



8
M
FOLGA
XERAL
FEMINISTA

GUIA SINDICAL

O DEREITO A FOLGA



Confederación Nacional do Traballo



1 **MANIFESTO**

PLATAFORMA REIVINDICATIVA LABORAL

CONSIDERACIONES SOBRE O DERECHO A FOLGA



CONSUMO
CUIDADOS
ESTUDIANTIL
LABORAL

FOLGA XERAL FEMINISTA



nosotras.cnt.es





1 MANIFESTO



Este 8 de marzo a CNT volve a situarse detrás do movemento feminista estatal e convoca, tal e como figura no seu mandato, unha folga xeral de 24 horas en todos os sectores laborais. Escoitamos con atención ao movemento feminista e compartimos a súa análise, sendo conscientes da responsabilidade que como organización obreira e feminista temos no momento histórico que nos toca vivir. A folga chamará tanto a mulleres como a homes, igual que o pasado 8 de marzo de 2018.

As mulleres de clase obreira enfrentámonos día tras día a un sistema capitalista e patriarcal cuxa existencia mesma depende da opresión da muller, polo que comprendemos que esta folga non pode circunscribirse soamente ao ámbito laboral. Unímonos ao movemento feminista na esixencia de que o traballo de coidados se equipare ao traballo productivo e sexa recoñecido coma o que é: un valor social de primeira orde sen o cal a sociedade non sobreviviría.

Denunciamos a violencia de xénero coma ferramenta de control patriarcal. As cifras arrepiantes de mulleres asasinadas a mans das súas parellas, exparellas, amigos, familiares, compañeiros de traballo, veciños... en definitiva, a mans de homes coñecidos e descoñecidos, son o aspecto máis extremo e doloroso da violéncia estrutural que sufrimos as mulleres, pero non o único. Ás mulleres a violéncia atrávesanos en todos os aspectos da vida: estudos, familia, traballo, sexualidade, cultura...

No ámbito laboral esiximos o fin da fenda salarial, que atinxe a máis dun 20%, conscientes de que existen mecanismos para anulala que non se están poñendo en práctica, tales coma a definición dos elementos determinantes do salario e complementos salariais como contido mínimo dos convenios, a realización de campañas de oficio por parte da Inspección de Traballo, sancións a empresas nas que existe fenda salarial, o establecemento de medidas procesuais individuais e colectivas que permitan o exercicio de accións contra a discriminación indirecta ou a realización dunha diagnose oficial da fenda salarial coa participación dos sindicatos e as organizacións feministas.

Esiximos o acceso ao Emprego e a Promoción Profesional establecendo medidas obxectivas pola vía da negociación colectiva, prohibindo ás empresas que esixan dispoñibilidade horaria fóra da xornada de traballo e obrigándolles a que a formación deba realizarse obrigatoriamente dentro do horario laboral.

Esiximos o dereito de información a todos os sindicatos con presenza en cada empresa no referente aos procesos de selección, para garantir a non discriminación, e que se establezan límites legais á liberdade de contratación por ser unha fonte de discriminación indirecta, así coma campañas de oficio da Inspección de Traballo orientadas a comprobar o cumprimento da obxectividade no acceso ao emprego e promoción profesional, con establecemento de sancións específicas ao seu quebrantamento.

Esiximos que os permisos de maternidade e paternidade sexan idénticos, obrigatorios e intransferibles que vaian acompañados de medidas de fomento da corresponsabilidade entre homes e mulleres, establecemento de permisos por emerxencia familiar, obrigabilidade para as empresas con planteis de máis de 250 persoas de contar con servizo de gardería e centro de día para persoas maiores, establecemento como servizo mínimo a prestar polos Concellos de máis de 5.000 habitantes de centros de día e garderías e a derogación do Decreto 20/2012 que, entre outras cousas, elimina a cotización á Seguridade Social das coidadoras non profesionais das persoas dependentes.

No referente ao Emprego ao Servizo do Fogar Familiar, esiximos a ratificación do Convenio 189 da OIT e, polo tanto, a derogación do “carácter especial” de esa relación laboral e a súa inclusión no réxime xeral e no Estatuto dos Traballadores a todos os efectos, incluída a consecuencia da nulidade do despedimento, a intervención da Inspección de Traballo e a consideración das horas “de presenza” como tempo de traballo efectivo.

