

COMISIÓN LEGAL 8M

HACIA LA HUELGA FEMINISTA

1. ¿CUÁL ES LA DISTINCIÓN ENTRE PARO Y HUELGA?

La huelga es un derecho constitucional de las personas que trabajan por cuenta ajena (para una empresa). No es un derecho que afecte legalmente ni a estudiantes ni a autónomas.

Tanto la huelga como los paros deben estar convocados por un sindicato.

Los paros consisten en ir a trabajar e interrumpir la jornada laboral, normalmente dos horas en cada turno de trabajo (mañana, tarde, noche).

Te descontarán de la nóminas las horas no trabajadas (incluyendo una parte proporcional de las pagas extras), y esas horas no hay que recuperarlas.

La huelga consiste en no acudir a trabajar, ese día no se cobra el salario ni se cotiza a seguridad social.

2. ¿CUÁNDO SE INICIA Y CUÁNDO FINALIZA LA HUELGA?

La huelga general del 8M es de 24 horas por tanto se inicia a las 0:00 y dura hasta las 23:59 del 8M. La convocan CGT & CNT como huelga general de todo el día, aunque otros sindicatos han convocado huelga de dos horas. En las empresas con trabajo a turnos el turno de la noche del 7 al 8 puede parar legalmente. No se debe trabajar tampoco durante la tarde del 8M.

3. ¿DEBO AVISAR SI VOY A HACER HUELGA?

NO, no debes, ni tienes obligación de hacerlo. Cualquier solicitud para que digas si vas a hacer huelga es ilegal y puede ser denunciada. Es más, puedes decir que no vas a hacer huelga y finalmente hacerla, y estás en tu derecho.

Avisando solo consigues que la empresa se organice para minimizar el daño de la huelga, lo cual es contrario al objetivo de la propia huelga.

Si has recibido algún tipo de comunicación por parte de la empresa pidiéndote que avises, ponte en contacto para informarte y valorar denunciarlo.

4. ¿PUEDE LA EMPRESA TOMAR ALGUNA REPRESALIA POR HACER HUELGA?

NO, la huelga es un derecho fundamental de los trabajadores. Todas aquellas conductas de las empresas tendentes a limitar el derecho a la huelga están consideradas como infracciones muy graves, con sanciones. A nivel administrativo las empresas pueden recibir multas de entre 6,251 y 187,515 euros. Del mismo modo, existe una protección penal del ejercicio del derecho de huelga, mediante el art. 315 del CP, en el que se establece la posibilidad de castigo con penas de prisión de 6 meses a 3 años para aquellos que, mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impidieren o limitaren el ejercicio del derecho de Huelga, incluyendo también la coacción como supuesto censurable penalmente.

Además, en caso de represalia por haber hecho la huelga (sanción, despido, descenso de categoría/funciones), se puede reclamar judicialmente (ojo con los plazos).

Se considera nulo el despido, la sanción o la modificación, y por lo tanto, la trabajadora será reintegrada en su puesto en las mismas condiciones y cobrará los salarios dejados de percibir durante ese tiempo.

5. ¿PUEDE LA EMPRESA SUSTITUIRME EN MIS FUNCIONES DURANTE LA HUELGA?

La empresa no puede sustituirte el día de la huelga por trabajadoras contratadas a tal efecto. Tampoco por otras trabajadoras de la empresa que no realicen tus funciones o tengan tu categoría laboral, es más, esto es también una infracción muy grave para la empresa. Tampoco pueden sustituirte por esquirolas de otro centro de trabajo. En el caso de empresas con turnos es importante no avisar de la huelga para que la empresa no pueda reorganizar los turnos con los esquirolas.

6. ¿QUÉ CONSECUENCIAS TIENE PARA MÍ LA HUELGA?

La felicidad de ejercer tus derechos.

La huelga supone que te descuenten un día de tu salario (y la parte proporcional de pagas extra), así como la suspensión por un día del contrato de trabajo, que no será cotizado a la seguridad social.

7. ¿CUÁNTO ME DESCUENTAN DE LA NÓMINA DE MARZO POR EL DÍA DE HUELGA?

Para calcular el descuento por el día de huelga debes:

1. Coger el salario bruto de la nómina del último mes. Por ejemplo: 1400 euros.
2. Dividir por 30. Ejemplo: $1400/30 = 46.66$ euros.
3. Tu nómina del mes de Diciembre será de 1400 euros – 46,66 euros = 1353,33 euros.

Si las pagas están prorrateadas, estarán incluidas en el bruto y ya se te ha hecho el descuento. Si las cobras aparte te deberán descontar la parte proporcional a un día. En ningún caso te pueden descontar otras cantidades, ni días de vacaciones, ni pedirte que compenses el día de huelga con un festivo o por horas, etc.

En ningún caso se debe calcular el descuento dividiendo por días laborables, y en ningún caso lo obtenido debe ser restado del neto, sino del bruto.

