



8
M

VAGA
GENERAL
FEMINISTA

GUIA SINDICAL

EL DRET A VAGA



Confederació Nacional del Treball



1 MANIFEST

PLATAFORMA REIVINDICATIVA LABORAL

CONSIDERACIONES SOBRE EL DRET A VAGA



FEMINISMO DE CLASE

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

CONSUM
CURES
ESTUDIANTIL
LABORAL

VAGA GENERAL FEMINISTA



nosotras.cnt.es





1

MANIFEST



Aquest 8 de març la CNT torna a col·locar-se darrere del moviment feminista estatal i convoca, tal com és el seu mandat, una vaga general de 24 hores en tots els sectors laborals. Escoltem molt atentament al moviment feminista i compartim la seva anàlisi, sent conscients de la responsabilitat que com a organització obrera i feminista tenim en el moment històric que ens toca viure. La vaga cridarà tant a dones com a homes, igual que el passat 8 de març de 2018.

Les dones de classe obrera ens enfrontem dia rere dia a un sistema capitalista i patriarcal l'existència mateixa del qual depèn de l'opressió de la dona, per la qual cosa compremem que aquesta vaga no pot circumscriure's únicament a l'àmbit laboral. Ens unim al moviment feminista en l'exigència que el treball de cures s'equipari al treball productiu i sigui reconegut com el que és: un valor social de primer ordre sense el qual la societat no sobreviuria.

Denunciem la violència de gènere com a eina de control patriarcal. Les xifres esgarrifoses de dones assassinades a les mans de les seves parelles, exprelles, amics, familiars, companys de treball, veïns... en definitiva, a les mans d'homes coneguts i desconeguts, són l'aspecte més extrem i dolorós de la violència estructural que sofrem les dones, però no l'únic. A les dones la violència ens travessa en tots els aspectes de la vida: estudis, família, treball, sexualitat, cultura...

En l'àmbit laboral exigim la fi de la bretxa salarial, que arriba a més d'un 20%, conscients que existeixen mecanismes per a anul·lar-la que no s'estan posant en pràctica, tals com la definició dels elements determinants del salari i complements salarials com a contingut mínim dels convenis, la realització de campanyes d'ofici per part d'Inspecció de Treball, sancions a empreses en les quals existeix bretxa salarial, l'establiment de mesures processals individuals i col·lectives que permetin l'exercici d'accions contra la discriminació indirecta o la realització d'un diagnòstic oficial de la bretxa salarial amb la participació dels sindicats i les organitzacions feministes.

Exigim l'accés a l'Ocupació i la Promoció Professional establint per a això mesures objectives per la via de la negociació col·lectiva, prohibint a les empreses que exigeixin disponibilitat horària fora de la jornada de treball i obligant-les a que la formació hagi de realitzar-se obligatòriament dins de l'horari laboral.

Exigim el dret d'informació a tots els sindicats amb presència en cada empresa referent als processos de selecció, per a garantir la no discriminació, i que s'estableixin límits legals a la llibertat de contractació per ser una font de discriminació indirecta, així com campanyes d'ofici de la Inspecció de Treball orientades a comprovar el compliment de l'objectivitat en l'accés a l'ocupació i promoció professional, amb establiment de sancions específiques al seu incompliment.

Exigim que els permisos de maternitat i paternitat siguin idèntics, obligatoris i intransferibles i que això vagi acompanyat de mesures de foment de la corresponsabilitat entre homes i dones, establiment de permisos per emergència familiar, obligatorietat per a les empreses amb plantilles de més de 250 persones de comptar amb servei de guarderia i centre de dia per a persones majors, establiment com a servei mínim a prestar per Ajuntaments de més de 5.000 habitants de centres de dia i guarderies i la derogació Decret 20/2012 que, entre altres coses, elimina la cotització a la seguretat social de les cuidadores no professionals de la persones dependents.

Referent a l'Ocupació al Servei de la Llar Familiar, exigim la ratificació del Conveni de la 189 de la OIT i, per tant, la derogació del "caràcter especial" d'aquesta relació laboral i la seva inclusió en el règim general i en l'Estatut dels Treballadors amb caràcter general, inclosa la conseqüència de la nul·litat de l'acomiadament, la intervenció de la Inspecció de Treball i la consideració de les hores "de presència" com a temps de treball efectiu.