Esiximos así mesmo o establecemento de medidas de igualdade e non discriminación como contido mínimo de todos os convenios colectivos,

con independencia da tamaño da empresa e a obrigatoriedade para todas as empresas de realizar unha análise dos riscos do posto de traballo e especificamente dos riscos durante o embarazo e a lactancia.

En canto ás pensións, esiximos a eliminación da fenda de xénero. Esta fenda deriva da organización social dos traballos, que desvaloriza os coidados, e das discriminacións de xénero existentes no mercado laboral, que provocan que as mulleres teñamos un menor acceso e estemos empregadas menos horas e menos anos ao longo da nosa vida laboral.

A reforma do sistema de pensións acentuou esta fenda de xénero ao ampliar o periodo de cotización preciso para conseguir o total da pensión de xubilación, aumentar o número mínimo de anos cotizados e endurecer as regras de cálculo da pensión. A fenda nas pensións é o resultado dunha sociedade inxusta e misóxina que castiga ás mulleres maiores por ter mantido e seguir mantendo a flote a tres xeracións.

No eido internacional queremos aproveitar unha vez máis para mostrar a nosa solidariedade coa revolución social de Rojava, no centro da cal están as mulleres. Alí foron parte fundamental na formación dunha nova sociedade. Unha forma de organización pluralista baseada na democracia radical, a transformación da mentalidade social machista, na loita contra Dáesh, o estado fascista turco e, sobre todo, a alianza Patriarcado-Estado-Capital. O seu exemplo reafírmanos en que ningunha revolución pode ter éxito sen a plena participación das mulleres.

A CNT estará á altura de estas reivindicacións e irá á folga convencida da victoria. Non aceptamos a tibieza dos sindicatos de concertación que queren facerse a foto ao mesmo tempo que pretenden desactivar o movemento e converter unha Folga Xeral

nunha protesta inofensiva, simbólica e sen capacidade transformadora. Vémonos obrigadas unha vez máis a denunciar a miseria dunhas organizacións que boicotean todas aquelas loitas que non poden controlar.

Tamén nos negamos a que se nos utilice en procesos electorais, ben coma moeda de cambio ou ben coma decorado das distintas campañas. As reivindicacións feministas son un fin en sí mesmas e as mulleres traballadoras non somos reféns de ninguén, por iso utilizamos a folga, unha ferramenta de control obreiro que non permite recuperacións nin manipulacións partidistas.

Este 8 de marzo as mulleres e os homes da CNT iremos á folga conscientes de que calquera pequeno paso atrás pode supor un gran retroceso. Sabemos que máis pronto que tarde a represalia patriarcal estará ao nivel do desafío lanzado polo movemento feminista e que, coma sempre, tendrá ao fascismo e á patronal ao seu carón. Non é momento, polo tanto, de tibieza nin medias tintas.

As mulleres de clase obreira sabemos que este é o noso momento e que esta loita soamente poderemos gañala desde a unidade, que non uniformidade. Mulleres de diferentes idades, de distintas procedencias, de diversos sectores, no campo, na industria, nos servizos, nas vilas e nas cidades, traballadoras de dentro e fóra da casa... atopándonos onde nos atopamos sempre as mulleres: no apoio mutuo e na solidariedade.

Viva a folga, compañeiras.

Se o paramos todo, non poderán pararnos.



ORGANIZADAS CAMBIAMOS O MUNDO



8 de marzo de 2019
Folga Xeral Feminista
nosotras.cnt.es

Conta
con 



PLATAFORMA REIVINDICATIVA LABORAL



A folga xeral, conforme a lexislación vixente debe ser realizada por motivos laborais. Isto non significa nin que sexan as únicas reivindicacións nin que na campaña se podan transmitir outras (aborto, ventres de alugueiro, coidados, etc.), senón que na convocatoria de greve deben estipularse causas laborais para a súa legalidade.

Trátanse todos eles de temas complexos, que precisan dunha análise profunda desde diversas perspectivas (laborais, xurídicas, sociolóxicas e económicas). Por iso, esta breve proposta non pode abarcar unha análise da complexa realidade, que implicaría unha análise exhaustiva de sectores de produción, ocupación de postos de traballo por homes/mulleres, negociación colectiva por sector, etc. e que se están a realizar día a día.

