



**INTERSINDICAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE ARAGÓN**  
Coso 164 (local) - 50002-ZARAGOZA. Tfno: 976552669- intersindicalista@gmail.com

## ¿Quién puede participar en la Huelga Feminista?

Por ley, la huelga está convocada para mujeres y hombres y cualquiera puede secundarla con independencia de su género. Como en cualquier huelga general, están llamados todos los trabajadores y trabajadoras, pues lo contrario sería ilegal. No obstante, desde las organizadoras se insta a participar en particular a las mujeres porque se trata de evidenciar que, sin el trabajo femenino, remunerado o no remunerado, nada funciona.

Ese es el eje de la convocatoria: 'Si nosotras paramos, se para el mundo'.

## ¿Es legal hacer huelga el 8 de marzo?

La huelga es un derecho fundamental de los trabajadores y trabajadoras. Reconocido en el artículo 28.2 de la Constitución Española, se establece "el derecho de huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad". La huelga feminista del 8 de marzo **tiene una cobertura legal de 24 horas**.

**8M  
ZGZ  
LABORAL**

Información sobre la convocatoria de **huelga 24h**, Día **8 de marzo**  
**#HACIALAHUELGAFEMINISTA**  
Somos la mitad del sistema productivo  
**Imprescindibles, no invisibles:**  
**¡Por una salida feminista a la crisis!**

## ¿Quién convoca la Huelga Feminista?

En Aragón la convocatoria ha sido realizada por los sindicatos CUT, SOA y la Intersindical ISTA, que está compuesta por los sindicatos (SOMOS, STEA, SF, STOPEL y STEPA)

La convocatoria realizada supone parar la actividad desde las 0:00 horas hasta las 24:00 horas del día 8 de marzo.

## ¿Es necesario informar a la empresa?

Las trabajadoras que se sumen a la huelga **no están obligadas a comunicar su decisión a la empresa**, que no puede impedir ni limitar el derecho a secundarla.

## ¿Puede la empresa establecer servicios mínimos?

No todas las compañías establecen servicios mínimos. Estos existen principalmente en **empresas de carácter público** o en aquellas en las que se considera de inaplazable necesidad (como servicios sanitarios, transportes, etc.). Sin embargo, en el supuesto de que la compañía fije servicios mínimos, tiene la obligación de notificarlo a las trabajadoras que tengan que acudir a sus puestos de trabajo con un **plazo de 24 a 48 horas de antelación**.

En este caso, las trabajadoras **tienen la obligación de acudir a su puesto** sin poder negarse a ello, pues podría acarrear consecuencias como el despido disciplinario.

## ¿Pueden las empresas sancionar por secundar la huelga?

La empresa no podrá abrir un expediente disciplinario a la trabajadora ni tomar medidas en su contra. Tampoco puede quitar días de vacaciones ni pedir una compensación por las horas de ausencia.

## ¿Pueden descontar el día del salario por secundar la huelga?

**Sí.** La empresa tiene derecho a descontar el día del salario de las trabajadoras que secunden la huelga. A su vez, se descontará la parte proporcional de las pagas extraordinarias y vacaciones.

Ese día **no se cotiza en la Seguridad Social** aunque a efectos de prestación por desempleo el día se reconoce como si se hubiera cotizado.