Exigim així mateix l'establiment de mesures d'igualtat i no discriminació com a contingut mínim de tots els convenis col·lectius, amb independència de la grandària de l'empresa i l'obligatorietat per a totes les empreses de realitzar una anàlisi dels riscos

del lloc de treball i específicament dels riscos durant l'embaràs i la lactància.

Referent a les pensions, exigim l'eliminació de la bretxa de gènere. Aquesta bretxa deriva de l'organització social dels treballs, que desvalora les cures, i de les discriminacions de gènere existents en el mercat laboral, que provoquen que les dones tinguem un menor accés i estiguem empleades menys hores i menys anys al llarg de la nostra vida laboral.

La reforma del sistema de pensions ha accentuat aquesta bretxa de gènere en ampliar el període de cotització necessari per aconseguir el total de la pensió de jubilació, augmentar el nombre mínim d'anys cotitzats i endurir les regles de càlcul de la pensió. La bretxa en les pensions és el resultat d'una societat injusta i misògina que castiga a les dones majors per haver sostingut i continuar sostenint a tres generacions.

En l'àmbit internacional volem aprofitar una vegada més per a mostrar la nostra solidaritat amb la revolució social de Rojava, en el centre de la qual estan les dones. Allí han estat part fonamental en la formació d'una nova societat. Una forma d'organització pluralista basada en la democràcia radical, la transformació de la mentalitat social masclista, la lluita contra el Daeix, l'estat feixista turc, i, sobretot, l'aliança Patriarcat-Estat-Capital. El seu exemple ens reafirma que cap revolució pot tenir èxit sense la plena participació de les dones.

La CNT estarà a l'altura d'aquestes reivindicacions i anirà a la vaga convençuda de la victòria. No acceptem la tebiesa dels sindicats de concertació

que volen fer-se la foto alhora que pretenen desactivar el moviment i convertir una Vaga General en una protesta inofensiva, simbòlica i sense capacitat transformadora. Ens veiem obligats/des una vegada més a denunciar la misèria d'unes organitzacions que boicotegen totes aquelles lluites que no poden controlar.

També ens neguem al fet que se'ns utilitzi en processos electorals, bé com a moneda de canvi o bé com decorat de les diferents campanyes. Les reivindicacions feministes són una fi en si mateix i les dones treballadores no som ostatges de ningú, per això utilitzem la vaga, una eina de control obrer que no permet recuperacions ni manipulacions partidistes.

Aquest 8 de març els homes i les dones de la CNT anirem a la vaga conscients que qualsevol petit pas enrere pot suposar una gran reculada. Sabem que aviat la represàlia patriarcal estarà al nivell del desafiament llançat pel moviment feminista i que, com sempre, tindrà al feixisme i a la patronal del seu costat. No és moment, per tant, de tebiesa ni mitges tintes.

Les dones de classe obrera sabem que aquest és el nostre moment i que aquesta lluita només podrem guanyar-la des de la unitat, que no uniformitat. Dones de diferents edats, de diferents procedències, de diferents sectors, en el camp, en la indústria, en els serveis, als pobles i a les ciutats, treballadores de dins i de fora de casa... trobant-nos on ens hem trobat sempre les dones: en el suport mutu i en la solidaritat

Visca la vaga, companyes.

Si ho aturem tot, no ens podran aturar.



ORGANITZADES CANVIEM EL MÓN



8 de març de 2019
Vaga General Feminista
nosotras.cnt.es

Compta
amb 



PLATAFORMA REIVINDICATIVA LABORAL



La vaga general, conforme la legislació vigent ha de ser realitzada per motius laborals. Això no significa que siguin les úniques reivindicacions (avortament, ventres de lloguer, cures, etc.), sinó que en la convocatòria de vaga han d'estipular-se causes laborals per a la seva legalitat.

Es tracten tots ells de temes complexos, que precisen d'una anàlisi profunda des de diverses perspectives (laborals, jurídiques, sociològiques i econòmiques). Per això, aquesta taula reivindicativa no pot abastar una anàlisi de la complexa realitat, que implicaria una anàlisi exhaustiva de sectors de producció, ocupació de llocs de treball per home/dones, negociació col·lectiva per sector, etc., i que s'estan realitzant dia a dia.