As causas para a convocatoria da folga podense resumir en:

1. EN RELACIÓN Á BRECHA SALARIAL: DISCRIMINACIÓN SALARIAL

Segundo as últimas estatísticas do INE (actualizadas a marzo de 2017), as conclusións sobre a brecha salarial son as seguintes:

En el año 2014, el salario anual más frecuente en las mujeres (14.497,9 euros) representó el 87,8% del salario más frecuente en los hombres (16.515,7 euros). 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 euros) en el año 2014 alcanzaba el 89,6% del salario por hora de los hombres (16,2 euros). Al considerar la jornada a tiempo parcial, el porcentaje anterior alcanza un valor del 90,7%.

A explicación da brecha salarial, en bruto, resulta fácil: os traballos tradicionalmente asignados ás mulleres retribúense peor

A explicación da brecha salarial, en bruto, resulta fácil: os traballos tradicionalmente asignados ás mulleres retribúense peor; pero o seu estudo é complexo: resulta necesario analizar comparativamente as categorías (non realmente eliminadas, xa que dentro de cada grupo, as antigas categorías seguen existindo como definición de tarefas), os sectores, as tarefas por sectores, o seu grado de equivalencia, os complementos salariais e a súa xustificación, etc.

Na actualidade, as diferentes propostas lexislativas céntranse na empresa. Entendemos que a simple análise en bruto da brecha por empresa é importante pero insuficiente, xa que se obvian reiteradamente solucións sectoriais amplas.

Por outra banda, é tradicional neste ámbito a análise de diferenzas retributivas por traballos diferentes de igual valor (mozo/a de almacén vs. limpiador/a). Estas diferenzas seguen a existir nos convenios, fonte principal da regulación salarial e con responsabilidade directa dos sindicatos. Non obstante, é ilícito e pode reclamarse xudicialmente.

Outra análise tradicional é a dos complementos, centrándose nos maiores complementos de que gozan os traballos de maior representatividade masculina (perigosidade, penosidade toxicidade, dispoñibilidade –en estreita relación coa conciliación– etc.), existindo como proposta tradicional por parte de diversos sindicatos a introdución de novos complementos (carga psicolóxica en relación ao sector de servizos sanitarios ou de coidados, por exemplo), que non se levaron á práctica. Chama a atención, por exemplo,

que as limpadoras non teñan polo xeral dito complemento, comprobándose os perigos da exposición a produtos de limpeza ou enfermidades profesionais (túnel carpiano) relacionadas con movementos repetitivos.

Sen negar a importancia das análises tradicionais, entendemos que a brecha salarial non será eliminada en tanto que non se aporten propostas sectoriais, xa que é na regulación dos sectores a través dos convenios onde se establecen as maiores diferencias, de modo que os convenios de sectores masculinizados teñen un salario superior aos feminizados. E, fronte a isto, non existe ningunha proposta legal que elimine a diferenza retributiva. Entendemos que se estableceron avances xurisprudenciais en relación á discriminación salarial por traballo de igual valor nas comparacións internas dentro dunha mesma empresa, pero

nada se pode facer en relación a traballos de igual valor en diferentes convenios colectivos. A negociación sistemática de salarios baixos en sectores feminizados supón a principal causa da brecha salarial e non se está a abordar. E dicimos que é a principal causa, porque as anteriores (relativas á mesma empresa ou mesmo convenio), en primeiro lugar, xa parten dunha retribución menor debido a diferenza retributiva por sectores e, en segundo lugar, porque poden ser combatidas xudicialmente, o que non acontece coas diferencias sectoriais.

Os convenios de sectores masculinizados teñen un salario superior aos feminizados. e, fronte a isto, non existe ningunha proposta legal que elimine a diferenza retributiva.

Poñamos un exemplo: Segundo o INE, a principal ocupación das mulleres é o comercio e a minoritaria saneamento e subministros.

Collamos o Convenio de saneamento de augas (estatal, polo que establece mínimos que os convenios de ámbito inferior só poden mellorar). O salario móvese entre un máximo de 1491,82 € e un

mínimo de 1225,13 € mensuais.

Se tomamos o exemplo do Convenio minorista de Pontevedra, o maior salario

(encargado/a) é de 845,62 € e o menor 774,56 (mozo/a almacén, limpador/a).

