
EL MUNDO





CONSIDERACIONES SOBRE EL DERECHO A HUELGA



1. *¿Debo avisar a la empresa si voy a hacer huelga?*

No, en ningún caso. La pregunta de la empresa sobre si vas a hacer huelga no tiene que ser respondida. En determinados supuestos la pregunta puede ser vulneradora del derecho de huelga, para lo cual habrá que estar al caso concreto (supuestos en que se pueda entender que el hecho de preguntar supone una coacción, que interfiera en la voluntad de hacer huelga, etc.). Pero tú nunca estás obligada a responder.

2. *¿Puede la empresa tomar represalias por el ejercicio del derecho de huelga?*

No. Cualquier represalia supondría la nulidad de la sanción o despido, al tratarse del ejercicio de un derecho fundamental. Además, supone la imposición de sanciones administrativas y, en determinados casos, penales.

3. *¿Qué pasa si la empresa incumple la ley y toma represalias?*

Como en todos los ámbitos laborales, que la empresa tenga prohibida la realización de represalias no significa que no las tome. Si toma represalias, especialmente en caso de despido, debes acudir al sindicato. El despido será nulo, pero para acreditarlo habrá que probar la motivación del mismo en el ejercicio del derecho de huelga, es decir, que has sido despedida por haber ido a la huelga. La empresa intentará utilizar una causa diferente como pantalla.

4. *Si me despiden o sancionan ¿qué debo hacer?*

NO FIRMAR NADA. Firmar un finiquito implica renuncia a acciones. Acude inmediatamente al sindicato porque los plazos son breves.

5. *¿Puede la empresa sustituirme en mis funciones?*

No. Son ilegales tanto el esquirolaje externo (emplear trabajadoras externas al centro), interno (suplir a las huelguistas mediante cambio de funciones o de puesto de trabajo de otras trabajadoras) y tecnológico (relevo por medios automáticos).

6. *¿Qué consecuencias tiene el ejercicio del derecho de huelga en la cotización a la Seguridad Social y en mi retribución salarial?*

Durante la huelga no se cotiza a la Seguridad Social y el contrato queda en suspenso, por lo que se te descontarán de las retribuciones el día de huelga y la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias. No se descuenta la parte proporcional de vacaciones, ni festivos, ni descanso semanal ni plus de asistencia y puntualidad (este último puede ser modulado en los convenios colectivos).

La pregunta de la empresa sobre si vas a hacer huelga no tiene que ser respondida...

...puede ser vulneradora del derecho a huelga.

7. *¿Debo cumplir los servicios mínimos?*

Sí. Debes ser escrupulosa en el cumplimiento de servicios mínimos si eres una de las designadas por la empresa para ellos. Es la empresa la que te informará de tal afectación y del desarrollo de tales servicios.

8. ¿Puedo hacer huelga en período de prueba?

Sí. Durante el período de prueba tienes los mismos derechos laborales salvo el libre desistimiento. Pero tal desistimiento libre tiene límites y no puede vulnerar derechos fundamentales, de modo que el desistimiento motivado por el ejercicio del derecho de huelga es nulo y la empresa tendría que readmitirte.

9. ¿Tengo derecho a la huelga si soy autónoma o económicamente dependiente?

No. La huelga se convoca para las trabajadoras asalariadas. Eso no significa que no puedas parar, ya que como autónoma tienes esa libertad, pero la relación con las clientas y sus consecuencias no se ve protegida por el derecho de huelga. Tendrás que analizar tu situación y tu contrato. Es cierto que existe debate sobre esta cuestión desde el año 2007, especialmente en relación a autónomas económicamente dependientes, pero, sin desconocer ese debate, en principio, la respuesta es negativa.

10. ¿Tengo derecho a la huelga si soy falsa autónoma?

Sí y no. Sí, porque tu situación como trabajadora viene determinada por la subordinación realmente existente y no por un contrato realizado en fraude de ley. No, porque en tanto ese contrato no se impugne, eres autónoma a todos los efectos, por lo que estarías en la situación de la pregunta anterior, con la particularidad de que la falsedad de esta situación impide la libertad de decidir cuando se presta el servicio propio de la trabajadora autónoma (sin perjuicio de los matices que se puedan introducir en los contratos al respecto), ya que en tu caso tal libertad no existe en la práctica. Si eres falsa autónoma, y decides hacer huelga y la empresa toma represalias, tendrás que demostrar en un juicio, previamente, que realmente eres una falsa autónoma.



11.

¿Tengo derecho a la huelga si soy socia trabajadora de una cooperativa de trabajo asociado?

No, porque España incumple los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

12.

¿Tengo derecho a la huelga si soy empleada del hogar?

Sí, porque lo dice la OIT. Sí, porque se vulnerarían tus derechos fundamentales. Sí, porque el Real Decreto que regula la relación laboral de carácter especial en su artículo 7 dice: «El trabajador tendrá los derechos y deberes laborales establecidos en el presente real decreto y en los artículos 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores. Y el artículo 4.1 ET dice: 1. Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de: ... e) Huelga».

13.

