



Región de Murcia
Consejería de Presidencia y Fomento

DON PEDRO RIVERA BARRACHINA, SECRETARIO DEL CONSEJO DE GOBIERNO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA REGIÓN DE MURCIA.

CERTIFICO: Según resulta del borrador del acta de la sesión celebrada el día veintiocho de febrero de dos mil dieciocho, a propuesta del Consejero de Empleo, Universidades y Empresa, el Consejo de Gobierno aprueba Decreto por el que se establecen servicios mínimos a realizar por trabajadores convocados a huelga el jueves día 8 de marzo de 2018 en empresas, entidades o instituciones que presten servicios públicos o de reconocida o inaplazable necesidad en el ámbito de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Y para que conste y a los procedentes efectos, expido, firmo y sello la presente en Murcia a la fecha de la firma electrónica recogida al margen.

Firmante: RIVERA BARRACHINA, PEDRO

01/03/2018 19:43:52

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico administrativo archivado por la Comunidad Autónoma de Murcia, según artículo 27.3.d) de la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada accediendo a la siguiente dirección: <https://sede.carm.es/verificardocumentos> e introduciendo el código seguro de verificación (CSV) e2667085-aa03-2749-31864616125





EXTRACTO DE DOCUMENTOS EXPEDIENTE 1J18VA000025

DECRETO DE CONSEJO DE GOBIERNO POR EL QUE SE ESTABLECEN SERVICIOS MÍNIMOS A REALIZAR POR TRABAJADORES CONVOCADOS A HUELGA EL JUEVES DÍA 8 DE MARZO DE 2018 EN EMPRESAS, ENTIDADES O INSTITUCIONES QUE PRESTEN SERVICIOS PÚBLICOS O DE RECONOCIDA O INAPLAZABLE NECESIDAD EN EL ÁMBITO DE LA CARM.

Orden	Nombre del documento	Tipo de acceso (total / parcial / reservado)	Motivación del acceso parcial o reservado
1	Borrador de Decreto	Total	
2	Propuesta de Acuerdo al Consejo de Gobierno.	Total	
3	Informe del Servicio Jurídico.	Total	
4	Propuesta de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social de 27 de febrero de 2018	Total	
5	Actas de negociación de servicios mínimos, de 26 de febrero de 2018	Total	
6	Escritos de las organizaciones sindicales CCOO, UGT, CGT, CNT, AST, USO y Confederación Intersindical comunicando la convocatoria de huelga	Total	

Según lo establecido en el artículo 14.3.c) de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre de 2014, de Transparencia y Participación Ciudadana de la Región de Murcia y siguiendo las instrucciones establecidas por la Comisión de Secretarios Generales de 21 de diciembre de 2015, se propone el límite de acceso a los documentos arriba indicados y su correspondiente motivación.

LA JEFA DEL SERVICIO JURÍDICO

Ana M^a Tudela García

(Documento firmado electrónicamente al margen)





PROPUESTA DE DECRETO AL CONSEJO DE GOBIERNO

Por las Organizaciones Sindicales, CCOO, UGT, CGT, CNT, AST, USO, y Confederación Intersindical se ha presentado preaviso en relación con la huelga de trabajadores convocada para el jueves día 08 de marzo de 2018, entre las 00:00 y las 24:00 horas, en todos los ámbitos y territorios del Estado.

Es imprescindible conjugar los intereses generales de la comunidad con los derechos de los trabajadores, adoptando las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales en las debidas condiciones de seguridad y permitiendo, a la vez, que los trabajadores puedan ejercer el derecho a la huelga.

Convocada una huelga general de trabajadores para el jueves día 08 de marzo de 2018, es necesario establecer los servicios mínimos a realizar en empresas, entidades o instituciones que presten servicios públicos o de reconocida o inaplazable necesidad en la Administración Pública de la Región de Murcia.

Corresponde a cada Consejería concretar los servicios mínimos a realizar por los trabajadores convocados a la huelga en aquellas empresas o entidades que prestan servicios públicos esenciales de reconocida e inaplazable necesidad.

Una vez recibidos los servicios mínimos establecidos por todas las Consejerías, se han reunido representantes de la Administración Autónoma de la Región de Murcia y de los convocantes de la huelga, expresando cada una de las partes sus respectivos puntos de vista sobre los servicios mínimos a realizar por los trabajadores durante la huelga.

La Autoridad Gubernativa puede adoptar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios mínimos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo (BOE nº 58, de 09.03.1977)

El Tribunal Constitucional ha interpretado en numerosas sentencias que la referencia a la "Autoridad Gubernativa" se debe entender realizada al Gobierno o a aquellos órganos del Estado que ejerzan potestades de Gobierno (STC 11/1981, de 8 de abril, STC 26/1981, de 17 de julio, y STC 51/1986, de 24 de abril). Igualmente entiende que a quien corresponde determinar el servicio mínimo, es aquella autoridad gubernativa estatal o autonómica, que tiene la competencia y la responsabilidad política del servicio en cuestión (STC 31/2010, de 28 de junio).

Mediante el Real Decreto 375/1995, de 10 de marzo, la Administración del Estado traspasó a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia funciones y





servicios en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), y su Anexo B).c).2 especifica que en materia de huelgas la Comunidad Autónoma conocerá de las declaraciones de huelga.

El Decreto 35/2012 de 9 de marzo, (BORM nº 61, de 13.03.2012.) por el que se establece la competencia para declarar servicios mínimos a realizar por trabajadores convocados a huelga, contratados por empresas, entidades o instituciones que presten Servicios Públicos o de reconocida e inaplazable necesidad en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, determina la competencia del Consejo de Gobierno para establecerlos en el caso de que la huelga sea general.

Por todo lo anterior y de conformidad con lo establecido en el artículo 37.1.c de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia y en el artículo 16.2.c Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (BORM nº 301, 30.12.2004), se eleva al Consejo de Gobierno el expediente tramitado, **PROPONIENDO** al mismo que adopte el siguiente

ACUERDO

Aprobar el Proyecto de Decreto por el que se establecen servicios mínimos a realizar por trabajadores convocados a huelga el jueves día 8 de marzo de 2018 en empresas, entidades o instituciones que presten servicios públicos o de reconocida o inaplazable necesidad en el ámbito de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Murcia, a la fecha de la firma electrónica
El Consejero de Empleo, Universidades y Empresa.
Juan Hernández Albarracín.





Consejo de Gobierno

Decreto n.º /2018, de de febrero, por el que se establecen servicios mínimos a realizar por trabajadores convocados a huelga el jueves día 8 de marzo de 2018 en empresas, entidades o instituciones que presten servicios públicos o de reconocida o inaplazable necesidad en el ámbito de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

La Constitución Española establece en su artículo 28.2 que se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores, si bien este derecho está sujeto a limitaciones y restricciones en su ejercicio, derivadas de su relación con otras libertades o derechos constitucionalmente protegidos, por lo que el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

Convocada una huelga general de trabajadores para el jueves día 08 de marzo de 2018, es necesario establecer los servicios mínimos a realizar en empresas, entidades o instituciones que presten servicios públicos o de reconocida o inaplazable necesidad en la Administración Pública de la Región de Murcia.

Es imprescindible conjugar los intereses generales de la comunidad con los derechos de los trabajadores, adoptando las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales en las debidas condiciones de seguridad y permitiendo, a la vez, que los trabajadores puedan ejercer el derecho a la huelga.

Mediante el Real Decreto 375/1995, de 10 de marzo, la Administración del Estado traspasó a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia

funciones y servicios en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), y su Anexo B).c).2 especifica que en materia de huelgas la Comunidad Autónoma conocerá de las declaraciones de huelga.

Por las Organizaciones Sindicales, CCOO, UGT, CGT, CNT, AST, USO, y Confederación Intersindical se ha presentado preaviso en relación con la huelga de trabajadores convocada para el jueves día 08 de marzo de 2018, entre las 00:00 y las 24:00 horas, todos ellos, salvo UGT y CCOO que lo han hecho para dos horas en la jornada, en todos los ámbitos y territorios del Estado.

Se han reunido representantes de la Administración Autonómica de la Región de Murcia y de los convocantes de la huelga, expresando cada una de las partes sus respectivos puntos de vista sobre los servicios mínimos a realizar por los trabajadores durante la huelga.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, a propuesta del titular de la Consejería de Empleo, Universidades y Empresa, y en aplicación de lo establecido en el artículo 10 del Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo, y previa deliberación y acuerdo del Consejo de Gobierno en su reunión del día 28 de febrero de 2018.

Dispongo:

Artículo 1. Servicios mínimos esenciales.

Durante el jueves día 8 de marzo de 2018, de 00,00 a 24,00 horas, las situaciones de huelga que afecten al personal que realice trabajos en empresas o entidades que presten servicios públicos de reconocida e inaplazable necesidad para la Administración Regional, se entenderá condicionada al mantenimiento de la prestación de los servicios mínimos esenciales que se determinan en el Anexo que se acompaña al presente decreto.

Artículo 2. Prestación del servicio público.

A los efectos de lo previsto en el artículo 10 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo (BOE n.º 58, de

09.03.1977), se establecen en el Anexo del presente decreto las medidas necesarias que garanticen la prestación del servicio público que tienen encomendadas las empresas que trabajan para la Administración Regional, y el personal que se considera estrictamente necesario para ello, teniendo en cuenta la necesaria coordinación con las tareas derivadas del cumplimiento del artículo 6.7 del Real Decreto-Ley 17/1977.

Disposición final primera. Derecho supletorio.

En lo no previsto expresamente en este decreto se estará a lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo.

Disposición final segunda. Entrada en vigor.

El presente decreto entrará en vigor el mismo día de su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia".

Murcia, de febrero de 2018.—El Presidente, Fernando López Miras.—

ANEXO

Consejería de Educación, Juventud y Deportes

Servicios mínimos a realizar en centros docentes de titularidad privada, en centros de titularidad pública autonómica que no están adscritos a la Consejería de Educación, Juventud y Deportes y en centros de titularidad pública no autonómicos, que ofrezcan cualquiera de las enseñanzas del sistema educativo español a excepción de la enseñanza universitaria en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia:

CENTROS EDUCATIVOS:

Centros de primer ciclo de Educación Infantil (cero a tres años):

Director, Ordenanza, Cocinero, Limpiador y un Educador por unidad.

Centros de segundo ciclo de Educación Infantil (tres a seis años):

Director, Ordenanza y los siguientes maestros:

- Hasta 5 unidades: 2 maestros.
- 6 o más unidades: 3 maestros.

Colegios de Educación Infantil y Primaria:

Director, Jefe de Estudios, Ordenanza y los siguientes maestros:

- De 4 a 9 unidades: 2 maestros.
- De 10 a 18 unidades: 4 maestros.
- Más de 18 unidades: 6 maestros.

Para atender el servicio de comedor, un profesor responsable de comedor y un cocinero si el centro cuenta con elaboración propia de alimentos.

En caso de existir Aula Abierta se contará además con un Auxiliar Técnico Educativo (ATE) y un Maestro de Pedagogía Terapéutica (PT) o Maestro de Audición y Lenguaje (AL).

Colegios de Educación Infantil, Primaria y Secundaria:

Director, Jefe de Estudios, Ordenanza y los siguientes maestros y profesores:

En Educación Infantil y Primaria:

- De 4 a 9 unidades: 2 maestros.

- De 10 a 18 unidades: 4 maestros.
- Más de 18 unidades: 6 maestros.

En ESO, Bachillerato y Formación Profesional:

- Hasta 8 grupos: 1 profesor.
- De 9 a 17 grupos: 2 profesores.
- Más de 17 grupos: 3 profesores.

Para atender el servicio de comedor, un profesor responsable de comedor y un cocinero si el centro cuenta con elaboración propia de alimentos.

En caso de existir Aula Abierta, se contará además con un Auxiliar Técnico Educativo (ATE) y un Maestro de Pedagogía Terapéutica (PT) o Maestro de Audición y Lenguaje (AL).

Colegios de Educación Especial:

Se aplicará por analogía lo establecido para colegios de Educación Infantil y Primaria.

Centros Privados de Formación Profesional y Centros Integrados de Formación y Experiencias Agrarias

Director, Jefe de Estudios, Ordenanza y un profesor.

Centros de Enseñanzas de Régimen Especial:

Director, Jefe de Estudios, Ordenanza y el 15% de los profesores.

Consejería de Salud:

Servicio Murciano de Salud:

1.º) Establecimientos sanitarios de asistencia, consulta, hospitalización y laboratorios de análisis clínicos.

En tales centros, y con independencia de que éstos mantengan o no un régimen de concierto o colaboración con el Servicio Murciano de Salud, el personal dedicados a atender los servicios mínimos será equivalente al que hubiera prestado servicios durante una jornada festiva.

2.º) Transporte sanitario.

El personal dedicado al transporte sanitario urgente, entendido éste como el destinado al traslado de enfermos bajo la dirección del Centro de Coordinación de Urgencias, será el mismo que hubiera debido prestar servicios de no mediar la convocatoria de huelga.

La decisión de mantener en pleno funcionamiento a este personal es coherente con la decisión adoptada en el ámbito del Servicio Murciano de Salud de mantener la actividad ordinaria del personal destinado a la atención de las urgencias.

A su vez, y en lo que se refiere al resto del transporte sanitario, se adoptarán las siguientes medidas:

- Se ha de mantener el 100% del personal destinado al transporte de los servicios de hemodiálisis, tratamientos oncológicos, cámara hiperbárica, pacientes que reciben el alta hospitalaria y los traslados intercentros.
- A su vez, se fijan en un 60% los servicios de transporte dedicados a los pacientes que deban realizarse controles hematológicos y los destinados a la extracción periférica de muestras, y en un 30% los que deban ser atendidos en rehabilitación y consultas.

3.º) Personal de mantenimiento destinado en centros hospitalarios públicos y privados cuando pertenezcan a empresas distintas a las titulares de dichos centros.

En este supuesto, el personal destinado a atender los servicios esenciales, será el mismo que debiera prestar servicios en una jornada ordinaria, teniendo en cuenta el escaso número de trabajadores dedicado a estas actividades y el carácter esencial que prestan los mismos, de forma tal que, cualquier reducción de los mismos podría generar situaciones de riesgo para los pacientes en caso de que dejase de funcionar o lo hiciese de manera insuficiente el conjunto de instalaciones mecánicas que permiten la actividad en los centros hospitalarios.

4.º) Personal de limpieza.

El número de personal destinado a la limpieza en los servicios de quirófano, urgencias, unidades de cuidados intensivos, plantas de hospitalización, laboratorio, departamentos encargados de la realización de pruebas diagnósticas, equipos de atención primaria y resto de dependencias dedicadas a la prestación asistencial, será el que hubiera debido prestar servicios en caso de no existir convocatoria de huelga.

Por el contrario, se reducirá al 30% el personal destinado a la limpieza de las dependencias administrativas y las consultas externas.

En tal sentido se ha de tener en cuenta que, por su carácter esencial, la mayor parte de las unidades hospitalarias mantienen su actividad durante todos los días del año, y que incluso en aquellas en las que se reduce la

misma por coincidir en día no laborable, por la convocatoria de huelga u otros motivos, sigue siguiendo absolutamente necesario garantizar las condiciones de asepsia necesarias que impidan el contagio de enfermedades a los pacientes, a los familiares de éstos o a los propios trabajadores del centro.

5.º) Trabajadores dedicados a tareas de seguridad y vigilancia.

El número de trabajadores dedicado a estas labores será el mismo que debiera haber prestado servicios en el caso de no mediar la convocatoria de huelga, teniendo en cuenta lo siguiente:

a) El número de trabajadores destinados a las tareas de seguridad y vigilancia tanto del personal sanitario como de los propios pacientes no experimenta en la práctica apenas variación entre una jornada festiva y una laborable, habida cuenta de que los hospitales permanecen abiertos de forma permanente.

b) En los últimos años se ha producido un incremento de las agresiones al personal sanitario que hace absolutamente imprescindible que no se reduzcan los medios dedicados a su protección.

6.º) Trabajadores dedicados a la alimentación de los pacientes y trabajadores del centro. El personal destinado en la cocina y cafetería será el mismo que presta servicios en un día ordinario, teniendo en cuenta que la concurrencia de una jornada de huelga no reduce el número de pacientes ingresados en los centros ni la del personal que realiza guardia para atender a tales pacientes y los casos de urgencia.

7.º) Empresas de informática que colaboran con el Servicio Murciano de Salud. Respecto de las empresas informáticas que prestan servicios para este organismo, ya sea en el mantenimiento de la red informática o en los programas informáticos correspondientes, se fijan como servicios mínimos los siguientes:

- Casius, Centro de soporte a usuarios y sistemas del Servicio Murciano de Salud. Empresa AOS (Accenture Operation Services). El 20% de los operadores en los turnos de mañana y tarde, así como el 20% del personal destinado a resolver incidencias en los centros de este organismo y 1 técnico de sistemas de guardia durante las 24 horas.

- Cecit. Centro de cita previa telefónica en atención primaria. Empresa INDRA BMB. El 20% de los operadores que deban prestar servicios entre las 7,30 y las 11 horas y 1 operador hasta las 21 horas.

- Mantenimiento de redes de comunicación. Empresa Unitronics. 1 técnico que deberá permanecer localizado. - Mantenimiento CPD central

y hospitales. Empresa HP. 1 técnico que deberá permanecer localizado. - Mantenimiento y soporte RIS (sistemas de Información de Radiodiagnóstico). Empresa SIEMENS HS y PHILIPS. 1 técnico en situación de localización.

8.º) Empresas dedicadas a la gestión del archivo de historias clínicas, recogida y eliminación de residuos clínicos, esterilización y aparcamiento.

En este caso deberán prestar servicios el mismo número de trabajadores que debieran haberlo hecho de no existir la convocatoria de huelga, habida cuenta de que su actividad, en el caso de la recogida y entrega de historias clínicas, así como en los procesos de esterilización, puede afectar a los servicios de urgencia, que funcionarán de forma ordinaria en dicha jornada.

Por su parte, la recogida y eliminación de residuos clínicos resulta absolutamente imprescindible para asegurar las condiciones higiénicas en las que se ha de desarrollar la asistencia sanitaria.

Finalmente, y respecto de los aparcamientos ubicados en el interior de los hospitales, se ha de tener en cuenta que no existe prácticamente diferencias en cuanto al número de trabajadores que prestan servicios en jornada ordinaria y festiva, y que por la preponderancia del automóvil como medio de transporte y la dificultad de dejar el vehículo fuera de estos recintos, podrían generarse graves problemas para los particulares y la circulación en general, en el supuesto de que no funcionasen los mismos.

9.º) Empresas de pompas fúnebres. Se fijan en un 100% los servicios mínimos de estas empresas, con excepción del personal destinado a tareas administrativas, que se limitan al 75%.

Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades

En cada centro de trabajo de aquellas empresas, entidades e instituciones que presten servicios públicos para la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades: 2 puestos de trabajo

Consejería de Presidencia y Fomento:

Por parte de las empresas concesionarias de servicio público regular de viajeros de las concesiones de titularidad autonómica, cuya prestación discorra por itinerarios comprendidos íntegramente en el territorio de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, los siguientes:

a).-En los servicios regulares de transporte de viajeros afectados por la huelga se consideran servicios mínimos del 40% de los servicios ordinarios.

b).- En los servicios regulares de transporte de viajeros de uso especial de escolares y de trabajadores: 100 % de los servicios que se presten durante el día y hora en que se ha convocado la huelga.

Las empresas de transporte de viajeros directamente afectadas deberán adoptar las medidas necesarias para llevar a efectos dichos servicios esenciales, de acuerdo con la legislación vigente.

Los agentes que habrán de prestar los servicios antes citados serán los estrictamente indispensables para realizar los mismos.

Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas:

En cada centro de trabajo de aquellas empresas, entidades e instituciones que presten servicio públicos para la Consejería de Hacienda y Administración Pública: 1 puesto de trabajo

Consejería de Transparencia, Participación y Portavoz

En cada centro de trabajo de aquellas empresas, entidades e instituciones que presten servicio públicos para la Consejería de Cultura y Portavocía: 2 puestos de trabajo.

Consejería de Empleo, Universidades y Empresa:

En cada centro de trabajo de aquellas empresas, entidades e instituciones que presten servicio públicos para la Consejería de Hacienda y Administración Pública: 2 puestos de trabajo

Consejería de Turismo, Cultura y Medio Ambiente

- En relación a los servicios mínimos de las empresas que prestan servicio en los **museos**, se indica lo siguiente:
 - servicio de vigilancia: 1 por museo (7 en total: 6 museos + almacén de Alcantarilla)
 - servicio de atención a visitantes: 1 por museo (5 en total)
 - servicio de mantenimiento: 1 para todos los museos

- Las empresas externas que prestan servicio en la **Biblioteca Regional** y los Servicios mínimos establecidos para el día 8 de marzo son los siguientes:
 - Empresa de seguridad, Vigilantes Asociados Servicio Banca y Empresa Vaste S.L.: 1 persona
 - Empresa de limpieza, Lirola ingeniería y obras S.L y Limpiezas Encarnación S.L. UTE: 1 persona
 - Empresa de Mantenimiento, Mariano Conesa: 1 persona
 - Empresa asistencia informática: Viale Capital S.L.: 1 persona



Región de Murcia
 Consejería de Empleo,
 Universidades y Empresa

Dirección General de Relaciones
 Laborales y Economía Social

ANEXO
 CUADRO RESUMEN DE SERVICIOS MÍNIMOS

HUELGA del DÍA:
 08.03.2018

Consejería contratante o concesionaria	Empresa o entidad que presta un servicio público de reconocida e inaplazable necesidad/ Código Identificación Fiscal (CIF)	Centro o Unidad donde se presta el servicio público/ dirección postal	Plantilla total del servicio	Número de puestos de trabajo a cubrir con servicios mínimos./ Turno de Mañana, Tarde o Noche
CONSEJERIA DE TRANSPARENCIA, PARTICIPACIÓN Y PORTAVOZ	RADIODIFUSIÓN DE LA REGIÓN DE MURCIA (ONDA REGIONAL DE MURCIA) . CIF:Q3000264F	C/DE LA OLMA, 27-29. 30005 MURCIA	64	<p>TURNO DE MAÑANA. <u>Redacción de Informativos:</u> 1 Redactor Locutor(RL) de 05:30 a 13:00, 2RL de 07:00 a 14:30 y 1RL de 07:00 a 15:00. <u>Deportes:</u> 1RL 07:30 a 15:00. <u>Emissiones:</u> 1Técnico de Control, Montaje y Sonido (TCMS) de:06:15 a 13:45 y 1 TCMS de 07:45 a 15:15. TURNO DE TARDE/NOCHE: <u>Redacción de Informativos:</u> 1 RL de 14:45 a 22:15 y 1RL de 15:45 a 23:15. <u>Deportes:</u> 1RL 15:30 a 23:00. <u>Emissiones:</u> 1TCMS de 14:30 a 22:00 y 1TCMS de 15:40 a 23:10</p>
CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA Y FOMENTO	B-73811424	D.G. Seguridad Ciudadana y Emergencias	18	8
CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA Y FOMENTO	A-80241789	D.G. Seguridad Ciudadana y Emergencias	58	27



Región de Murcia
Consejería de Empleo,
Universidades y Empresa

Dirección General de Relaciones
Laborales y Economía Social

CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA Y FOMENTO	B-30376982	D.G. Seguridad Ciudadana y Emergencias	4	3
CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA Y FOMENTO	U-73906539	D.G. Seguridad Ciudadana y Emergencias	4	3
CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA Y FOMENTO	U-73943540	D.G. Seguridad Ciudadana y Emergencias	4	3
CONSEJERÍA DE AGUA, AGRICULTURA, GANADERÍA Y PESCA.	ENTIDAD REGIONAL DE SANEAMIENTO Y DEPURACIÓN DE AGUAS RESIDUALES- ESAMUR-CONSEJERÍA DE AGUA, AGRICULTURA, GANADERÍA Y PESCA NIF Q-3000227-C	CALLE SANTIAGO NAVARRO 4, 1º PLANTA CAMPUS DE ESPINARDO 30100 MURCIA	17	2
CONSEJERÍA DE AGUA, AGRICULTURA, GANADERÍA Y PESCA.	DESALADORA DE ESCOMBRERAS, S.A.U. (A73423030)	CONSEJERÍA DE AGUA, AGRICULTURA, GANADERÍA Y PESCA. PLAZA JUAN XXIII, S/N, CP 30008	8	1 PUESTO (TURNO DE MAÑANA)
HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PUBLICAS	INDRA SISTEMAS (NIF: A28599033)	Avda Infante Juan Manuel, Murcia. Edificio Administrativo Infante	3	1 mañana, 1 tarde, 1 noche
HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PUBLICAS	Informática El Corte Inglés, S.A. (NIF: U73815607)	Avda. de la Libertad, Murcia.	63	36 mañana, 20 tarde, 7 noche
HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PUBLICAS	VODAFONE ESPAÑA, S.A.U. (NIF: A80907397) VOZ	Avda Infante Juan Manuel, Murcia. Edificio Administrativo Infante	5	3 mañana, 1 tarde, 1 noche



Región de Murcia
Consejería de Empleo,
Universidades y Empresa

Dirección General de Relaciones
Laborales y Economía Social

HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PUBLICAS Agencia Tributaria de la Región de Murcia	ESPECIALISTAS EN MERCADOS, S.L. y ORTHEM SERVICIOS Y ACTUACIONES AMBIENTALES, SAU, UTE Ley 18/1982 (NIF: U73983447)	Avda Teniente Flomesta, Murcia. Edificio Administrativo Teniente Flomesta	83	24	
HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PUBLICAS	VODAFONE ESPAÑA, S.A.U. (NIF: A80907397) DATOS	Avda Infante Juan Manuel, Murcia. Edificio Administrativo Infante	5	3 mañana, 1 tarde, 1 noche	
CONSEJERÍA DE TURISMO CULTURA Y MEDIO AMBIENTE	TRAGSA	OFICINA DE IMPULSO SOCIOECONÓMICO AL MEDIO AMBIENTE OISMA.	4		2
CONSEJERÍA DE TURISMO CULTURA Y MEDIO AMBIENTE	ORTHEM, SERVICIOS Y ACTUACIONES AMBIENTALES S.A.U.A-73089120	Dirección General del Medio Natural	280	45 turno de mañana y tarde	



1J18VA000025

Asunto: INFORME relativo a la propuesta de Decreto de Consejo de Gobierno por el que se establecen servicios mínimos a realizar por trabajadores convocados a huelga el jueves día 8 de marzo de 2018 en empresas, entidades o instituciones que presten servicios públicos o de reconocida o inaplazable necesidad en el ámbito de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

ANTECEDENTES:

Examinada la propuesta al Consejo de Decreto por el se establecen servicios mínimos a realizar por trabajadores convocados a huelga el jueves día 8 de marzo de 2018 en empresas, entidades o instituciones que presten servicios públicos o de reconocida o inaplazable necesidad en el ámbito de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, se procede ahora a la emisión del preceptivo informe del Servicio Jurídico de la Consejería de Empleo, Universidades y Empresa, de conformidad con el art. 10.1.e) del Decreto 17/2008, de 15 de febrero, de estructura orgánica de la Secretaría General de la Consejería de Economía, Empresa e Innovación, de aplicación en virtud de lo establecido en la Disposición Transitoria Primera del Decreto n.º 71/2017, de 17 de mayo, por el que se establecen los Órganos Directivos de la Consejería de Empleo, Universidades y Empresa.

Constan en el expediente los siguientes documentos:

- Borrador de Decreto.
- Propuesta del Consejero de Empleo, Universidades y Empresa al Consejo de Gobierno.
- Propuesta de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social de 27 de febrero de 2018.
- Actas de negociación de servicios mínimos, de 26 de febrero de 2018.
- Escritos de las organizaciones sindicales CCOO, UGT, CGT, CNT, AST, USO y Confederación Intersindical comunicando la convocatoria de huelga para el día 8 de marzo de 2018.

CONSIDERACIONES JURÍDICAS:

1º.- Normativa de aplicación: derecho de huelga.

El artículo 28.2 de la Constitución reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

El derecho a la huelga no es un derecho absoluto, sino que puede experimentar limitaciones o restricciones en su ejercicio, y debe ser conjugado con la garantía de que se atienda a los intereses generales y se mantengan los servicios públicos de reconocida





Secretaría General

e inaplazable necesidad, de forma tal que se evite la producción de situaciones de desamparo.

El Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo, regula en su título I Capítulo I las condiciones para el ejercicio del derecho de huelga.

El artículo 28.2 de la Constitución establece la posibilidad de acordar medidas cuya finalidad sea garantizar el funcionamiento de los citados servicios esenciales de la Comunidad, cuyo desarrollo en el ámbito laboral ha de buscarse en el párrafo segundo del artículo 10 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, según el cual cuando la huelga se declare en empresas encargadas de la prestación de cualquier género de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad y concurren circunstancias de especial gravedad, la autoridad gubernativa podrá acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios.

El Decreto n.º 35/2012, de 9 de marzo, por el que se establece la competencia para declarar servicios mínimos a realizar por trabajadores convocados a huelga, contratados por empresas, entidades o instituciones que presten Servicios Públicos o de reconocida e inaplazable necesidad en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, regula a nivel autonómico la distribución de competencias para que la "autoridad gubernativa" declare servicios esenciales mínimos a realizar por trabajadores convocados a huelga en empresas que presten servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad.

2º.- Contenido del Decreto.

El Decreto propuesto tiene por objeto, conforme a su artículo primero, la fijación de los servicios mínimos durante la huelga convocada para el próximo día 8 de marzo de 2018, de 00:00 a 24:00 horas, servicios mínimos que aparecen reflejados en el Anexo que acompaña al borrador de Decreto. Así, el ejercicio del derecho de huelga del personal que presta servicios en empresas o entidades que presten servicios públicos de reconocida o inaplazable necesidad para la Administración Regional, se entenderá condicionado al mantenimiento de los servicios mínimos esenciales, que se recogen en el Anexo del Decreto, conforme a lo que dispone el artículo segundo del mismo.

En lo no previsto expresamente por este Decreto, lo será el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones Laborales. En cuanto a su eficacia el presente Decreto entrará en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, conforme a su disposición adicional segunda

Desde la Consejería Empleo, Universidades y Empresa, competente en materia de trabajo (*ejecución de la legislación laboral*), teniendo en cuenta las propuestas de los titulares de cada una de las Consejerías competentes por razón la materia, y tras un intento infructuoso de acordar dichos servicios mínimos con representantes de las organizaciones sindicales convocantes (según se refleja en las actas firmadas al efecto),





se ha elaborado el presente Decreto de servicios mínimos, con observancia de lo dispuesto por el artículo 10, segundo párrafo, del RDLRT y el Decreto n.º 35/2012, de 9 de marzo.

3º.- Competencia.

A los efectos de determinar la competencia para la fijación de los servicios mínimos que habrán de mantenerse en funcionamiento en el caso de una huelga que afecte a personal que presta servicios en empresas o entidades que presten servicios públicos de reconocida o inaplazable necesidad para la Administración Regional, el artículo 10.2 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, atribuye la misma a la autoridad gubernativa.

El Tribunal Supremo en sentencia de 27 de febrero de 1995 señaló *"Según la jurisprudencia constitucional (sentencias del Tribunal Constitucional 33/1981 y 27/1989) la cualidad o condición del órgano que fija los servicios mínimos no es intrascendente ni irrelevante para el derecho de huelga, debiendo ser adoptada esta medida precisamente por el Gobierno o por el órgano que ejerza la potestad de gobierno por que la privación u obstaculización de un derecho constitucional como el de huelga es responsabilidad política y ha de ser residenciado por cauces políticos"*.

El Tribunal Constitucional en sentencia 296/2006, de 11 de octubre, resolviendo la cuestión de inconstitucionalidad nº 5633/2002, indicó:

"Si en el art. 28.2 CE (RCL 1978, 2836), tras reconocer el derecho, se afirma que la Ley que regule su ejercicio establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad, lo cierto es que hemos venido interpretando la legislación preconstitucional (Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo [RCL 1977, 490], de relaciones laborales), todavía vigente, en el sentido de que ese aseguramiento de los servicios esenciales, que aparece como mecanismo básico de equilibrio entre el sano desarrollo del derecho colectivo de huelga de un grupo de ciudadanos y los intereses de la ciudadanía en general, debe ser responsabilidad de quienes tienen un mandato de tipo político y, por tanto, responden políticamente, de una manera directa o indirecta, ante dicha ciudadanía....."