Pero se comparamos o comercio minorista (maioritariamente feminino) co de materiais de construción (maioritariamente masculino) na mesma provincia, isto é, para actividades idénticas (só se diferencia o produto que se vende), observamos que o maior salario é o de Director/a (1603,38) e o menor o de limpador/a (742,77 €), que ademais é un salario menor ao de mozo/a de almacén (991,75 €).

Así, a comparativa entre estes dous convenios da mesma provincia amósanos que ante un traballo idéntico, o sector no que a representación masculina é maior:

- Ofrece uns salarios moi superiores
- Establece maior diferenza salarial por categorías (o que permite unha maior brecha ao estar as categorías sexualizadas)
- A parte feminizada é a peor retribuída (limpeza)
- Pese a ter salarios maiores en todas as categorías, a excepción é limpeza. A categoría de limpeza cobra máis no comercio minorista que no de materiais de construción. Non así a de mozo/a almacén, que cobra máis no de construción. Así mesmo, equipáranse salarios de mozo/a limpador/a no minorista pero non en materiais de construción.

Nalgunhas provincias (Coruña) unificouse o comercio na súa maior parte, pero fíxose á baixa (tomando de base comercio vario). Noutras (Barcelona, Madrid), as diferencias entre comercio vario e comercio do metal son moi elevadas.

Pois ben, fronte a isto, non existe ningunha posibilidade legal ou xudicial de emenda.

2. EN RELACIÓN AO ACCESO E PROMOCIÓN NO EMPREGO: DISCRIMINACIÓN NO ACCESO AOS POSTOS DE TRABALO E NOS ASCENSOS

Segundo as últimas estatísticas do INE:

Ocupadas por rama de actividade

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

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

Los porcentajes más baixos de actividade feminina 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 actividade B. Industrias extractivas y U. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales, no hay participación feminina.

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 trabaxaban 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 baixos 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 trabaxadoras por cuenta propia, de las que un 8,7 % eran empresarias sin asalariados/as o trabaxadoras 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.

O problema das traballadoras no servizo do fogar familiar resulta especialmente grave. case na súa totalidade trátase dun emprego ocupado por mulleres

3. **EN RELACIÓN AO EMPREGO NO FOGAR: DISCRIMINACIÓN POR NON SER CONSIDERADAS TRABALLADORAS**

O problema das traballadoras no servizo do fogar familiar resulta especialmente grave. Case na súa totalidade trátase dun emprego ocupado por mulleres e moi especialmente por migrantes, moitas veces en negro ou en situación de semi-escravitude (internas), con horas de presenza e disposición que non contan como traballo pero nas que a traballadora segue baixo a dirección da/o empregadora/o e sen poder saír da casa (a diferenza das horas de disposición na maioría dos empregos, nos que se pode contactar a través de teléfono estando a traballadora ou traballador fora do centro de traballo). Estas horas son, polo tanto, auténtico traballo efectivo, como o dunha camareira cando non hai clientes, unha médica de garda, etc.. A ocupación dos varóns resulta escasa e centrada especialmente en xardinería ou conducción de vehículos en casas de moi alta clase social, mentres que as mulleres se ocupan en casas de clase alta ou incluso media, o que supón un salario máis baixo. A reforma da relación laboral de carácter especial non supuxo os avances esperados: seguen sen ter dereito a desemprego, o seu despido é máis barato, non é posible a readmisión en supostos de nulidade e a intervención da ITSS está limitada até a imposibilidade.

Traballan sen testemuñas que podan declarar as súas horas e sempre coa ameaza de ausencia de carta de recomendación en caso de reclamar os seus dereitos.

A solución sería a eliminación da relación laboral de carácter especial e a súa inclusión total no ET

como calquera traballadora e sen diferenza algunha, así como a sinatura do Convenio 189 da OIT, que España négase a asinar.

4. **EN RELACIÓN COA CONCILIACIÓN DA VIDA LABORAL E FAMILIAR: DISCRIMINACIÓN POR AUSENCIA DE MEDIDAS DE CORRESPONSABILIDADE, ASÍ COMO INSUFICIENCIA DAS MEDIDAS CONCILIATORIAS EXISTENTES NA ACTUALIDADE**

Un dos principais problemas reside na diferente regulación dos permisos de maternidade e paternidade, a ausencia de permisos por emerxencia familiar ou a ausencia de medidas de acción positiva que favorezan o exercicio de dereitos de conciliación por parte dos varóns. Por outra banda, dereitos como a prestación por risco durante o embarazo ou lactancia quedan en papel mollado debido a unha excesiva burocracia que obriga as traballadoras a acollerse a IT, con prestacións inferiores, debido a que os trámites previos poden ser de maior duración que o momento do parto, debido a que o risco soe ou pode comezar ao final do embarazo.