Les causes per a la convocatòria de la vaga es poden resumir en:

1. EN RELACIÓ A LA BRETXA SALARIAL: DISCRIMINACIÓ SALARIAL

Segons les dades de l'Institut Nacional d'Estadística de març de 2017, les nostres conclusions sobre la bretxa salarial són les següents:

L'any 2014, el salari anual més freqüent en les dones (14.497,9 €) va representar el 87,8 % del salari més freqüent en els homes (16.515,7 €). En el salari mitjà aquest percentatge va ser del 77,9 % i en el salari mitjà brut del 76,7 %.

Si es consideren els salaris anuals amb jornada a temps complet, el salari de la dona representava l'any 2014 el 88,4 % del salari de l'home. En la jornada a temps parcial, el percentatge era del 96,6 %.

Per posar de manifest les diferències salarials de gènere, és necessari considerar el salari per hora i distingir el tipus de jornada. En el treball a temps complet, el salari per hora de les dones (14,6 €) l'any 2014 aconseguia el 89,6 % del salari per hora dels

homes (16,2 €). En considerar la jornada a temps parcial, el percentatge anterior aconseguia un valor del 90,7 %.

L'explicació de la bretxa salarial, en brut, resulta fàcil: els treballs tradicionalment assignats a les dones es retribueixen pitjor

L'explicació de la bretxa salarial, en brut, resulta fàcil: els treballs tradicionalment assignats a les dones es retribueixen pitjor; però el seu estudi és complex: resulta necessari analitzar comparativament les categories (no realment eliminades, ja que dins de cada grup, les antigues categories segueixen existint com a definició de tasques), els sectors, les tasques per sectors, el seu grau d'equivalència, els complements salarials i la seva justificació, etc.

En l'actualitat, les diferents propostes legislatives se centren en l'empresa. Entenem que la simple anàlisi en brut de la bretxa per empresa és important però insuficient, ja que s'obvien reiteradament solucions sectorials àmplies.

D'altra banda, és tradicional en aquest àmbit l'anàlisi de diferències retributives per treballs diferents d'igual valor (mosso/a de magatzem vs. netejador/a). Aquestes diferències segueixen existint en els convenis, font principal de la regulació salarial i amb responsabilitat directa dels sindicats. No obstant això, és il·lícit i pot reclamar-se judicialment.

Una altra anàlisi tradicional és el dels complements, centrant-se en els majors complements que gaudeixen els treballs de major representativitat masculina (perillositat, penositat, toxicitat, disponibilitat —en estreta relació amb la conciliació—, etc.), existint com a proposta tradicional la introducció de nous complements (càrrega psicològica en relació al sector de serveis sanitaris o de cures, per exemple) que no s'han portat a la pràctica. Crida l'atenció, per exemple, que les netejadores no tinguin en general aquest complement, comprovant-se els perills de l'exposició a productes de neteja o malalties professionals (túnel carpià) relacionades amb moviments repetitius.

Sense negar la importància de les anàlisis tradicionals, entenem que la bretxa salarial no serà eliminada mentre que no s'aportin propostes sectorials, ja que és en la regulació dels sectors a través dels convenis on s'estableixen les majors diferències, de manera que els convenis de sectors masculinitzats tenen un salari superior als feminitzats. I, enfront d'això, no existeix cap proposta legal que elimini la diferència retributiva. Entenem que s'han establert avanços jurisprudencials en relació a la discriminació salarial per treball d'igual valor en les comparacions internes dins d'una mateixa empresa, però gens es pot fer en relació a treballs d'igual valor en diferents convenis col·lectius. La negociació sistemàtica de salaris baixos en sectors feminitzats suposa la principal causa de la bretxa salarial i no s'està abordant. I diem que és la principal causa, perquè les anteriors (relatives a la mateixa empresa o mateix conveni), en primer lloc, ja parteixen d'una retribució menor a causa de la diferència retributiva per sectors i, en segon lloc, perquè poden ser combatudes judicialment, la qual cosa no ocorre amb les diferències sectorials.

Els convenis de sectors masculinitzats tenen un salari superior als feminitzats. I, enfront d'això, no existeix cap proposta legal que elimini la diferència retributiva

Posem un exemple: segons l'INE, la principal ocupació de les dones és el comerç i la minoritària sanejament i subministraments.