En la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, el Decreto n.º 35/2012, de 9 de marzo, por el que se establece la competencia para declarar servicios mínimos a realizar por trabajadores convocados a huelga, contratados por empresas, entidades o instituciones que presten Servicios Públicos o de reconocida e inaplazable necesidad en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia dispone en su artículo 2:

"Cuando se comunique a la Autoridad Laboral una huelga de trabajadores contratados por empresas, entidades o instituciones que presten servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad:





Región de Murcia
Consejería de Empleo,
Universidades y Empresa
Secretaría General

Servicio Jurídico

- a) *Si la huelga es general, el expediente que establezca los servicios mínimos, se tramitará por la Consejería competente en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), teniendo en cuenta las propuestas de los titulares de cada una de las Consejerías competentes por razón la materia, y se resolverá mediante decreto del Consejo de Gobierno.*

El artículo 3 del mismo regula el procedimiento disponiendo, en particular, en su apartado 2,a) que una vez recibida la propuesta de servicios mínimos, el titular de la Consejería competente en materia de trabajo elevará propuesta de decreto al Consejo de Gobierno para su aprobación, si la huelga es general.

En virtud del artículo 6 del Decreto nº 3/2017, de 4 de mayo, de reorganización de la Administración Regional, es la Consejería de Empleo, Universidades y Empresa quien ostenta la competencia en materia de trabajo, por lo que es a ésta, de conformidad con los artículos 37.1.c) de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y 16.2 c) de la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, y el Decreto n.º 35/2012, de 9 de marzo, a quien corresponde elevar a Consejo de Gobierno la correspondiente propuesta de Decreto para la fijación de los servicios mínimos para esta huelga general.

CONCLUSIÓN:

Por lo anteriormente expuesto, por este Servicio Jurídico se informa favorablemente la presente propuesta de Decreto de Consejo de Gobierno por el que se establecen servicios mínimos a realizar por trabajadores convocados a huelga el jueves día 8 de marzo de 2018 en empresas, entidades o instituciones que presten servicios públicos o de reconocida o inaplazable necesidad en el ámbito de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Murcia, a la fecha de la firma electrónica
LA JEFA DEL SERVICIO JURÍDICO
Ana María Tudela García

77/02/2018 14:05:51

Firmante: TUBELA GARCIA, ANA M

Esta es una copia electrónica imprimible de un documento electrónico administrativo archivado por la Comunidad Autónoma de Murcia, según artículo 77.3.c) de la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada accediendo a la siguiente dirección: <https://sede.carm.es/verificardocumentos> o introduciendo el código seguro de verificación (CSV) 07622840-ac04-5c04-598094182303





Región de Murcia
Consejería de Empleo,
Universidades y Empresa

Dirección General de Relaciones
Laborales y Economía Social

PROPUESTA DE DECRETO

El titular de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social de conformidad con lo establecido en el artículo 19 Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (BORM nº 301, 30.12.2004), pone en conocimiento del Titular de la Consejería de Empleo, Universidades y Empresa, la siguiente

PROPUESTA

La Constitución Española establece en su artículo 28.2 que se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores, si bien este derecho está sujeto a limitaciones y restricciones en su ejercicio, derivadas de su relación con otras libertades o derechos constitucionalmente protegidos, por lo que el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

Convocada una huelga general de trabajadores para el jueves día 08 de marzo de 2018, es necesario establecer los servicios mínimos a realizar en empresas, entidades o instituciones que presten servicios públicos o de reconocida o inaplazable necesidad en la Administración Pública de la Región de Murcia.

Es imprescindible conjugar los intereses generales de la comunidad con los derechos de los trabajadores, adoptando las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales en las debidas condiciones de seguridad y permitiendo, a la vez, que los trabajadores puedan ejercer el derecho a la huelga.

Mediante el Real Decreto 375/1995, de 10 de marzo, la Administración del Estado traspasó a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia funciones y servicios en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), y su Anexo B).c).2 especifica que en materia de huelgas la Comunidad Autónoma conocerá de las declaraciones de huelga.

Por las Organizaciones Sindicales, CCOO, UGT, CGT, CNT, AST, USO, y Confederación Intersindical se ha presentado preaviso en relación con la huelga de trabajadores convocada para el jueves día 08 de marzo de 2018, entre las 00:00 y las 24:00 horas, todos ellos, salvo UGT y CCOO que lo han hecho para dos horas en la jornada, en todos los ámbitos y territorios del Estado.

27/03/2018 13:47:34

Firmante: FUENTES GARCIA, JAZ. NUBIA

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico administrativo archivado por la Comunidad Autónoma de Murcia, según artículo 27.4.c) de la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada accediendo a la siguiente dirección: <https://sede.carm.es/verificardocumentos> e introduciendo el código seguro de verificación (CSV) 07465243-a004-4943-800316313386





Región de Murcia
Consejería de Empleo,
Universidades y Empresa

Dirección General de Relaciones
Laborales y Economía Social

Corresponde a cada Consejería concretar los servicios mínimos a realizar por los trabajadores convocados a la huelga en aquellas empresas o entidades que prestan servicios públicos esenciales de reconocida e inaplazable necesidad.

Una vez recibidos los servicios mínimos establecidos por todas las consejerías, se han reunido representantes de la Administración Autónoma de la Región de Murcia y de los convocantes de la huelga, expresando cada una de las partes sus respectivos puntos de vista sobre los servicios mínimos a realizar por los trabajadores durante la huelga.

A vista de lo anterior la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social ha elaborado el **Proyecto de "Decreto por el que se establecen servicios mínimos a realizar por trabajadores convocados a huelga el jueves día 8 de marzo de 2018 en empresas, entidades o instituciones que presten servicios públicos o de reconocida o inaplazable necesidad en el ámbito de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia."**

La Autoridad Gubernativa puede dopar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios mínimo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo (BOE nº 58, de 09.03.1977)

El Decreto 35/2012 de 9 de marzo, (BORM nº 61, de 13.03.2012.) por el que se establece la competencia para declarar servicios mínimos a realizar por trabajadores convocados a huelga, contratados por empresas, entidades o instituciones que presten Servicios Públicos o de reconocida e inaplazable necesidad en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, determina la competencia del Consejo de Gobierno para establecerlos en el caso de que la huelga sea general.

Al expediente se debe incorporara propuesta del titular de la Consejería de Empleo, Universidades y Empresa para someter el Proyecto de Decreto a su aprobación por el Consejo de Gobierno.

Por todo lo anterior y de conformidad con lo establecido en el artículo 19 Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (BORM nº 301, 30.12.2004),

PROPONGO:

PRIMERO.- Que el titular de la Consejería de Empleo, Universidades y Empresa asuma el **Proyecto de "Decreto por el que se establecen servicios mínimos a realizar por trabajadores convocados a huelga el jueves día 8 de marzo de 2018 en empresas, entidades o instituciones que presten servicios públicos o de reconocida o inaplazable necesidad en el ámbito de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia."**

27/02/2018 13:47:34

Firmante: FUENTES GARCIA, I.A.K. NURIA

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico administrativo archivado por la Comunidad Autónoma de Murcia, según artículo 27.3.d) de la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada accediendo a la siguiente dirección: <https://sede.carm.es/verificardocumentos> e introduciendo el código seguro de verificación (CSV) d74652d3-00d4-4943-800316313386





Región de Murcia
Consejería de Empleo,
Universidades y Empresa

Dirección General de Relaciones
Laborales y Economía Social

SEGUNDO.- Que por las unidades administrativas competentes se realicen los trámites oportunos hasta que la norma que se propone sea publicada en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, a la fecha de la firma electrónica, en el margen del presente documento, por La Directora de Relaciones Laborales y Economía Social. Nuria Fuentes García-Lax.

27/07/2018 13:47:34

Firmante: FUENTES GARCIA LAX, NURIA

Esto es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico administrativo archivado por la Comunidad Autónoma de Murcia, según artículo 27.3.o de la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada accediendo a la siguiente dirección: <https://sede.carm.es/verificardocumentos> e introduciendo el código seguro de verificación (CSV) 474652d3-aa04-4943-800316313386



**ACTA DE LA REUNIÓN MANTENIDA
CON LAS ENTIDADES CONVOCANTES DE LA
HUELGA GENERAL DE 08 DE MARZO DE 2018 PARA
CONSULTA DE SERVICIOS MÍNIMOS A DETERMINAR POR LA
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA.**

ASISTENTES

Dña. Nuria Fuentes García-Lax

**Directora General de Relaciones Laborales
y Economía Social.**

D. José Soler Marín

En representación de U.G.T.

D. M^a Jesús Gómez Ramos

En representación de CC.00.

D. Julián Cuevas López

En representación de CGT.

Dña. Juana Navarro Martínez

En representación de INTERSINDICAL.

Caridad De La Hera Orts

La Subdirectora General de Trabajo.

En la ciudad de Murcia, siendo las 11.30 horas del día 26 de febrero de 2018, se reúnen las personas que constan en el apartado de "Asistentes" con objeto de someter a consideración de los sindicatos convocantes de la huelga general de 08 de marzo de 2018 la propuesta de la Administración Autonómica de servicios mínimos a atender durante la misma por empresas y entidades que presten servicios esenciales para los ciudadanos cuya regulación compete a la citada Administración.

Por parte de la Directora General de Relaciones Laborales y Economía Social se expone la propuesta al resto de asistentes y se explica el proceso de realización de la misma. Ésta se ha basado en la última huelga general convocada en el año 2012 y ha consistido en la petición a todas las Consejerías de la Administración Autonómica de su propuesta adaptándola a día de la fecha para su inclusión en el Decreto. Aún estamos en proceso de recepción de las mismas.

Todas las organizaciones asistentes ponen sobre la mesa su no acuerdo con la propuesta de servicios mínimos presentada.

Aun a pesar de mostrar su disconformidad con la propuesta presentada, por todos los asistentes se pone de manifiesto la imposibilidad de entrar a valorar los servicios propuestos ya que no se adjuntaron a la convocatoria y al ser entidades de naturaleza asamblearia.

Los representantes de UGT y CCOO ponen de manifiesto que su convocatoria ha sido para un paro de dos horas solamente, y por ello no están de acuerdo con los servicios propuestos ya que los consideran excesivos.



Por parte de la Directora General se expone que al ser mayoritaria la convocatoria de huelga para las 24 horas del día 8 los Servicios Mínimos estarán adaptados a esa convocatoria, pero se adopta el compromiso de hacer constar en el Decreto de determinación de servicios mínimos, esta observación de ambas organizaciones.

Una vez levantada la sesión y habiéndose marchado los asistentes, acuden los representantes de USO que también estaban convocados y que por razones ajenas a su voluntad no han podido llegar en hora, se les expone lo ocurrido y ponen de manifiesto que se adhieren a lo manifestado por UGT y CCOO y que tampoco muestran acuerdo a los servicios propuestos.



JULIAN COEVAS LOPEZ
C.G.T.

76.627.018.15.53.44

Firmante: D^{ña} LA REZA OJAS, CARMEN

Este es una copia impoible de un documento electrónico archivado por la Comunidad Autónoma de Murcia, según artículo 27.2.a) de la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser comprobada accediendo a la siguiente dirección: <https://sed.carm.es/verificadorfirmas/mur>



**ACTA DE LA REUNIÓN MANTENIDA
CON LAS ENTIDADES CONVOCANTES DE LA
HUELGA GENERAL DE 08 DE MARZO DE 2018 PARA
CONSULTA DE SERVICIOS MÍNIMOS A DETERMINAR POR LA
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA.**

ASISTENTES

Dña. Nuria Fuentes García-Lax

**Directora General de Relaciones Laborales
y Economía Social.**

D. José Soler Marín

En representación de U.G.T.

D. M^a Jesús Gómez Ramos

En representación de CC.00.

D. Julián Cuevas López

En representación de CGT.

Dña. Juana Navarro Martínez

En representación de INTERSINDICAL.

Caridad De La Hera Orts

La Subdirectora General de Trabajo.

En la ciudad de Murcia, siendo las 11.30 horas del día 26 de febrero de 2018, se reúnen las personas que constan en el apartado de "Asistentes" con objeto de someter a consideración de los sindicatos convocantes de la huelga general de 08 de marzo de 2018 la propuesta de la Administración Autonómica de servicios mínimos a atender durante la misma por empresas y entidades que presten servicios esenciales para los ciudadanos cuya regulación compete a la citada Administración.

Por parte de la Directora General de Relaciones Laborales y Economía Social se expone la propuesta al resto de asistentes y se explica el proceso de realización de la misma. Ésta se ha basado en la última huelga general convocada en el año 2012 y ha consistido en la petición a todas las Consejerías de la Administración Autonómica de su propuesta adaptándola a día de la fecha para su inclusión en el Decreto. Aún estamos en proceso de recepción de las mismas.

Todas las organizaciones asistentes ponen sobre la mesa su no acuerdo con la propuesta de servicios mínimos presentada.

Aun a pesar de mostrar su disconformidad con la propuesta presentada, por todos los asistentes se pone de manifiesto la imposibilidad de entrar a valorar los servicios propuestos ya que no se adjuntaron a la convocatoria y al ser entidades de naturaleza asamblearia.

Los representantes de UGT y CCOO ponen de manifiesto que su convocatoria ha sido para un paro de dos horas solamente, y por ello no están de acuerdo con los servicios propuestos ya que los consideran excesivos.



Por parte de la Directora General se expone que al ser mayoritaria la convocatoria de huelga para las 24 horas del día 8 los Servicios Mínimos estarán adaptados a esa convocatoria, pero se adopta el compromiso de hacer constar en el Decreto de determinación de servicios mínimos, esta observación de ambas organizaciones.

Una vez levantada la sesión y habiéndose marchado los asistentes, acuden los representantes de USO que también estaban convocados y que por razones ajenas a su voluntad no han podido llegar en hora, se les expone lo ocurrido y ponen de manifiesto que se adhieren a lo manifestado por UGT y CCOO y que tampoco muestran acuerdo a los servicios propuestos.

GOMEZ RAMOS
M JESUS -
16283737J

Firmado digitalmente
por GOMEZ RAMOS
M JESUS - 16283737J
Fecha: 2018.02.27
08:29:27 +01'00'

26/07/2018 15:03:44

Firmante: DE LA HEVA ORTIZ, CARIDAD

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico administrativo archivado por la Comunidad Autónoma de Murcia, según artículo 27.3.c) de la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada accediendo a la siguiente dirección: <https://sede.carm.es/verificardocumentos> e introduciendo el código seguro de verificación (CSV) 036d0756-aa03-9f23-901222677049



A:
MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL
C/ Agustín de Bethencourt, nº4
28003 MADRID

COMUNICACIÓN A LA AUTORIDAD LABORAL **DE PREAVISO DE HUELGA**

Dª TERESA RODRÍGUEZ CELADOR, con D.N.I. 7.787.489 B., en calidad de Secretaria General del **Sindicato Alternativa Sindical de Trabajadores (AST)**, con domicilio, a efectos de notificaciones en **Madrid (28013) Calle Gran Vía nº 40, 5º-1, y CIF numero G80666571** ante esa Autoridad Laboral comparece y, como mejor proceda en derecho

DICE:

Que mediante el presente escrito y al amparo de lo previsto en el artículo 28.2 de la Constitución Española, en relación con el Art 3.3 del RDL 17/1977, de 4 de Marzo, esta organización sindical viene a formular **PREAVISO DE HUELGA LEGAL Y GENERAL**, tal y como acordó la Junta Directiva de la organización convocada con carácter extraordinario el pasado 5 de febrero de 2018 (Anexo 1), en las siguientes condiciones

PRIMERO.- La huelga se convoca de 00 a 24h para el día 8 de marzo de 2018, **PARA LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE TODO EL ESTADO Y DE TODOS LOS AMBITOS SECTORIALES PUBLICOS Y PRIVADOS**. En aquellos centros de trabajo en el que la actividad se realice mediante un sistema de turnos, la convocatoria de huelga se iniciara en el último turno anterior a las 00h del día de la convocatoria de huelga, es decir, del 8 de marzo, y finalizara cuando termine el mismo turno, al día siguiente.

SEGUNDO.- Que entendemos no es necesario detallar las gestiones realizadas para resolver el conflicto, ya que el mismo abarca un amplísimo numero de situaciones, que provocan una desigualdad, real, efectiva y constatable, entre hombres y mujeres, tanto en el ámbito laboral como en el social, salarial y en el de las pensiones, que el Gobierno del Partido Popular no ha resuelto, haciendo caso omiso a los constantes requerimientos y reclamaciones de las organizaciones sindicales, así como de las protestas sociales, continuando en su política de agresión constante a los derechos de las trabajadoras y trabajadores.

La defensa de los intereses laborales económicos y sociales de los trabajadores y trabajadoras, de acuerdo con el Art 7 de la CE, es competencia de las organizaciones sindicales, y el Derecho de Huelga la forma idónea para solicitar el cambio, supresión o promulgación de las medidas legislativas y/o reglamentarias para revertir cualquier situación contraria a los mismos.

TERCERO.- Que los motivos de esta huelga se concretan en base a los siguientes motivos:

- La promulgación por parte del gobierno del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral que ha permitido y provocado el aumento de la precarización de las condiciones laborales, las diferencias salariales y la expulsión del mercado laboral de un gran número de trabajadoras.

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1800019911

CSV

GEISER-f2cb-fd07-07c8-45c4-bbc7-58a4-7a61-4590

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

20/02/2018 11:47:27 Horario peninsular

Validez del documento

Original



- El incumplimiento del Artículo 14 de la Constitución Española, permitiendo una inaceptable, y cada vez mayor, brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres.
- El incumplimiento y la falta de la necesaria dotación presupuestaria de la Ley 39/2006, para la atención a las personas en situación de dependencia, que afecta en mayor medida a las mujeres, al ser estas, en un elevadísimo tanto por ciento, las encargadas del cuidado de estas personas.
- Los constantes recortes presupuestarios del Gobierno en relación con el gasto social, que afecta directamente en los más elementales y necesarios servicios públicos que permitan terminar con la situación de desigualdad de las mujeres, que son quienes fundamentalmente sufren sus efectos.
- El aumento alarmante de la violencia machista, sin que se hayan tomado medidas efectivas para paliarla, ya en este año 2018 van 6 mujeres asesinadas por esta violencia.
- El incumplimiento de la ley de igualdad y conciliación de la vida laboral y familiar, ya en si misma insuficiente.
- Los negativos acuerdos y recortes sobre el sistema público de pensiones que precarizan aun más la situación de las mujeres.

CUARTO.- Los objetivos de esta huelga son:

- ↓ **La derogación de las dos reformas laborales llevadas a cabo por los gobiernos en los años 2010 y 2012 que incrementan las diferencias salariales y precarizan las condiciones laborales.**
- ↓ **La promulgación por parte de Gobierno de una Ley de Emergencia por la obligatoriedad de igualdad salarial real entre hombres y mujeres, dando cumplimiento al artículo 14 de la Constitución Española en materia laboral y concretamente para eliminar la brecha salarial.**
- ↓ **Para exigir al gobierno la dotación presupuestaria que permita el cumplimiento de la ley de dependencia, cuyos recortes han propiciado que los últimos años varios miles de personas dependientes hayan fallecido sin haber recibido las prestaciones a las que tenían derecho.**
- ↓ **Para exigir al gobierno el aumento del presupuesto salarial para gastos sociales, la paralización de los recortes y la privatización de los servicios públicos .**
- ↓ **La exigencia al gobierno de medidas legislativas y normativas efectivas contra la violencia de genero, aumentando el presupuesto para reforzar las herramientas y medidas de apoyo, materiales y humanas, tanto a las mujeres maltratadas como a sus hijas e hijos**
- ↓ **Para exigir al gobierno, a la patronal y a los órganos jurisdiccionales el cumplimiento de la ley de igualdad y conciliación de la vida laboral y familiar.**
- ↓ **Por la defensa y mantenimiento de sistema público de pensiones y la equiparación de las pensiones entre hombre y mujeres.**
- ↓ **Por el establecimiento de una pensión mínima de 1.080 euros, y el reconocimiento del trabajo domestico y/o de cuidadora como trabajo remunerado**

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

000000341e1800019911

CSV

GEISER-f2cb-fd07-07c8-45c4-bbc7-58a4-7a61-4590

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

20/02/2018 11:47:27 Horario peninsular

Validez del documento

Original



QUINTO- Se designa para el **COMITÉ DE HUELGA** a las siguientes personas:

- D^a Teresa Rodríguez Celador DNI 07.78
- D^a Olga González Hurtado DNI 50.15
- D^a Ángela Gasque Huélamo DNI 50.82
- D^a Yolanda Granado Álvarez DNI 28.92
- D^a Rosa María Loma Pérez DNI 52.69
- D^a María Monreal Mateos DNI 50.55
- D^a María Rosa Matos Martín DNI 05.22
- D^a Virginia Díaz Burgos DNI 52.02
- D^a Laura Bolaños Izares DNI 52.00
- D^a Encarnación Molpeceres López DNI 02.52
- D^a María Josefa Molina Espinel DNI 02.82
- D^a Ángela del Rocío Palma Maldonado DNI 7.78

EL COMITÉ DE HUELGA designa domicilio a todos los efectos en la Calle Gran Vía nº 40, 5º de Madrid – 28013 Teléfono 915271808

SEXTO: que las empresas afectadas por la Huelga General, así como los organismos de las Administraciones, tanto Central como Autonómicas o Locales, tienen distintos domicilios en los ámbitos correspondientes.

SEPTIMO: que ese Ministerio de Empleo y Seguridad Social es competente para recibir la presente comunicación.

Por lo tanto y en relación con todo lo anteriormente expuesto, **SOLICITAMOS** que, teniendo por presentado este escrito, se sirva admitirlo y en su virtud, y cumplidos los trámites legales establecidos, **TENGA POR PRESENTADA LA COMUNICACIÓN DE PREAVISO DE HUELGA GENERAL DE 24 HORAS en TODO el Estado Español para el próximo día 8 de Marzo de 2018**

Por ser justicia que se pide en Madrid a 19 de febrero de dos mil dieciocho.



ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

000000341e1800019911

CSV

GEISER-f2cb-fd07-07c8-45c4-bbc7-58a4-7a61-4590

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

20/02/2018 11:47:27 Horario peninsular

Validez del documento

Original





SEPARADOR_ATLANTIS



SEPARADOR_ATLANTIS

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1800019911

CSV

GEISER-f2cb-fd07-07c8-45c4-bbc7-58a4-7a61-4590

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

20/02/2018 11:47:27 Horario peninsular

Validez del documento

Original



GEISER-f2cb-fd07-07c8-45c4-bbc7-58a4-7a61-4590

Código seguro de Verificación : GEISER-f2cb-fd07-07c8-45c4-bbc7-58a4-7a61-4590 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : <https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

000000341e1800019911

CSV

GEISER-f2cb-fd07-07c8-45c4-bbc7-58a4-7a61-4590

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

20/02/2018 11:47:27 Horario peninsular

Validez del documento

Original



GEISER-f2cb-fd07-07c8-45c4-bbc7-58a4-7a61-4590



Alternativa Sindical de Trabajadores

C/ Gran Vía 40, 5º-1, 28013 Madrid
Tfno.: 915271808, Fax: 915273793
www.sindicatoAST.org
sindicatoast@sindicatoast.org

Anejo 1

ACTA DE LA REUNIÓN EXTRAORDINARIA DE LA JUNTA DIRECTIVA GENERAL DE AST DE 5 DE FEBRERO DE 2018

ASISTENTES: 15

ORDEN DEL DIA:

1. Convocatoria huelga 8 de marzo de 2018.

DESARROLLO DE LA REUNIÓN:

1. Convocatoria huelga 8 marzo de 2018

Después de una amplia discusión, se acuerda, por unanimidad, convocar huelga con carácter general para las trabajadoras y trabajadores de todo el estado y de todos los ámbitos sectoriales públicos y privados, para poner de manifiesto la situación de precariedad y desigualdad que sufren, en especial, las mujeres.

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión.

Teresa Rodríguez Celador
Secretaría General

Carlos Sáez López
Secretario de Finanzas

Emilio Otero García
Secretario de Organización



ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1800019911

CSV

GEISER-f2cb-fd07-07c8-45c4-bbc7-58a4-7a61-4590

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

20/02/2018 11:47:27 Horario peninsular

Validez del documento

Original



GEISER-f2cb-fd07-07c8-45c4-bbc7-58a4-7a61-4590

Código seguro de Verificación : GEISER-f2cb-fd07-07c8-45c4-bbc7-58a4-7a61-4590 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : <https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

000000341e1800019911

CSV

GEISER-f2cb-fd07-07c8-45c4-bbc7-58a4-7a61-4590

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

20/02/2018 11:47:27 Horario peninsular

Validez del documento

Original



GEISER-f2cb-fd07-07c8-45c4-bbc7-58a4-7a61-4590

A:
MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL
C/ Agustín de Bethencourt, nº4
28003 MADRID

COMUNICACIÓN A LA AUTORIDAD LABORAL **DE PREAVISO DE HUELGA**

Dª TERESA RODRÍGUEZ CELADOR, con D.N.I. 7.787.489 B., en calidad de Secretaria General del **Sindicato Alternativa Sindical de Trabajadores (AST)**, con domicilio, a efectos de notificaciones en **Madrid (28013) Calle Gran Vía nº 40, 5º-1, y CIF numero G80666571** ante esa Autoridad Laboral comparece y, como mejor proceda en derecho

DICE:

Que mediante el presente escrito y al amparo de lo previsto en el artículo 28.2 de la Constitución Española, en relación con el Art 3.3 del RDL 17/1977, de 4 de Marzo, esta organización sindical viene a formular **PREAVISO DE HUELGA LEGAL Y GENERAL**, tal y como acordó la Junta Directiva de la organización convocada con carácter extraordinario el pasado 5 de febrero de 2018 (Anexo 1), en las siguientes condiciones

PRIMERO.- La huelga se convoca de 00 a 24h para el día 8 de marzo de 2018, **PARA LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE TODO EL ESTADO Y DE TODOS LOS AMBITOS SECTORIALES PUBLICOS Y PRIVADOS**. En aquellos centros de trabajo en el que la actividad se realice mediante un sistema de turnos, la convocatoria de huelga se iniciara en el último turno anterior a las 00h del día de la convocatoria de huelga, es decir, del 8 de marzo, y finalizara cuando termine el mismo turno, al día siguiente.

SEGUNDO.- Que entendemos no es necesario detallar las gestiones realizadas para resolver el conflicto, ya que el mismo abarca un amplísimo numero de situaciones, que provocan una desigualdad, real, efectiva y constatable, entre hombres y mujeres, tanto en el ámbito laboral como en el social, salarial y en el de las pensiones, que el Gobierno del Partido Popular no ha resuelto, haciendo caso omiso a los constantes requerimientos y reclamaciones de las organizaciones sindicales, así como de las protestas sociales, continuando en su política de agresión constante a los derechos de las trabajadoras y trabajadores.

La defensa de los intereses laborales económicos y sociales de los trabajadores y trabajadoras, de acuerdo con el Art 7 de la CE, es competencia de las organizaciones sindicales, y el Derecho de Huelga la forma idónea para solicitar el cambio, supresión o promulgación de las medidas legislativas y/o reglamentarias para revertir cualquier situación contraria a los mismos.

TERCERO.- Que los motivos de esta huelga se concretan en base a los siguientes motivos:

- La promulgación por parte del gobierno del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral que ha permitido y provocado el aumento de la precarización de las condiciones laborales, las diferencias salariales y la expulsión del mercado laboral de un gran número de trabajadoras.



- El incumplimiento del Artículo 14 de la Constitución Española, permitiendo una inaceptable, y cada vez mayor, brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres.
- El incumplimiento y la falta de la necesaria dotación presupuestaria de la Ley 39/2006, para la atención a las personas en situación de dependencia, que afecta en mayor medida a las mujeres, al ser estas, en un elevadísimo tanto por ciento, las encargadas del cuidado de estas personas.
- Los constantes recortes presupuestarios del Gobierno en relación con el gasto social, que afecta directamente en los más elementales y necesarios servicios públicos que permitan terminar con la situación de desigualdad de las mujeres, que son quienes fundamentalmente sufren sus efectos.
- El aumento alarmante de la violencia machista, sin que se hayan tomado medidas efectivas para paliarla, ya en este año 2018 van 6 mujeres asesinadas por esta violencia.
- El incumplimiento de la ley de igualdad y conciliación de la vida laboral y familiar, ya en si misma insuficiente.
- Los negativos acuerdos y recortes sobre el sistema público de pensiones que precarizan aun más la situación de las mujeres.

CUARTO.- Los objetivos de esta huelga son:

- ↓ **La derogación de las dos reformas laborales llevadas a cabo por los gobiernos en los años 2010 y 2012 que incrementan las diferencias salariales y precarizan las condiciones laborales.**
- ↓ **La promulgación por parte de Gobierno de una Ley de Emergencia por la obligatoriedad de igualdad salarial real entre hombres y mujeres, dando cumplimiento al artículo 14 de la Constitución Española en materia laboral y concretamente para eliminar la brecha salarial.**
- ↓ **Para exigir al gobierno la dotación presupuestaria que permita el cumplimiento de la ley de dependencia, cuyos recortes han propiciado que los últimos años varios miles de personas dependientes hayan fallecido sin haber recibido las prestaciones a las que tenían derecho.**
- ↓ **Para exigir al gobierno el aumento del presupuesto salarial para gastos sociales, la paralización de los recortes y la privatización de los servicios públicos .**
- ↓ **La exigencia al gobierno de medidas legislativas y normativas efectivas contra la violencia de genero, aumentando el presupuesto para reforzar las herramientas y medidas de apoyo, materiales y humanas, tanto a las mujeres maltratadas como a sus hijas e hijos**
- ↓ **Para exigir al gobierno, a la patronal y a los órganos jurisdiccionales el cumplimiento de la ley de igualdad y conciliación de la vida laboral y familiar.**
- ↓ **Por la defensa y mantenimiento de sistema público de pensiones y la equiparación de las pensiones entre hombre y mujeres.**
- ↓ **Por el establecimiento de una pensión mínima de 1.080 euros, y el reconocimiento del trabajo domestico y/o de cuidadora como trabajo remunerado**

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1800019911

CSV

GEISER-f2cb-fd07-07c8-45c4-bbc7-58a4-7a61-4590

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

20/02/2018 11:47:27 Horario penInsular

Validez del documento

Original



QUINTO- Se designa para el **COMITÉ DE HUELGA** a las siguientes personas:

- D^a Teresa Rodríguez Celador DNI 07.507.100.0
- D^a Olga González Hurtado DNI 50.
- D^a Ángela Gasque Huélamo DNI 50.
- D^a Yolanda Granado Álvarez DNI 28.
- D^a Rosa María Loma Pérez DNI 52.
- D^a María Monreal Mateos DNI 50.
- D^a María Rosa Matos Martín DNI 05.
- D^a Virginia Díaz Burgos DNI 52
- D^a Laura Bolaños Izares DNI 52.....
- D^a Encarnación Molpeceres López DNI 02.50
- D^a María Josefa Molina Espinel DNI 02.85
- D^a Ángela del Rocío Palma Maldonado DNI 7.787

EL COMITÉ DE HUELGA designa domicilio a todos los efectos en la Calle Gran Vía nº 40, 5º de Madrid – 28013 Teléfono 915271808

SEXTO: que las empresas afectadas por la Huelga General, así como los organismos de las Administraciones, tanto Central como Autonómicas o Locales, tienen distintos domicilios en los ámbitos correspondientes.

SEPTIMO: que ese Ministerio de Empleo y Seguridad Social es competente para recibir la presente comunicación.