1. BRECHA SALARIAL

I Definición dos elementos determinantes do salario e complementos salariais como contido mínimo dos convenios

I Realización de campañas da ITSS que determinen a existencia de brecha salarial nas empresas.

I Establecemento de sancións as empresas nas que existe brecha salarial.

I Establecemento de medidas procesuais, ben individuais, ben a través de conflito colectivo, que permitan o exercicio de accións por discriminación indirecta en sectores de actividade en comparación a sectores equivalentes.

2. ACCESO AO EMPREGO E PROMOCIÓN PROFESIONAL

I Establecemento pola vía da negociación colectiva de medidas obxectivas no acceso ao emprego e promoción profesional, con control sindical da contratación e cumprimento das medidas, evitando o control unilateral por parte das empresas co propio cumprimento.

I Prohibición de establecer como requisito a dispoñibilidade horaria fóra da xornada de traballo.

I Prohibición de que a formación a cargo da empresa sexa fora do horario laboral. Os criterios obxectivos non poden introducir capacidades ou aptitudes non precisadas para o posto de traballo

concreto. Introducir como dereitos de información a todos os sindicatos con presenza na empresa as peticións de emprego e candidaturas a prazas vacantes, con coñecemento sindical dos currículos presentados para garantir a obxectividade na contratación. En caso de empate, obriga de optar polo candidato/a do sexo infrarrepresentado.

I Establecemento de límites legais á liberdade de contratación por supor discriminación indirecta.

I Campañas da ITSS orientadas a comprobar o cumprimento da obxectividade no acceso ao emprego e promoción profesional con establecemento de sancións específicas ao seu incumprimento.

3. CONCILIACIÓN

I Establecemento de permiso de maternidade e paternidade indistintos, obrigatorios e intransferibles.

I Adopción de medidas de fomento da corresponsabilidade, con adopción de medidas de acción positiva orientadas aos varóns, xa sexa pola vía de axudas públicas, permisos retribuídos ou doutra índole.

I Establecemento de permisos por emerxencia familiar.

I Obriga das empresas de máis de 250 traballadores/as de contar con servizo de gardería e centro de día para persoas maiores a cargo dos/as traballadores/as da empresa.

I Establecemento como servizo mínimo a prestar por Concellos de máis de 5.000 habitantes de contar con centros de día e garderías.

I Derogación de la a DA8a do Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio

4. EMPREGO AO SERVIZO DO FOGAR FAMILIAR

I Derogación da relación laboral de carácter especial e inclusión no réxime xeral e no ET a todos os efectos, incluída a consecuencia da nulidade do despido e a intervención da ITSS.

I Ratificación do Convenio da 189 da OIT. Consideración das horas de presenza e disposición como tempo de traballo efectivo a todos os efectos.





ORGANIZADAS
CAMBIAMOS
O MUNDO





CONSIDERACIONES SOBRE O DERECHO A FOLGA



1. **Debo avisar á empresa se vou facer folga?**

Non, en ningún caso. A pregunta da empresa sobre se vas facer folga non ten que ser respostada. En determinados supostos a pregunta pode ser vulneradora do dereito de folga, para o que haberá que estar ao caso concreto (supostos en que se poida entender que o feito de preguntar supón unha coacción, que interfira na vontade de facer folga, etc.). Pero ti nunca estás obrigada a responder.

2. **Pode a empresa tomar represalias polo exercicio do dereito de folga?**

Non. Calquera represalia suporía a nulidade da sanción ou despedimento, ao tratarse do exercicio dun dereito fundamental. Ademais, supón a imposición de sancións administrativas e, en determinados casos, penais.