Agafem el Conveni de sanejament d'aigües (estatal, per la qual cosa estableix mínims que els convenis d'àmbit inferior solament poden millorar). El salari es mou entre un màxim de 1491,82 € i un mínim de 1225,13 € mensuals.

Si prenem l'exemple del Conveni minorista de Pontevedra, el major salari (encarregat/a) és de 845,62 € i el menor 774,56 € (mosso/a magatzem, netejador/a).

Però si comparem el comerç minorista (majoritàriament femení) amb el de materials de construcció (majoritàriament masculí) a la mateixa província, això és, per a activitats idèntiques (solament es diferencia el producte que es ven), observem que el major salari és el de Director/a (1603,38 €) i el menor el de netejador/a (742,77 €), que a més és un salari menor al de mosso/a de magatzem (991,75 €).

Així, la comparativa entre aquests dos convenis de la mateixa província ens mostra que davant un treball idèntic, el sector en el qual la representació masculina és major:

- . Ofereix uns salaris molt superiors

- . Estableix major diferència salarial per categories (el que permet una major bretxa en estar les categories sexualitzades).

- . La part feminitzada és la pitjor retribuïda (neteja).

- . Malgrat tenir salaris majors en totes les categories, l'excepció és neteja. La categoria de neteja cobra més en el comerç minorista que en el de materials de construcció. No així la de mosso/a de magatzem, que cobra més en el de construcció. Així mateix, s'havien equiparat salaris de mosso/a-netejador/a en el detallista però no en materials de construcció.

En algunes províncies (La Corunya) es va unificar el comerç en la seva major part, però es va fer a la baixa (prenent de base comerç vari).

En altres (Barcelona, Madrid), les diferències entre comerç vari i comerç del metall són molt elevades.

Doncs bé, enfront d'això, no existeix cap possibilitat legal o judicial d'esmena.

2. EN RELACIÓ A L'ACCÉS I PROMOCIÓ EN L'OCUPACIÓ: DISCRIMINACIÓ EN L'ACCÉS ALS LLOCS DE TREBALL I EN ELS ASCENSOS

Segons les últimes estadístiques de l'INE:

Ocupades per branca d'activitat

L'any 2016, del total de dones ocupades, el percentatge més alt de participació (17,8 %) per branca d'activitat econòmica correspon a l'activitat G. Comerç a l'engròs i al detall, reparació de vehicles de motor i motocicletes.

El segon lloc (14,0 %) correspon a l'activitat Q. Activitats sanitàries i de serveis socials, i el tercer lloc (10,2 %) a l'activitat P. Educació.

Els percentatges més baixos d'activitat femenina corresponen a les branques: I. Subministrament d'aigua, activitats de sanejament, gestió de residus i descontaminació (0,2 % de dones ocupades) i D. Subministrament d'energia elèctrica, gas, vapor i aire condicionat, amb un 0,3 % de dones ocupades.

En les branques d'activitat B. Indústries extractives i O. Activitats d'organitzacions i organismes extraterritorials, no hi ha participació femenina.

En la UE-28 l'any 2014, el 85,3% del total de dones ocupades l'estan en el sector serveis, el 10,9 % en el sector indústria i el 3,8 % en el sector agricultura.

A Espanya en el mateix any, el 90,3 % de dones ocupades treballaven en el sector serveis, el 7,6 % en el sector indústria i el 2,1 % en el sector agricultura.

Ocupades segons tipus d'ocupació

L'any 2016, en el total de dones ocupades el percentatge més alt (29,6 %) corresponia a l'ocupació 5. Treballadors dels serveis de restauració, personals, protecció i venedors.

El segon lloc (22,1 %) a l'ocupació 2. Tècnics i professionals científics i intel·lectuals i el tercer lloc (16,9 %) a l'ocupació 9. Ocupacions elementals..

Els percentatges més baixos corresponien a l'ocupació 0. Ocupacions militars (0,1 %), i a l'ocupació 6. Treballadors qualificats en el sector agrícola, ramader, forestal i pesquer (1,0 %).