Por lo tanto y en relación con todo lo anteriormente expuesto, **SOLICITAMOS** que, teniendo por presentado este escrito, se sirva admitirlo y en su virtud, y cumplidos los trámites legales establecidos, **TENGA POR PRESENTADA LA COMUNICACIÓN DE PREAVISO DE HUELGA GENERAL DE 24 HORAS en TODO el Estado Español para el próximo día 8 de Marzo de 2018**

Por ser justicia que se pide en Madrid a 19 de febrero de dos mil dieciocho.



ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1800019911

CSV

GEISER-f2cb-fd07-07c8-45c4-bbc7-58a4-7a61-4590

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

20/02/2018 11:47:27 Horario peninsular

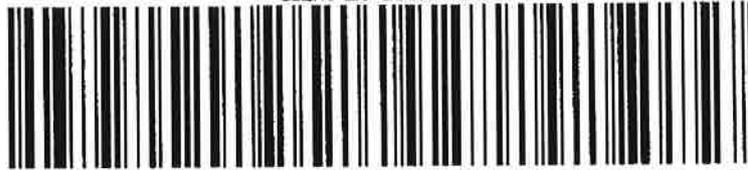
Validez del documento

Original





SEPARADOR_ATLANTIS



SEPARADOR_ATLANTIS

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

000000341e1800019911

CSV

GEISER-f2cb-fd07-07c8-45c4-bbc7-58a4-7a61-4590

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

20/02/2018 11:47:27 Horario peninsular

Validez del documento

Original



GEISER-f2cb-fd07-07c8-45c4-bbc7-58a4-7a61-4590

Código seguro de Verificación : GEISER-f2cb-fd07-07c8-45c4-bbc7-58a4-7a61-4590 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : <https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1800019911

CSV

GEISER-f2cb-fd07-07c8-45c4-bbc7-58a4-7a61-4590

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

20/02/2018 11:47:27 Horario penInsular

Validez del documento

Original



GEISER-f2cb-fd07-07c8-45c4-bbc7-58a4-7a61-4590



Alternativa Sindical de Trabajadores

Anejo 1

C/ Gran Vía 40, 5º-1, 28013 Madrid
Tfno.: 915271808, Fax: 915273793
www.sindicatoAST.org
sindicatoast@sindicatoast.org

ACTA DE LA REUNIÓN EXTRAORDINARIA DE LA JUNTA DIRECTIVA GENERAL DE AST DE 5 DE FEBRERO DE 2018

ASISTENTES: 15

ORDEN DEL DIA:

1. Convocatoria huelga 8 de marzo de 2018.

DESARROLLO DE LA REUNIÓN:

1. Convocatoria huelga 8 marzo de 2018

Después de una amplia discusión, se acuerda, por unanimidad, convocar huelga con carácter general para las trabajadoras y trabajadores de todo el estado y de todos los ámbitos sectoriales públicos y privados, para poner de manifiesto la situación de precariedad y desigualdad que sufren, en especial, las mujeres.

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión.


Teresa Rodríguez Celador
Secretaria General


Carlos Sáez López
Secretario de Finanzas


Emilio Otero García
Secretario de Organización



ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1800019911

CSV

GEISER-f2cb-fd07-07c8-45c4-bbc7-58a4-7a61-4590

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

20/02/2018 11:47:27 Horario peninsular

Validez del documento

Original



GEISER-f2cb-fd07-07c8-45c4-bbc7-58a4-7a61-4590

Código seguro de Verificación : GEISER-f2cb-fd07-07c8-45c4-bbc7-58a4-7a61-4590 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : <https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1800019911

CSV

GEISER-f2cb-fd07-07c8-45c4-bbc7-58a4-7a61-4590

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

20/02/2018 11:47:27 Horario peninsular

Validez del documento

Original



GEISER-f2cb-fd07-07c8-45c4-bbc7-58a4-7a61-4590



Servicios
Movilidad
Consumo



**A LA DIRECCION GENERAL DE EMPLEO
DEL MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL
(C/ Pío Baroja, 6; 28009 Madrid)**

**AL MINISTRO DE FOMENTO
(Paseo de la Castellana, 67. Nuevos Ministerios, 28071. Madrid)**

**A LAS SOCIEDADES ANONIMAS DE GESTION DE
ESTIBADORES PORTUARIOS DE LOS PUERTOS DE INTERES
GENERAL (SAGEP) Y ENTIDADES AUTONOMICAS SIMILARES.**

**A LA ASOCIACION NACIONAL DE EMPRESAS ESTIBADORAS
Y CONSIGNATARIAS DE BUQUES (ANESCO)
(Paseo de la Castellana, 15-7ª; 28046 Madrid)**

**A LA COMISION PARTTARIA SECTORIAL ESTATAL DEL IV
ACUERDO ESTATAL DE LA ESTIBA PORTUARIA**

Don JOSE MANUEL PEREZ-VEGA ARTIME, mayor de edad, provisto de DNI nº 11.392.372-N, en representación del **SINDICATO MARITIMO PORTUARIO DE LA FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (FeSMC-UGT)**, con domicilio a efectos de Notificaciones en Avenida de America, 25-8ª planta; 28001, Madrid,

Don JOSE PEREZ DOMINGUEZ, mayor de edad, provisto de DNI nº 36.501.138-T, en representación del **SECTOR ESTATAL DEL MAR DE LA FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE COMISIONES OBRERAS (FSC-CCOO)**, con domicilio a efecto de notificaciones en la calle Ramírez de Arellano, 19-3ª planta; 28043, Madrid.

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

000000341e1800021545

CSV

GEISER-57d5-ebd0-541c-42eb-87ad-5a7c-aaf2-1a98

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

22/02/2018 14:57:02 Horario peninsular

Validez del documento

Copia Electrónica Auténtica





FeSMC
Transportes
MARITIMO-PORTUARIO

Servicios
Movilidad
Consumo



servicios a la ciudadanía
mar

Ante las entidades y organismos referenciados en el encabezado de este escrito comparecen y, como mejor proceda en derecho **EXPONEN:**

PRIMERO.- Que el pasado día 19 de febrero de 2018, las Confederaciones Sindicales de la Unión General de Trabajadores y de Comisiones Obreras registraron ante el Ministerio de Empleo y Seguridad Social la comunicación de convocatoria de Huelga General de dos horas por turno de trabajo para el próximo día 8 de marzo, siendo su objeto:

- Rechazar la desigualdad y discriminación que sufren las mujeres en el mercado laboral, y en particular la brecha salarial.
- Rechazar la cronificación del desempleo femenino en nuestro país.
- Rechazar radicalmente la violencia machista y la insuficiencia de medidas (en todos los ámbitos, pero con especial consideración al laboral) para la protección de las víctimas de violencia de género.
- Y rechazar la insuficiencia de las políticas de igualdad de género del Gobierno de España.

SEGUNDO.- Que respecto a la concreta determinación de las horas en las que se encuentra convocada y se ejercerá el Derecho de Huelga por parte de los trabajadoras y trabajadores, se establece en el Apartado III de la citada convocatoria lo siguiente:

“III. La huelga convocada será de dos horas en cada uno de los turnos de trabajo del día 8 de marzo de la año en curso.

En concreto para las jornadas partidas y jornadas continuadas en turno de mañana, la huelga será de 11.30 a 13.30 horas; para las jornadas continuadas en el turno de tarde será de 16:00 a 18:00 horas y para las jornadas continuadas en turno de noche, la huelga se hará durante las dos primeras horas del turno nocturno que comience en la jornada del día 8, salvo en aquellos ámbitos, sectores o empresas, que se notifique expresamente un horario distinto.”

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

000000341e1800021545

CSV

GEISER-57d5-ebd0-541c-42eb-87ad-5a7c-aaf2-1a98

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

22/02/2018 14:57:02 Horario peninsular

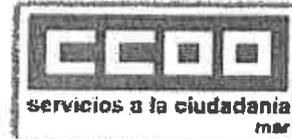
Validez del documento

Copla Electrónica Auténtica





Servicios
Movilidad
Consumo



TERCERO.- Que en el Sector de la Estiba Portuaria (servicios portuarios de manipulación de mercancías y/o servicios comerciales vinculados a los anteriores) conforme a la organización que de la jornada se establecen en el IV Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el Sector de la Estiba Portuaria (BOE 30.1.2014), así como en los diferentes convenios colectivos de puertos, la misma puede ser desarrollada por las/os estibadoras/es portuarios en turnos de 6 horas (Jornada Intensiva) y de 8 horas (Jornada Partida).

En consecuencia con lo anterior, la determinación horaria general que prevé la citada convocatoria de Huelga no resulta plenamente aplicable a este Sector conforme a la intención con la que ha sido convocada (“...dos horas en cada uno de los turnos de trabajo del día 8 de marzo...”)

CUARTO.- Sentado lo anterior y acogiéndonos a la posibilidad de notificar un horario distinto para ámbitos, sectores o empresas que prevé la propia convocatoria, desde **ambas Organizaciones Sindicales venimos a comunicar que los horarios en que se convoca la Huelga General en lo relativo a las/los estibadoras/es portuarios que realicen las actividades del servicio portuario de manipulación de mercancías o servicios comerciales complementarios vinculados a la estiba, en el ámbito territorial del Estado español, ya se encuentren vinculados con una SAGEP, con entidad autonómica equivalente, o con empresas estibadoras o portuarias que realicen las indicadas actividades, siendo los siguientes:**

En Turnos de Jornada Intensiva

De 02.00 a 04.00 horas (Primer Turno Nocturno)

De 12.00 a 14.00 horas (Turno de Mañana)

De 14.00 a 16.00 horas (Turno de Tarde)

De 20.00 a 22.00 horas (Segundo Turno Nocturno)

En Turno de Jornada Partida

De 14.00 a 16.00 horas

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1800021545

CSV

GEISER-57d5-ebd0-541c-42eb-87ad-5a7c-aaf2-1a98

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

22/02/2018 14:57:02 Horario peninsular

Validez del documento

Copia Electrónica Auténtica





Asimismo, en caso que por necesidades del servicio y a requerimiento de las empresas, se produjera la extensión de la jornada intensiva de las/os estibadoras/es portuarios hasta el máximo de 12 horas, conforme a lo dispuesto en el art. 10.4.2 del IV Acuerdo, únicamente se llevará a cabo el paro correspondiente al turno en que se inició la jornada.

En consecuencia con todo lo hasta ahora expuesto,

SOLICITAN:

Que tengan por comunicado, fehacientemente, las horas en que se desarrollarán en el Sector de la Estiba Portuaria la Huelga General convocada el día 8 de marzo por las Confederaciones Sindicales de la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras.

Madrid, 22 de Febrero de 2018.

José Manuel Pérez-Vega Artime
Secretario Federal
Sindicato Marítimo-Portuario
FeSMC-UGT

José Pérez Domínguez
Secretario General
Sector del Mar
FSC-CCOO



ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

000000341e1800021545

CSV

GEISER-57d5-ebd0-541c-42eb-87ad-5a7c-aaf2-1a98

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

22/02/2018 14:57:02 Horario peninsular

Validez del documento

Copia Electrónica Auténtica



COMUNICACIÓN A LA AUTORIDAD LABORAL DE PREAVISO DE HUELGA LEGAL

AL MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Calle Agustín de Bethencourt 4, CP 28003 Madrid

DON ANGEL LUIS PARRAS SEN, mayor de edad con DNI 01.096.565 V, intervengo en representación del **Sindicato de Comisiones de Base (co.bas)**, con domicilio social en la Calle Moratines 22; Escalera 1ª, 1º B, 28005 de Madrid y CIF numero G-14643621, y nº de registro 8131, ante este organismo comparezco y como mejor proceda y DIGO:

Que mediante el presente escrito vengo a **PREAVISAR LA CONVOCATORIA DE HUELGA LEGAL Y GENERAL**, al amparo de las previsiones del Real Decreto Ley 1711977, de 4 de marzo, que afectará a todos los trabajadores y trabajadoras del territorio de España.

La citada huelga se ajusta a las siguientes circunstancias y condiciones.

PRIMERA.- En cumplimiento de lo establecido en el art. 28.2 de la Constitución Española en relación con el art. 3.3 del Real Decreto Ley 17/1977 de 4 de marzo, viene a comunicar el acuerdo unánime de la Coordinadora Estatal de nuestro sindicato, máximo organismo de dirección entre Congresos, en reunión celebrada al efecto, el pasado día 2 de Febrero de 2018., adjuntándose dicho documento a la comunicación.

La huelga se iniciará el día 8 de marzo de 2018 a las 00 horas, su duración prevista es de 24 horas, afectando a todas las empresas privadas y públicas, del territorio de España. Hay que hacer constar que para aquellos centros de trabajo en los que estén organizados mediante sistema de turnos, la convocatoria de huelga comenzará en el último turno anterior a las 00 horas de dicho día en que se realiza la convocatoria de huelga, abarcando, igualmente, al último turno que se inicie en el meritado día y que terminará cuando finalice dicho turno, al día siguiente.

SEGUNDA.- Pese a las sucesivas reclamaciones sindicales y a las protestas sociales, el gobierno ha hecho caso omiso a estas demandas, por lo que no se hace necesario detallar las gestiones realizadas para resolver el conflicto que da lugar a la citada convocatoria dado el objeto de la misma, que se detallará a continuación, dada la imposibilidad de establecer cualquier cauce de comunicación con el Gobierno del Partido Popular en sus constantes agresiones a los intereses de las trabajadoras y trabajadores, cuya defensa compete a los sindicatos, conforme el art. 7 de la Constitución, resultando el Derecho de Huelga el cauce de participación idóneo de las trabajadoras y trabajadores organizados para manifestar de manera contundente la necesidad de que se produzcan los cambios legislativos y de control en los puntos que señalaremos posteriormente.

TERCERA.- Por ello, se convoca esta Huelga General en defensa de los intereses sociales y económicos de las trabajadoras y trabajadores en base a los siguientes,

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1800014150

CSV

GEISER-7c20-ba21-40f0-43b3-bbc1-344a-61e5-2bee

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

07/02/2018 12:04:24 Horario peninsular

Validez del documento

Copia Electrónica Auténtica



MOTIVOS

- a) El incumplimiento de lo establecido por el art. 14 de la CE en materia laboral, existiendo hoy una brecha salarial cada vez mayor por razón de sexo en el mercado laboral.
- b) Los cambios introducidos por **Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo**, que han servido para agravar las diferencias salariales y precarizar las condiciones de trabajo de muchas trabajadoras que se ven expulsadas del mercado laboral.
- c) Los constantes ataques al sistema público de pensiones, último garante de la estabilidad económica para las familias, agravante de la situación de precariedad de las trabajadoras.
- d) Los recortes presupuestarios en materia de gasto social que han supuesto como los derechos de las trabajadoras se ven cercenados al no contar con los servicios necesarios para revertir su situación de desigualdad.
- e) El incumplimiento del Gobierno de la **Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia**.

CUARTA.- Los objetivos de la convocatoria son:

- a) Que el Gobierno se avenga a presentar y aprobar en las Cortes una **Ley de emergencia por la obligatoriedad de igualdad salarial de hombres y mujeres**. A tal efecto remitiremos a la presidencia del Gobierno un escrito señalando las medidas básicas que debe contemplar dicha proposición de Ley.
- b) **Derogación de las dos últimas reformas laborales**, causantes de los actuales niveles de desigualdad, precariedad y bajos salarios, así como de la brecha salarial entre hombres y mujeres
- c) **Defensa del sistema público de pensiones e igualdad de las pensiones de mujeres y hombres**, así como el establecimiento de la **pensión mínima en 1.080 euros**.
- d) Exigir el **fin de los recortes presupuestarios en materia de gasto social** y revertir los recortes producidos por los R. Decretos de 2012. Se trata de exigir el aumento de las partidas presupuestaria para gastos sociales. Entendemos que hay que reforzar material y humanamente: la **red contra la violencia de género**, tanto en lo referido a las mujeres maltratadas como a las trabajadoras sociales que las atienden. El año 2017 se cerró con 56 mujeres más asesinadas por **violencia machista**. La carencia de presupuestos y medios materiales convierte en papel mojado el "Pacto de Estado" o cualquier ley que no se le dote de medios materiales y humanos para hacerla viable.
- e) Que el Gobierno se avenga a solucionar el **incumplimiento en materia de dependencia** que afecta a necesidades básicas de más de 1,3 millones de personas y de quienes con ellas conviven. Los recortes han propiciado que en el 2016 hubiera 40.000 fallecimientos de personas que, siendo

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1800014150

CSV

GEISER-7c20-ba21-40f0-43b3-bbc1-344a-61e5-2bee

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

07/02/2018 12:04:24 Horario peninsular

Validez del documento

Copia Electrónica Auténtica



dependientes con derecho a atención, no habían llegado a beneficiarse de las prestaciones y servicios oportunos. Y se repitió el mismo drama para más de 34.000 personas según las estimaciones de cierre del 2017.

QUINTA.- El comité de huelga estará integrado por las siguientes personas:

D. Alfonso Pablo Cintero Tostado DNI 15.99 C

Dña. Julia Jiménez Martín DNI .

Dña. Ana Gloria Sánchez Ruano DNI 43. 5

Dña. María Pilar León Oliva DNI 54.(3

Dña. Elena Fernández Cobo DNI 52. 1.070.

D. Ángel Luis Parras Sen DNI 01. 5

D. Josep Bel Gallart DNI .

D. Jesus Girón Gutsens DNI 3

D. Jesús Alfonso Muñoz Redondo DNI . 11

D. Alfonso Araque Macias DNI 1.

Dña. Margarita Etala Socas DNI 31

D. David Pérez Ramos DNI . 1

En virtud de todo ello, SOLICITO se tenga por preavisada la anterior huelga en los términos legalmente establecidos a todos los efectos legales.

En Madrid a 6 de Febrero de 2018

Fdo.

Ángel Luis Parras Sen



ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

000000341e1800014150

CSV

GEISER-7c20-ba21-40f0-43b3-bbc1-344a-61e5-2bee

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

07/02/2018 12:04:24 Horario peninsular

Validez del documento

Copia Electrónica Auténtica





COORDINADORA ESTATAL DE COBAS

ACTA DE APROBACION DE LA

CONVOCATORIA DE HUELGA LEGAL PARA EL

8 DE MARZO

La Coordinadora estatal del Sindicato de Comisiones de Base (co.bas), reunidos en el día de hoy:

CONSIDERANDO:

1.- Que existe de parte del Gobierno del PP un notable incumplimiento de lo establecido por el art. 14 de la CE en materia laboral, existiendo hoy una brecha salarial cada vez mayor por razón de sexo en el mercado laboral.

2.- Que los cambios introducidos por las reformas laborales han agravado las diferencias salariales y precarizado las condiciones de trabajo de muchas trabajadoras que se ven expulsadas del mercado laboral.

3.- Los constantes ataques al sistema público de pensiones, lo que representa un ataque a un derecho básico y al ingreso vital para más del 34% de las familias.

4.- Los recortes presupuestarios en materia de gasto social que han supuesto como los derechos de las trabajadoras/es se ven cercenados al no contar con los servicios necesarios para revertir su situación de desigualdad.

5.- El incumplimiento del Gobierno de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

6.- Pese a las sucesivas reclamaciones sindicales y a las protestas sociales, el gobierno ha hecho caso omiso a estas demandas y ha proseguido con sus constantes agresiones a los intereses de las trabajadoras y trabajadores, cuya defensa compete a los sindicatos.

7.- Considerando que la fecha del 8 de marzo es una fecha emblemática para la lucha de las mujeres trabajadoras en todo el mundo. Y que la lucha contra toda forma de discriminación, opresión y violencia machista debe ser una tarea de toda la clase obrera, mujeres y hombres.

RESOLVEMOS:

1.- Al amparo de lo establecido en el art. 28.2 de la Constitución Española en relación con el art. 3.3 del Real Decreto Ley 17/1977 de 4 de marzo, comunicar legalmente el acuerdo unánime de la Coordinadora Estatal de nuestro sindicato,

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

000000341e1800014150

CSV

GEISER-7c20-ba21-40f0-43b3-bbc1-344a-61e5-2bee

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

07/02/2018 12:04:24 Horario peninsular

Validez del documento

Copia Electrónica Auténtica



máximo organismo de dirección entre Congresos, de convocar **huelga general para el día 8 de marzo de 2018**.

2.- La huelga se iniciará el día 8 de marzo de 2018 a las 00 horas, su duración prevista es de **24 horas, afectando a todas las empresas privadas y públicas**, del territorio de España.

3.- Se convoca esta Huelga General en defensa de los intereses sociales y económicos de las trabajadoras y trabajadores en base a los siguientes puntos reivindicativos:

a) Que el Gobierno se avenga a presentar y aprobar en las Cortes una **Ley de emergencia por la obligatoriedad de igualdad salarial de hombres y mujeres**.

b) **Derogación de las dos últimas reformas laborales**, causantes de los actuales niveles de desigualdad, precariedad y bajos salarios, así como de la brecha salarial entre hombres y mujeres

c) **Defensa del sistema público de pensiones e igualdad de las pensiones de mujeres y hombres**, así como el establecimiento de la **pensión mínima en 1000 euros**.

d) Exigir el **fin de los recortes presupuestarios en materia de gasto social** y revertir los recortes producidos por los R. Decretos de 2012. Se trata de exigir el aumento de las partidas presupuestaria para gastos sociales. Entendemos que hay que reforzar material y humanamente: **la red contra la violencia de género**, tanto en lo referido a las mujeres maltratadas como a las trabajadoras sociales que las atienden. El año 2017 se cerró con 56 mujeres más asesinadas por **violencia machista**. La carencia de presupuestos y medios materiales convierte en papel mojado el "Pacto de Estado" o cualquier ley que no se le dote de medios materiales y humanos para hacerla viable.

e) Que el Gobierno se avenga a solucionar el **incumplimiento en materia de dependencia** que afecta a necesidades básicas de más de 1,3 millones de personas y de quienes con ellas conviven. Los recortes han propiciado que en el 2016 hubiera 40.000 fallecimientos de personas que, siendo dependientes con derecho a atención, no habían llegado a beneficiarse de las prestaciones y servicios oportunos. Y se repitió el mismo drama para más de 34.000 personas según las estimaciones de cierre del 2017.

4.- Elegimos como Integrantes del Comité de Huelga a los siguientes compañeros y compañeras

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

000000341e1800014150

CSV

GEISER-7c20-ba21-40f0-43b3-bbc1-344a-61e5-2bee

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

07/02/2018 12:04:24 Horario peninsular

Validez del documento

Copia Electrónica Auténtica



D. Alfonso Pablo Cintero Tostado DNI 107
D. Ángel Luis Parras Sen DNI 107
Dña. Julia Jiménez Martín DNI 107
D. Josep Bel Gallart DNI 107
D. Jesus Girón Gutsens DNI 36.
D. Jesús Alfonso Muñoz Redondo DNI 50.
D. Alfonso Araque Macias DNI 1.
Dña. Margarita Etala Socas DNI 107
Dña. Ana Gloria Sánchez Ruano DNI 43 507
D. David Pérez Ramos DNI 30.
Dña. María Pilar León Oliva DNI 107
Dña. Elena Fernández Cobo DNI 107

Aprobado por unanimidad de los/as miembros asistentes, en Madrid a 2 de febrero de 2018

5.- Mandatar al compañero Ángel Luis Parras Se, para que en nombre y representación de nuestro sindicato presente la convocatoria ante el Ministerio de Empleo y Seguridad social

Fdo:

Alfonso Pablo Cintero Tostado



Julia Jiménez Martín



Jesús Girón Gutsens



Dña. Margarita Etala Socas



Ángel Luis Parras Sen



Josep Bel Gallart



D. Jesús Alfonso Muñoz Redondo



Dña. Ana Gloria Sánchez Ruano



ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1800014150

CSV

GEISER-7c20-ba21-40f0-43b3-bbc1-344a-61e5-2bee

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

07/02/2018 12:04:24 Horario peninsular

Validez del documento

Copia Electrónica Auténtica



Confederación Nacional del Trabajo



Secretariado Permanente del Comité Confederal
C/ María Muñoz 10, 1º. 48005, Bilbao

Tel: 647 892 422 – organizacion@cnt.es

Secretaría de organización

Bilbao a 16 de Febrero del 2018

A TODAS LAS REGIONALES
A TODOS LOS SINDICATOS

Por la presente, yo Don Jesús Maria Miguel Garcia con DNI 20.176.160.P como secretario de organización y archivos de la Confederación nacional del Trabajo (C.N.T) certifico que en el punto 4 del orden del día del pleno confederal de regionales celebrado el día 27 de enero del 2018 bajo el epígrafe "Propuestas huelga general 8 de marzo" se acuerda por unanimidad convocar **Huelga General**.

Sin mas que decir, un saludo

Jesús Maria Miguel Garcia

C.C. K010VM0224

Secretaría de Organización y Archivos

Secretariado Permanente del Comité Confederal

Confederación Nacional del Trabajo

Página 1 de 1



ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

000000341e1800019996

CSV

GEISER-758a-b282-290f-44a0-9cf6-c9a3-d2aa-4d10

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

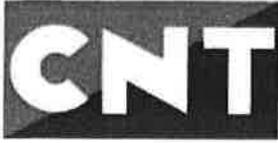
20/02/2018 12:29:30 Horario peninsular

Validez del documento

Copia Electrónica Auténtica



GEISER-758a-b282-290f-44a0-9cf6-c9a3-d2aa-4d10



Confederación Nacional del Trabajo

Secretariado Permanente del Comité Confederal

María Muñoz, 1º

48005, Bilbao

Tel: 647 892 301 – general@cnt.es

Secretario General

En Madrid, a 20 de febrero de 2018

CONVOCATORIA DE HUELGA GENERAL EN TODO EL TERRITORIO NACIONAL PARA EL 8 DE MARZO

AL MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO)

Registro servicios centrales-Registro general:

Agustín de Bethencourt, 4

28003, Madrid

Tel: 913630889

Horario: L-V 9-17:30; S 9-14

Don Enrique Hoz González, con DNI 14.59 , en calidad de Secretario General de la **Confederación Nacional del Trabajo (CNT)**, con CIF G 28804573, con domicilio a efectos de notificación en 48005 Bilbao (Bizkaia), calle María Muñoz, nº 10-1º, teléfono 692 602 164, teléfono auxiliar 658 71 51 73, correo electrónico juridica@cnt.es, por medio de la presente

DIGO

1

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

000000341e1800019996

CSV

GEISER-758a-b282-290f-44a0-9cf6-c9a3-d2aa-4d10

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

20/02/2018 12:29:30 Horario peninsular

Validez del documento

Copia Electrónica Auténtica



GEISER-758a-b282-290f-44a0-9cf6-c9a3-d2aa-4d10

Primero.- Acuerdo de convocatoria de huelga general. Ámbito territorial, funcional y personal.

Que el **Pleno Confederal de 27 de enero de 2018** la Confederación Nacional del Trabajo acuerda por unanimidad convocar HUELGA GENERAL que afectará a todas las actividades desempeñadas por los trabajadores y trabajadoras de empresas privadas y por los empleados y empleadas del sector público, con vínculo funcionarial, estatutario o laboral, así como a las empleadas y empleados al servicio del hogar familiar conforme a lo establecido en el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar en el ámbito territorial del Estado Español.

Segundo.- Comunicación de la convocatoria de huelga general

En cumplimiento de dicho acuerdo, por medio del presente escrito y en atención a lo dispuesto en los artículos 3 e 4 del Real Decreto-ley 17/1977, del 4 de marzo y concordantes, vengo a comunicar la decisión adoptada al **Ministerio de Empleo y Seguridad Social**.

Tercero.- Inicio y finalización de la huelga general convocada

La huelga convocada tendrá lugar el día **8 de marzo de 2018, comenzando a las 00:00 horas y acabando a las 24:00 horas**. En las empresas, administraciones y organismos que tengan varios turnos de trabajo, el comienzo de la huelga se efectuará en el primer turno aunque comience antes de las 00.00 horas del día 8 de marzo, y su finalización tendrá lugar una vez acabada el último turno, aunque se prolongue después de las 24.00 horas del día 8 de marzo. Así mismo, en aquellas empresas, administraciones y organismos que tengan un único turno de trabajo que comience antes de las 00.00 horas del día 8 de marzo, el paro se iniciará a la hora de inicio de la actividad laboral y finalizará el día 8 de marzo en la hora en que concluya el turno.

Cuarto.- Objetivos de la huelga general

Los objetivos de la huelga son la eliminación de toda discriminación laboral por razón de género. En la medida en que dicha discriminación se produce de forma indirecta, de forma que se ven afectados por la misma varones en sectores feminizados o con cargas familiares, se convoca a todas las trabajadoras y trabajadores indicadas en el ordinal segundo.



Los objetivos de la huelga se distribuyen en cuatro ejes principales:

- 1) Eliminación de la brecha salarial
- 2) Eliminación de obstáculos en el acceso y promoción en el empleo (suelo pegajoso y techo de cristal)
- 3) Eliminación de obstáculos a la conciliación de la vida laboral y familiar desde el punto de vista de la corresponsabilidad
- 4) Eliminación de toda discriminación en el trabajo al servicio del hogar familiar

Para la consecución de los anteriores objetivos se proponen una serie de medidas en relación a los ejes señalados:

1) Brecha Salarial

Definición de los elementos determinantes del salario y complementos salariales como contenido mínimo de los convenios.

Realización de campañas de oficio por la ITSS que determinen la existencia de brecha salarial en las empresas.

Establecimiento de sanciones a las empresas en las que existe brecha salarial.

Establecimiento de medidas procesales, bien individuales, bien especialmente a través de conflicto colectivo, que permitan el ejercicio de acciones por discriminación indirecta en sectores de actividad en comparación a sectores equivalentes regidos por diferente convenio.

Realización de un diagnóstico oficial de la brecha salarial sectorial con la participación de los sindicatos sin discriminación y las organizaciones feministas.

2) Acceso al Empleo y Promoción Profesional

Establecimiento por la vía de la negociación colectiva de medidas objetivas en el acceso al empleo y promoción profesional, con control sindical de la contratación, como contenido mínimo de los convenios. Los criterios objetivos no pueden introducir capacidades o aptitudes no precisadas para el puesto de trabajo concreto. En caso de empate, deber de optar por el candidato/a del sexo infrarrepresentado.

Prohibición de establecer como requisito la disponibilidad horaria fuera de la jornada de trabajo.

Prohibición de que la formación a cargo de la empresa sea fuera del horario laboral.



Introducir cómo derechos de información a todos los sindicatos con presencia en la empresa las peticiones de empleo y candidaturas a plazas vacantes, con conocimiento sindical de los currículos presentados para garantizar la objetividad en la contratación.

Establecimiento de límites legales a la libertad de contratación por suponer discriminación indirecta.

Campañas de oficio de la ITSS orientadas a comprobar el cumplimiento de la objetividad en el acceso al empleo y promoción profesional con establecimiento de sanciones específicas a su incumplimiento.

3) Conciliación

Establecimiento de permiso de maternidad y paternidad idénticos, obligatorios e intransferibles.

Adopción de medidas de fomento de la corresponsabilidad, con adopción de medidas de acción positiva orientadas a los varones, ya sea por la vía de ayudas públicas, permisos retribuidos o de otra índole.

Establecimiento de permisos por emergencia familiar.

Deber de las empresas de más de 250 trabajadores/as de contar con servicio de guardería y centro de día para personas mayores a cargo de los/as trabajadores/as de la empresa.

Establecimiento como servicio mínimo a prestar por Ayuntamientos de más de 5.000 habitantes de contar con centros de día y guarderías.

Derogación de la DA8ª del Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio

4) Empleo al Servicio del Hogar Familiar

Derogación de la relación laboral de carácter especial e inclusión en el régimen general y en el ET a todos los efectos, incluida la consecuencia de la nulidad del despido y la intervención de la ITSS.

Ratificación del Convenio de la 189 de la OIT.

Consideración de las horas de presencia y disposición como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos.

5) Otros

Establecimiento de medidas de igualdad y no discriminación como contenido mínimo de los



convenios colectivos con independencia del tamaño de la empresa.

Obligatoriedad por parte de las empresas con independencia del número de trabajadoras/es empleadas/os, con intervención de los sindicatos presentes en la empresa, de un análisis de los riesgos del puesto de trabajo, y específicamente de los riesgos durante el embarazo y la lactancia.