¿Estoy protegida frente a represalias si soy empleada del hogar en la misma medida que el resto de las trabajadoras?

Sí y no. Sí según la ley. No según la interpretación que hacen la ley los/as jueces/zas. Así, hay sentencias que reconocen que la nulidad del despido de la trabajadora del hogar supone la readmisión con salarios de tramitación: Sentencia núm. 178/2008 de 16 abril (Juzgado 31 de Madrid). Pero otras sentencias idearon una solución para no obligar a las empleadoras a readmitir a una mujer que no es de su confianza y que despidió, por ejemplo, por estar embarazada: transformar las consecuencias del despido nulo en improcedente con salarios de tramitación, la mayoría sin reconocimiento de indemnización adicional por vulneración de derechos fundamentales: Sentencia núm. 493/2010 de 7 septiembre (STSJ Burgos), entre otras muchas.

Debe tenerse en cuenta que la doctrina mayoritaria es la segunda y, además, la de mayor incidencia por haber sido dictada por Tribunales Superiores de Justicia y no por un juzgado de primera instancia.

Aunque esto pueda cambiar siendo posible llegar hasta el Tribunal Constitucional y Estrasburgo, a día de hoy ésta es la realidad, por lo que no se puede dejar de advertir.

En fin, tienes derecho pero no protección real, porque España no firmó el Convenio 189 de la OIT, porque para España no eres una trabajadora y aunque reconoce tu derecho a la huelga no regula tu derecho a ejercerlo, porque incluso reconocido el derecho a la huelga el ordenamiento jurídico no te protege frente a un despido, porque España no contempla tus servicios de cuidado como los servicios esenciales para la comunidad que realmente son, porque los sindicatos de concertación siguen pensando que tu situación no es lo suficientemente discriminatoria para convocar una huelga general que sea el primer paso para cambiarla ya que no tienes delegadas unitarias y, por ello, no aportas subvenciones a los sindicatos del modelo representativo.

14.

¿Cuándo se inicia y finaliza la huelga?

La huelga comienza el día 8 de marzo de 2019 a las 00:00 horas y finaliza a las 24:00 horas. En caso de régimen de turnos, comenzará al inicio del primer turno que incluya el día 8, aunque empiece el día 7, y terminará al final del último turno que empiece el día 8, aunque finalice el 9.

15.

¿Tengo derecho a huelga si soy becaria?

No. Es cierto que hay becas que realmente no son tal, sino un trabajo real encubierto. Pero si es un fraude, primero deberá determinarlo un Juzgado. Una persona becario es estudiante. Su "inasistencia" no está cubierta por el derecho de huelga. Tendrá que ver las condiciones de la beca para saber qué consecuencias puede tener su inasistencia.



16.

¿Estoy convocado a la huelga si soy hombre?

Sí. La CNT convoca a todas las actividades desempeñadas por los trabajadores y trabajadoras de empresas privadas y por los empleados y empleadas del sector público, con vínculo funcional, estatutario o laboral, así como a las empleadas y empleados al servicio del hogar familiar. Además, ese día los hombres están llamados para realizar las labores de cuidados y domésticas.

17.

¿Es legal la huelga de 24 horas convocada por CNT?

Sí, la huelga convocada por CNT es totalmente legítima. El requisito que ha de cumplir un sindicato para poder convocar huelga es tener implantación en el territorio en que ésta se desarrolla (en este caso, estatal). No existe ningún otro requisito, ni siquiera de afiliación. Si así fuera, ni siquiera los sindicatos más representativos podrían convocar huelga general. Por lo tanto, lo volvemos a repetir: El derecho a convocar huelga no es único y exclusivo de los sindicatos más representativos. Véase la STC de 8 de abril de 1981 y el art. 2.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

18.

En mi empresa no hay comité de empresa ni ningún sindicato ¿Esto impide que pueda ir a la huelga?

La inexistencia de sindicato o comité de empresa en tu centro de trabajo o unidad productiva no limita el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores. No viene establecido así en ningún texto legal y, en el caso de que la empresa afirme lo contrario, estaría mintiendo. El único requisito para ir a la huelga general es que haya sido convocada por un sindicato con implantación en el territorio y que éste cumpla con los requisitos procedimentales establecidos (preaviso, contenido mínimo de la convocatoria, etc.).

19.

¿Puedo hacer huelga de 24 horas si mi sindicato ha convocado paros parciales?

Cualquier trabajador puede adherirse a la convocatoria de huelga de 24 horas sin que pueda ser restringido del uso de tal derecho por su afiliación sindical. Por lo tanto, puedes hacer huelga de 24 horas sin importar el sindicato al que estés afiliado.

20.

¿Puedo hacer huelga pese a no estar afiliado a ningún sindicato?

Efectivamente, cualquier trabajador puede hacer huelga pese a que no esté afiliado a ningún sindicato, debido a que TODOS los trabajadores tienen derecho al ejercicio del derecho de huelga. Limitar el ejercicio del derecho de huelga a la afiliación sindical sería una limitación del derecho constitucional de huelga totalmente carente de justificación.



CONFEDERACIÓN NACIONAL DEL TRABAJO