Ocupades segons situació professional

L'any 2016 el percentatge més alt d'ocupades corresponia a dones assalariades (87,2 %), de les quals un 67,4 % eren assalariades del sector privat. Un 12,7 % eren treballadores per compte propi, de les quals un 8,7 % eren empresàries sense salariats/as o treballadores independents, un 3,4 % eren ocupadores, un 0,6 % corresponia a ajuda en l'empresa o negoci familiar i un 0,1 % a integrants/as de cooperatives.

Ocupades per tipus de lloc de treball

L'any 2016, el 77,6 % de les dones ocupades eren emprades (amb caps i sense subordinats/ des), el 8,5 % eren ocupades independents (sense caps ni subordinats/des). Un 5,2 % de dones eren comandaments intermedis, un 3,8 % directores de petita empresa, departament o sucursal, un 4,3 % encarregades, caps de taller o d'oficina, capatàs o similars. Un 0,4 % eren directores d'empresa gran o mitjana.

El problema de les treballadores en el servei de la llar familiar resulta especialment greu. gairebé íntegrament es tracta d'una ocupació ocupada per dones

3. **EN RELACIÓ A L'OCUPACIÓ** **EN LA LLAR:** **DISCRIMINACIÓ PER NO SER** **CONSIDERADES** **TREBALLADORES**

El problema de les treballadores en el servei de la llar familiar resulta especialment greu. Gairebé íntegrament es tracta d'una ocupació ocupada per dones i molt especialment per migrants, moltes vegades en negre o en situació de semiesclavitud (internes), amb hores de presència i disposició que no expliquen com a treball però en les quals la treballadora segueix sota la direcció del l'ocupador/a i sense poder sortir de la casa (la diferència de les hores de disposició en la majoria de les ocupacions, en els quals es pot contactar a través de telèfon estant la treballadora o treballador fora del centre de treball). Aquestes hores són, per tant, autèntic treball efectiu, com el d'una cambrera quan no hi ha clients, una metgessa de guàrdia, etc. L'ocupació dels homes resulta escassa i centrada especialment en jardineria o conducció de vehicles en cases de molt alta classe social, mentre que les dones s'ocupen en cases de classe alta o fins i tot mitjana, la qual cosa suposa un salari més baix. La reforma de la relació laboral de caràcter especial no va suposar els avanços esperats: segueixen sense tenir dret a desocupació, el seu acomiadament és més barat, no és possible la readmissió en supòsits de nul·litat i la intervenció de la Inspecció de Treball i Seguretat Social està limitada fins a la impossibilitat.

Treballen sense testimonis que puguin declarar les seves hores i sempre amb l'amenaça d'absència de carta de recomanació en cas de reclamar els seus drets.

La solució seria l'eliminació de la relació laboral de caràcter especial i la seva inclusió total en l'Estatut dels/as Treballadors/as com qualsevol treballadora i sense diferència alguna, així com la signatura del Conveni 189 de la OIT, que Espanya es nega a signar.

4. **EN RELACIÓ AMB LA** **CONCILIACIÓ DE LA VIDA** **LABORAL I FAMILIAR:** **DISCRIMINACIÓ PER** **ABSENCIA DE MESURES DE** **CORESPONSABILITAT, AIXÍ** **COM INSUFICIÈNCIA DE LES** **MESURES CONCILIATÒRIES** **EXISTENTS EN L'ACTUALITAT**

Un dels principals problemes resideix en la diferent regulació dels permisos de maternitat i paternitat, l'absència de permisos per emergència familiar o l'absència de mesures d'acció positiva que afavoreixin l'exercici de drets de conciliació per part dels homes. D'altra banda, drets com la prestació per risc durant l'embaràs o lactància queden en paper mullat degut a una excessiva burocràcia que obliga a les treballadores a acollir-se a Incapacitat Temporal, amb prestacions inferiors, perquè els tràmits previs poden ser de major durada que el moment del part, i que el risc sol o pot començar al final de l'embaràs.



1. BRETXA SALARIAL

- Definició dels elements determinants del salari i complements salarials com a contingut mínim dels convenis.
- Realització de campanyes de la ITSS que determinin l'existència de bretxa salarial en les empreses.

- Establiment de sancions a les empreses en les quals existeix bretxa salarial
- Establiment de mesures processals, bé de forma individuals, bé a través de conflicte col·lectiu, que permetin l'exercici d'accions per discriminació indirecta en sectors d'activitat en comparació a sectors equivalents.
- Realització d'un diagnòstic de bretxa salarial sectorial amb la participació dels sindicats i les organitzacions feministes.