Quinto.-Gestiones realizadas para resolver las diferencias

Génesis del conflicto y gestiones realizadas. Las presentes reivindicaciones son históricas e internacionales. El año pasado se produce en el movimiento feminista internacional las primeras convocatorias. Este sindicato ha participado en las reuniones de las organizaciones feministas que reclamaban un paro general en diferentes ámbitos, entre ellos el laboral, del que surge una tabla reivindicativa en el II Encuentro Estatal de Zaragoza, en el que participa este sindicato. En Pleno Confederal de 27 de enero, la CNT acuerda la convocatoria de huelga. Con carácter previo a la misma y al acto de mediación solicitado, se han enviado solicitudes de reuniones, en reiteradas ocasiones, a través de registro, burofax, correo electrónico y teléfono, tanto a las patronales afectadas, como al Ministerio de Trabajo. Así mismo, toda vez que gran parte de las medidas propuestas requieren reformas legislativas, se ha contactado con todos los grupos parlamentarios del Congreso, habiendo mantenido reuniones con el grupo parlamentario Unidos Podemos y Ciudadanos a nivel estatal y en algunas CCAA como Galicia y Madrid con Unidos Podemos y en Marea, sin que en este momento hayamos obtenido respuesta a las diversas solicitudes instadas ni desde el Ministerio, ni desde las patronales, ni de los restantes grupos parlamentarios.

Así mismo se ha agotado el trámite previo ante el SIMA.

Sexto.-Comité de huelga

Se establece un Comité de huelga de carácter estatal formado por 12 personas. Debido al ámbito general de la huelga y la negociación descentralizada de los servicios mínimos, que haría imposible la negociación desde un único CH central, se reiteran comités de huelga en cascada en las diferentes CCAA, estableciéndose además de forma expresa la posibilidad de delegación



para facilitar la asistencia a la negociación de los diferentes servicios mínimos en todos ellos, debido al ámbito de la huelga y a la negociación descentralizada.

El Comité de huelga estatal estará formado por las siguientes personas:

- Susana Gonzalez García, 0229
- Lucía Elena Rodríguez Vigorito, 090
- Marta García González,
- Beatriz Fernández Kunst, 709
- Yolanda de la Torre Pérez, 4
- Laura Vegas Rodríguez, 023
- Araceli Pulpillo Ramírez, 26
- Marta Carramiñana Ramos, 519
- Ellison F Moorehead,
- Ana Isabel Álvarez Calzón, 716
- Juan Alejandro Garijo,
- Juan Javier Herrera Aparicio, 1183

En las diferentes CCAA, la negociación de los servicios mínimos y demás funciones del CH, sin perjuicio de la señalada posibilidad de delegación, se atribuirá a:

1.- Andalucía, Ceuta y Melilla

- PABLO MARTÍNEZ ROMERO, 308
- MARÍA DEL CARMEN ALCÁNTARA GIRALDO, 28444
- IVÁN CARO FERRER, 3207
- AUORE ELIANE VAN ECHELPOEL, X
- VICTORIANO VELA RUIZ, 775
- BELTRÁN ROCA MARTÍNEZ, 757



CARMEN FERNÁNDEZ REYES, 4490
VANESA GÓMEZ BERNAL, 45325
JUAN MANUEL ÁLVAREZ GÓMEZ,
FERNANDO ÁLVAREZ SOSA, 3332
CRISTINA RUIZ PAEZ, 473
VICENTE AMADOR VIZUERTE, 2890

2.- Aragón

Eva Peña Joven, 2547
Reyes Solano Curbera, 5317
Cristina Ruiz Fortea, 184
Tobías Mato Soler,
Telesforo Fuentes Esquinas, 17134
Pablo Agustín Villén, 72998
David Ramírez Lasheras, 254

3.- Principado de Asturias

Sara Fernández Sanz, 5378
Zoraida González Chao,
Rosa Blanca Carrio Chao, 53
Beatriz García Pérez, 7208
Mar Suarez Arias, 717
Cristina Gómez Muñoz, 039
Cristina Mencía Gutiérrez, 71
Inés García Moreno, 328
María Elena López Cuetos, 3288
Lucía Franco Alonso, 328
María Ángeles Torres Martín, 10
Alba García Torres, 5354

4.- Islas Baleares

David Fernández Molpeceres, 43116

7

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

000000341e1800019996

CSV

GEISER-758a-b282-290f-44a0-9cf6-c9a3-d2aa-4d10

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

20/02/2018 12:29:30 Horario peninsular

Validez del documento

Copia Electrónica Auténtica



Antonio Vicens Burguera, 430
Dolores García Sánchez, 241
Jaume Gelabert Perelló, 430
Carlos Julián López Ramis, 4
Francisca Lara Lobato, 255
Iñaki Aicart Fito, 1899
Javier Hervás Vázquez,

Canarias

Dolores Raquel Pérez Brito, 43
Nazareth Gallardo García, 790
Alicia Mújica Dorta, 43
Jose Antonio Suárez Morales, 46
Miguel Angel Delgado Valentín, 7
Diego Sandianes Cardero, 33

6.- Cantabria

RUTH PUENTE VICO, 74660
GEMA LASTRA CAGIGAS, 13
CONCEPCIÓN LASTRA VALERA, 201
MARGARITA ARRIBAS GARCÍA, 711
MARÍA GUTIÉRREZ REVUELTA, 720
LAURA D'AMICO FERNÁNDEZ, 72
PATRICIA MANRIQUE FERNÁNDEZ, 20
FLORENTINA RUBIO LOMBILLA, 72
ALFONSO MARAÑÓN DÍAZ, 7
JAIRO BADA DA SILVA, 7
ALBERTO FERNÁNDEZ GUTIÉRREZ, 137
ENRIQUE GARCÍA GONZÁLEZ, 137



7.- Castilla La Mancha

Lidia González Bernácer, 03
Rosario Guadalupe Jara Bustillos, 05
Blanca Ortega Sánchez-Palencia, 039
Natalia Gallardo Francisco, 03
Mario Ugidos Hazas, 039
Miguel Martínez Albert, 7
Gloria Muñoz Canal, 05
Rosa Isabel Fernández Ceballos, 0
Alhena Hernández Mora, 06
Eva Moreno García, 059
Ángela Argilés Cortijo, 03
Sergio Higuera Barco, 031

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

000000341e1800019996

CSV

GEISER-758a-b282-290f-44a0-9cf6-c9a3-d2aa-4d10

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

20/02/2018 12:29:30 Horario peninsular

Validez del documento

Copia Electrónica Auténtica



8.- Castilla y León

Almudena Hurtado González, 093
Eva María Lázaro Rodríguez, 711
Verónica Rodríguez López, 711
Irene González Escudero,
Rut Martín García, 1238
Yolanda García Bermúdez, 769
Verónica Sánchez Gómez, 711
Laura Boyano Sigienza, 12
Carla Martínez Pascual, 702
Carolina García Agudo, 7
Laura Maetzu Montoya, 713
Raquel Sánchez-Horneros Cubillo, 469

9.- Cataluña

Atenea Malmierca Pérez, 479
Sara Martínez Urbano,
Ana Isabel Martínez Ortiz, 410
Ingrid Otero García, 734
Esther Rodríguez Rodríguez, 441
Maria José Martín González, 38
Gemma Soriano Martínez, 388
Sílvia Morón Gámiz, 388
Isabel López Quiñonero, 77
Lucille Gautier Richard, Y46
Iris Anfruns Fernández, 463



10.- Extremadura

Maria Sandra Guzman Gonzalez, 306

Jon Álvarez Fernández, 149

Silvia Nieto Benidío, 093:

Estrella de Miguel Martín, 0

Miriam Redondo Hernández, 761:

Ana Toro Cuesta, 091

Antonia González Montero, 1178

Diego Vicente Sánchez, 80

11.- Galicia

Rita Giráldez Méndez, 3557

Grethel Rodríguez Cabalé, Y28

Violeta Pérez Figueroa, 3

Amparo Rodríguez de Dios, 50

Pilar Santiso Mayo, 3

Pablo Paz-Trelles Sánchez, 328

Martín Paradelo Núñez, 44

Isabel Nieto Carneiro, DNI 44

Daniel Blanco Chapela, 7

Rubén de la Fuente Seoane,

Dario Señoráns Argibay,

Rocío Sánchez Tasende, DNI 4736

12.- La Rioja

Rosa María De Idoia Francés Herrero, 157

Eva Belén Permuy Rodríguez,

2-X



Estela Pavón Mayoral, 1660
Simón Terroba Calavia, 1661
Teodoro Hernández Martínez, 7270
Diego Sáenz Martínez, 166
David Merino Navajas, 166
Guillermo Dorado Garces, 166
Ángel Torres Fernández, 166
Aleix Romero Peña, 166
Alejandro Llaría Elizondo, 1661

13.- Madrid

Marta Pinillos Giralda, 46853
Sonia Martínez León, 44
Isabel Reyero González, 123936
Francisca Mora Alonso, 003
Sonia Iajo González, 52128
Vanesa San Martín Muñoz, 509
Miriam Andrade Florido, 4913
Beatriz Tejero Cruz,
Olga Pérez Colodrero, 07
Jose Antonio Martín García, 074
Daniel García Agudo, 501
Julio Reyero González, 1239

14.- Murcia

Miguel García Romero,
Antonio Rodríguez Bellido, 4701
Juan González Menacho, 316
Andrés Jesús Espinosa, 748
Francisco Carpintero García, 1811



Consuelo Herrera Rodríguez, 78032513-E

15.- Navarra

Sergio López Aguado, 046
M^a Celeste Pellegrini Clerión, 769
Mikel Gutierrez Martínez, 44
Aitor Martínez Ortiz, 7311134
Maite Medina Mateo, 728
Mikel Bordonaba Marín, 446
Miguel Sanz Pérez, 7692
Hamza Gorka Gulliver Zabala, 72
Ignacio Donezar Aranguren, 1583
Teresa Recalde Izcue, 7266

16.- País Vasco

Lorea Burzako Aranda, 458
M.^a del carmen Becerril Guerrero, 1190
Eva Eugenia Macho Fernández, 723
Cristina María Pozo Sevilla, 166
María Carmen Gutiérrez Aira, 1493
Ainhoa Ezeiza Ramos, 3410
María Elena Rocafort Abando, 1652
María Ángeles Rodríguez Núñez, 71
Paula Gutiérrez Ponte, 7912
Enara Iratzagorria Gancedo, 1610
Anabel Montecito Graña, 789
Argia Langarica Rocafort, 1607



17.- Comunidad Valenciana

Antonio Ruiz Comes, 4856

Antonia Madueño Toribio, 2003

Jose Ángel Santano Moran, 28

Irene Fernández Sánchez, 448

Elena Marin, X586

Esther Garcés Zorrilla, 4859

Sonia Soro Sanchís, 527

Pablo Carnero Melero, 486

Alejandro Pardo Conejos, 22

Francisco Barberà Ibáñez, 73

Antonio De Haro García, 22

José Parreño Navarro, 219

Se indica como domicilio para efectos de comunicación en 48005 Bilbao (Bizkaia), calle María Muñoz, nº 10-1º, teléfono 692 602 164, teléfono auxiliar 658 71 51 73 correo electrónico juridica@cmt.es.

Séptimo.- Publicidad de la huelga

Se dará la mayor publicidad posible a esta huelga a través de la convocatoria de los medios de comunicación, medios propios y de la difusión de propaganda.

Octavo.- Documentos adjuntos:

Doc. 1: Acuerdo de Pleno Confederal de 27 de enero de 2018 de Convocatoria de huelga.

Doc. 2: Acreditación de haberse agotado el trámite ante el SIMA



Y, para que así conste comunicada la convocatoria de huelga a los efectos oportunos,
firmo y sello

Secretaria General de la Confederación Nacional del Trabajo (CNT)

Enrique Hoz González





Nº Expediente: M/055/2018/H

ACTA DE DESACUERDO

En relación con el procedimiento de mediación previo a la CONVOCATORIA FORMAL DE HUELGA promovido por Confederación Nacional del Trabajo (CNT) frente a Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) por motivo, según consta en la solicitud de mediación, de discriminación laboral por razón de género, especialmente en materias de brecha salarial, acceso y promoción de empleo, conciliación vida laboral y familiar así como discriminación en el empleo del servicio del hogar familiar, REUNIDOS en la Sede del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), sita en la calle San Bernardo, 20, 5ª planta, el día 19 de febrero de 2018 a las 10:30 horas:

- Dª. Ana Herráez Plaza en su condición de Representante de Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)
- Dª. Teresa Díaz de Terán López en su condición de Directora del Dpto. Socio-Laboral de Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y en Representación de FEPYME.
- Dª. Elena Gutiérrez Quintana en su condición de Miembro del Gabinete Técnico Confederal de Confederación Sindical UGT
- Dª. Ellison F. Moorehead en su condición de Delegada de CNT
- D. Miguel Sánchez Díaz en su condición de Representante de CCOO
- Dª. Rita Giraldez Méndez en su condición de Representante de CNT

Actúan como mediadores:

- Dª. Rosario Gallardo Moya
- Dª. Cristina Vázquez Vázquez

Esta reunión finalizó teniendo como resultado la FALTA DE ACUERDO entre las partes intervinientes. No obstante, conforme a lo dispuesto en el artículo 15.3 del ASAC, el órgano de mediación formuló la siguiente propuesta para la solución del conflicto que, ante la falta de acuerdo entre las partes, no prosperó:

Dada la controversia suscitada, se propone someter el objeto del conflicto a un procedimiento de arbitraje en el SIMA.

Acta que se levanta en Madrid, siendo las 11:19 horas del 19 de febrero de 2018 y que suscribe Diego Ribera Sanchis, Letrado del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje

Rosario Gallardo
Cristina Vázquez
Diego Ribera Sanchis

San Bernardo, 20 - 5º (Madrid-28015) Teléfono: 91.360.54.20 Fax: 91.360.54.21 www.fsima.es

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

000000341e1800019996

CSV

GEISER-758a-b282-290f-44a0-9cf6-c9a3-d2aa-4d10

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

20/02/2018 12:29:30 Horario peninsular

Validez del documento

Copia Electrónica Auténtica





**CONFEDERACIÓN
INTERSINDICAL**

AL MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

A LA FEDERACIÓN DE MUNICIPIOS Y PROVINCIAS

DÑA. MARÍA LUZ GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, provista de DNI 05 representante de LA
CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL, provista de CIF G-79.488.383 comparezco y

DIGO:

Que mediante el presente escrito vengo a **preavisar la convocatoria de una huelga legal** que le afectará con las siguientes características:

1. La convocatoria de la huelga se ha efectuado por acuerdo del sindicato al que represento adoptado el día 25 de enero de 2018

2. La huelga, **DE UN DÍA DE DURACIÓN**, se iniciará el día **8 de marzo** a las 00.00 horas y finalizará a las 24 horas de ese día y afectará a **TODAS LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DEL ESTADO ESPAÑOL TANTO FUNCIONARIOS COMO LABORALES DE TODOS LOS SECTORES PRODUCTIVOS** y todos los centros de trabajo, los cuales pararán su actividad laboral a lo largo del día.

3. Son objetivos de la huelga:

a) La mejora de las condiciones laborales de las mujeres y el fin de la desigualdad laboral mediante la consecución de la supresión de la brecha salarial y el techo de cristal, así como la igualdad en las pensiones.


STEs INTERSINDICAL


**CONFEDERACIÓN
INTERSINDICAL**


STAs INTERSINDICAL

C/ Carretas, 14, 7º E y F - 28012 Madrid - Tel.: 915 322 264 - Fax: 915 322 280 - www.intersindical.es - stes@stes.es - st@intersindical@sindicatosmoviario.com

ÁMBITO- PREFIJO

CSV

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

GEISER

GEISER-6cdb-e560-5062-4592-89c7-1953-10da-5d84

06/02/2018 10:12:08 Horario peninsular

Nº registro

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

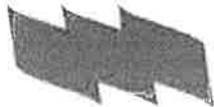
Validez del documento

00000341e1800013373

https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida

Copia Electrónica Auténtica





CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL

- b) La promoción de la conciliación vida familiar y personal, mediante la inclusión en los Convenios Colectivos de medidas de conciliación que mejoren los derechos mínimos establecidos en la normativa laboral, aplicando con flexibilidad los horarios establecidos, favoreciendo la formación y promoción profesional de las personas que hayan disfrutado de sus derechos a la conciliación de la vida laboral y familiar.
- c) La desaparición de la discriminación en el acceso al empleo y la disminución de la tasa de paro de mujeres.
- d) La lucha efectiva contra las situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral, la precariedad laboral y la alta tasa de contratos con jornadas parciales y de corta duración.
- e) Exigir la Elaboración y aplicación de los planes de igualdad. Según el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que recoge que Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.
- f) Se exige asimismo al gobierno estatal que desarrolle y alcance con los grupos de la oposición, colectivos feministas y agentes sociales, un pacto de Estado contra las violencias machistas.

4. Hasta la fecha se han mantenido numerosas reuniones en distintos ámbitos solicitando la negociación sobre los extremos indicados sin que se haya obtenido los resultados esperados.



C/ Carretas, 14, 7º E y F, 28012 Madrid. Tel.: 915 922 204 Fax: 915 922 200 www.intersindicat.es stes@stes.es sf@intersindicat.es sindicat.fem@viviario.com

ÁMBITO-PREFIJO

CSV

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

GEISER

GEISER-6cdb-e560-5062-4592-89c7-1953-10da-5d84

06/02/2018 10:12:08 Horario peninsular

Nº registro

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

Validez del documento

000000341e1800013373

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

Copia Electrónica Auténtica





CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL

5. El comité de huelga estará integrado por las siguientes personas:

María Luz González Rodríguez (09.7) (Confederación Intersindical, Madrid)

Juana María Navarro Martínez (23.2) (Intersindical Región Murciana)

Laura Conde Rubio (11.4) (SUATEA, Asturias)

Inés Círcoles Pereta (25.1) (ISTA, Aragón)

Beatriu Cardona I Prats (21.6) (Intersindical Valenciana, País Valenciano)

Rosario Ernesto Ruiz (28.) (USTEA, Andalucía)

Christina Fulconis Maroto (12.3) (STECyl-I, Castilla y León)

Inmaculada Ortells Rodríguez (45.27) (SATE-STES, Melilla)

Evelia Déniz Naranjo (42.7) (STEC-IC, Canarias)

Pla Ounteiríño Calle (43.79) (STEG, Galicia)

Sandra Serra Teruel (43.08) (STEI, Baleares)

Patricia Ruiloba Gutierrez(72.06) (STEC, Cantabria)

En virtud de todo lo expuesto,

SOLICITO: Que tenga por formulado **PREAVISO** para la realización de una huelga legal en los términos que se indican en el presente escrito.

En Madrid, 6 DE FEBRERO DE 2018.



C/ Carreteras, 14, 7º E, F - 28012 Madrid - Tel.: 915 322 284 - Fax: 015 322 280 - www.intersindical.es - cfas@stas.es - cf.intersindical@sindicatoferroviario.com

ÁMBITO- PREFIJO

CSV

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

GEISER

GEISER-6cdb-e560-5062-4592-89c7-1953-10da-5d84

06/02/2018 10:12:08 Horario peninsular

Nº registro

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

Validez del documento

000000341e1800013373

https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida

Copia Electrónica Auténtica





A LA DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO
MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

D. Joaquín Pérez Da Silva, mayor de edad, con DNI nº 1.010.111, Secretario General de la **Unión Sindical Obrera (USO)**, con domicilio a efectos de notificación en la C/ Príncipe de Vergara, nº 13-7º; 28001-MADRID, ante la Dirección General de Empleo comparece y, como mejor proceda en Derecho, **DICE:**

PRIMERO.- La Comisión Ejecutiva Confederal (CEC) de la Unión Sindical Obrera (USO), ha decidido, convocar una huelga de 12.00h a 16.00h (4 horas), que afectará a todas las actividades laborales y funcionariales desempeñadas por los trabajadores y empleados públicos de las empresas y organismos establecidos dentro del ámbito geográfico y jurídico del Estado Español.

SEGUNDO.- En virtud de ello, la UNIÓN SINDICAL OBRERA procede, por medio del presente escrito, en tiempo y forma, de acuerdo con lo previsto en los artículos 3 y 4 del Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo, a COMUNICAR a ese Organismo la decisión adoptada, advirtiéndole que la huelga convocada afectará también a las empresas y organismos encargados de prestar servicios públicos y/o esenciales para la comunidad.

TERCERO.- La huelga convocada tendrá lugar durante la jornada del día 8 de marzo de 2018, comenzando a las 12.00 horas y terminando a las 16.00 horas del citado día 8.

CUARTO.- Esta huelga convocada para el 8 de marzo, tiene como objetivos:

1. Exigir al Gobierno una apuesta seria y una regulación específica en materia laboral que aborde la realidad de la mujer en el mercado de trabajo y elimine en las empresas e instituciones las diferencias por razones de género, con el fin de conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral, de eliminar la brecha salarial y el techo de cristal.
2. Acabar con la precariedad en la contratación femenina y la alta tasa de desempleo femenino. En España el desempleo se cifra con una tasa total del 16.38 %, siendo del 18.21 % en las mujeres, a pesar de que su tasa de actividad es menor.
3. Establecer un nuevo modelo de negociación colectiva con perspectiva de género y un control más exhaustivo de los planes de igualdad negociados en las empresas.

4. Conseguir un mayor acompañamiento presupuestario y una aplicación más efectiva de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Para fomentar la corresponsabilidad, fundamental para la igualdad de oportunidades, exigimos la reforma de los permisos de maternidad y paternidad para que sean iguales, intransferibles y pagados al 100%, con el diseño que propone la Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción (PPIINA).
5. Exigir la adaptación más racional de los horarios laborales con los horarios escolares y que estén más equilibrados con los del resto de países de Europa.

QUINTO.- De conformidad con lo establecido en los artículos 3 y 5 del R.D. Ley 17/1977, de 4 de marzo, se han designado las personas relacionadas a continuación como integrantes del Comité de Huelga, con las competencias previstas en el citado artículo 5, entre ellas las de negociar los servicios mínimos donde fuere indispensable, sin perjuicio de la designación de Comités de Huelga en cada una de las Comunidades Autónomas; así como de la capacidad de las Secciones Sindicales de USO en cada empresa para negociar, en su caso, los servicios de mantenimiento así como los trabajadores integrantes de éstos, además de los servicios mínimos imprescindibles.

A los efectos procedentes comunicamos a este Organismo que el Comité de Huelga, durante la realización del paro anunciado, estará compuesto por los siguientes miembros:

- D. JOSÉ M^a GONZÁLEZ CAÑETE, con DNI nº 0080
- D^a. LAURA ESTÉVEZ FERNÁNDEZ, con DNI nº .
- D^a. DULCE M^a MORENO HERNÁNDEZ, con nº DNI 4471 -B
- D^a. SARA GARCÍA DE LAS HERAS, con DNI nº 4557
- D. DAVID DÍAZ VÍLCHEZ con DNI nº 4303
- D. JAVIER DE VICENTE TEJADA, con DNI nº 034
- D. JOAQUÍN PÉREZ DA SILVA, con DNI nº 07;

SEXTO.- El Sindicato convocante tiene su domicilio en Madrid, C/ Príncipe de Vergara, nº 13 -7^a Planta.

SÉPTIMO.- La Organización Sindical convocante ha presentado, en fecha 15 de febrero de 2018, ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), la correspondiente Solicitud de Mediación, en cumplimiento de lo establecido al efecto en el artículo 17 del V Acuerdo Sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales; habiéndose celebrado el preceptivo Acto de Mediación, en fecha 20 de febrero de 2017, sin que, se haya producido acuerdo alguno que permita la desconvocatoria de la huelga indicada. (Se adjunta como documento nº 1 el Acta de Desacuerdo suscrita en el SIMA).

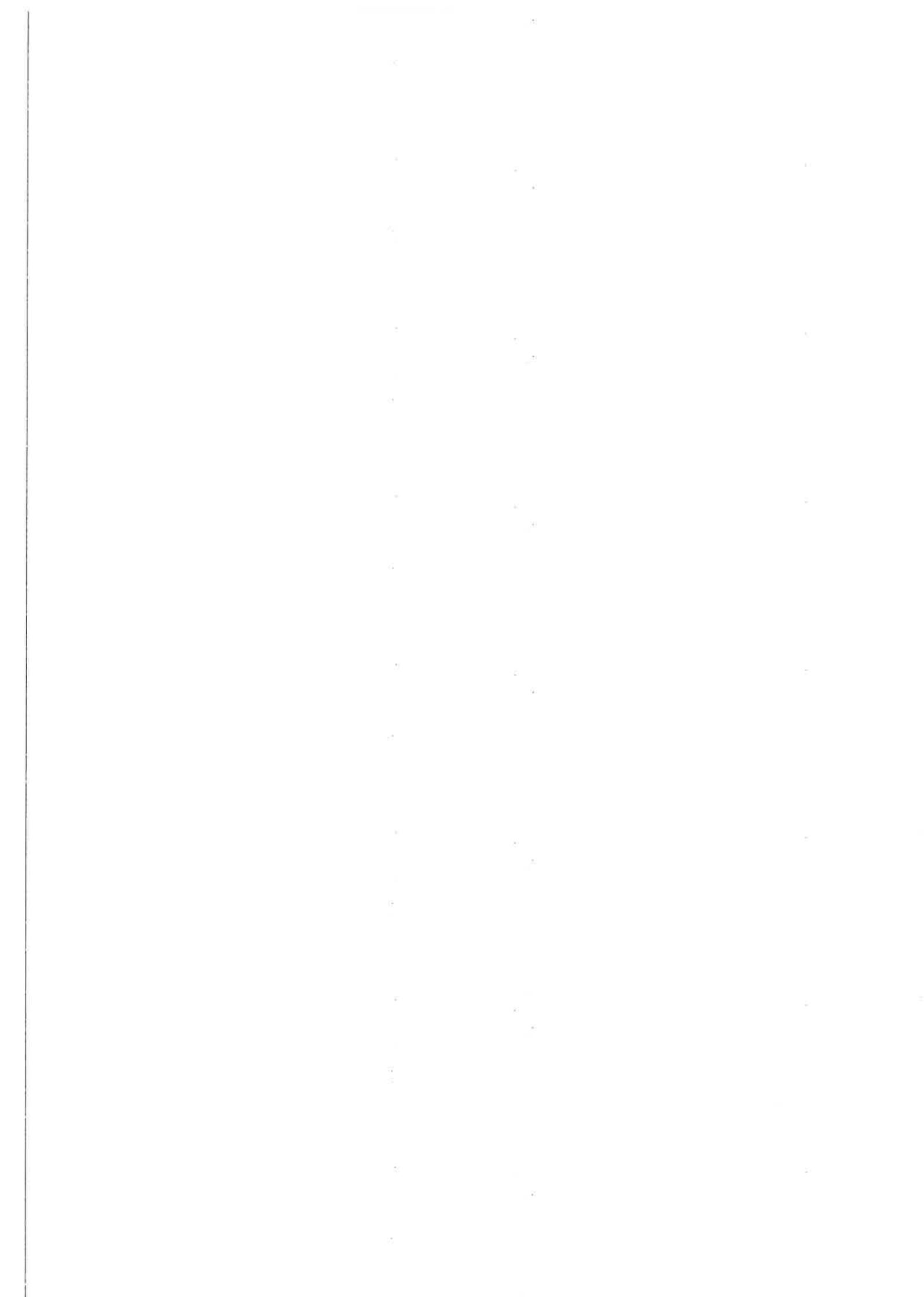
Por todo ello, a través del presente escrito se viene a cumplimentar la exigencia legal de preaviso con declaración de convocatoria de HUELGA para el próximo día 8 de marzo de 2018, con todas sus consecuencias legales y, por todo lo expuesto,

SOLICITA A LA DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO: Que habiendo por presentado este escrito, se sirva admitirlo y, en su virtud, tenga por comunicada la decisión de celebración de HUELGA en los términos que se expresan en el cuerpo del mismo y por cumplido en tiempo y forma el trámite que previene el artículo 3.3 del Real Decreto – Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo.

En Madrid, a 19 de febrero de 2018



Fdo. Joaquín Pérez Da Silva
Secretario General
Unión Sindical Obrera (USO)



AL MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL
C/ Agustín de Bethencourt 4, 28071 Madrid

MIGUEL FADRIQUE SANZ, mayor de edad, con DNI número 711:
como Secretario General de la Federación Estatal de Sindicatos de la Industria Siderometalúrgica de la Confederación General del Trabajo (FESIM-CGT), de la Confederación General del Trabajo (CGT), en su nombre y representación, con domicilio a efectos de notificaciones sito en Vía Laietana, 18, 9º, Barcelona, ante ese Organismo y demás entidades.

D I C E

Que por medio del presente escrito y de conformidad con el Real Decreto -- Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de Trabajo, vengo a formular **PREAVISO DE HUELGA GENERAL**, que afectará a todos los trabajadores y trabajadoras, al igual que a empresas y organismos encargados de servicios públicos, sin distinción alguna de situación laboral, sexo, edad o condición social, contra la política en materia laboral y, en consecuencia, económico-social del actual Gobierno, en el ámbito territorial del Estado español, tal y como han acordado los órganos legitimados representados por el firmante de este escrito, quedando la misma convocada en base a los siguientes.

H E C H O S

PRIMERO.- Que de conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 de la Constitución Española en relación con el artículo 3.3 del Real Decreto Ley 17/77 de 4 de marzo, viene a comunicar el Acuerdo adoptado por la Confederación General del Trabajo, reunida en Plenaria Confederal Extraordinaria, el día 18 de ENERO de 2018, de convocar **HUELGA GENERAL** para todos los trabajadores y trabajadoras del sector siderometalúrgico, de este Estado, el próximo **día 8 de marzo de 2018**, comprensiva de las 24 horas de dicho día.

La Huelga queda convocada para el día 8 de marzo de 2018 y abarcará desde las 00 horas hasta las 24 horas del mismo día. Hay que hacer constar que para aquellos centros

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

000000341e1800021108

CSV

GEISER-dca6-7450-c721-46d5-987d-fbef-be19-168f

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

22/02/2018 10:25:39 Horario peninsular

Validez del documento

Copia Electrónica Auténtica



de trabajo en los que el mismo esté organizado mediante sistema de turnos, la convocatoria de huelga comenzará en el último turno anterior a las 00 horas de dicho día en que se realiza la convocatoria de huelga, abarcando, igualmente, al último turno que se inicie en el meritado día y que terminará cuando finalice dicho turno, al día siguiente.

A su vez, durante la jornada del día previo a la convocatoria de huelga, cesarán en su trabajo los trabajadores y trabajadoras del sector siderometalúrgico que presten sus servicios en centros de trabajo de producción de productos, bienes, servicios y distribución que deban tener efectos inmediatos durante el día 8 de marzo de 2018.

SEGUNDO.- Que la convocatoria se efectúa con las exigencias de preaviso establecidas en los artículos 3 y 4 del RD Ley 17/77 de 4 de marzo, adjuntándose certificación acreditativa de la adopción del Acuerdo Estatutario por el Órgano competente, la Confederación General del Trabajo reunida en Plenaria Confederal Extraordinaria, del día 18 de enero de 2018.

TERCERO.- Que no se hace necesario detallar las gestiones realizadas para resolver el conflicto que da lugar a esta convocatoria dado el amplio objeto de la misma y habida cuenta de la ineficacia por parte del Gobierno a la hora de desarrollar y aplicar políticas públicas reales y eficaces para la igualdad material y efectiva de la mujer en el ámbito laboral y, por tanto, en el social y económico, así como para dar fin a los asesinatos y violencias machistas. La desigualdad entre hombres y mujeres permitida por las ineficaces políticas en materia de género convierte a las mujeres en ciudadanas de segunda o tercera categoría, situación incompatible en un Estado social y democrático de Derecho. La motivación de la presente huelga es dar fin a la desigualdad en el ámbito laboral y económico y social de las mujeres respecto de los hombres, desigualdad constatada en la división sexual del trabajo, la desigual oportunidad en el acceso al empleo y promoción profesional, la brecha salarial y de pensiones, los estereotipos de género y la persistencia de los valores masculinos en las estructuras de las organizaciones, la falta de control por el Gobierno sobre las implantaciones de los Planes de Igualdad, la persistencia del acoso sexual laboral, la mayor tasa de paro femenina, la precariedad laboral, temporalidad y alta tasa de contratos con jornadas parciales, la falta de consideración de las tareas de cuidados como trabajo con derecho a

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1800021108

CSV

GEISER-dca6-7450-c721-46d5-987d-fbef-be19-168f

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

22/02/2018 10:25:39 Horario peninsular

Validez del documento

Copla Electrónica Auténtica



remuneración y sin derecho a sus prestaciones contributivas independientes, la falta de medidas concretas y efectivas contra las violencias machistas o la falta de igualdad material efectiva de las mujeres migrantes y refugiadas.