3. **Que pasa se a empresa incumpre a lei e toma represalias?**

Como en todos os ámbitos laborais, que a empresa teña prohibida a realización de represalias non significa que non as tome. Se toma represalias, especialmente en caso de despedimento, debes acudir ao sindicato. O despedimento será nulo, pero para acreditalo haberá que probar a motivación do mesmo no exercicio do dereito de folga, é dicir, que fuches despedida por ter ido á folga. A empresa intentará utilizar unha causa diferente como panto-

4. **Se me despiden ou sancionan, que debo facer?**

NON ASINAR NADA. Asinar un finiquito implica renuncia a accións. Acude inmediatamente ao sindicato porque os prazos son breves.

5. **Pode a empresa substituírme nas miñas funcións?**

Non. Non. Son ilegais tanto a esquirolaxe externa (empregar traballadoras externas ao centro), interna (suplir ás folguistas mediante cambio de funcións ou de posto de traballo doutras traballadoras) e tecnolóxica (substitución por medios automáticos).

6. **Que consecuencias ten o exercicio do dereito de folga na cotización á Seguridade Social e na miña retribución salarial?**

Durante a folga non se cotiza á Seguridade Social, polo que se che descontarán das retribucións o día de folga e a parte proporcional das gratificacións extraordinarias. Non se desconta a parte proporcional de vacacións, nin festivos, nin descanso semanal nin plus de asistencia e puntualidade (este último pode ser modulado nos convenios colectivos).

7. **Debo cumprir os servizos mínimos?**

Si. Debes ser escrupulosa no cumprimento de servizos mínimos se es unha das designadas pola empresa para eles. É a empresa a que te informará de tal afectación e do desenvolvemento de tales servizos.

8. **Podo facer folga en período de proba?**

Si. Durante o período de proba tes os mesmos dereitos laborais salvo o libre desestimento. Pero tal desestimento libre ten límites e non pode vulnerar dereitos fundamentais, de modo que o desestimento motivado polo exercicio do dereito de folga é nulo e a empresa tería que readmitirte.

9. *Teño dereito á folga se son autónoma ou economicamente dependente?*

Non. A folga convócase para as traballadoras asalariadas. Iso non significa que non poidas parar, xa que como autónoma tes esa liberdade, pero a relación coas clientas e as súas consecuencias non se ve protexida polo dereito de folga. Terás que analizar a túa situación e o teu contrato. É certo que existe debate sobre esta cuestión desde o ano 2007, especialmente en relación a autónomas economicamente dependentes, pero, sen descoñecer ese debate, en principio a resposta é negativa.

10. *Teño dereito á folga se son falsa autónoma?*

Si e non. Si, porque a túa situación como traballadora ven determinada pola subordinación realmente existente e non por un contrato realizado en fraude de lei. Non, porque en tanto ese contrato non se impugne, es autónoma a todos os efectos, polo que estarías na situación da pregunta anterior, coa particularidade de que a falsidade desta situación impide o exercicio do paro (que non folga) como propio da

liberdade da traballadora autónoma, xa que no teu caso tal liberdade non existe na práctica. Se es falsa autónoma, e decides facer folga e a empresa toma represalias, terás que demostrar nun xuízo, previamente, que realmente es unha falsa autónoma.

11. *Teño dereito á folga se son socia traballadora dunha cooperativa de traballo asociado?*

Non, porque España incumpre os Convenio da OIT.

12. *Teño dereito á folga se son empregado fogar?*

Si, porque o di a OIT. Si, porque se vulnerarían os teus dereitos fundamentais. Si, porque o Real Decreto que regula a relación laboral de carácter especial no seu artigo 7 di: “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. E o artigo 4.1 ET di: 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.

Estou protexida fronte a represalias se son empregada do fogar na mesma medida que o resto das traballadoras?