2. ACCÉS A L'OCUPACIÓ I PROMOCIÓ PROFESSIONAL

- Establiment per la via de la negociació col·lectiva de mesures objectives en l'accés a l'ocupació i promoció professional, amb control sindical de la contractació.
- Prohibició d'establir com a requisit la disponibilitat horària fora de la jornada de treball.
- Prohibició que la formació a càrrec de l'empresa sigui fora de l'horari laboral.

Els criteris objectius no poden introduir capacitats o aptituds no precisades per al lloc de treball concret.

- Introduir com a drets d'informació a tots els sindicats amb presència en l'empresa les peticions d'ocupació i candidatures a places vacants, amb coneixement sindical dels currículums presentats per garantir l'objectivitat en la contractació.
- En cas d'empat, s'ha d'optar pel/per la candidat/a del sexe infrarepresentat.
- Establiment de límits legals a la llibertat de contractació per suposar discriminació indirecta.
- Campanyes de la ITSS orientades a comprovar el compliment de l'objectivitat en l'accés a l'ocupació i promoció professional amb establiment de sancions específiques al seu incompliment.

3. CONCILIACIÓ

- Establiment de permís de maternitat i paternitat idèntics, obligatoris i intransferibles.
- Adopció de mesures de foment de la coresponsabilitat, amb adopció de mesures d'acció positiva orientades als homes.
- Establiment de permisos per emergència familiar.

• Obligació de les empreses de més de 250 treballadors/es de comptar amb servei de guarderia i centre de dia per a persones majors a càrrec dels/es treballadors/es de l'empresa.

• Establiment com a servei mínim a prestar per Ajuntaments de més de 5.000 habitants de comptar amb centres de dia i guarderies.

• Derogació del Reial Decret–Llei 20/2012, de 13 de juliol.

4. OCUPACIÓ AL SERVEI DE LA LLAR FAMILIAR

- Derogació de la relació laboral de caràcter especial i inclusió en el règim general i en l'E.T. amb caràcter general, inclosa la conseqüència de la nul·litat de l'acomiadament i la intervenció de la ITSS.

• Ratificació del Conveni de la 189 de la OIT. Consideració de les hores de presència i disposició com a temps de treball efectiu amb caràcter general.





ORGANITZADES
CANVIEM
EL MÓN





CONSIDERACIONES SOBRE EL DRET A VAGA



1. ***Cal que avisi a l'empresa si vaig a fer vaga?***

No, en cap cas. La pregunta de l'empresa sobre si vas a fer vaga no ha de ser resposta. En determinats casos la pregunta pot vulnerar el dret de vaga (casos en que es pugui entendre que el fet de preguntar suposa una coacció, que interfereixi en la voluntat de fer vaga, etc.). Però tu mai estàs obligada a respondre.

2. ***Pot l'empresa prendre represàlies per l'exercici del dret de vaga?***

No. Qualsevol represàlia suposaria la nul·litat de la sanció o acomiadament, en tractar-se de l'exercici d'un dret fonamental. A més, suposa la imposició de sancions administratives i, en determinats casos, penals.

3. ***Què passa si l'empresa incompleix la llei i pren represàlies?***

Com en tots els àmbits laborals, que l'empresa tingui prohibida la realització de represàlies no significa que no les prengui. Si pren represàlies, especialment en cas d'acomiadament, has d'acudir al sindicat. L'acomiadament serà nul, però per acreditar-ho caldrà provar la motivació del mateix en l'exercici del dret de vaga, és a dir, que has estat acomiadada per haver anat a la vaga. L'empresa intentarà utilitzar una causa diferent com a pantalla.

4. ***Si m'acomiaden o sancionen què haig de fer?***

NO SIGNAR RES. Signar una quitança implica renúncia a accions. Acudeix immediatament al sindicat perquè els terminis són breus.

5. ***Pot l'empresa substituir-me en les meves funcions?***

No. Són il·legals tant l'esquirolatge extern (emprar treballadores externes al centre), intern (suplir a les vaguistes mitjançant canvi de funcions o de lloc de treball d'altres treballadores) com tecnològic (relleu per mitjans automàtics).