La defensa y vertebración de los derechos e intereses económicos y sociales de las trabajadoras para una igualdad material y efectiva compete, conforme al artículo 7 de la Constitución, a los Sindicatos, constituyendo el Derecho de Huelga el cauce de participación idóneo para manifestar la oposición más contundente contra las medidas legislativas y reglamentarias.

CUARTO.- Que el fin de la convocatoria de huelga para el próximo día 8 de marzo de 2018 está constituido por el llamamiento a la participación reivindicativa de todos los trabajadores y trabajadoras sin distinción alguna de situación laboral, sexo, edad o condición social, en el ámbito sectorial siderometalúrgico, contra la política laboral del Gobierno totalmente ausente de medidas eficaces y eficientes para conseguir la igualdad real entre la mujer y el hombre en el ámbito laboral y, en consecuencia, en el ámbito económico y social y contra la política económica-social del actual Gobierno en materia de violencia machista en el ámbito laboral, social y económico. La ausencia de medidas políticas eficaces y eficientes contra la violencia de género y sobre la igualdad real entre la mujer y el hombre en el ámbito laboral y social suponen un ataque directo contra todas las mujeres trabajadoras, por lo que las trabajadoras y trabajadores se ven obligados a defender sus intereses mediante esta declaración de huelga legal y una movilización general de toda la sociedad.

QUINTO.- Que por ello se convoca esta Huelga General para la defensa de los intereses laborales, sociales y económicos de todos los trabajadores y trabajadoras en base a los siguientes,

MOTIVOS

- 1. Exigencia al Gobierno de medidas concretas y efectivas contra las violencias machistas.**

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1800021108

CSV

GEISER-dca6-7450-c721-46d5-987d-fbef-be19-168f

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

22/02/2018 10:25:39 Horario peninsular

Validez del documento

Copia Electrónica Auténtica



La posición social y económica a la que se ha relegado históricamente a las mujeres trae consigo una serie de consecuencias que tienen impacto en muchos ámbitos. El hecho de que la mayoría de mujeres no cuenten con la posibilidad real de acceso a un empleo que garantice su autonomía provoca y retroalimenta su vulnerabilidad en la sociedad. Las políticas de empleo y la violencia machista tienen vínculos evidentes, pues las dificultades a las que se enfrentan las mujeres en el terreno laboral vienen condicionadas por la reclusión de las mujeres en los hogares y tareas domésticas, y al mismo tiempo, estas políticas de empleo favorecen el más que asentado binomio de mujer/ama de casa. Por ello, más allá de las condolencias y actos públicos dedicados a las familias de las mujeres asesinadas, al Gobierno le queda mucho trabajo por hacer. Sus políticas en materia de género no han desarrollado las herramientas necesarias para que nuestra sociedad se construya sobre la base de la igualdad real entre mujeres y hombres.

Los asesinatos de mujeres por el mero hecho de ser mujeres (feminicidios) ascienden en el año 2017 a 98¹. Hay que tener en cuenta que esta cifra no coincide con la cifra que maneja el propio Gobierno, pues sólo computan como víctimas de violencia de género, las mujeres que tienen o han tenido vínculo sentimental o matrimonial con los asesinos feminicidas. Los asesinatos por violencia machista son la punta del iceberg de la sociedad patriarcal en la que vivimos que, en sus diferentes formas de violencia machista (no sólo entre (ex) parejas sentimentales o bien agresiones físicas sexuales contra la mujer, etc.), venimos sufriendo las mujeres día tras días, y año tras año. El Ministerio de Sanidad reconoce que sólo 14 mujeres tenían riesgo extremo de ser asesinadas, pero por otra parte reconoce 47 feminicidios en el año 2017. ¿Cómo es posible que haya este desfase de cifras y ausencia de medidas protectoras? ¿Cómo es posible que no se tomen medidas efectivas para finalizar esta masacre contra las mujeres?

La falta de medidas policiales, políticas y de prestaciones públicas, unidas a los recortes que vienen sufriendo los servicios públicos hacen que no se esté prestando por parte de los poderes públicos medidas de protección reales y efectivas para proteger la vida y la integridad de las mujeres en riesgo. Es paradójica esta situación teniendo en cuenta que las propias campañas institucionales responsabilizan a la mujer por no haber

¹ <http://femicidio.net/articulo/listado-feminicidios-y-otros-asesinatos-mujeres-cometidos-hombres-espa%C3%B1a-2017>

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1800021108

CSV

GEISER-dca6-7450-c721-46d5-987d-fbef-be19-168f

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

22/02/2018 10:25:39 Horario peninsular

Validez del documento

Copia Electrónica Auténtica



denunciado maltrato físico o psíquico a los Juzgados correspondientes o de no haberse opuesto lo suficiente a la violencia machista². La falta de formación en materia de género de las instituciones públicas, tanto judiciales como administrativas, favorecen resoluciones y actuaciones que desprotegen a las mujeres que denuncian violencia machista, pues una vez que se atreven a denunciar las agresiones sufridas, se ven indefensas, solas e incomprendidas por todo el aparato estatal. Esta falta de medidas efectivas ya sea de formación a nivel institucional o de protección de las mujeres que denuncian, favorece, en gran medida, el hecho de que las otras mujeres no logren emanciparse de sus agresores por miedo e inseguridad. La violencia machista, por tanto, se retroalimenta desde el propio Estado.

La CGT comunica de manera mensual con los Ministerios de Sanidad Educación y Justicia, así como a la Defensora del Pueblo, denunciando esta problemática y exigiendo que se adopten las medidas oportunas para resolver la presente situación.

2. Supresión de la brecha salarial y desigualdad en las pensiones

La igualdad retributiva por trabajos de igual valor constituye uno de los contenidos esenciales del principio de igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres. Sin embargo, a pesar de que la directiva de 2006 de la Unión Europea promueve la igualdad de género en el mercado de trabajo, las diferencias salariales entre hombres y mujeres persisten. En el Estado español, según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) para el año de 2017, las mujeres cobran de media un 23% menos que los hombres. De esta manera se podría decir que las mujeres trabajarían respecto a éstos aproximadamente 60 días al año gratis. Nuestro país está por debajo de la media europea pero nuestra brecha salarial triplica la de Italia o Luxemburgo. Se calcula que las mujeres tendrán que trabajar 10 años más o empezar 10 años antes para ganar tanto como los hombres durante sus vidas.

Esto se traduce en una enorme brecha de género también en las pensiones, ya que las mujeres solo pueden acreditar periodos más cortos e irregulares y, además, las bases de cotización sobre las que se calculan sus cuantías están directamente relacionadas con

2

<http://www.msssi.gob.es/campannas/campanas12/eligeVivir.htm><http://www.msssi.gob.es/campannas/campanas12/eligeVivir.htm>

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1800021108

CSV

GEISER-dca6-7450-c721-46d5-987d-fbef-be19-168f

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

22/02/2018 10:25:39 Horario peninsular

Validez del documento

Copia Electrónica Auténtica



GEISER-dca6-7450-c721-46d5-987d-fbef-be19-168f

el nivel salarial. En el Estado español, según datos del INE para el 2017, la cuantía de la pensión media de jubilación de un hombre es de 1.140,4 euros mientras en el caso de las mujeres se sitúa en 718,23 euros. En cuanto a las pensiones contributivas, es significativa la diferencia durante el 2017: el número de mujeres que percibe pensiones con cuantía entre 300-700 euros mensuales duplica al número de hombres. Como contrapartida, el número de hombres que percibe pensiones a partir de 700 en adelante duplica al número de mujeres que las perciben³. Haciendo una comparativa con las pensiones no contributivas, la brecha de género es mucho más acusada: Del total de pensiones no contributivas, el 76,55% la cobran las mujeres⁴.

3. Acceso igualitario en la promoción profesional

A nivel europeo, según datos de la Comisión Europea para el año 2017, las mujeres representan el 60% de los trabajadores con estudios superiores y el 45% del empleo total, pero según aumenta la categoría profesional disminuye la presencia de la mujer y en alta dirección se reduce al 14%. En el Estado español, menos del 10% de embajadores son mujeres, menos del 14% de jueces del Tribunal Supremo son mujeres, menos del 30% de los ministros, menos del 20% de los catedráticos y así numerosas profesiones más (INE 2017).

La desigualdad en la promoción profesional dentro de la misma organización es un hecho, a pesar de la obligatoriedad de implantación de Planes de Igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores en donde se deben de implantar medidas que garanticen la igualdad en la promoción profesional, entre otras. La persistencia en dicha desigualdad, responde a numerosos factores, entre ellos los estereotipos de género, cuya superación requiere además de políticas efectivas de conciliación que se basen en la corresponsabilidad, hasta ahora inexistentes, que favorezcan la vida laboral y familiar, la implantación de políticas transversales en materias de infancia, educación, económicas, sociales y de empleo que persigan superar la desigualdad basada en los estereotipos de género.

Así, es necesario un cambio de criterio en las políticas y estructuras de las organizaciones, donde persisten los valores e idearios masculinos que sitúan al hombre en el centro de la vida y a las mujeres inferiores y subordinadas a él y que se estructura,

³ http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/Pensiones_y_pensionistas/Pensiones_contributivas_en_vigor/Por_tomos_de_cuant_a/ESTC_005397

⁴ http://www.imserso.es/interpresent3/groups/imserso/documents/binario/im_115884.pdf

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

000000341e1800021108

CSV

GEISER-dca6-7450-c721-46d5-987d-fbef-be19-168f

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

22/02/2018 10:25:39 Horario peninsular

Validez del documento

Copla Electrónica Auténtica



por tanto, en torno a un pensamiento, unos valores y unas relaciones patriarcales que promueven las relaciones desiguales entre hombres y mujeres.

4. Cese de la discriminación en el acceso al empleo y la disminución de la tasa de paro de mujeres.

Pese a que la normativa estatal y comunitaria proclama el principio de no discriminación por razón de género en el acceso al empleo, así como en toda condición de trabajo, la realidad a través de sus estadísticas oficiales y de las biografías de las mujeres trabajadoras refleja que el acceso al empleo y las diferentes formas de discriminación, una vez comenzado éste, es una rotunda realidad que deja patente la desigualdad entre hombres y mujeres. Claro ejemplo de lo anterior son los trabajos feminizados dentro de este sector (repcionistas, atención al cliente, trabajo de oficina, etc.) que tradicionalmente relacionan la empleabilidad de las mujeres con trabajos precarios, los cuales impiden en la mayoría de las ocasiones que las trabajadoras puedan promocionar internamente con las mismas garantías y posibilidades que un hombre.

A su vez, la tasa de paro de las mujeres en el tercer trimestre de 2017 supera en más de nueve puntos a la de los hombres (14,59% respecto a los hombres y 23,88 % de mujeres, con una diferencia entre ambos sexos de 9,29%), más escandalosa es la cifra si nos paramos a observar la tasa de empleabilidad de este sector.

Todo ello pese a que los poderes públicos tienen la obligación constitucional conforme al artículo 9.2 de la Constitución Española de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad individual y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, así como remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todas las personas en la vida política, económica, cultural y social.

Sin duda, la falta de voluntad política traducida en eficaces políticas públicas hacen que la discriminación en el acceso al empleo y la tasa de paro sean una de las problemáticas más graves que persisten en la realidad.

5. Precariedad laboral: erradicación del acoso sexual laboral, temporalidad y la alta tasa de contratos con jornadas parciales

Dentro de la precariedad laboral, las mujeres sufren una doble discriminación dentro de la clase trabajadora, siendo alguna de las expresiones las siguientes: el acoso sexual o por razón de sexo, temporalidad y la contratación de jornadas parciales.

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

000000341e1800021108

CSV

GEISER-dca6-7450-c721-46d5-987d-fbef-be19-168f

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

22/02/2018 10:25:39 Horario peninsular

Validez del documento

Copia Electrónica Auténtica



El acoso sexual o por razón de sexo contra las mujeres en el trabajo es un reflejo más de las violencias machistas de la sociedad patriarcal en la que vivimos. Los Protocolos contra el acoso de la Ley de Igualdad se han demostrado como insuficientes para no visibilizar, resolver y no amparar las conductas machistas en el marco de los centros de trabajo, teniendo como resultado que la mayor parte de las veces no se llegue ni a denunciar. En este sentido, también hay una clara diferenciación entre las mujeres migrantes y las españolas, referente a que más de un millón de mujeres han sufrido situaciones de acoso en su actividad laboral, siendo que el 18% de las mujeres migrantes encuestadas declara haberlo sufrido, frente al 9,5% de las mujeres españolas.

Por otro lado, es evidente que la contratación temporal es una de las problemáticas históricas que producen precariedad e inestabilidad en el empleo. Pese a las sucesivas reformas laborales no se ha resuelto esta problemática y las mujeres tienen una mayor inestabilidad y precariedad laboral, siendo el 26,4% de las mujeres trabajadoras tienen contrato temporal frente al 25,7% de los hombres.

Respecto a la alta tasa de contratos con jornadas parciales, muy vinculado a las tareas de cuidado asignadas a las mujeres, es necesario destacar que según el INE y Ministerio de Empleo y Seguridad Social reflejan una realidad marcadamente diferenciada: el 26,6% de mujeres empleadas con 1 hijo tienen un contrato a tiempo parcial frente al 5,7% de hombres y, en el caso de 3 o más hijos, los porcentajes son un 26,2% de mujeres frente al 6,4% de hombres, siendo que el 97,3% de las personas ocupadas a tiempo parcial para hacerse cargo del cuidado de hijos de 14 o menos años son mujeres. En el conjunto de 2016, por ejemplo, las mujeres firmaron 8.763.700 contratos, 4.573.000 a tiempo completo (el 52,2%) y 4.190.700 a tiempo parcial (el 47,8%). En cambio, el año previo al estallido de la crisis (2007) los porcentajes fueron del 65,2% y del 34,8%, respectivamente, con un volumen total de contratos muy parecido (8.565.900)⁵.

6. Medidas de Conciliación real y efectiva de la Vida Laboral, Familiar y Personal.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal requiere de una serie de cuestiones: el desarrollo de recursos y estructuras sociales que permitan el cuidado y la

⁵ Encuesta de Población Activa 2016

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

000000341e1800021108

CSV

GEISER-dca6-7450-c721-46d5-987d-fbef-be19-168f

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

22/02/2018 10:25:39 Horario peninsular

Validez del documento

Copia Electrónica Auténtica



atención de las personas dependientes (menores, mayores, personas enfermas y personas con diversidad funcional; la reorganización de los tiempos y espacios de trabajo; el establecimiento de medidas en las organizaciones laborales que posibiliten a las personas trabajadoras desarrollarse en las diferentes facetas de su vida; la modificación de los tradicionales de mujeres y hombres respecto a su implicación en la familia, hogar y el trabajo.

Las medidas de conciliación se han dirigido fundamentalmente a las mujeres, contribuyendo a que la conciliación se considere como un "problema exclusivo de las mujeres". Sin embargo, la corresponsabilidad implica una actitud sensible de las organizaciones hacia esta cuestión que supone el desarrollo de una nueva cultura de la organización. Por ello, esta cuestión debe ser abordada desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades, que es uno de los principios rectores de las políticas europeas, de la legislación comunitaria así como de la Estrategia Europea para el Empleo.

El éxito de las medidas que tienen en cuenta el enfoque de la corresponsabilidad radica en su universalización, es decir, se aplican tanto a trabajadores como a trabajadoras ya que su finalidad es promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por el contrario, si estas medidas van dirigidas tan solo a las mujeres, se perpetuarán los efectos perversos; la discriminación y las empresas seguirán percibiendo que el hecho de contratar a una mujer conlleva más costes.

Entre las consecuencias de la ausencia de conciliación nos enfrentamos a estos datos del INE 2017: hay 1.997.800 mujeres que no tienen empleo ni lo buscan por razones familiares frente a tan solo 130.800 hombres; la tasa de actividad es del 53,41% en el caso de las mujeres y un 67,1% en el caso de los hombres; cada año 380.000 mujeres abandonan el mercado de trabajo frente a 14.000 hombres; el 74,34% de los contratos a jornada parcial en 2012 se firmaron con mujeres. Y es que la convicción social de que la mujer ha de ocuparse de criar y educar y los beneficios económicos y sociales que supone el trabajo doméstico y cuidados no remunerados hace que: 318.598 mujeres hagan uso del permiso de maternidad frente a 5.807 hombres (98% de los casos); 32.012 mujeres pidan una excedencia por cuidado de hijos/as frente a 2.116 hombres (94% de los casos); las mujeres dediquen 4 horas y 29 minutos al trabajo doméstico (actividades de mantenimiento del hogar) frente a 2 horas y 32 minutos que

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

000000341e1800021108

CSV

GEISER-dca6-7450-c721-46d5-987d-fbef-be19-168f

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

22/02/2018 10:25:39 Horario peninsular

Validez del documento

Copia Electrónica Auténtica



dedican los hombres. Además, las mujeres dedican 2 horas y 22 minutos al cuidado de hijos/as frente a 1 hora y 46 minutos los hombres; cerca del medio millón de mujeres empleen a la atención de familiares dependientes el equivalente a una jornada laboral (40 horas semanales) durante 4-8 años; casi un 80% de familias se quede sin plaza pública de atención en los primeros años de vida de sus hijos e hijas; exista incompatibilidad de las jornadas laborales, escolares y familiares (33% de las mujeres se incorpora al puesto de trabajo antes de que abra el colegio y el 59% termina su jornada después de que los centros educativos cierren sus puertas).

La inexistencia de conciliación entre la vida laboral y familiar tiene un enorme impacto sobre la natalidad y lo reflejan estos datos⁶: el 44% de las mujeres entre 20 y 44 años aún no ha tenido hijos/as y el 58% de las mujeres que residen en el Estado español asegura que tener hijos/as representa un obstáculo para la vida profesional. La conciliación sigue tratándose como una cuestión de mujeres, por lo que cuando una mujer no puede conciliar, o bien cuenta con otras mujeres de la familia (el 70% de las abuelas mayores de 65 años han cuidado o cuida a sus nietos/as), o bien contrata a otra mujer.

Se hace necesario un cambio social que introduzca nuevos modelos de organización, haciéndose imprescindible para ello la participación de todos los agentes sociales desde el principio de corresponsabilidad.

Respecto al reparto de cuidados entre hombres y mujeres, siguen siendo mujeres, de diferentes generaciones, o de "otros" orígenes étnico-sociales, las que se redistribuyen los trabajos y las responsabilidades del cuidado. Faltan recursos materiales (empleos de calidad, servicios públicos con una adecuada cobertura) y simbólicos (valorización social del trabajo de cuidado, nueva cultura de la masculinidad) que impulsen una transformación real, fundamental para unas relaciones de género igualitarias, para el rumbo a tomar por el Estado de Bienestar y para el futuro de la democracia.

7. Igualdad material efectiva de las mujeres migrantes y refugiadas

⁶ <https://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/corresponsabilidad.htm>

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

000000341e1800021108

CSV

GEISER-dca6-7450-c721-46d5-987d-fbef-be19-168f

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

22/02/2018 10:25:39 Horario peninsular

Validez del documento

Copia Electrónica Auténtica



Las mujeres migrantes en el Estado español constituyen el eslabón más precario de nuestra sociedad. Los datos relativos al trabajo asalariado, afiliación a la seguridad social o prestaciones sociales no reflejan completamente la realidad de las mujeres migrantes y refugiadas, ya que su situación irregular impide medir a ciencia cierta la violencia racial ejercida por las instituciones. Aun así, datos estadísticos del INE reflejan cuestiones relevantes acerca del mercado laboral y situación política.

En el ámbito laboral, casi la mitad de las mujeres extranjeras ocupadas desarrollan trabajos no cualificados y en sectores como la hostelería, el comercio o el trabajo doméstico. En sus empleos, más de un millón de mujeres declaran haber sufrido situaciones de acoso en su actividad laboral, siendo que el 18% de las mujeres migrantes encuestadas declara haberlo sufrido, frente al 9,5% de las mujeres españolas.

Y es que la estructura ocupacional española, caracterizada por la terciarización, precarización y segmentación del empleo, fomenta la concentración sectorial y ocupacional de mujeres en empleos precarios y de menor cualificación. La situación laboral de las mujeres migrantes no parece mejorar con un mayor tiempo de residencia en España. Nueve de cada diez mujeres con más de tres años de residencia en España que comenzaron a trabajar en el sector doméstico continúan en él, mientras que ocho de cada diez que inician su trayectoria en trabajos no cualificados permanecen en la misma situación (ENI, 2007).

Las condiciones precarias del trabajo de las mujeres migrantes se unen a un paro elevado del 25,36% (diciembre 2017) frente a un 17,44 de las mujeres trabajadoras españolas. En esta situación de paro, o de empleos precarios y mal remunerados, no es posible que la igualdad retributiva con las mujeres nacionales pueda llegar en algún momento. Las pensiones de las mujeres migrantes tampoco van a experimentar ninguna mejora, pues las altas tasas de paro y la contribución de su salario no permiten que puedan disfrutar de ningún tipo de jubilación. Estas condiciones laborales, además, incluyen el acoso sexual y racista en los centros de trabajo, acoso que difícilmente puede ser denunciado en aquellos casos en que las mujeres migrantes no tienen regularizada la situación administrativa en el Estado español, pues por miedo a una expulsión o deportación soportan agresiones y violencias habituales.

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

000000341e1800021108

CSV

GEISER-dca6-7450-c721-46d5-987d-fbef-be19-168f

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

22/02/2018 10:25:39 Horario peninsular

Validez del documento

Copia Electrónica Auténtica



Las medidas para la integración laboral y educativa de las mujeres migrantes son totalmente ausentes. Teniendo en cuenta que más de la mitad de las mujeres extranjeras en España poseen un nivel educativo de secundaria y sólo un 20% Educación Superior, por lo que es urgente que el Estado revierta por todos los medios esta realidad vulnerable y excluyente de parte de nuestra sociedad.

Las reformas sociopolíticas y ausencia de reformas necesarias inciden de modo directo sobre las anteriores, tales como la situación de derechos y libertades de las personas extranjeras en España y su integración social. Frente a las argumentaciones iniciales por parte del Gobierno sobre las virtudes de la normativa de extranjería, la realidad se ha impuesto y se ha constatado que el Ejecutivo carece de una política migratoria que garantice la regularización, la integración laboral y social de cientos de miles de personas, que en muchos casos pusieron en riesgo sus vidas para acceder a nuestro país.

La perspectiva de futuro no parece muy positiva para las mujeres migrantes teniendo en cuenta que las reformas en materia de migración no van encaminadas a paliar la realidad y violencia racial y económica que sufren las mujeres trabajadoras migrantes. La Ley de extranjería y sus restricciones a la hora de conseguir permisos de residencia y de trabajo, la reforma del Código Penal que permite la expulsión de personas migrantes penadas con 1 año de cárcel, las “devoluciones en caliente” que acaban de ser calificadas como ilegales por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, o la negativa del Estado a proporcionar asistencia sanitaria a personas migrantes sin papeles⁷ hacen de la vida de las mujeres migrantes una continua batalla por la supervivencia.

Como consecuencia de esta política migratoria hoy en día no es posible regularizar la situación de aquellas personas que se encuentran en nuestro país, avocando a miles de personas a la marginalidad, sentando las bases de futuros conflictos sociales.

La respuesta ante los efectos de la situación generada por la propia política del Gobierno ha sido la de profundizar en las medidas restrictivas y limitadoras de

⁷ El Gobierno del Partido Popular recurrió al Tribunal Constitucional el Real Decreto ley 3/2015 de la Generalitat valenciana que permita dar asistencia sanitaria a los migrantes sin papeles ha sido estimado recientemente por el Tribunal Constitucional y por lo que deja sin efecto esta normativa.

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

000000341e1800021108

CSV

GEISER-dca6-7450-c721-46d5-987d-fbef-be19-168f

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

22/02/2018 10:25:39 Horario peninsular

Validez del documento

Copia Electrónica Auténtica



derechos, concretándose en el mantenimiento de CIEs que son destinados al internamiento de personas migrantes “sin papeles”, dificultando la reagrupación familiar de las mujeres; en los controles discriminatorios en barrios, pueblos y ciudades sobre la población con base en meros criterios étnicos o de aspecto exterior, o en facilitar la expulsión de aquellas personas que sean condenadas por la comisión de algún delito, incluso tras el cumplimiento de la oportuna pena de prisión, o la expulsión de las menores en lugar de articular su documentación e integración.

Actualmente las personas “sin papeles” en el Estado español, que vagan en busca de un empleo de una punta a otra de la geografía española, terminan cayendo en manos de empresas que, aprovechándose de las necesidades de subsistencia y obtención de papeles de estos trabajadores y trabajadoras, aceptan cualquier condición de trabajo, siendo, además, acosadas y criminalizadas. La política en materia de extranjería, la militarización de las fronteras y falta total de medidas de integración social de la población migrante, en concreto de las mujeres, las colocan en una posición altamente peligrosa y vulnerable, pues son más susceptibles de ser raptadas por grupos criminales de trata, explotación sexual y cualquier actividad delictiva que no podría mantenerse con colectivos tan precarios. La explotación económica de las mujeres migrantes sin papeles se sostiene precisamente por estas políticas en materia de extranjería.

8. Equiparación efectiva de las empleadas de hogar

En conexión con lo expuesto en el punto anterior, es necesario comenzar este motivo con el siguiente dato: la actividad laboral con más contratación extranjera es la de servicio de personal doméstico: más de la mitad de los contratos que se registraron fueron suscritos por trabajadores y trabajadoras extranjeras.

El empleo doméstico no es “sin más” un sector con altas tasas de mujeres migrantes, sino que, precisamente por ello, es de los sectores más precarios. El régimen laboral de las empleadas domésticas es menos garantista que el de otras actividades laborales. A día de hoy, las empleadas del hogar siguen sin poder acceder a un derecho tan básico como es la prestación por desempleo. De la misma manera que no tienen ningún tipo de protección ni prestación social y el despido es libre. Además, para el cálculo de la base reguladora de las pensiones de jubilación, sólo se tendrán en cuenta

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

000000341e1800021108

CSV

GEISER-dca6-7450-c721-46d5-987d-fbef-be19-168f

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

22/02/2018 10:25:39 Horario peninsular

Validez del documento

Copia Electrónica Auténtica



los períodos realmente cotizados, no se integrarán lagunas si hubo meses en los que no existió la obligación de cotizar.

Por todo ello, exigimos la equiparación total de la acción protectora en materia de incapacidad temporal por contingencias comunes y profesionales de las empleadas del hogar con el régimen general, la garantía de despido indemnizado conforme a las reglas del Estatuto de los Trabajadores y, por supuesto, la cobertura de desempleo de las trabajadoras domésticas.

Las políticas entorno a uno de los trabajos más feminizados y con mayor tasa de extranjería no están orientados a la promoción profesional de las mujeres, ni a la protección efectiva de las trabajadoras durante el desempeño de su actividad laboral. Podemos concluir que las condiciones laborales establecidas por el Estado legitiman la una mano de obra extremadamente precaria y vulnerable en el sector de servicios domésticos. Por este y por todos los motivos expuestos en este escrito, la FESIM convoca Huelga General.

9. Consideración de las tareas de cuidados como trabajo con derecho a remuneración y prestaciones contributivas independientes.

Todos los datos expuestos en los puntos anteriores reflejan una panorámica social marcadamente precaria en los ámbitos de servicios domésticos. Los sectores con mayor tasa de feminización (limpieza, sector doméstico y atención sanitaria, telemarketing) no son casuales. Hemos expuesto en los anteriores apartados que la situación socio-económica a la que se ha condenado históricamente a las mujeres determina el acceso y el tipo de actividad y condiciones de trabajo en el mercado laboral. Esta coyuntura no es exclusiva del ámbito laboral, sino que, más bien, es el reflejo de la reclusión histórica de las mujeres en los hogares privados para el desarrollo de todas estas tareas. Por este motivo, todas aquellas políticas que estén exclusivamente limitadas al ámbito formalmente laboral, no serán eficaces ni óptimas para la consecución de la igualdad material de las mujeres en el mercado laboral ni en cualquier ámbito social.

Las tareas domésticas no han cumplido solamente la función privada del mantenimiento de la familia y del hogar, sino que han cumplido un papel fundamental

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

000000341e1800021108

CSV

GEISER-dca6-7450-c721-46d5-987d-fbef-be19-168f

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

22/02/2018 10:25:39 Horario peninsular

Validez del documento

Copia Electrónica Auténtica



en el funcionamiento del mercado y la economía. Sólo gracias a la reclusión de las mujeres en el hogar ha sido posible la bajada de salarios y empeoramiento de las condiciones laborales de los hombres trabajadores. El trabajo invisibilizado de las mujeres en el hogar ha permitido al Estado recortar y privatizar los servicios sanitarios y educativos. Las políticas del Estado capitalista no ofrecen guarderías, residencias de personas ancianas, centros de salud ni hospitales que presten servicios con eficacia, capaces de atender a la sociedad española. El doble papel que se quiere configurar para las mujeres trabajadoras es altamente paradójico: por un lado se educa a las mujeres en la maternidad, (como declaró el entonces Ministro de Justicia del Gobierno, “*la maternidad libre hace a las mujeres auténticamente mujeres*”), pero por otro lado se castiga y se penaliza a las mujeres en el mercado de trabajo al ser madres. Esta doble condición de las mujeres y su equilibrio inalcanzable hacen de las mujeres trabajadoras un colectivo altamente precario que beneficia la explotación laboral y las ganancias de las empresas.

El trabajo en el hogar y las tareas de cuidados suponen en las mujeres trabajadoras una doble jornada de trabajo: de un lado el trabajo asalariado y de otro, el trabajo doméstico no remunerado. Pero la repercusión y consecuencias no se limitan a esta doble jornada, sino que atañen al acceso y ámbito del empleo y las condiciones laborales de las mujeres, tal y como hemos mostrado con datos estadísticos en los primeros apartados. Esto es, existen fuertes dificultades en el acceso y promoción en el empleo y una alta tasa de jornadas parciales en las mujeres como consecuencia del trabajo doméstico que desarrollan o por cuidado de hijos e hijas y demás familiares.

Frente a esta situación y las políticas estatales que la mantiene, desde la FESIM reivindicamos la creación de prestaciones contributivas para las mujeres que desarrollan trabajo doméstico y de cuidados, prestaciones independientes de otras prestaciones relacionadas con vínculos matrimoniales o afectivos con la pareja (pensión de viudedad, compensatoria, etc.). Este tipo de prestaciones no sólo tienen por objeto reconocer y retribuir el trabajo doméstico de las mujeres sino que además permite autonomía económica a mujeres que sufren violencia machista en sus hogares y que por todos los motivos expuestos no acceden al mercado laboral ni tener independencia económica para romper relaciones de maltrato con sus parejas. La Renta Básica como una herramienta válida para la transformación social y el reparto efectivo de la riqueza es

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

000000341e1800021108

CSV

GEISER-dca6-7450-c721-46d5-987d-fbef-be19-168f

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

22/02/2018 10:25:39 Horario peninsular

Validez del documento

Copia Electrónica Auténtica



fundamental para estos objetivos. Reivindicamos el derecho a una renta suficiente de subsistencia para todas las personas sin contrapartidas, en especial para las mujeres trabajadoras y migrantes, para garantizar su autonomía básica en la sociedad.