8. SERVICIOS MÍNIMOS

La ley establece servicios mínimos para servicios esenciales para la comunidad. Es potestad de la autoridad gubernativa, en última instancia, el fijar los Servicios Mínimos necesarios para garantizar que las huelgas convocadas en los sectores esenciales para la comunidad no tengan consecuencias irreparables para los ciudadanos.

Los servicios mínimos no los establece la empresa, sino la autoridad laboral, y como decimos solo en sectores esenciales. Por ello os pedimos que pongáis en conocimiento del sindicato cualquier comunicación de servicios mínimos para comprobar su legalidad.

Los servicios mínimos fijan las tareas a cubrir, no el número de trabajadoras para desempeñarlas, por lo que es importante vigilar que no se abuse de esto para asignar más trabajadoras de los necesarios.

Si se os asigna a servicios mínimos deberéis recibir una carta de servicios mínimos, en la que debe constar:

- Nombre y Apellidos del trabajador, así como su categoría laboral.
- Resolución de la Autoridad Laboral que determina los servicios mínimos.
- Períodos y servicios que debe realizar para asegurar los servicios mínimos impuestos

Aprovechamos para indicaros que este puede ser un buen momento para intentar demostrar vuestra verdadera categoría y funciones en el caso de que mantengáis disputas con la empresa por vuestra categoría y funciones, y la carta de servicios mínimos os puede servir como prueba.

9. ¿SON LEGALES LOS PIQUETES?

Los piquetes informativos están amparados por la ley de huelga, y son un derecho de los trabajadores en huelga. Otro tipo de piquetes conllevar sanciones administrativas o penales. -actuar en grupo o individualmente para coaccionar a iniciar una huelga si puede conllevar multas y hasta prisión de un año.

10. ¿PUEDO HACER HUELGA SIN ESTAR AFILIADA A UN SINDICATO?

Sí. No es necesario estar afiliada ni tampoco es relevante si el sindicato al que estás afiliada ha convocado huelga de unas horas o no ha convocado nada. La huelga es un derecho que ejercen las trabajadoras, independientemente de la relación con sindicatos.

11. ¿ME VAN A ASESORAR LOS SINDICATOS?

Todas las personas tienen derecho a acceder a abogados de sindicatos, si bien quienes no estén afiliados deberán abonar honorarios. Cada organización sindical tiene sus normas internas de funcionamiento, que deberán consultar.

12. ¿PUEDEN LOS ESTUDIANTES HACER HUELGA?

El derecho de huelga es exclusivo de las trabajadoras. Las estudiantes pueden dejar de acudir a clase y participar en la huelga de consumo y de cuidados, pero en términos legales no tiene afectación no salen para las estadísticas. Académicamente no hay una cobertura específica. Está claro que el 8M contempla las reivindicaciones del movimiento estudiantil por lo que apoyarla es mejorar en derechos.

12.1 ¿QUÉ PASA CON ESTUDIANTES EN PRÁCTICAS Y BECARIAS?

Depende. Si estas de alta en seguridad social (cotizas) sí puedes hacer huelga. Si tu contrato no esta cubierto por la SS, no tienes derecho ejercer el derecho a huelga. Puedes solicitar una vida laboral en la TGSS para conocer cual es tu situación.

13. ¿QUÉ PASA CON LAS AUTÓNOMAS?

Las autónomas no tienen derecho formal de huelga.

Si eres una falsa autónoma (en realidad, tienes un contrato formalmente mercantil, pero en realidad trabajas para un jefe) y la empresa te despide por ejercer este derecho, puedes recurrir judicialmente. En el juicio, si tienes pruebas de que has trabajado para otros (no clientes, sino jefes que marquen horario, vacaciones, funciones dirigidas, material cedido por la empresa) tendrás los mismos derechos que otros trabajadores. Puedes reclamar judicialmente tus condiciones laborales en Juzgados sociales, pudiendo no solo pedir indemnización por despido nulo sino las cotizaciones de los últimos cuatro años.

14. ¿SI NO TENGO CONTRATO TENGO DERECHO A HUELGA?

Todas las personas que tienen una relación laboral (trabajan para otra persona) tienen derecho a huelga, tenga un contrato escrito o no. Lo cierto es que puede ser problemático probar la relación laboral si no tienes contrato escrito y sería recomendable tener testigos y documentos que te avalen.

15. ¿QUÉ PASA SI ESTOY IRREGULAR?

Legalmente hablando las personas que no tienen papeles, que tienen NIE o tienen DNI tienen el mismo derecho de huelga. Las personas irregulares que tengan una relación laboral (con o sin contrato) tienen el derecho, si bien lo complicado puede ser la prueba. En la práctica, puede haber riesgos graves de represalias que sean difíciles de probar en los juzgados. Si tuvieran prueba, podrían obtener permiso de residencia y trabajo (a través del arraigo laboral), que multaran a empleadores y una indemnización por el despido.