6. ***Quines conseqüències té l'exercici del dret de vaga en la cotització a la Seguretat Social i en la meua retribució salarial?***

Durant la vaga no es cotitza a la Seguretat Social i el contracte queda en suspens, per la qual cosa se't descomptaran de les retribucions el dia de vaga i la part proporcional de les gratificacions extraordinàries. No es descompta la part proporcional de vacances, ni festius, ni descans setmanal ni plus d'assistència i puntualitat (aquest últim pot ser modulats en els convenis col·lectius).

7. ***Haig de complir els serveis mínims?***

Sí. Has de ser escrupolosa en el compliment de serveis mínims si ets una de les designades per l'empresa per a ells. És l'empresa la que t'informarà de tal afectació i del desenvolupament de tals serveis.

8. ***Puc fer vaga en període de prova?***

Sí. Durant el període de prova tens els mateixos drets laborals excepte el lliure desistiment. Però tal desistiment lliure té límits i no pot vulnerar drets fonamentals, de manera que el desistiment motivat per l'exercici del dret de vaga és nul i l'empresa hauria de readmetre't.

9. **Tinc dret a la vaga si sóc autònoma – ma o econòmicament dependent?**

No. La vaga es convoca per a les treballadores assalariades. Això no significa que no puguis parar, ja que com a autònoma tens aquesta llibertat, però la relació amb les clientes i les seves conseqüències no es veu protegida pel dret de vaga. Hauràs d'analitzar la teva situació i el teu contracte. És cert que existeix debat sobre aquesta qüestió des de l'any 2007, especialment en relació a autònomes econòmicament dependents, però, sense desconèixer aquest debat, en principi, la resposta és negativa.

10. **Tinc dret a la vaga si sóc falsa autònoma?**

Sí i no. Sí, perquè la teva situació com a treballadora ve determinada per la subordinació realment existent i no per un contracte realitzat en frau de llei. No, perquè en tant aquest contracte no s'impugna, ets autònoma amb caràcter general, per la qual cosa estaries en la situació de la pregunta anterior, amb la particularitat que la falsedat d'aquesta situació impedeix la llibertat de decidir quan es presta el

servei propi de la treballadora autònoma (sense perjudici dels matisos que es puguin introduir en els contractes sobre aquest tema), ja que en el teu cas tal llibertat no existeix en la pràctica. Si ets falsa autònoma, i decideixes fer vaga i l'empresa pren represàlies, hauràs de demostrar en un judici, prèviament, que realment ets una falsa autònoma.

11. **Tinc dret a la vaga si sóc sòcia treballadora d'una cooperativa de treball associat?**

No, perquè Espanya incompleix els Convenis de l'Organització Internacional del Treball.

12. **Tinc dret a la vaga si sóc empleada de la llar?**

Sí, perquè ho diu la OIT. Sí, perquè es vulnerarien els teus drets fonamentals. Sí, perquè el Reial decret que regula la relació laboral de caràcter especial en el seu article 7 diu: «El treballador tindrà els drets i deures laborals establerts en el present reial decret i



en els articles 4 i 5 de l'Estatut dels Treballadors. I l'article 4.1 E.T. diu: 1. Els treballadors tenen com a drets bàsics, amb el contingut i abast que para cadascun dels mateixos disposi la seva específica normativa, els de: ... e) Vaga».

13. *Estic protegida enfront de represàlies si sóc empleada de la llar en la mateixa mesura que la resta de les treballadores?*