10. Igualdad efectiva entre funcionarios y funcionarias públicas

El empleo público se caracteriza por ser cuantitativamente equilibrado en género, pero la actividad de las mujeres en él se orienta en ámbitos muy concretos. Más de la mitad de sus integrantes de las Administraciones Públicas son mujeres (55,29%), mayor porcentaje en el personal de las Comunidades Autónomas (69,07%). En las áreas de Sanidad y Educación, competencias de las CC.AA., trabajan las mujeres en porcentajes muy superiores a la media⁸ y no es casual que las mujeres se incorporen en estos ámbitos tanto en sector público como en el sector privado. Las mujeres salen al mercado laboral con una formación muy vinculada a su tarea histórica del hogar y los cuidados. La igualdad entre los funcionarios y funcionarias, por tanto, es una igualdad formal, no es material ni efectiva, pues sólo el 26,4% de los cargos de responsabilidad están al mando de mujeres⁹.

Queremos que las trabajadoras, tanto de este, como de otros sectores, tengan un acceso igualitario a cualquier empleo público, y del mismo modo, un acceso igualitario a la formación para conseguir ese empleo, elaborando políticas que permitan la conciliación laboral y familiar con sus estudios.

Por este motivo y todos los que integran este escrito, la Federación Estatal de Sindicatos de la Industria Siderometalúrgica de la Confederación General del Trabajo (FESIM-CGT), formula preaviso de Huelga General.

11. Designación del Comité de Huelga

Que conforme a lo establecido en los artículos 3 y 5 del Real Decreto Ley 17/77, de 4 de marzo, se han designado a las personas relacionadas a continuación, y con el

⁸ Boletín estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas correspondiente a enero de 2017

⁹ http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925595694&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayou

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

000000341e1800021108

CSV

GEISER-dca6-7450-c721-46d5-987d-fbef-be19-168f

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

22/02/2018 10:25:39 Horario peninsular

Validez del documento

Copia Electrónica Auténtica



domicilio referido en el encabezamiento de este escrito, como integrantes del Comité de Huelga con las competencias previstas en dicho artículo 5, así como para negociar los servicios mínimos donde fuere indispensable, sin perjuicio de la designación de Comités de Huelga en cada una de las Localidades y de la capacidad de las Secciones Sindicales de CGT en el sector siderometalúrgico de cada empresa para negociar, en su caso, los servicios de mantenimiento, así como los trabajadores y trabajadoras integrantes de éstos, además de los servicios mínimos imprescindibles.

Así, designamos como integrantes del **Comité de Huelga** a:

1. MARIA NIEVES RODRÍGUEZ BENEITEZ, con DNI-36
2. JOSEFA CERCOS RIPOLL, con DNI-527
3. NURIA ZARZUELO NAÑEZ, con DNI-711
4. MONTSERRAT LÓPEZ JIMENES, con DNI-37777
5. GUADALUPE LEAL JURADO, con DNI-3933
6. MONTSERRAT SANCHEZ MARTINEZ, con DNI-380
7. NURIA SANCHEZ PEÑA, con DNI-2860

Por lo expuesto, a través del presente escrito se viene a cumplimentar la exigencia legal de preaviso con declaración de convocatoria de Huelga General para el próximo día 8 de marzo de 2018 con todas sus consecuencias legales, y, en virtud de todo lo anteriormente expuesto, se formulan las siguientes

PETICIONES

- 1.- La adopción de medidas concretas e inmediatas que acaben con la brecha salarial y la desigualdad en las pensiones
2. El establecimiento de políticas laborales sociales y económicas del gobierno que hagan efectivas la conciliación real de la vida familiar laboral y personal, así como la corresponsabilidad en los cuidados
3. La retirada de las políticas, leyes y actuaciones del capital que conllevan la discriminación en el acceso al empleo de las mujeres y el establecimiento y fomento de medidas efectivas para la disminución de la tasa de paro de mujeres.

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

000000341e1800021108

CSV

GEISER-dca6-7450-c721-46d5-987d-fbef-be19-168f

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

22/02/2018 10:25:39 Horario peninsular

Validez del documento

Copia Electrónica Auténtica



4. La erradicación del acoso sexual laboral, la precariedad laboral, temporalidad y la alta tasa de contratos con jornadas parciales.
5. La igualdad material efectiva de las mujeres migrantes y refugiadas.
6. La equiparación efectiva y real de las Empleadas del Hogar al régimen general.
7. La consideración de las tareas de cuidados como trabajo con derecho a remuneración así como el derecho a sus prestaciones contributivas independientes.
8. La exigencia al gobierno de medidas concretas y efectivas contra las violencias machistas.

En Madrid, a 22 de Febrero de 2018.

Fdo.: Miguel Fadrique Sanz



Industria Catalana
Asociación
Industria Metalúrgica
F.I.S.I.M.

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

000000341e1800021108

CSV

GEISER-dca6-7450-c721-46d5-987d-fbef-be19-168f

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

22/02/2018 10:25:39 Horario peninsular

Validez del documento

Copia Electrónica Auténtica





Este documento coincide fielmente con el original del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

Nº Expediente: M/056/2018/H

Fdo. DIEGO RIBERA SANCHÍS

ACTA DE DESACUERDO

En relación con el procedimiento de mediación promovido con carácter previo, en su caso, A LA CONVOCATORIA FORMAL DE HUELGA, por USO frente a Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) por motivo, según consta en la solicitud de mediación, de discriminación laboral por razón de género, precariedad en la contratación femenina, modelo de negociación colectiva con perspectiva de género, igualdad efectiva de hombres y mujeres y demás causas contenidas en el escrito, REUNIDOS en la Sede del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), sita en la calle San Bernardo, 20, 5ª planta, el día 20 de febrero de 2018 a las 10:00 horas:

- Dª. Ana Herráez Plaza en su condición de Representante de CEOE
- Dª. Teresa Díaz de Terán López en su condición de Directora del Dpto. Socio-Laboral de CEPYME
- Dª. Dulce Moreno en su condición de Secretaria Formación Sindical e Igualdad de USO
- Dª. Elena Gutiérrez Quintana en su condición de Miembro del Gabinete Técnico Confederal de Confederación Sindical UGT
- Dª. Julia Bermejo Derecho en su condición de Letrada de USO
- D. Miguel Sánchez Díaz en su condición de Representante de CCOO

Actúan como mediadores:

- Dª. Ana Humanes Díaz
- Dª. Cristina Vázquez Vázquez

Esta reunión finalizó teniendo como resultado la FALTA DE ACUERDO entre las partes intervinientes. No obstante, conforme a lo dispuesto en el artículo 15.3 del ASAC, el órgano de mediación formuló la siguiente propuesta para la solución del conflicto que, ante la falta de acuerdo entre las partes, no prosperó:

Dado el objeto del conflicto, se propone someter el mismo a un procedimiento de arbitraje en el SIMA.

Acta que se levanta en Madrid, siendo las 10:22 horas del 20 de febrero de 2018 y que suscribe Diego Ribera Sanchis, Letrado del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

Flora...

Miguel Sánchez Díaz

[Signature]

[Signatures]



confederación sindical
de comisiones obreras

**A LA CONSEJERÍA DE EMPLEO, UNIVERSIDADES Y EMPRESA DE LA
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA REGIÓN DE MURCIA**

DIRECCIÓN GENERAL RELACIONES LABORALES Y ECONOMÍA SOCIAL

I. El Consejo Confederal de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras y la Comisión Ejecutiva de la Confederación Sindical de la Unión General de Trabajadores, en sus respectivas sesiones del 23 de enero y 6 de febrero del año en curso, han decidido convocar HUELGA GENERAL que afectará a todas las actividades laborales y funcionariales desempeñadas por los trabajadores y por los empleados públicos de las empresas y organismos establecidos dentro del ámbito geográfico y jurídico del Estado español. Se incluyen las actividades laborales y funcionariales desempeñadas por el personal contratado y el personal funcionario en el Servicio Exterior Español; es decir, afecta a todas las Dependencias y Centros de trabajo independientemente del Ministerio, Organismo o Entidad Pública al que pertenezca el empleado público y del destino que tenga en la Administración Exterior del Estado.

II. En virtud de ello, LA CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS en su condición de Sindicato más representativo a nivel estatal, procede mediante el presente escrito, en tiempo y forma, y de acuerdo con lo establecido en los artículos 3 y 4 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, a COMUNICAR la decisión adoptada, advirtiendo que la huelga convocada afectará también a las empresas y organismos encargados de prestar servicios públicos.

III. La huelga convocada será de dos horas en cada uno de los turnos de trabajo del día 8 de marzo del año en curso.

En concreto para las jornadas partidas y jornadas continuadas en turno de mañana, la huelga será de 11:30 a 13:30 horas; para las jornadas continuadas en el turno de tarde será de 16:00 a 18:00 horas y para las jornadas continuadas en turno de noche, la huelga se hará durante las dos primeras horas del turno nocturno que comience en la jornada del día 8, salvo en aquellos ámbitos, sectores o empresas, que se notifique expresamente un horario distinto.



IV. SON OBJETIVOS DE LA HUELGA GENERAL:

1- El rechazo a la desigualdad y discriminación que sufren las mujeres en el mercado laboral y en particular el rechazo a la brecha salarial.

1.1.- En España se mantiene de forma persistente una situación de desigualdad y discriminación de la mujer en el mercado de trabajo, que se plasma en una peor inserción laboral, con peores condiciones y menores salarios.

La discriminación salarial es el resultado de la mayor explotación empresarial y desigualdad laboral que sufren las mujeres en su inserción y trayectoria en el mercado de trabajo, que a su vez tiene su origen en la desigualdad social, cultural, educativa, en las tareas de cuidados,... que soportan las mujeres desde niñas que las va predisponiendo a asumir roles y tareas diferentes durante su vida. La inserción en el mercado de trabajo es una etapa de una trayectoria vital iniciada años antes con una mochila cargada de determinantes sociales, económicos, y personales.

La desigualdad laboral que sufren las mujeres en el mercado de trabajo es una forma añadida de explotación contra la que se lleva décadas luchando, concienciando, denunciando, legislando,... y sin embargo, la desigualdad laboral y la brecha salarial de género siguen profundamente enquistadas, presentes con toda intensidad y sin evidencias claras de mejora.

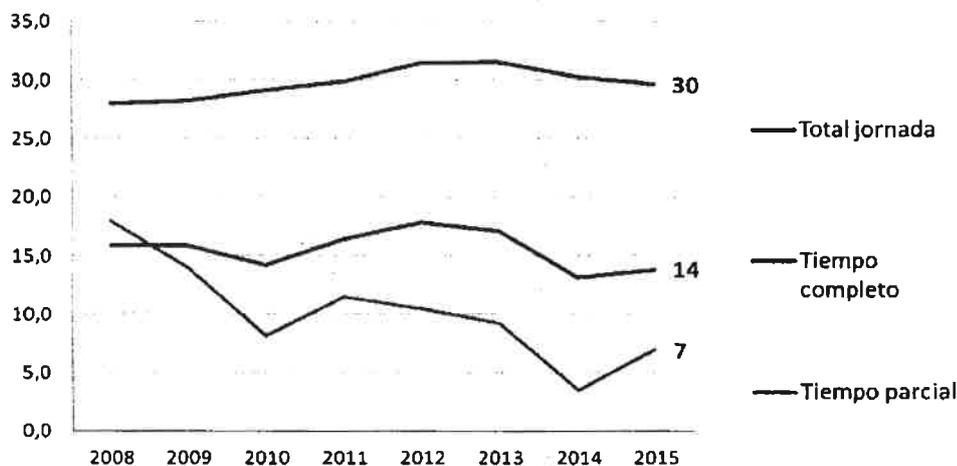
Las últimas estadísticas disponibles mantienen la elevada desigualdad laboral que soportan las mujeres en España desde hace décadas, confirmando su carácter estructural, no meramente coyuntural, y también confirman el repunte de la brecha salarial de género durante la última recesión económica y el repunte de la desigualdad laboral de las mujeres en los últimos cuatro años de recuperación económica.

1.2.- La brecha salarial entre la ganancia anual media de hombres (25.993 euros) y mujeres (20.052 euros) fue de 5.941 euros en 2015.

El salario medio de las mujeres tendría que aumentar en 5.941 euros al año para igualarse con el de los hombres, lo que supone que el salario anual de las mujeres tendría que aumentar un 30% para igualarse. Es decir, la brecha salarial entre hombres y mujeres es del 30%, un porcentaje muy superior al que ofrecen otras fórmulas de cálculo de la brecha salarial de género, que adoptan enfoques menos correctos de análisis y que sirven para camuflar estadísticamente la dimensión real de la desigualdad real que existe entre la ganancia de hombres y mujeres en España. El enfoque de análisis no es neutral

ni para dimensionar y concienciar del problema de la brecha salarial ni para poder actuar sobre sus causas.

Las crisis pasan, la brecha salarial de género permanece
(% que debe aumentar el salario femenino para igualar el masculino)



Elaboración propia con datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial

El grueso de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres se explica por la diferente inserción laboral de hombres y mujeres, normalmente en peores condiciones en el caso de las mujeres. Es decir, la mayor parte de la brecha salarial se explica por factores "a priori" que determinan que mujeres y hombres se inserten laboralmente de forma diferente y su trayectoria laboral sea también divergente. El efecto composición del empleo explica gran parte de la brecha, mientras que una parte más reducida de la brecha se explica por la discriminación salarial "a posteriori" en el puesto de trabajo: es decir, mujeres que cobran un salario inferior al de los hombres por realizar un trabajo de igual o similar valor en una situación laboral igual o similar.

Las mujeres sufren la desigualdad laboral: 1) en el acceso, con ocupaciones y sectores subrepresentados y otros claramente feminizados; 2) en la promoción y trayectoria laboral, influido por la menor duración y mayores interrupciones de su vida laboral; y 3) discriminación salarial en el puesto de trabajo.

El problema de la brecha salarial no se explica porque las mujeres con igual jornada, contrato, ocupación, sector, antigüedad, responsabilidad,... que un hombre cobren menos por realizar el mismo trabajo y sufran discriminación salarial a posteriori. Afortunadamente estas situaciones se van corrigiendo y cada vez tienen un peso menor, aunque siguen existiendo. El problema es que

esa igualdad de partida es falsa: el perfil de inserción y de trayectoria laboral de mujeres y hombres es muy diferente y determina que sus ganancias medias sean muy distintas. La desigualdad y la discriminación salarial cada vez se deben menos al puesto de trabajo en sí y se explica más por la desigual trayectoria laboral de hombres y mujeres, que están sometidas a una carrera de obstáculos y discriminaciones, barreras, techos de cristal, desigual reparto social y familiarmente de las tareas de cuidados,...

Las mujeres se incorporan al mercado de trabajo en menor medida que los hombres, y a pesar de esa menor "presión", sus condiciones laborales son mucho peores. La tasa de actividad laboral de las mujeres es inferior a la de los hombres, y sin embargo la tasa de paro que soportan las mujeres es superior.

Las mujeres que acceden a un empleo soportan una mayor precariedad en sus condiciones laborales: las mujeres son el 75% de las personas que trabaja a jornada parcial (donde predomina la involuntariedad); las mujeres soportan una tasa de temporalidad superior; la permanencia y antigüedad en la empresa y la actividad laboral es mayor en los hombres; las mujeres interrumpen más su carrera laboral, en parte por recaer en ellas las tareas de cuidado; las mujeres continúan teniendo dificultades para los ascensos y promociones a puestos de responsabilidad, lo que limita sus posibilidades de mejora salarial; los sectores de los servicios en los que se concentra el empleo femenino cuentan con menores salarios medios; la desigual distribución por estudios pone de manifiesto el modo en que participan mujeres y hombres en las diferentes categorías profesionales y profesiones, resaltando la concentración de las mujeres en un número reducido de ocupaciones donde hay ocupaciones muy cualificadas y ocupaciones poco cualificadas de los servicios, con una marcada ausencia en ocupaciones cualificadas de la agricultura, construcción, industria y servicios (conductores).

1.3.- Contrato a tiempo parcial involuntario y su repercusión en la precariedad laboral.

El 50% de la brecha salarial de género que existe en España se explica por la diferente jornada laboral que trabajan mujeres y hombres. Si hombres y mujeres tuvieran la misma distribución entre empleo a tiempo completo y tiempo parcial, la brecha salarial se reduciría a la mitad, bajando de 5.941 a 2.948 euros al año.

La tasa de parcialidad no deseada, conocido como subempleo, son especialmente elevadas entre las mujeres. El 57% de las trabajadoras están ocupadas a tiempo parcial porque no han logrado encontrar un trabajo a jornada completa. Es decir, 1,16 millones de mujeres se encuentran actualmente en esta situación, más del doble que los hombres.

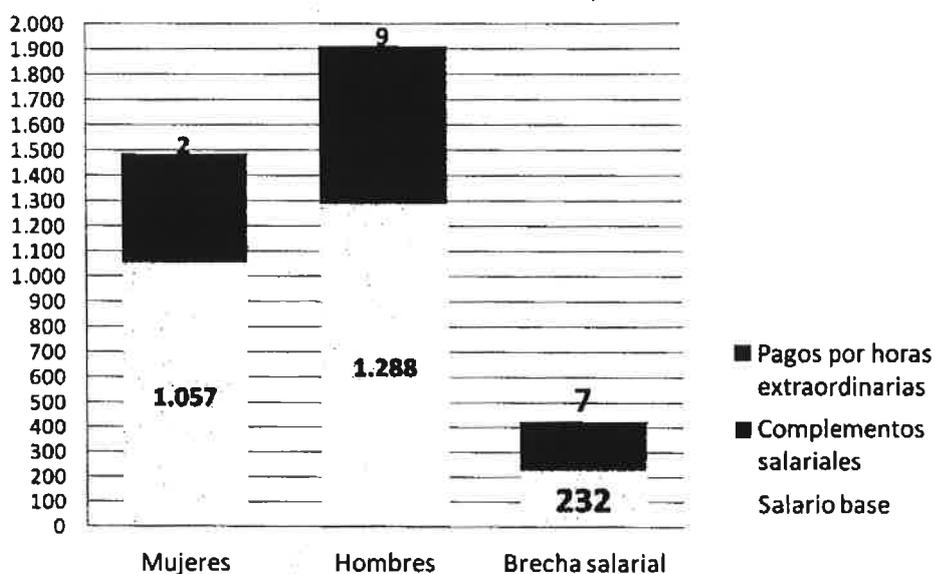
Especial consideración presenta la actual regulación del contrato a tiempo parcial, contrato que afecta de forma especial a las mujeres y que reviste las características de un contrato involuntario, causante en gran medida de la brecha salarial en el mercado laboral español y la precariedad laboral.

1.4.- Los complementos salariales explican la mitad de la brecha salarial.

El salario base es el componente más importante del salario y explica el 54% de la brecha salarial. Cerca de la mitad de la brecha salarial mensual (426 euros) en la nómina entre mujeres y hombres se concentra en los complementos salariales (el 44%), pese a ser un componente menor del salario mensual. En promedio, los hombres cobran todos los meses 613 euros en complementos salariales, mientras que las mujeres cobran solo 427 euros (187 euros de brecha).

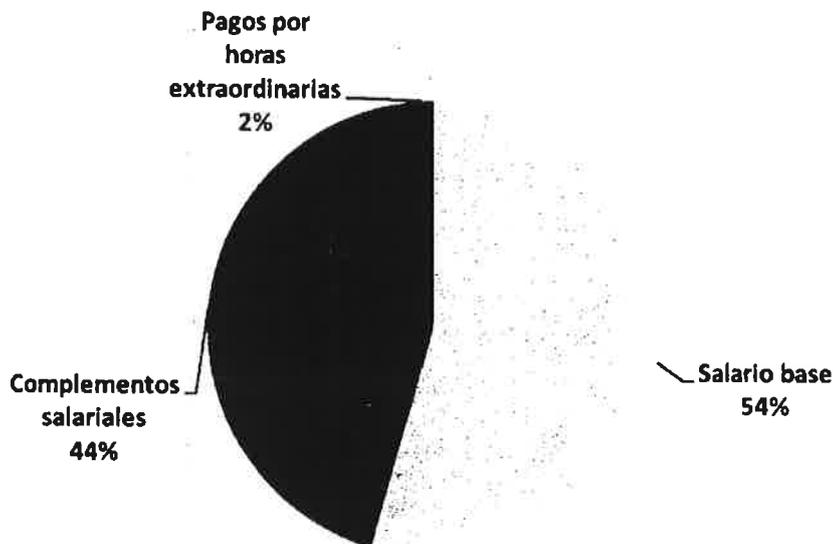
La cuantía que cobran las mujeres por complementos tendría que aumentar un 44% para equiparse con la que cobran los hombres. En unos casos se trata de complementos otorgados con criterios discrecionales, sobre todo en los puestos directivos, y que benefician menos a las mujeres. En otros casos retribuyen aspectos "masculinizados" del trabajo, como el esfuerzo físico, la penosidad, la nocturnidad, o la disponibilidad horaria; mientras que no se retribuyen los atributos "feminizados": atención, precisión, resistencia, etc...

La brecha salarial de género son 426 euros al mes (Ganancia salarial mensual en €)



Elaboración propia con datos de la EES2014

Los complementos explican la mitad de la brecha
(distribución porcentual de la brecha salarial)



Elaboración propia con datos de la EES2014

1.5.- Es necesario actuar sobre las causas de la desigualdad de género.

La desigualdad y discriminación laboral femenina exige actuar sobre un sistema educativo que promueva principios de igualdad de género en las aulas, en la elección de las carreras académicas y en las salidas profesionales, en el mercado de trabajo actuando sobre la propia valoración de los trabajos feminizados, en la actividad laboral tiene que producirse una socialización plena de los costes de las tareas de los cuidados y un reparto igualitario de sus cargas entre hombres y mujeres; es necesario incluir cláusulas de acción positiva a favor de las mujeres en la contratación, promoción, formación... para aquellas actividades y ocupaciones donde están subrepresentadas. En las empresas tienen que negociarse y aplicarse planes de igualdad contundentes y eficaces, para lo que es necesario contar con una negociación amplia y profunda.

La responsabilidad empresarial en las situaciones de discriminación y desigualdad de género son evidentes, partiendo de que la facultad de contratación, y derivada de ella el encuadramiento profesional y salarial correspondiente, es exclusiva de la dirección en el ámbito de la empresa privada. Lo es también en gran medida en las facultades de promoción,

formación, movilidad. Y es también una responsabilidad empresarial garantizar entornos laborales exentos de acoso sexual y por razón de género, adoptar medidas para eliminar la discriminación por razón de género y negociar o adoptar planes de igualdad cuando viene obligado por la legislación, el convenio colectivo o el requerimiento de la inspección de trabajo.

Es prioritario actuar, para corregir la desigualdad laboral, sobre los dos factores laborales que explican un mayor porcentaje de la brecha salarial de género: 1) la feminización de las jornadas parciales (y la masculinización de las jornadas completas) y 2) la masculinización de los complementos salariales.

En particular es necesario:

- 1.- Reducir la tasa de temporalidad y parcialidad en la contratación de mujeres.
- 2.- Combatir la segregación profesional y sectorial.
- 3.- Mejorar la aplicación del principio de igualdad de retribución.
- 4.- Romper el techo de cristal: iniciativas para combatir la segregación vertical.
- 5.- Erradicar la penalización por cuidados.
- 6.- Reconocer, profesional y salarialmente, las capacidades, esfuerzos y responsabilidades desempeñadas por las mujeres.
- 7.- Visibilizar: sacar a la luz las desigualdades y los estereotipos.
- 8.- Establecer obligaciones empresariales, legales y convencionales, más precisas en relación a la transparencia sobre los procesos de contratación y sobre los salarios y retribuciones de hombres y mujeres.
- 9.- Alertar e informar sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres.
- 10.- Establecer un grupo de trabajo permanente en el que participen Gobierno e Interlocutores Sociales para corregir la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Y a tal efecto reivindicamos un proceso de diálogo social tripartito encaminado a emprender las reformas legales precisas, en concreto una Ley de Igualdad Salarial, en consonancia con una parte importante de países europeos, que garanticen la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

Demandamos, igualmente, a las organizaciones empresariales y a los empresarios que implanten de forma negociada y acordada con la RLT medidas y planes de igualdad que actúen de forma efectiva contra la desigualdad de oportunidades y trato y la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral y en concreto contra la brecha salarial.

2. Rechazo a la cronificación del desempleo femenino.

Como se ha señalado anteriormente, las mujeres se incorporan al mercado de trabajo en menor medida que los hombres, y a pesar de esa menor "presión", sus condiciones laborales (precariedad laboral por trabajos peor valorados y peor retribuidos, contratación a tiempo parcial involuntaria,...) y tasa de desempleo son mucho peores.

La tasa de actividad laboral de las mujeres es inferior a la de los hombres (según la EPA del 4ºT 2017 hay 1,6 millones menos de mujeres ocupadas que hombres). La brecha en las tasas de empleo (16-64 años) persiste en los 11 puntos habituales (68% hombres, 57% mujeres). Y, sin embargo, la tasa de paro que soportan las mujeres (18,5%) es superior a la de los hombres (15%). De hecho, si mujeres y hombres tuvieran la misma tasa de actividad, la tasa de paro de las mujeres duplicaría la de los hombres (y se situaría en el 28,7%).

Tras conocer los datos de paro registrado de enero de 2018, proporcionados por el SEPE, constatamos que sigue imparable la feminización del paro, consolidándose la tendencia de la cronificación del desempleo femenino, que alcanza ya a 2 millones de desempleadas (2.001.049) y supone el 58% del paro registrado. El paro registrado sube en 63.747 personas en el mes de enero. Y del incremento en número de personas que aporta el mes, el 75% son mujeres (3 de cada 4 nuevas personas en paro en enero son mujeres).

El desempleo que afecta a los hombres se sitúa en 1.475.479, tras subir en enero en 15.753 (1,1%). Y el desempleo de las mujeres supera nuevamente la barrera de los 2 millones: son 2.001.049 paradas. Sube en enero en 47.994 (2,5%), duplicando el porcentaje masculino de incremento del paro. Todas las provincias, todas las CCAA, registran un mayor número de desempleadas que de desempleados. Y esta mayoría de desempleadas afecta de manera especial a las mayores de 25 años (son casi 6 de cada 10 desempleadas: 58,3%).

Por su parte, los datos de la EPA del 4º Trimestre 2017, conocidos hace unos días, también detectan cerca de 2 millones de desempleadas (1.960, 0 mil) con una tasa de paro de las mujeres de 18,35%. La tasa de paro es mayor en las mujeres, en los diferentes grupos de edad, salvo en el grupo de 20 a 24 años, y la mayor brecha se percibe en el grupo de edad de 35 a 39 años, grupo en que alcanza 5 puntos. 1 de cada 2 paradas tiene entre 30 y 49 años.

Respecto a hace 10 años, las tasas de paro de las mujeres han aumentado en todos los grupos de edad, con una media de incremento de 8 puntos. Se ha

duplicado en los grupos de edad 30 a 34 años y aumenta en más de 10 puntos en los siguientes grupos de edad, de 40 a 64 años.

1 de cada 2 mujeres llevan más de 1 año buscando empleo (el 51,3% del total de paradas). Respecto a 2007 se ha multiplicado por 5 el número de mujeres que llevan más de 2 años buscando empleo (143,5 mil en 2007 y 707 mil en 2017). La mayoría de las desempleadas busca su primer empleo (6 de cada 10).

Consideramos imprescindible un Plan de Choque para el Empleo que tenga en cuenta la dimensión de género; es preciso fomentar un empleo de calidad y atender a las situaciones más vulnerables y precarias, desempleadas de larga duración, mayores de 45 años, sin empleo anterior o desempleadas con menores a cargo.

Asimismo es necesaria la mejora de las prestaciones por desempleo y una Renta Mínima Garantizada como nuevo derecho subjetivo, para rescatar de la situación de extrema necesidad a 2 millones largos de personas, el 70% mujeres.

3. Rechazo profundo a la violencia machista y a la insuficiencia de medidas en todos los ámbitos, con especial consideración al laboral, para la protección a las víctimas de violencia de género.

La violencia de género es el resultado extremo y más dramático de la discriminación y la desigualdad estructural entre hombres y mujeres, agravada por la inacción del Gobierno del Partido Popular en materia de políticas de igualdad, los fuertes recortes presupuestarios y el retroceso en derechos sociales y laborales producidos en los últimos años.

Desde que el Ejecutivo aprobase la reforma laboral de 2012, el equilibrio de fuerzas que había en la negociación colectiva ya no existe, lo que obstaculiza también la lucha contra esta lacra en el ámbito laboral. Aunque el Pacto contra la Violencia de Género es un paso más, se ha quedado muy escaso en las medidas en el ámbito laboral, por lo que es fundamental que el Gobierno impulse la lucha contra la violencia de género en el ámbito laboral, y apueste por medidas como que la víctima pueda acceder a los recursos sin tener que interponer denuncia; o establecer protocolos de acoso sexual por razón de sexo en las empresas e incluirlos en las Comisiones de Igualdad del convenio colectivo o de las comisiones de los planes de igualdad correspondientes.

CCOO y UGT han venido denunciando el fracaso del Gobierno para combatir la violencia contra las mujeres, como así lo constatan el persistente número de asesinatos y denuncias. En 2017 han sido asesinadas 49 mujeres, además de 8 niñas y niños, de las que solo 11 (22,4%) presentaron denuncia y únicamente 6 (12,2%) tenían medidas de protección en vigor. Estos datos ponen de manifiesto los déficits en la actuación institucional, coordinación judicial y policial del conjunto de las administraciones públicas, para la adecuada atención, prevención y protección de las mujeres víctimas de violencia.

Los recortes presupuestarios para combatir la violencia, resultan absolutamente insuficientes para la eficaz aplicación de la *Ley orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género*. Encontramos déficits en el desarrollo de los derechos establecidos en los distintos ámbitos de actuación: laboral, educativo, sanitario, policial, jurídico, en los servicios judiciales, en el sistema público de servicios sociales y en la intervención social.

Hemos denunciado las escasas unidades de valoración integral del riesgo y la insuficiencia de recursos para la prevención y protección de las mujeres víctimas de violencia de género.

El fenómeno de la violencia, nos acerca a cifras alarmantes, cada año se producen más de 140.000 denuncias y de extrema gravedad es el número de las mujeres que renuncian a continuar el proceso, más de 16.000 (el 12% de las denuncias).

Otro dato preocupante es el alto número de órdenes de protección denegadas, más de 10.000 de 28.000 órdenes solicitadas anualmente, lo que excluye a estas mujeres de su acreditación como víctimas, ya que la orden de protección es requisito imprescindible para acceder a los distintos derechos laborales y prestaciones sociales y a la necesaria protección que evite poner en riesgo la vida de las mujeres.

En el ámbito laboral, hay un insuficiente desarrollo del *Programa de inserción socio-laboral para mujeres víctimas de violencia*, cuya aplicación mandataba la propia LO 1/2004, no se impulsan de manera efectiva medidas activas para la formación y el empleo, ni se dota de los recursos necesarios para que las mujeres puedan desarrollar su autonomía personal. Los resultados de las medidas contempladas: contratos de sustitución (237) y contratos bonificados a mujeres víctimas de violencia (700) son absolutamente insuficientes y caracterizados por la precariedad, más del 75% son temporales.

Es por tanto necesario hacer una valoración y evaluación del número de contrataciones bonificadas que se realizan y contrastarlo con las demandas de empleo de las víctimas de violencia de género.

También denunciarnos déficits en la garantía de otros derechos laborales de las mujeres víctimas de la violencia de género. Los datos conocidos muestran que se está produciendo un ejercicio muy escaso de los mismos.

En 2016 únicamente 84 mujeres accedieron a suspender o extinguir su contrato con derecho a prestación por desempleo. Este dato alerta sobre el desconocimiento o dificultades para acogerse a los derechos existentes.

En 2016 se concedieron 690 ayudas económicas a víctimas de violencia de género, al amparo del art. 27. Un dato que alerta del posible desconocimiento del derecho, teniendo en cuenta el elevado número de potenciales beneficiarias.

El Gobierno debe actuar ya, y poner en marcha con urgencia el Pacto de Estado en materia de violencia contra las mujeres que fue aprobado en septiembre de 2017 por el Pleno del Congreso de los Diputados y llevar a cabo el cumplimiento de las medidas contempladas en el Pacto, con especial interés a las dirigidas a mejorar los derechos sociales y laborales de las mujeres víctimas de violencia. Un Pacto que deberá implementarse en 5 años y que deberá contar con la necesaria dotación presupuestaria, que a día de hoy no se ha hecho efectiva.

