

¡ 8 DE MARZO = HUELGA GENERAL !

Este 8 de marzo la CNT vuelve a colocarse detrás del movimiento feminista y convoca huelga general de 24 horas en todos los sectores laborales y no laborales. Somos conscientes de la responsabilidad que como organización obrera y feminista tenemos en el momento histórico que nos toca vivir. 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 o sancionar a las empresas en las que se demuestre que existe tal brecha.

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 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 seguri-

dad 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 de la 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 Daesh, 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 y va 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 boicotean 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!

Manifestaciones

12:00 h. Plaza NUEVA

19:00 h. C. C. IPARRALDE

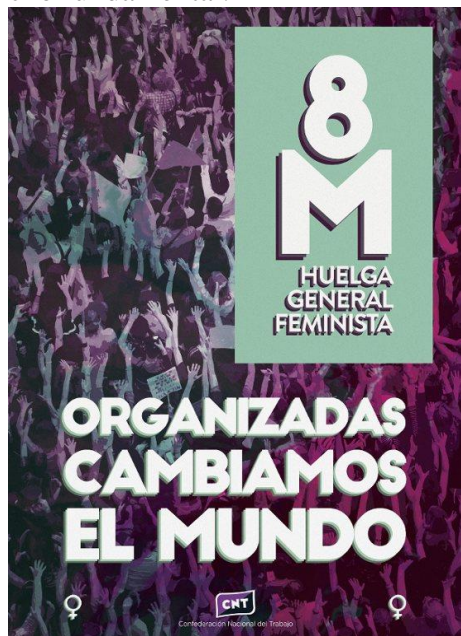
PREGUNTAS Y RESPUESTAS ante la huelga

¿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.

¿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.



¿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.

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.

¿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).

¿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 propor-

cional de las gratificaciones extraordinarias. No se descuenta la parte proporcional de vacaciones, ni festivos, ni descanso semanal ni plus de asistencia y puntualidad. La pregunta de la empresa sobre si vas a hacer huelga NO tiene que ser respondida... ..puede ser vulneradora del derecho a huelga.

¿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.

¿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.

¿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.

¿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 cuándo se presta el servicio propio de la trabajadora autónoma, 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.

¿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.

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

Sí, porque el Decreto que regula la relación laboral de carácter especial de la empleada y el Estatuto de los Trabajadores así lo establece.

¿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 hagan de la ley los jueces. Así, hay sentencias que reconocen que la nulidad del despido de la trabajadora del hogar supone la readmisión con salarios de tramitación: 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. Así transforman las consecuencias del despido nulo en improcedente con salarios de tramitación, la mayoría sin reconocimiento de indemnización adicional por vulneración de derechos fundamentales. 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. Aunque esto pueda cambiar, a día de hoy ésta es la realidad, por lo que no se puede dejar de advertir. O sea, que tienes derecho pero no protección real, se reconoce tu derecho a la huelga pero no se regula tu derecho a ejercerlo, y por lo tanto no estás protegida frente a un despido, ni se contemplan tus servicios de cuidados como los servicios esenciales para la comunidad que realmente son. Y hay que señalar a los sindicatos de concertación como los auténticos culpables de esta situación discriminatoria porque no están interesados en dar ni un solo paso para cambiarla ya que no tienes delegadas unitarias y, por ello, no aportas subvenciones a esos sindicatos del modelo representativo.



¿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.

¿Tengo derecho a huelga si soy becario?

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.

¿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 la las empleadas y empleados al servicio del hogar familiar. Además, ese día los hombres están llamados para realizar las labores de cuidados y domésticas.

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

Sí, la huelga convocada por CNT es totalmente legal además de 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 llamados más representativos.

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 (previo, contenido mínimo de la convocatoria, etc.).

¿Puedo hacer huelga de 24 horas si mi sindicato ha convocado pa-

ros parciales? Cualquier trabajador puede adherirse a la convocatoria de huelga de 24 horas de la CNT 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.

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

Efectivamente, cualquier trabajador y trabajadora puede hacer huelga pese a que no esté afiliada a ningún sindicato, debido a que TODOS los trabajadores tienen derecho al ejercicio del derecho de huelga.

¡ PARA DEFENDER TUS DERECHOS ORGANÍZATE EN CNT !