Sí i no. Sí segons la llei. No segons la interpretació que en fan els jutges i les jutgesses. Així, hi ha sentències que reconeixen que la nul·litat de l'acomiadament de la treballadora de la llar suposa la readmissió amb salaris de tramitació: Sentència núm. 178/2008 de 16 d'abril (Jutjat 31 de Madrid). Però altres sentències van idear una solució per no obligar a les ocupadores a readmetre a una dona que no és de la seva confiança i que va acomiadar, per exemple, per estar embarassada: transformar les conseqüències de l'acomiadament nul en improcedent amb salaris de tramitació, la majoria sense reconeixement d'indemnització addicional per vulneració de drets fonamentals: Sentència núm. 493/2010 de 7 de setembre (STSJ Burgos), entre moltes altres. Ha de tenir-se en compte que la doctrina majoritària és la segona i, a més, la de major incidència per haver estat dictada per Tribunals Superiors de Justícia i no per un jutjat de primera instància. Encara que això pugui canviar sent possible arribar fins al Tribunal Constitucional i Estrasburg, a dia d'avui aquesta és la realitat, per la qual cosa no es pot deixar d'advertir. En fi, tens dret però no protecció real, perquè Espanya no va signar el Conveni 189 de la OIT, perquè per a Espanya no ets una treballadora i encara que reconeix el teu dret a la vaga no regula el teu dret a exercir-ho, perquè fins i tot reconegut el dret a la vaga l'ordenament jurídic no et protegeix enfront d'un acomiadament, perquè Espanya no contempla els teus serveis de cura com els serveis essencials per a la comunitat que realment són, perquè els sindicats de concertació segueixen pensant que la teva situació no és prou discriminatòria per convocar una vaga general que sigui el primer pas per canviar-la ja que no tens delegades unitàries i, per això, no aportes subvencions als sindicats del model representatiu.

14. *Quan s'inicia i finalitza la vaga?*

La vaga comença el dia 8 de març de 2019 a les 00.00 hores i finalitza a les 24:00 hores. En cas de règim de torns, començarà a l'inici del primer torn que inclogui el dia 8, encara que comenci el dia 7, i acabarà al final de l'últim torn que comenci el dia 8, encara que finalitzi el 9.

15. *Tinc dret a vaga si sóc becària?*

No. És cert que hi ha beques que realment no són tal, sinó un treball real encobert. Però si és un frau, primer haurà de determinar-lo un Jutjat. Una persona becària és estudiant. La seva "inassistència" no està coberta pel dret de vaga. Caldria veure les condicions de la beca per a saber quines conseqüències pot tenir la seva inassistència.

16. *Estic convocat a la vaga si sóc home?*

Sí. La CNT convoca a totes les activitats exercides pels treballadors i treballadores d'empreses privades i pels empleats i empleades del sector públic, amb vincle funcional, estatutari o laboral, així com la les empleades i empleats al servei de la llar familiar. A més, aquest dia els homes estan cridats a realitzar les labors de cures i domèstiques.

17. *És legal la vaga de 24 hores convocada per CNT?*

Sí, la vaga convocada per CNT és totalment legítima. El requisit que ha de complir un sindicat per a poder convocar vaga és tenir implantació en el territori en què aquesta es desenvolupa (en aquest cas, estatal). No existeix cap altre requisit, ni tan sols d'afiliació. Si fos així, ni tan sols els sindicats més representatius podrien convocar vaga general. Per tant, ho tornem a repetir: El dret a convocar vaga no és únic i exclusiu dels sindicats més representatius. Vegeu la STC de 8 d'abril de 1981 i l'art. 2.2 de la Llei orgànica de Llibertat Sindical.



18.
En la meva empresa no hi ha comitè d'empresa ni cap sindicat Això impedeix que pugui anar a la vaga?

La inexistència de sindicat o comitè d'empresa en el teu centre de treball o unitat productiva no limita l'exercici del dret de vaga de les treballadores. No ve establert així en cap text legal i, en el cas que l'empresa afirmi el contrari, estaria mentint. L'únic requisit per a anar a la vaga general és que hagi estat convocada per un sindicat amb implantació en el territori i que aquest compleixi amb els requisits procedimentals establerts (preavis, contingut mínim de la convocatòria, etc.).

19.
Puc fer vaga de 24 hores si el meu sindicat ha convocat aturades parcials?

Qualsevol treballador/a pot adherir-se a la convocatòria de vaga de 24 hores sense que pugui ser restringit de l'ús de tal dret per la seva afiliació sindical. Per tant, pots fer vaga de 24 hores sense importar el sindicat al qual estiguis afiliat.

20.
Puc fer vaga malgrat no estar afiliada a cap sindicat?

Efectivament, qualsevol treballador/a pot fer vaga malgrat que no estigui afiliada a cap sindicat, pel fet que TOTES les treballadores i treballadors tenen dret a l'exercici del dret de vaga. Limitar l'exercici del dret de vaga a l'afiliació sindical seria una limitació del dret constitucional de vaga totalment mancada de justificació.



CONFEDERACIÓ NACIONAL DEL TRABALL