Pedimos la puesta en marcha del Pacto de Estado y el urgente desarrollo de las siguientes medidas:

- Potenciar el Programa de inserción socio-laboral, desarrollando medidas de actuación y adaptándolo a las necesidades individuales de las víctimas.
- Trabajar con los agentes sociales para el establecimiento de protocolos que garanticen los derechos laborales de las trabajadoras en situación de violencia y para una implicación más activa de la Inspección de Trabajo cuando las víctimas sufran perjuicios laborales.
- Negociación de protocolos frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, y el impulso de la negociación de convenios y planes de igualdad para el desarrollo de los derechos de las víctimas de la violencia de género.
- El desarrollo de las medidas relativas a la mejora de la respuesta institucional mediante la formación, cooperación y coordinación efectiva de los distintos organismos implicados, entre el conjunto de las Administraciones, el ámbito judicial y policial, fiscalía, abogacía, profesionales sanitarios y sociales.
- La Incorporación en el ámbito educativo de medidas que incluyan valores que fomenten la igualdad entre géneros, la diversidad, la tolerancia y la educación sexual-afectiva, en todas las etapas y niveles formativos.

- Combatir el sexismo en los medios de comunicación con formación especializada a profesionales y elaboración de códigos deontológicos.
- Reforzar y aplicar los protocolos sanitarios para la detección precoz de la violencia, con programas de formación del conjunto de profesionales sanitarios.

4. Rechazo a las políticas de igualdad de género del Gobierno.

Los organismos y reuniones internacionales de igualdad (CEDAW o Beijing+20, por citar dos referentes imprescindibles), ponen el énfasis en recordar a los gobiernos su obligación de poner en marcha políticas efectivas de igualdad de género. Asimismo es imprescindible recordar el Plan de Acción de la UE 2017-2019 y las Recomendaciones sobre brecha salarial de la Comisión Europea de 07/03/2014.

No obstante las previsiones internacionales, el Gobierno, en estos últimos años, ha venido desarrollando unas políticas de igualdad que han quedado en papel mojado a pesar del cometido crucial que podrían haber desempeñado. Unas políticas cuyas coordenadas se sintetizan en pocas palabras: recortes, inacción, retrocesos y reacción (patriarcal).

Los Presupuestos Generales del Estado (PGE) del 2016 solo preveían dedicar a financiar las políticas de igualdad y de prevención de la violencia de género "tan solo un 0,01% del monto global de los gastos consolidados". Una reducción que alcanza a la mitad del presupuesto en la partida "igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres" (232B), que en los PGE del año 2009 fue de 37.697.000 euros, mientras que en 2016 quedó en 19.741.840 euros, recortándose en un 47,6 %. Los recortes en los PGE a las partidas de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y para la prevención de la violencia de género han sido constantes en los últimos años, unidos a la estrategia de absorción-disolución de los organismos de igualdad específicos.

Los Presupuestos Generales del Estado para el 2017 (PGE 2017) presentados por el Gobierno del Partido Popular continuaron relegando las políticas de igualdad a la insignificancia. No hay crecimiento para las partidas de igualdad, reducidas desde que gobierna el PP en un 37%, más de la tercera parte, y un 41,2% desde 2010. Tampoco para la lucha contra las violencias machistas, un 9% por debajo de lo asignado en 2011 y un 10,8% menos que en 2010. Si los presupuestos son un indicador clave del grado de compromiso del Gobierno con su obligación de promover la igualdad efectiva de mujeres y hombres y de combatir la violencia de género, cabe concluir que estos problemas le parecen

insignificantes. Y, en materia de igualdad y de prevención de la violencia de género, no avanzar significa retroceder.

Desde CCOO y UGT demandamos unas políticas de igualdad eficaces, con estructuras estables y del más alto rango en la jerarquía institucional, con recursos suficientes, con personal cualificado, con programas realistas, con presupuestos proporcionales a la magnitud de los problemas que enfrentan, que se traducen en discriminaciones y/o violencia hacia la mitad de la población. Partidas presupuestarias suficientes en los PGE destinadas a los programas de igualdad y contra la violencia de género, atendiendo las Recomendaciones del Informe del CEDAW y las obligaciones del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención de la violencia contra las mujeres (Estambul 2011).

V. GESTIONES REALIZADAS

Igualdad en el mercado de trabajo

Llevamos tiempo reclamando al Gobierno y a los empresarios medidas para el desarrollo efectivo de la igualdad en el mercado de trabajo de nuestro país.

Hemos reclamado un plan de choque por el empleo que impulse la igualdad en el mercado de trabajo, mejorando las condiciones de acceso a un empleo digno y de calidad para las mujeres y hemos demandado el impulso del Diálogo Social y la Negociación Colectiva para el desarrollo efectivo de la normativa igualitaria, con políticas activas, planes y medidas de igualdad para el empleo de calidad de las mujeres, combatir las brechas de género, eliminar la violencia contra las mujeres, avanzar en conciliación y ampliar la protección social.

La igualdad sigue siendo una asignatura pendiente en la negociación colectiva. El poder que el Gobierno del PP ha dado a las empresas frente a la representación sindical propicia que la gran mayoría de las empresas sigan obviando la adopción de medidas específicas para luchar contra las discriminaciones de las mujeres en el ámbito laboral. La igualdad sigue siendo una cuestión más de forma y de apariencia que de fondo, por parte de las empresas.

Según los datos del MEYSS (septiembre 2017), en nuestro país hay registradas 4.484 empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras que emplean a 5.125.605 trabajadores, de los cuales el 53,028% son mujeres.

El pasado 31 de diciembre había registrados en el REGCON, 192 acuerdos sobre Planes de Igualdad, y aun teniendo en cuenta los planes de igualdad que se establecen dentro del propio convenio colectivo o que no se han publicado en boletines oficiales, es evidente que, diez años después de aprobarse la ley de igualdad, existe un elevadísimo incumplimiento empresarial de la obligación establecida en ella.

No sólo hay resistencia y rechazo empresarial a negociar el plan de igualdad, sino también se han encontrado muchas resistencias en aquellas donde se ha negociado, resistencias a la entrega de información para la realización del diagnóstico y posterior evaluación de las medidas adoptadas, a abordar la eliminación de la brecha salarial, a permitir la participación de la representación legal de los trabajadores en los procedimientos de valoración de puestos de trabajo y en los de atención a las denuncias de acoso sexual o por razón de género.

Es fundamental introducir en la negociación del convenio colectivo medidas, y así las venimos planteando en las negociaciones como también la necesidad de designar comisiones o agentes de igualdad en los convenios sectoriales, independientemente del ámbito de aplicación, con el objetivo de evaluar periódicamente la aplicación de las medidas de igualdad a nivel sectorial.

En cuanto a los planes de igualdad, venimos pidiendo su negociación y acuerdo con la representación legal de los trabajadores, reducir el número de trabadores a efectos de su obligatoriedad, partir de diagnósticos consensuados con acciones positivas efectivas contra la desigualdad y la discriminación, con comisiones de evaluación y seguimiento, así como la aprobación de un reglamento que desarrolle la LOIEMH.

Igualdad salarial

Hemos reivindicado una Ley de igualdad salarial y la activación por parte del Gobierno de todos los mecanismos posibles para hacer cumplir la Constitución Española en sus artículos 14 y 9, ya que de su cumplimiento se deriva la igualdad salarial entre mujeres y hombres. Y las Recomendaciones de la Comisión Europea en esta materia, en concreto en la introducción en nuestra legislación la definición de "trabajo de igual valor".

Una denuncia que se ha acompañado de propuestas concretas para la Negociación Colectiva y los Planes de Igualdad y de herramientas para eliminar, o cuanto menos reducir, la brecha salarial entre mujeres y hombres.

Asimismo, insistimos en la necesidad de incorporar la perspectiva de género

tanto en los PGE, como en los Presupuestos Públicos de las Comunidades Autónomas, al tiempo que solicitamos la convocatoria del Consejo Estatal de Participación de la Mujer que no se reúne desde el año 2015.

Reiteradamente planteamos en los ámbitos correspondientes reivindicaciones sobre:

- Promover la empleabilidad de mujeres en puestos y sectores donde están infrarrepresentadas.
- Erradicar, en las solicitudes de ingreso y /o en las entrevistas de trabajo, preguntas y mensajes sexistas que fomenten los estereotipos de género.
- Reivindicar una conciliación corresponsable que permita compatibilizar la vida laboral, familiar y personal a todos los trabajadores y trabajadoras.
- Partidas presupuestarias para reforzar una red pública de servicios y prestaciones profesionales que atiendan las necesidades educativas, de atención y cuidado de menores de 0 a 3 años, y de personas mayores y/o en situación de dependencia.

Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva

En 2014 se creó, en el marco del II AENC, un Grupo de Trabajo de igualdad de trato y oportunidades. En el III AENC se dispone expresamente la continuidad del mismo cuyos trabajos, una vez concluidos, deben elevarse a la Comisión de Seguimiento. Las organizaciones sindicales firmantes de estos Acuerdos hemos insistido en la urgencia de retomar el Grupo y sus trabajos sin encontrar receptividad en las organizaciones empresariales.

Propuestas presentadas en la Mesa de DS sobre Empleo y calidad del Empleo

UGT y CCOO hemos presentado en la Mesa de Diálogo Social de Empleo y Calidad en el Empleo, toda una batería de propuestas conjuntas en materia de impulso de la igualdad de retribución entre mujeres y hombres, al tiempo que hemos señalado la insuficiencia de las planteadas por el Gobierno para eliminar la brecha salarial.

Propuestas sindicales para actuar contra la brecha salarial

A la hora de abordar la desigualdad salarial entre mujeres y hombres es necesario tener en cuenta los factores a priori, aquellos que tienen que ver con la permanencia en la sociedad de mecanismos de discriminación de género, que actúan globalmente y que recortan las oportunidades concretas de las mujeres en todos los órdenes de la vida, y los factores a posteriori, que tienen

que ver con la ubicación ya determinada de cada trabajadora en su puesto de trabajo.

Las propuestas presentadas por el Gobierno para eliminar la brecha salarial se ciñen a la modificación del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres y el Real Decreto 713/2010, propuesta a todas luces insuficiente.

La brecha salarial se esconde en multitud de escenarios, supuestos y situaciones que las mujeres trabajadoras sufren a diario, por ello, el incidir en solo un aspecto de la misma no va a resolver la situación. La discriminación seguirá existiendo si no somos capaces de articular una estrategia que nos garantice la "no discriminación por razón de sexo" en el conjunto de sus capacidades. Por ello es necesario plantear la lucha contra cualquier discriminación y en concreto contra la salarial, con el análisis de todas las esferas involucradas.

En materia de empleo es necesario priorizar y aumentar el empleo de las mujeres, así como calidad del mismo. Y para ello las organizaciones sindicales plantearán a través del resto de mesas de diálogo social, apartados específicos encargados de reducir la precariedad, la temporalidad y la parcialidad que tanto afecta a las mujeres.

La segregación ocupacional marca la presencia de un determinado género en sectores, ocupaciones y tareas; algo que, unido a la definición o aplicación de responsabilidades, requisitos formativos, retribución salarial, capacitaciones y distribución de funciones, convierten a algunos oficios, ocupaciones o profesiones en contenedores de la discriminación.

La segregación vertical incide en la presencia de mujeres en los puestos y categorías más bajos, por defecto en una menor remuneración. Las medidas deben ir encaminadas al fomento de la corresponsabilidad, así como en garantizar la aplicación de acciones positivas dentro de estos procesos.

Las responsabilidades familiares son de ambos sexos, por ende, las políticas de igualdad deben responder a esa misma naturaleza y tiene que establecer un auténtico reparto equilibrado de las mismas. Para ello las medidas a adoptar deben orientarse a eliminar la concepción social de que la conciliación es un problema sólo de mujeres.

Las propuestas sindicales en materia de brecha salarial parten de la base de que toda la brecha salarial es discriminación, de que la desigual inserción laboral determina desigualdad salarial, de que no se puede corregir la desigualdad salarial sin acabar con la desigualdad laboral y social.

El Plan de Acción de la UE 2017-2019 para abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres, señala ocho líneas de acción principales para actuar de forma conjunta y coherente contra la brecha salarial:

- 1- Mejorar la aplicación del principio de igualdad de retribución
- 2- Combatir la segregación profesional y sectorial
- 3- Romper el techo de cristal: iniciativas para combatir la segregación vertical
- 4- Abordar la penalización por cuidados
- 5- Dar mayor importancia a las capacidades, esfuerzos y responsabilidades de las mujeres
- 6- Visibilizar: sacar a la luz las desigualdades y los estereotipos
- 7- Alertar e informar sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres
- 8- Establecer un grupo de trabajo permanente en el que participen Gobierno e Interlocutores Sociales para corregir la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Dichas líneas de actuación exigen ir mucho más allá de las medidas propuestas por el Gobierno, exige abrir un proceso de diálogo social tripartito encaminado a emprender las reformas legales precisas, en concreto una Ley de Igualdad Salarial, en consonancia con una parte importante de países europeos, que garanticen la igualdad retributiva entre hombres y mujeres, actuando:

1.- Sobre la actual legislación sustantiva para adoptar las reformas precisas entre otras y además de las ya señaladas en el comentario a las propuestas del Gobierno, en las siguientes materias:

- Definición del concepto de igual valor dotándolo de transparencia y seguridad jurídica.
- Segregación profesional.
- Acceso al empleo y contratación.
- Clasificación profesional.
- Establecer una valoración de los puestos de trabajo no sexistas, con especial atención a los ocupados mayoritariamente por mujeres.
- Obligación legal de revisar anualmente las clasificaciones profesionales y la valoración de puestos de trabajo dirigidas a eliminar la discriminación y la desigualdad estructural salarial entre mujeres y hombres.
- Promoción y ascensos.
- Sistema retributivo, transparencia salarial y auditorías salariales
- Formación profesional.
- Actual regulación de los planes de igualdad: método de diagnóstico que sirva para todas las empresas, con independencia de tamaño, sector...;

contenido; obligación de negociación con la RLT y número de personas trabajadoras para su obligatoriedad teniendo en cuenta el tejido empresarial de nuestro país claramente conformado por pequeñas y medianas empresas; método de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad que facilite comprobar la eficacia del mismo.

- Competencias de la RLT en materia de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, con especial atención a derecho a obtener información segregada por sexos.
- Conciliación de la vida familiar y laboral, fomentando el uso de los permisos de forma equilibrada entre trabajadores y trabajadoras.
- Corresponsabilidad en conciliación de la vida personal y laboral.
- Acciones positivas.

2.- Es igualmente necesario actuar sobre la actual legislación procesal para reforzar los procedimientos de tutela de derechos fundamentales, en concreto por discriminación por razón del sexo, con especial atención a la prueba estadística.

3.- También es necesario emprender la reforma del RDL 5/2000, de 4 de agosto, que aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, para incrementar las sanciones en materia de discriminación salarial y una mayor implicación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de discriminación salarial.

4.- Especial consideración presenta la actual regulación del contrato a tiempo parcial, contrato que afecta de forma especial a las mujeres y que reviste las características de un contrato involuntario, causante en gran medida de la brecha salarial en el mercado laboral español.

El efecto composición reduce el salario medio mujer. Con igual jornada entre mujeres y hombres, la brecha salarial se reduciría a menos de la mitad.

La regulación del contrato a tiempo parcial exige una modificación en profundidad en tanto que, en el mercado laboral español, tiene una especial incidencia en la brecha salarial.

5.- Asimismo se ha de actuar en materia de protección social, y a tal efecto se debe proponer al Pacto de Toledo el estudio cuantificado de las desigualdades y discriminaciones de género en el sistema de protección social, así como de las posibles medidas de corrección de las mismas a corto y medio plazo y en su caso con cargo a financiación complementaria.

Por otra parte, en el resto de mesas de diálogo social, estamos introduciendo apartados específicos destinados a reducir la precariedad, la temporalidad y la parcialidad que tanto afecta a las mujeres.

Violencia de género.

Hemos venido reivindicando la dotación de recursos económicos para el desarrollo de las políticas de igualdad de género y la lucha contra la violencia machista y la adopción de medidas en todos los ámbitos (jurídico, policial, servicios sociales, educativo, sanitario, laboral, etc.) para dar respuestas a los problemas reales de mujeres, niños y niñas víctimas de violencia de género, mejorando los derechos laborales y la protección social, para garantizar su independencia económica y su autonomía personal.

Asimismo, venimos reclamando al Ejecutivo que mejore el acceso y el mantenimiento del empleo para estas mujeres (estableciendo un sistema de protección social más adecuado que no las penalice y que les permita garantizar esa independencia económica y autonomía personal) y revise la normativa de igualdad vigente para dotarla de los mecanismos necesarios encaminados a lograr dicha igualdad efectiva, haciendo especial hincapié en relación con las medidas y normas de igualdad en el ámbito laboral.

Por otra parte, realizamos propuestas, fundamentalmente relacionadas con el marco laboral, tanto en la Subcomisión del Congreso como en el Observatorio Estatal contra la Violencia de Género, con el fin de erradicar entre todos, de una vez por todas, la violencia de género en nuestro país, tales como:

- Un permiso o licencia retribuida por un periodo mínimo de dos meses, similar al que tienen reconocido las empleadas públicas que se acogen a una excedencia por ser víctimas de violencia de género.
- Que se recoja legalmente que las trabajadoras víctimas de violencia de género no sufrirán ningún perjuicio laboral o económico ocasionado por las ausencias o bajas médicas derivadas de su situación, independientemente de que tengan acreditada o no su situación.
- Adaptación de las medidas de fomento de empleo y formación a las mujeres víctimas de violencia de género, cuyas características y necesidades son específicas y especiales, y en la eliminación de las limitaciones de las medidas de protección social en relación tanto a la cobertura de dicha protección como a la duración de la misma.
- Una revisión de las limitaciones en el ejercicio de determinados derechos derivados del condicionamiento de los mismos a los intereses de la empresa o a la falta de concreción legal, como el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo y a la reducción de jornada de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

- La mejora de la protección social de las víctimas de violencia de género con reducción de jornada en relación con el acceso a la protección de desempleo.
- Abordar el tratamiento del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Campañas institucionales de sensibilización y formación en el ámbito laboral, dirigidas a las organizaciones patronales y sindicales, así como a los trabajadores y trabajadoras en las empresas, a través de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.
- El reconocimiento a las víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo de derechos laborales similares a los que tienen reconocidos las víctimas de violencia de género.
- Obligación de implementar en las empresas, medidas de prevención y/o protocolos contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, con procedimientos ágiles y sencillos, que permitan una rápida resolución.
- Obligación de informar a la representación legal de los trabajadores sobre las bonificaciones que reciben las empresas por contratar a trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Desarrollo de programas para la prevención de la violencia de género y para la formación en igualdad, basados en el respeto del principio de igualdad reconocido en la legislación, la detección de forma precoz de estos casos, la atención eficaz a las víctimas y la retirada de cualquier tipo de subvención a los centros educativos que segreguen por sexo.
- Una norma de carácter internacional en el seno de la OIT apoyada por el Gobierno de España, que permita combatir la violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo.

Hemos denunciado que a nivel institucional no se ha producido la necesaria difusión de información periódica para el conocimiento del desarrollo e implementación de la *Estrategia Nacional para la Erradicación de la Violencia de Género (2013-2016)* y de lo dispuesto en materia de violencia de género en el *Plan Estratégico para la igualdad de oportunidades PEIO (2014-2016)*, ni se ha hecho efectiva la colaboración con las organizaciones sindicales contemplada en distintas medidas de actuación, cuya participación e implicación es fundamental para el desarrollo efectivo de las mismas.

Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO)

Desde CCOO y UGT denunciarnos en su momento que el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO) (2014-2016) resultaba ser un conglomerado de oportunidades perdidas. Presentaba graves carencias tanto en el diagnóstico del que partía, al no abordar el impacto de género de las reformas y ajustes gubernamentales, como en muchas de las medidas que recogía, que quedaron

en vagas declaraciones de intenciones. Un PEIO del Gobierno del PP que no incluyó las propuestas sindicales aunque quedaron integradas en el informe preceptivo del Consejo Estatal de Participación de la Mujer, y que eran propuestas correctoras para garantizar un avance real en igualdad para las mujeres en empleo, corresponsabilidad, violencia de género o educación, entre otras.

Además, se constata que llevamos ya casi dos años sin nuevo PEIO (en este mes se ha llevado al Consejo de Participación de la mujer un borrador del nuevo, previsto para 2018-2021, aún en proceso de elaboración), sin que esta política de igualdad sea prioritaria para el gobierno, una vez más.

VI. De conformidad con lo dispuesto en el art. 4.1 k) y 17 del V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, con carácter previo a esta comunicación formal se ha agotado el procedimiento de mediación. Para acreditar tal extremo se adjunta acta.

VII. A los efectos procedentes, se comunica que el Comité de Huelga durante la realización de la huelga convocada estará compuesta por los siguientes miembros:

ELENA BLASCO MARTÍN

D.N.I.: 519

EMPAR PABLO MARTÍNEZ

D.N.I.: 334

FERNANDO LEZCANO LÓPEZ

D.N.I.: 377

MERCEDES GONZALEZ CALVO

D.N.I.: 01

PAULA GUISANDE BORONAT

D.N.I.: 507

EVA SILVAN DELGADO

D.N.I.: 02

Este Comité delega expresamente en las estructuras sindicales y en los representantes de los trabajadores que en cada caso se designen a efectos de negociar los servicios mínimos y otras cuestiones operativas relacionadas con la huelga.

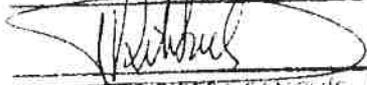
VIII. Finalmente, ponemos en su conocimiento que el sindicato convocante tiene su domicilio social en Madrid- 28010, calle Fernández de la Hoz, 12.

En Madrid, a 19 de febrero de 2018

P.C.
A
1375

Fdo. **UNAI SORDO CALVO**
Secretario General de la C.S. de CCOO

Este documento coincide fielmente
con el original



Fdo. DIEGO RIBERA SANCHIS ACTA DE DESACUERDO

En relación con el procedimiento de mediación previo a la CONVOCATORIA FORMAL DE HUELGA promovido por Confederación Sindical de CC.OO. frente a Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) por motivo, según consta en la solicitud de mediación, de discriminación y desigualdad de las mujeres en el mercado laboral, especialmente el rechazo a la brecha salarial, REUNIDOS en la Sede del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), sita en la calle San Bernardo, 20, 5ª planta, el día 15 de febrero de 2018 a las 10:05 horas:

- D. Jordi García Viña en su condición de Director de RR.LL. de Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)
- D^a. Teresa Díaz de Terán López en su condición de Directora del Dpto. Socio-Laboral de Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME)
- D^a. Elena Blasco Martín en su condición de Secretaria de Mujeres e Igualdad de Confederación Sindical de CC.OO.
- D^a. Elena Gutiérrez Quintana en su condición de Miembro del Gabinete Técnico Confederal de Confederación Sindical UGT
- D^a. Empar Pablo Martínez en su condición de Secretaria Confederal de Comunicación de Confederación Sindical de CC.OO.
- D^a. Eva Silván Delgado en su condición de Abogada de Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO)
- D^a. Isabel Araque Lucena en su condición de Secretaria Confederal de Confederación Sindical UGT
- D^a. María Higinia Ruiz Cabezón en su condición de Miembro del Gabinete Técnico Confederal de Confederación Sindical UGT

Actúan como mediadores:

- D^a. Rosario Gallardo Moya
- D. Pedro C. Fernández Alén



FUNDACION
SIMA

Servicio Interconfederal
de Mediación
y Arbitraje

Nº Expediente:

M/050/2018/H

... cinco diecinueve
[Signature]
... RIBERA SANCHIS

Esta reunión finalizó teniendo como resultado la FALTA DE ACUERDO entre las partes intervinientes. No obstante, conforme a lo dispuesto en el artículo 15.3 del ASAC, el órgano de mediación formuló la siguiente propuesta para la solución del conflicto que, ante la falta de acuerdo entre las partes, no prosperó:

Apreciando la gran divergencia entre las posturas manifestadas, se propone someter el objeto del conflicto a un procedimiento de arbitraje en el SIMA.

Acta que se levanta en Madrid, el 15 de febrero de 2018 y que suscribe Diego Ribera Sanchis, Letrado del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

R. G. Navarro
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]



Confederación Nacional del Trabajo

Secretariado Permanente del Comité Confederal
C/ María Muñoz 10, 1º. 48005, Bilbao

Tel: 647 892 422 – organizacion@cnt.es

Secretaría de organización

Bilbao a 16 de Febrero del 2018

A TODAS LAS REGIONALES
A TODOS LOS SINDICATOS

Por la presente, yo Don Jesús María Miguel García con DNI 2 como secretario de organización y archivos de la Confederación nacional del Trabajo (C.N.T) certifico que en el punto 4 del orden del día del pleno confederal de regionales celebrado el día 27 de enero del 2018 bajo el epígrafe "Propuestas huelga general 8 de marzo" **se acuerda por unanimidad convocar Huelga General.**

Sin mas que decir, un saludo

Jesús María Miguel García
C.C. K010VM0224
Secretaría de Organización y Archivos
Secretariado Permanente del Comité Confederal
Confederación Nacional del Trabajo

Página 1 de 1



ACTA DE DESACUERDO

En relación con el procedimiento de mediación previo a la CONVOCATORIA FORMAL DE HUELGA promovido por Confederación Nacional del Trabajo (CNT) frente a Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) por motivo, según consta en la solicitud de mediación, de discriminación laboral por razón de género, especialmente en materias de brecha salarial, acceso y promoción de empleo, conciliación vida laboral y familiar así como discriminación en el empleo del servicio del hogar familiar, REUNIDOS en la Sede del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), sita en la calle San Bernardo, 20, 5ª planta, el día 19 de febrero de 2018 a las 10:30 horas:

- D^a. Ana Herráez Plaza en su condición de Representante de Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)
- D^a. Teresa Díaz de Terán López en su condición de Directora del Dpto. Socio-Laboral de Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y en Representación de FEPYME.
- D^a. Elena Gutiérrez Quintana en su condición de Miembro del Gabinete Técnico Confederal de Confederación Sindical UGT
- D^a. Ellison F. Moorehead en su condición de Delegada de CNT
- D. Miguel Sánchez Díaz en su condición de Representante de CCOO
- D^a. Rita Giraldez Méndez en su condición de Representante de CNT

Actúan como mediadores:

- D^a. Rosario Gallardo Moya
- D^a. Cristina Vázquez Vázquez

Esta reunión finalizó teniendo como resultado la FALTA DE ACUERDO entre las partes intervinientes. No obstante, conforme a lo dispuesto en el artículo 15.3 del ASAC, el órgano de mediación formuló la siguiente propuesta para la solución del conflicto que, ante la falta de acuerdo entre las partes, no prosperó:

Dada la controversia suscitada, se propone someter el objeto del conflicto a un procedimiento de arbitraje en el SIMA.

Acta que se levanta en Madrid, siendo las 11:19 horas del 19 de febrero de 2018 y que suscribe Diego Ribera Sanchis, Letrado del Servicio Interconfederal de Mediación y

Arbitraje

R. Gallardo

Diego Ribera Sanchis

Cristina Vázquez Vázquez

Rosario Gallardo Moya



Confederación Nacional del Trabajo

Secretariado Permanente del Comité Confederal

Maria Muñoz, 1º

48005, Bilbao

Tel: 647 892 301 – general@cnt.es

Secretario General

En Murcia, a 20 de febrero de 2018

**CONVOCATORIA DE HUELGA GENERAL EN TODO EL
TERRITORIO NACIONAL PARA EL 8 DE MARZO**

**A LA CONSEJERÍA DE EMPLEO, UNIVERSIDADES Y EMPRESAS
DE LA REGIÓN DE MURCIA
DIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES LABORALES Y
ECONOMÍA SOCIAL
SUBDIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO**

Edificio Alejandro Seiquer, 11

Alejandro Seiquer, 11

30001, Murcia

Tel.: 968 36 51 41

Don Enrique Hoz González, con DNI 14.: en calidad de Secretario General de la
Confederación Nacional del Trabajo (CNT), con CIF G 28804573, con domicilio a efectos de



notificación en 48005 Bilbao (Bizkaia), calle María Muñoz, nº 10-1º, teléfono 692 602 164, teléfono auxiliar 658 71 51 73, correo electrónico jurídica@cnt.es, por medio de la presente

DIGO

Primero.- Acuerdo de convocatoria de huelga general. Ámbito territorial, funcional y personal.

Que el **Pleno Confederal de 27 de enero de 2018** la Confederación Nacional del Trabajo acuerda por unanimidad convocar **HUELGA GENERAL** que afectará a todas las actividades desempeñadas por los trabajadores y trabajadoras de empresas privadas y por los empleados y empleadas del sector público, con vínculo funcionarial, estatutario o laboral, así como a las empleadas y empleados al servicio del hogar familiar conforme a lo establecido en el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar en el ámbito territorial del Estado Español.

Segundo.- Comunicación de la convocatoria de huelga general

En cumplimiento de dicho acuerdo, por medio del presente escrito y en atención a lo dispuesto en los artículos 3 e 4 del Real Decreto-ley 17/1977, del 4 de marzo y concordantes, vengo a comunicar la decisión adoptada a la **Consejería de Empleo, Universidades y Empresas de la Región de Murcia. Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social. Subdirección General de Trabajo.**

Tercero.- Inicio y finalización de la huelga general convocada

La huelga convocada tendrá lugar el día **8 de marzo de 2018, comenzando a las 00:00 horas y acabando a las 24:00 horas.** En las empresas, administraciones y organismos que tengan varios turnos de trabajo, el comienzo de la huelga se efectuará en el primer turno aunque comience antes de las 00.00 horas del día 8 de marzo, y su finalización tendrá lugar una vez acabada el último turno, aunque se prolongue después de las 24.00 horas del día 8 de marzo. Así mismo, en aquellas empresas, administraciones y organismos que tengan un único turno de trabajo que comience antes de las 00.00 horas del día 8 de marzo, el paro se iniciará a la hora de inicio de la actividad laboral y finalizará el día 8 de marzo en la hora en que concluya el turno.

Cuarto.- Objetivos de la huelga general

Los objetivos de la huelga son la eliminación de toda discriminación laboral por razón de género. En la medida en que dicha discriminación se produce de forma indirecta, de forma que se ven afectados por la misma varones en sectores feminizados o con cargas familiares, se convoca a todas las trabajadoras y trabajadores indicadas en el ordinal segundo.

Los objetivos de la huelga se distribuyen en cuatro ejes principales:

- 1) Eliminación de la brecha salarial
- 2) Eliminación de obstáculos en el acceso y promoción en el empleo (suelo pegajoso y techo de cristal)
- 3) Eliminación de obstáculos a la conciliación de la vida laboral y familiar desde el punto de vista de la corresponsabilidad
- 4) Eliminación de toda discriminación en el trabajo al servicio del hogar familiar

Para la consecución de los anteriores objetivos se proponen una serie de medidas en relación a los ejes señalados:

1) Brecha Salarial

Definición de los elementos determinantes del salario y complementos salariales como contenido mínimo de los convenios.

Realización de campañas de oficio por la ITSS que determinen la existencia de brecha salarial en las empresas.

Establecimiento de sanciones a las empresas en las que existe brecha salarial.

Establecimiento de medidas procesales, bien individuales, bien especialmente a través de conflicto colectivo, que permitan el ejercicio de acciones por discriminación indirecta en sectores de actividad en comparación a sectores equivalentes regidos por diferente convenio.

Realización de un diagnóstico oficial de la brecha salarial sectorial con la participación de los sindicatos sin discriminación y las organizaciones feministas.

2) Acceso al Empleo y Promoción Profesional

Establecimiento por la vía de la negociación colectiva de medidas objetivas en el acceso al empleo y promoción profesional, con control sindical de la contratación, como contenido mínimo de los convenios. Los criterios objetivos no pueden introducir capacidades o aptitudes no precisadas para el puesto de trabajo concreto. En caso de empate, deber de optar por el candidato/a del sexo infrarrepresentado.