SI E NON. SI SEGUNDO A LEI. NON SEGUNDO A INTERPRETACIÓN QUE FAN DA LEI OS XUÍCES/AS. Así, hai sentenzas que recoñecen que a nulidade do despedimento da traballadora do fogar supón a readmisión con salarios de tramitación: Sentenza núm. 178/2008 de 16 abril (Xulgado 31 de Madrid). Pero outras sentenzas idearon unha solución para non obrigir ás empregadoras a readmitir a unha muller que non é da súa confianza e que despediu, por exemplo, por estar embarazada: transformar as consecuencias do despedimento nulo en improcedente con salarios de tramitación, a maioría sen recoñecemento de indemnización adicional por vulneración de dereitos fundamentais: Sentenza núm. 493/2010 de 7 setembro (STSX Burgos), entre outras moitas. Debe terse en conta que a doutrina maioritaria é a segunda e, ademais, a de maior incidencia por ter sido ditada por un Tribunal Superior de Xustiza e non por un xulgado de primeira instancia. Aínda que hai certa seguridade de que isto poida cambiar, tamén sería posible chegar até o Tribunal Constitucional e Estrasburgo en caso dun despedimento neste sector. Pero a día de hoxe esta é a realidade, polo que non se pode deixar de advertir. En fin, tes dereito pero non protección real, porque España non asinou o Convenio 189 da OIT, porque para España non es unha traballadora e aínda que recoñece o teu dereito á folga non regula o teu dereito a exercelo, porque incluso recoñecido o dereito á folga o ordenamento xurídico non te protexe fronte a un despedimento, porque España non contempla os teus servizos de coidado como os servizos esenciais para a comunidade que realmente son, porque os sindicatos de concertación seguen pensando que a túa situación non é o suficientemente discriminatoria para convocar unha folga xeral que sexa o primeiro paso para cambiala xa que non tes delegadas unitarias e non aportas subvencións aos sindicatos do modelo representativo.

14.

Cando se inicia e finaliza a folga?

A folga comeza o día 8 de marzo de 2019 ás 00:00 horas e finaliza ás 24:00 horas. En caso de réxime por quendas, comezará ao inicio da primeira quenda que inclúa o día 8, aínda que comece o día 7, e rematará ao final da última quenda que comece o día 8, aínda que finalice o 9.

15.

Teño dereito a folga se son becario?

Non. É certo que hai becas que realmente non son tal, senon un traballo real encuberto. Pero se é un fraude, primeiro ten que determinalo un Xulgado. Unha persoa becario é estudante. A súa “inasistencia” non está cuberta polo dereito de folga. Terá que ver as condicións da beca para saber qué consecuencias pode ter a súa inasistencia.

16.

Estou convocado á folga se son home?

Si. A CNT convoca a todas as actividades realizadas polos traballadores e traballadoras de empresas privadas e polos empregados e empregadas do sector público, con vínculo funcional, estatutario ou laboral, así coma ás empregadas e empregados do servizo do fogar familiar. Ademais, ese día os homes están chamados a realizar as labores de coidados e domésticas.

17.

É legal a folga de 24 horas convocada pola CNT?

Si, a folga convocada por CNT é totalmente lexítima. O requisito que ten que cumprir un sindicato para poder convocar folga é ter implantación no territorio no que a folga de realiza (neste caso, estatal). Non existe ningún outro requisito, nin sequera de afiliación. Se así fora, nin sequera os sindicatos máis representativos poderían convocar folga xeral. Polo tanto, volvémoslo a repetir: o dereito a convocar folga non é único e exclusivo dos sindicatos máis representativos. Vésaxe a STC de 8 de abril de 1981 e o art. 2.2 da Ley Orgánica de Liberdade Sindical.



18.

Na miña empresa non hai comité de empresa nin ningún sindicato. Impídeme isto que poda facer folga?

A inexistencia de sindicato ou comité de empresa no teu centro de traballo ou unidade productiva non limita o exercicio do dereito a folga. Non ven establecido así en ningún texto legal e, no caso de que a empresa afirme o contrario, estaría mentindo. O único requisito para ir á folga xeral é que fose convocada por un sindicato con implantación no territorio e que éste cumpla cos requisitos procedimentais establecidos (preaviso, contido mínimo da convocatoria, etc.).

19.

Podo facer folga de 24 horas se o meu sindicato convocou paros parciais?

Calquera persoa traballadora pode adherirse á convocatoria de folga de 24 horas sen que poda ser restrinxido do uso de tal dereito pola súa afiliación sindical. Polo tanto, podes facer folga de 24 horas sen importar o sindicato ao que estés afiliada/o.

20.

Podo facer folga pese a non estar afiliado a ningún sindicato?

Efectivamente, calquera traballadora ou traballador pode facer folga pese a non estar afiliado a ningún sindicato, debido a que TODAS as persoas traballadoras teñen dereito ao exercicio do dereito de folga. Limitar o exercicio do dereito de folga á afiliación sindical sería unha limitación do dereito constitucional de folga totalmente carente de xustificación.



CONFEDERACIÓN NACIONAL DO TRABALLO