Prohibición de establecer como requisito la disponibilidad horaria fuera de la jornada de trabajo.

Prohibición de que la formación a cargo de la empresa sea fuera del horario laboral.

Introducir cómo derechos de información a todos los sindicatos con presencia en la empresa las peticiones de empleo y candidaturas a plazas vacantes, con conocimiento sindical de los currículos presentados para garantizar la objetividad en la contratación.

Establecimiento de límites legales a la libertad de contratación por suponer discriminación indirecta.

Campañas de oficio de la ITSS orientadas a comprobar el cumplimiento de la objetividad en el acceso al empleo y promoción profesional con establecimiento de sanciones específicas a su incumplimiento.

3) Conciliación

Establecimiento de permiso de maternidad y paternidad idénticos, obligatorios e intransferibles.

Adopción de medidas de fomento de la corresponsabilidad, con adopción de medidas de acción positiva orientadas a los varones, ya sea por la vía de ayudas públicas, permisos retribuidos o de otra índole.

Establecimiento de permisos por emergencia familiar.

Deber de las empresas de más de 250 trabajadores/as de contar con servicio de guardería y centro de día para personas mayores a cargo de los/as trabajadores/as de la empresa.

Establecimiento como servicio mínimo a prestar por Ayuntamientos de más de 5.000 habitantes de contar con centros de día y guarderías.

Derogación de la DA8ª del Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio

4) Empleo al Servicio del Hogar Familiar

Derogación de la relación laboral de carácter especial e inclusión en el régimen general y en el ET a todos los efectos, incluida la consecuencia de la nulidad del despido y la intervención de la ITSS.

Ratificación del Convenio de la 189 de la OIT.

Consideración de las horas de presencia y disposición como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos.

5) Otros

Establecimiento de medidas de igualdad y no discriminación como contenido mínimo de los convenios colectivos con independencia del tamaño de la empresa.

Obligatoriedad por parte de las empresas con independencia del número de trabajadoras/es empleadas/os, con intervención de los sindicatos presentes en la empresa, de un análisis de los riesgos del puesto de trabajo, y específicamente de los riesgos durante el embarazo y la lactancia.

Quinto.-Gestiones realizadas para resolver las diferencias

Génesis del conflicto y gestiones realizadas. Las presentes reivindicaciones son históricas e internacionales. El año pasado se produce en el movimiento feminista internacional las primeras convocatorias. Este sindicato ha participado en las reuniones de las organizaciones feministas que reclamaban un paro general en diferentes ámbitos, entre ellos el laboral, del que surge una tabla reivindicativa en el II Encuentro Estatal de Zaragoza, en el que participa este sindicato. En Pleno Confederal de 27 de enero, la CNT acuerda la convocatoria de huelga. Con carácter previo a la misma y al acto de mediación solicitado, se han enviado solicitudes de reuniones, en reiteradas ocasiones, a través de registro, burofax, correo electrónico y teléfono, tanto a las patronales afectadas, como al Ministerio de Trabajo. Así mismo, toda vez que gran parte de las medidas propuestas requieren reformas legislativas, se ha contactado con todos los grupos parlamentarios del Congreso, habiendo mantenido reuniones con el grupo parlamentario de Unidos Podemos y Ciudadanos a nivel estatal y en algunas CCAA como Galicia y Madrid con Unidos Podemos y en

Marea, sin que en este momento hayamos obtenido respuesta a las diversas solicitudes instadas ni desde el Ministerio, ni desde las patronales, ni de los restantes grupos parlamentarios.

Así mismo se ha agotado el trámite previo ante el SIMA.

Sexto.-Comité de huelga

Se establece un Comité de huelga de carácter estatal formado por 12 personas. Debido al ámbito general de la huelga y la negociación descentralizada de los servicios mínimos, que haría imposible la negociación desde un único CH central, se reiteran comités de huelga en cascada en las diferentes CCAA, estableciéndose además de forma expresa la posibilidad de delegación para facilitar la asistencia a la negociación de los diferentes servicios mínimos en todos ellos, debido al ámbito de la huelga y a la negociación descentralizada.

El Comité de huelga estatal estará formado por las siguientes personas:

Susana Gonzalez García, 02:

Lucía Elena Rodriguez Vigorito, 09

Marta García González, 50

Beatriz Fernández Kunst,

Yolanda de la Torre Pérez, 470

Laura Vegas Rodriguez, 023

Araceli Pulpillo Ramírez, 26.

Marta Carramiñana Ramos, 519

Ellison F Moorehead,

Ana Isabel Álvarez Calzón, 716.

Juan Alejandro Garijo, 026

Juan Javier Herrera Aparicio, 118

En las diferentes CCAA, la negociación de los servicios mínimos y demás funciones del CH, sin perjuicio de la señalada posibilidad de delegación, se atribuirá a:

1.- Andalucía, Ceuta y Melilla

PABLO MARTÍNEZ ROMERO, 308
MARÍA DEL CARMEN ALCÁNTARA GIRALDO, 32
IVÁN CARO FERRER, 32
AURORE ELIANE VAN ECHELPOEL, X
VICTORIANO VELA RUIZ, 77
BELTRÁN ROCA MARTÍNEZ, 75
CARMEN FERNÁNDEZ REYES, 44
VANESA GÓMEZ BERNAL, 45
JUAN MANUEL ÁLVAREZ GÓMEZ, 28
FERNANDO ÁLVAREZ SOSA, 33
CRISTINA RUIZ PAEZ, 473
VICENTE AMADOR VIZUERTE, 289

2.- Aragón

Eva Peña Joven, 25
Reyes Solano Curbera, 53
Cristina Ruiz Fortea, 18
Tobías Mato Soler, 76
Telesforo Fuentes Esquinas, 74
Pablo Agustín Villén, 72
David Ramírez Lasheras, 254

3.- Principado de Asturias

Sara Fernández Sanz, 537
Zoraida González Chao, 53
Rosa Blanca Carrío Chao, 5

Beatriz García Pérez, 72

Mar Suarez Arias,

Cristina Gómez Muñoz, 03

Cristina Mencía Gutiérrez, 71

Inés García Moreno, 32

María Elena López Cuetos, 32

Lucía Franco Alonso, 32

María Ángeles Torres Martín, 10

Alba García Torres, 5.

4.- Islas Baleares

David Fernández Molpeceres, 431

Antonio Vicens Burguera, 43

Dolores García Sánchez, 2

Jaume Gelabert Perelló,

Carlos Julián López Ramis, 4

Francisca Lara Lobato, 25

Iñaki Aicart Fito, 1899

Javier Hervás Vázquez, 51

5.- Islas Canarias

Dolores Raquel Pérez Brito, 437

Nazareth Gallardo García,

43796367-C

Jose Antonio Suárez Morales, 465

Miguel Angel Delgado Valentín, 422

Diego Sandianes Cardero, 33.

6.- Cantabria

RUTH PUENTE VICO,

GEMA LASTRA CAGIGAS, 13791

CONCEPCIÓN LASTRA VALERA, 2019:
MARGARITA ARRIBAS GARCÍA, 3
MARÍA GUTIÉRREZ REVUELTA,
LAURA D'AMICO FERNÁNDEZ, 7222:
PATRICIA MANRIQUE FERNÁNDEZ, 2
FLORENTINA RUBIO LOMBILLA, 720
ALFONSO MARAÑÓN DÍAZ, 7
JAIRO BADA DA SILVA, 7
ALBERTO FERNÁNDEZ GUTIÉRREZ, 1375
ENRIQUE GARCÍA GONZÁLEZ, 13:

7.- Castilla La Mancha

Lidia González Bernácer, 03)
Rosario Guadalupe Jara Bustillos, 053 |
Blanca Ortega Sánchez-Palencia, 039 <
Natalia Gallardo Francisco, 038 [
Mario Ugidos Hazas, 03)
Miguel Martínez Albert, 703)
Gloria Muñoz Canal, 05:)
Rosa Isabel Fernández Ceballos, 0:)
Alhena Hernández Mora, 062)
Eva Moreno García, 05: |
Ángela Argilés Cortijo, 03 |
Sergio Higuera Barco, 031 |

8.- Castilla y León

Almudena Hurtado González, 0931
Eva María Lázaro Rodríguez, 711
Verónica Rodríguez López, 711
Irene González Escudero, 711
Rut Martín García, 12
Yolanda García Bermúdez, 76
Verónica Sánchez Gómez, 711
Laura Boyano Sigienza, 1
Carla Martínez Pascual, 70
Carolina García Agudo, 7218
Laura Maetzu Montoya, 7134
Raquel Sánchez-Horneros Cubillo, 2

9.- Cataluña

Atenea Malmierca Pérez, 4
Sara Martínez Urbano, 77
Ana Isabel Martínez Ortiz, 410
Ingrid Otero García, 734
Esther Rodríguez Rodríguez, 441
María José Martín González, 38
Gemma Soriano Martínez, 388
Sílvia Morón Gámiz, 3883
Isabel López Quiñonero, 777
Lucille Gautier Richard, Y4
Iris Anfruns Fernández, 463

10.- Extremadura

Maria Sandra Guzman Gonzalez, 306

Jon Álvarez Fernández, 149.

Silvia Nieto Benidio, 093:

Estrella de Miguel Martín, 05:

Miriam Redondo Hernández, 761

Ana Toro Cuesta, 091

Antonia González Montero, 1178

Diego Vicente Sánchez, 802

11.- Galicia

Rita Giráldez Méndez, 3557

Grethel Rodríguez Cabalé, Y287:

Violeta Pérez Figueroa, 3425

Amparo Rodríguez de Dios, 50

Pilar Santiso Mayo, 332

Pablo Paz-Trelles Sánchez, 328

Martín Paradelo Núñez,

Isabel Nieto Carneiro, DNI 4

Daniel Blanco Chapela, 73:

Rubén de la Fuente Seoane, 535.

Dario Señoráns Argibay, 5348

Rocío Sánchez Tasende, DNI 473

12.- La Rioja

Rosa María De Idoia Francés Herrero, 1579:

Eva Belén Permuy Rodríguez, 32

Nerea Briega Argomaniz, 174

Estela Pavón Mayoral, 3
Simón Terroba Calavia, 1661
Teodoro Hernández Martínez, 72
Diego Sáenz Martínez, 160
David Merino Navajas, 1659
Guillermo Dorado Garces, 166
Ángel Torres Fernández, 12
Aleix Romero Peña, 166
Alejandro Llaría Elizondo, 166

13.- Madrid

Marta Pinillos Giralda, 46853
Sonia Martínez León, 7
Isabel Reyero González, 12
Francisca Mora Alonso, 0
Sonia Iajo González, 5212
Vanesa San Martín Muñoz, 50
Miriam Andrade Florido, 4913
Beatriz Tejero Cruz, 039
Olga Pérez Colodrero, 0741
Jose Antonio Martín García, 0741
Daniel García Agudo, 501
Julio Reyero González, 123

14.- Murcia

Miguel García Romero, 733
Antonio Rodríguez Bellido, 470
Juan González Menacho, 3162
Andrés Jesús Espinosa, 74
Francisco Carpintero García, 18

Consuelo Herrera Rodríguez, 78032513-E

15.- Navarra

Sergio López Aguado, 0461
M^a Celeste Pelliigrini Clerión, 769:
Mikel Gutierrez Martínez, 446.
Aitor Martínez Ortiz, 7311
Maite Medina Mateo, 7280
Mikel Bordonaba Marín, 4463:
Miguel Sanz Pérez, 7692:
Hamza Gorka Gulliver Zabala, 7270
Ignacio Donezar Aranguren, 15
Teresa Recalde Izcue, 7266

16.- País Vasco

Lorea Burzako Aranda, 45f
M.^a del carmen Becerril Guerrero, 11
Eva Eugenia Macho Fernández, 723
Cristina María Pozo Sevilla, 166,
María Carmen Gutiérrez Aira, 149
Ainhoa Ezeiza Ramos, 3410,
María Elena Rocafort Abando, 1652
María Ángeles Rodríguez Núñez, 714
Paula Gutiérrez Ponte, 7912
Enara Iratzagorria Gancedo, 1610
Anabel Montecito Graña, 78948
Argia Langarica Rocafort, 160

17.- Comunidad Valenciana

Antonio Ruiz Comes, 4851
Antonia Madueño Toribio, 20
Jose Ángel Santano Moran, 2897
Irene Fernández Sánchez, 44
Elena Marin, X58
Esther Garcés Zorrilla, 3
Sonia Soro Sanchís, 527
Pablo Carnero Melero, 48674
Alejandro Pardo Conejos, 22
Francisco Barberà Ibáñez, 735
Antonio De Haro García, 220
José Parreño Navarro, 219

Se indica como domicilio para efectos de comunicación en 48005 Bilbao (Bizkaia),
calle María Muñoz, nº 10-1º, teléfono 692 602 164, teléfono auxiliar 658 71 51 73, correo
electrónico juridica@cnt.es.

Séptimo.- Publicidad de la huelga

Se dará la mayor publicidad posible a esta huelga a través de la convocatoria de los
medios de comunicación, medios de comunicación propios y de la difusión de propaganda.

Octavo.- Documentos adjuntos:

Doc. 1: Acuerdo de Pleno Confederal de 27 de enero de 2018 de Convocatoria de huelga.

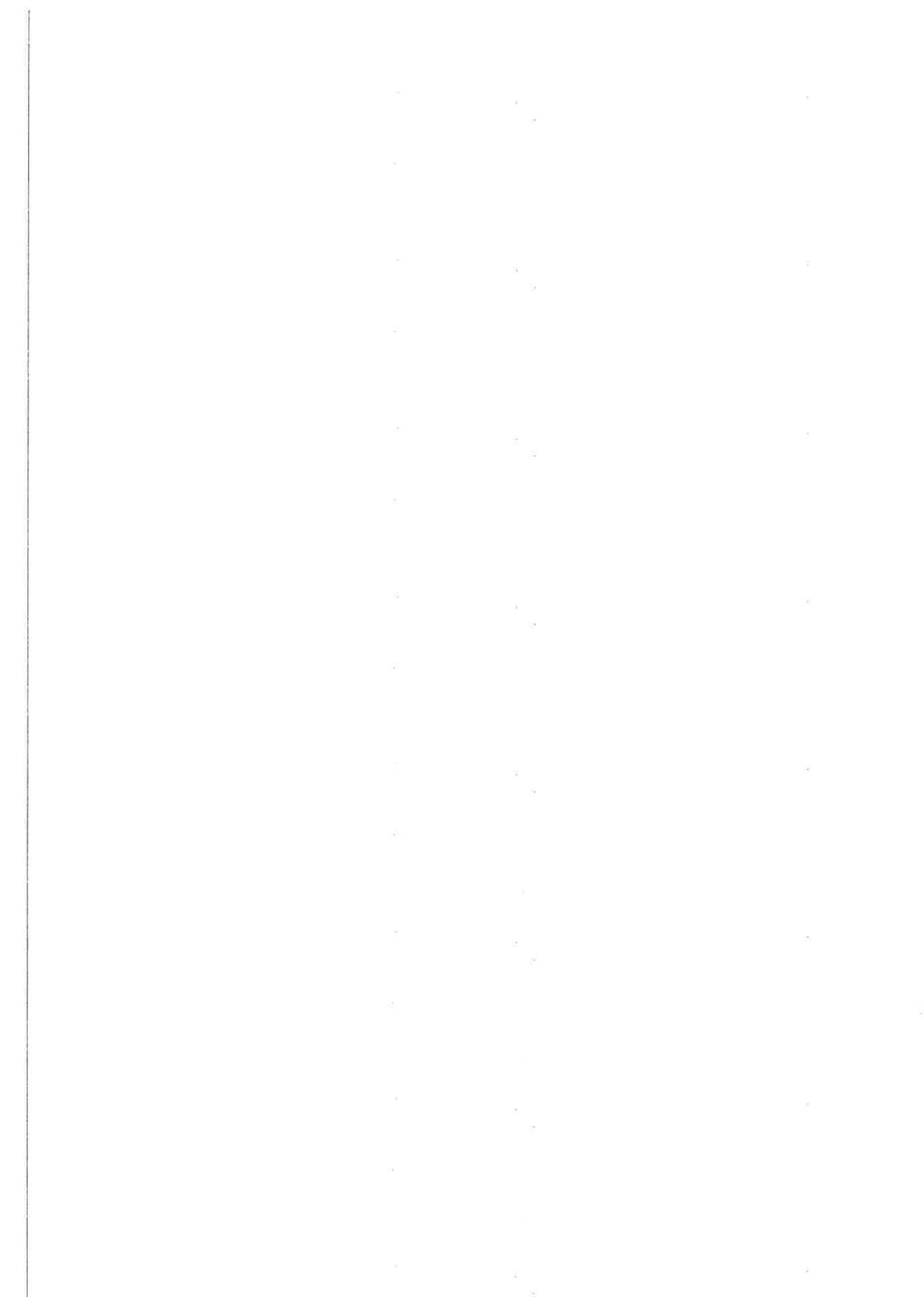
Doc. 2: Acreditación de haberse agotado el trámite ante el SIMA

Y, para que así conste comunicada la convocatoria de huelga a los efectos oportunos,
firmo y sello

Secretaria General de la Confederación Nacional del Trabajo (CNT)

Enrique Hoz González





**A LA CONSEJERÍA DE EMPLEO, UNIVERSIDADES Y EMPRESA
DE LA REGIÓN DE MURCIA**

**C/ San Cristóbal nº6
30001 Murcia**

DON JOSÉ MANUEL MUÑOZ POLIZ, mayor de edad, con DNI 9264250-B, como Secretario General de la Confederación General del Trabajo (CGT), en su nombre y representación, con domicilio a efectos de notificaciones sito en la calle Sagunto, número 15, 1º, 28010 de Madrid, ante ese Organismo y demás entidades,

D I C E

Que por medio del presente escrito y de conformidad con el Real Decreto – Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de Trabajo, vengo a formular **PREAVISO DE HUELGA GENERAL**, que afectará a todos los trabajadores y trabajadoras, al igual que a empresas y organismos encargados de servicios públicos, sin distinción alguna de situación laboral, sexo, edad o condición social, contra la política en materia laboral y, en consecuencia, económico-social del actual Gobierno, en el ámbito territorial del Estado español, tal y como han acordado los órganos legitimados representados por el firmante de este escrito, quedando la misma convocada en base a los siguientes,

H E C H O S

PRIMERO.- Que de conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 de la Constitución Española en relación con el artículo 3.3 del Real Decreto Ley 17/77 de 4 de marzo, viene a comunicar el Acuerdo adoptado por la Confederación General del Trabajo, reunida en Plenaria Confederal Ordinaria el día 18 de ENERO de 2018, de convocar **HUELGA GENERAL** para todos los trabajadores y trabajadoras de todos los ámbitos sectoriales, públicos y privados, funcionarios y funcionarias, de este Estado, el próximo **día 8 de marzo de 2018**, comprensiva de las 24 horas de dicho día.

La Huelga queda convocada para el día 8 de marzo de 2018 y abarcará desde las 00 horas hasta las 24 horas del mismo día. Hay que hacer constar que para aquellos centros de trabajo en los que el mismo esté organizado mediante sistema de turnos, la convocatoria de huelga comenzará en el último turno anterior a las 00 horas de dicho día en que se realiza la convocatoria de huelga, abarcando, igualmente, al último turno que se inicie en el meritado día y que terminará cuando finalice dicho turno, al día siguiente.

A su vez, durante la jornada del día previo a la convocatoria de huelga, cesarán en su trabajo los trabajadores y trabajadoras y funcionarios y funcionarias que presten sus servicios en sectores de producción de productos, bienes, servicios y distribución que deban tener efectos inmediatos durante el día 8 de marzo de 2018.

SEGUNDO.- Que la convocatoria se efectúa con las exigencias de preaviso establecidas en los artículos 3 y 4 del RD Ley 17/77 de 4 de marzo, adjuntándose certificación acreditativa de la adopción del Acuerdo Estatutario por el Órgano competente, la Confederación General del Trabajo reunida en Plenaria Confederal Ordinaria, del día 18 de enero de 2018.

TERCERO.- Que no se hace necesario detallar las gestiones realizadas para resolver el conflicto que da lugar a esta convocatoria dado el amplio objeto de la misma y habida cuenta de la ineficacia por parte del Gobierno a la hora de desarrollar y aplicar políticas públicas reales y eficaces para la igualdad material y efectiva de la mujer en el ámbito laboral y, por tanto, en el social y económico, así como para dar fin a los asesinatos y violencias machistas. La desigualdad entre hombres y mujeres permitida por las ineficaces políticas en materia de género convierten a las mujeres en ciudadanas de segunda o tercera categoría, situación incompatible en un Estado social y democrático de Derecho. La motivación de la presente huelga es dar fin a la desigualdad en el ámbito laboral y económico y social de las mujeres respecto de los hombres, desigualdad constatada en la división sexual del trabajo, la desigual oportunidad en el acceso al empleo y promoción profesional, la brecha salarial y de pensiones, los estereotipos de género y la persistencia de los valores masculinos en las estructuras de las organizaciones, la falta de control por el Gobierno sobre las implantaciones de los Planes de Igualdad, la persistencia del acoso sexual laboral, la mayor tasa de paro femenina, la precariedad laboral, temporalidad y alta tasa de contratos con jornadas

parciales, la falta de consideración de las tareas de cuidados como trabajo con derecho a remuneración y sin derecho a sus prestaciones contributivas independientes, la falta de medidas concretas y efectivas contra las violencias machistas o la falta de igualdad material efectiva de las mujeres migrantes y refugiadas.

La defensa y vertebración de los derechos e intereses económicos y sociales de las trabajadoras para una igualdad material y efectiva, compete conforme al artículo 7 de la Constitución, a los Sindicatos, constituyendo el Derecho de Huelga el cauce de participación idóneo para manifestar la oposición más contundente contra las medidas legislativas y reglamentarias.

CUARTO.- Que el fin de la convocatoria de huelga para el próximo día 8 de marzo de 2018 está constituido por el llamamiento a la participación reivindicativa de todos los trabajadores y trabajadoras sin distinción alguna de situación laboral, sexo, edad o condición social, en el ámbito territorial del Estado español contra la política laboral del Gobierno totalmente ausente de medidas eficaces y eficientes para conseguir la igualdad real entre la mujer y el hombre en el ámbito laboral y, en consecuencia, en el ámbito económico y social y contra la política económica-social del actual Gobierno en materia de violencia machista en el ámbito laboral, social y económico. La ausencia de medidas políticas eficaces y eficientes contra la violencia de género y sobre la igualdad real entre la mujer y el hombre en el ámbito laboral y social suponen un ataque directo contra todas las mujeres trabajadoras, por lo que las trabajadoras y trabajadores se ven obligados a defender sus intereses mediante esta declaración de huelga legal y una movilización general de toda la sociedad.

QUINTO.- Que por ello se convoca esta Huelga General para la defensa de los intereses laborales, sociales y económicos de todos los trabajadores y trabajadoras en base a los siguientes,

MOTIVOS

1. Exigencia al Gobierno de medidas concretas y efectivas contra las violencias machistas.

La posición social y económica a la que se ha relegado históricamente a las mujeres trae consigo una serie de consecuencias que tienen impacto en muchos ámbitos. El

hecho de que la mayoría de mujeres no cuenten con la posibilidad real de acceso a un empleo que garantice su autonomía provoca y retroalimenta su vulnerabilidad en la sociedad. Las políticas de empleo y la violencia machista tienen vínculos evidentes, pues las dificultades a las que se enfrentan las mujeres en el terreno laboral vienen condicionadas por la reclusión de las mujeres en los hogares y tareas domésticas, y al mismo tiempo, estas políticas de empleo favorecen el más que asentado binomio de mujer/ama de casa. Por ello, más allá de las condolencias y actos públicos dedicados a las familias de las mujeres asesinadas, al Gobierno le queda mucho trabajo por hacer. Sus políticas en materia de género no han desarrollado las herramientas necesarias para que nuestra sociedad se construya sobre la base de la igualdad real entre mujeres y hombres.

Los asesinatos de mujeres por el mero hecho de ser mujeres (feminicidios) ascienden en el año 2017 a 98¹. Hay que tener en cuenta que esta cifra no coincide con la cifra que maneja el propio Gobierno, pues sólo computan como víctimas de violencia de género, las mujeres que tienen o han tenido vínculo sentimental o matrimonial con los asesinos feminicidas. Los asesinatos por violencia machista son la punta del iceberg de la sociedad patriarcal en la que vivimos que, en sus diferentes formas de violencia machista (no sólo entre (ex) parejas sentimentales o bien agresiones físicas sexuales contra la mujer, etc.), venimos sufriendo las mujeres día tras días, y año tras año. El Ministerio de Sanidad reconoce que sólo 14 mujeres tenían riesgo extremo de ser asesinadas, pero por otra parte reconoce 47 feminicidios en el año 2017. ¿Cómo es posible que haya este desfase de cifras y ausencia de medidas protectoras? ¿Cómo es posible que no se tomen medidas efectivas para finalizar esta masacre contra las mujeres?

La falta de medidas policiales, políticas y de prestaciones públicas, unidas a los recortes que vienen sufriendo los servicios públicos hacen que no se esté prestando por parte de los poderes públicos medidas de protección reales y efectivas para proteger la vida y la integridad de las mujeres en riesgo. Es paradójica esta situación teniendo en cuenta que las propias campañas institucionales responsabilizan a la mujer por no haber denunciado maltrato físico o psíquico a los Juzgados correspondientes o de no haberse

¹ <http://femicidio.net/articulo/listado-femicidios-y-otros-asesinatos-mujeres-cometidos-hombres-esp%C3%B1a-2017>

opuesto lo suficiente a la violencia machista². La falta de formación en materia de género de las instituciones públicas, tanto judiciales como administrativas, favorecen resoluciones y actuaciones que desprotegen a las mujeres que denuncian violencia machista, pues una vez que se atreven a denunciar las agresiones sufridas, se ven indefensas, solas e incomprensidas por todo el aparato estatal. Esta falta de medidas efectivas ya sea de formación a nivel institucional o de protección de las mujeres que denuncian, favorece, en gran medida, el hecho de que las otras mujeres no logren emanciparse de sus agresores por miedo e inseguridad. La violencia machista, por tanto, se retroalimenta desde el propio Estado.

La CGT comunica de manera mensual con los Ministerios de Sanidad Educación y Justicia, así como a la Defensora del Pueblo, denunciando esta problemática y exigiendo que se adopten las medidas oportunas para resolver la presente situación.

2. Supresión de la brecha salarial y desigualdad en las pensiones

La igualdad retributiva por trabajos de igual valor constituye uno de los contenidos esenciales del principio de igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres. Sin embargo, a pesar de que la directiva de 2006 de la Unión Europea promueve la igualdad de género en el mercado de trabajo, las diferencias salariales entre hombres y mujeres persisten. En el Estado español, según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) para el año de 2017, las mujeres cobran de media un 23% menos que los hombres. De esta manera se podría decir que las mujeres trabajarían respecto a éstos aproximadamente 60 días al año gratis. Nuestro país está por debajo de la media europea pero nuestra brecha salarial triplica la de Italia o Luxemburgo. Se calcula que las mujeres tendrán que trabajar 10 años más o empezar 10 años antes para ganar tanto como los hombres durante sus vidas.

Esto se traduce en una enorme brecha de género también en las pensiones, ya que las mujeres solo pueden acreditar periodos más cortos e irregulares y, además, las bases de cotización sobre las que se calculan sus cuantías están directamente relacionadas con el nivel salarial. En el Estado español, según datos del INE para el 2017, la cuantía de la

2

<http://www.msssi.gob.es/campannas/campanas12/eligeVivir.htm><http://www.msssi.gob.es/campannas/campanas12/eligeVivir.htm>

pensión media de jubilación de un hombre es de 1.140,4 euros mientras en el caso de las mujeres se sitúa en 718,23 euros. En cuanto a las pensiones contributivas, es significativa la diferencia durante el 2017: el número de mujeres que percibe pensiones con cuantía entre 300-700 euros mensuales duplica al número de hombres. Como contrapartida, el número de hombres que percibe pensiones a partir de 700 en adelante duplica al número de mujeres que las perciben³. Haciendo una comparativa con las pensiones no contributivas, la brecha de género es mucho más acusada: Del total de pensiones no contributivas, el 76,55% la cobran las mujeres⁴.

3. Acceso igualitario en la promoción profesional

A nivel europeo, según datos de la Comisión Europea para el año 2017, las mujeres representan el 60% de los trabajadores con estudios superiores y el 45% del empleo total, pero según aumenta la categoría profesional disminuye la presencia de la mujer y en alta dirección se reduce al 14%. En en el Estado español, menos del 10% de embajadores son mujeres, menos del 14% de jueces del Tribunal Supremo son mujeres, menos del 30% de los ministros, menos del 20% de los catedráticos y así numerosas profesiones más (INE 2017).

La desigualdad en la promoción profesional dentro de la misma organización es un hecho, a pesar de la obligatoriedad de implantación de Planes de Igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores en donde se deben de implantar medidas que garanticen la igualdad en la promoción profesional, entre otras. La persistencia en dicha desigualdad, responde a numerosos factores, entre ellos los estereotipos de género, cuya superación requiere además de políticas efectivas de conciliación que se basen en la corresponsabilidad, hasta ahora inexistentes, que favorezcan la vida laboral y familiar, la implantación de políticas transversales en materias de infancia, educación, económicas, sociales y de empleo que persigan superar la desigualdad basada en los estereotipos de género.

Así, es necesario un cambio de criterio en las políticas y estructuras de las organizaciones, donde persisten los valores e idearios masculinos que sitúan al hombre

³ http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/Pensiones_y_pensionistas/Pensiones_contributivas_en_vigor/Por_tramos_de_cuant_a/ESTC_005397

en el centro de la vida y a las mujeres inferiores y subordinadas a él y que se estructura, por tanto, en torno a un pensamiento, unos valores y unas relaciones patriarcales que promueven las relaciones desiguales entre hombres y mujeres.

4. Cese de la discriminación en el acceso al empleo y la disminución de la tasa de paro de mujeres.

Pese a que la normativa estatal y comunitaria proclama el principio de no discriminación por razón de género en el acceso al empleo, así como en toda condición de trabajo, la realidad a través de sus estadísticas oficiales y de las biografías de las mujeres trabajadoras refleja que el acceso al empleo y las diferentes formas de discriminación, una vez comenzado éste, es una rotunda realidad que deja patente la desigualdad entre hombres y mujeres. Claro ejemplo de lo anterior son los trabajos feminizados (telemarketing, trabajo de cuidados, enfermería, etc.) que tradicionalmente relacionan la empleabilidad de las mujeres con trabajos precarios.

A su vez, la tasa de paro de las mujeres en el tercer trimestre de 2017 supera en más de nueve puntos a la de los hombres (14,59% respecto a los hombres y 23,88 % de mujeres, con una diferencia entre ambos sexos de 9,29%).

Todo ello pese a que los poderes públicos tienen la obligación constitucional conforme al artículo 9.2 de la Constitución Española de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad individual y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, así como remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todas las personas en la vida política, económica, cultural y social.

Sin duda, la falta de voluntad política traducida en eficaces políticas públicas hacen que la discriminación en el acceso al empleo y la tasa de paro sean una de las problemáticas más graves que persisten en la realidad.

5. Precariedad laboral: erradicación del acoso sexual laboral, temporalidad y la alta tasa de contratos con jornadas parciales

Dentro de la precariedad laboral, las mujeres sufren una doble discriminación dentro de la clase trabajadora, siendo alguna de las expresiones las siguientes: el acoso sexual o por razón de sexo, temporalidad y la contratación de jornadas parciales.

El acoso sexual o por razón de sexo contra las mujeres en el trabajo es un reflejo más de las violencias machistas de la sociedad patriarcal en la que vivimos. Los Protocolos contra el acoso de la Ley de Igualdad se han demostrado como insuficientes para no visibilizar, resolver y no amparar las conductas machistas en el marco de los centros de trabajo, teniendo como resultado que la mayor parte de las veces no se llegue ni a denunciar. En este sentido, también hay una clara diferenciación entre las mujeres migrantes y las españolas, referente a que más de un millón de mujeres han sufrido situaciones de acoso en su actividad laboral, siendo que el 18% de las mujeres migrantes encuestadas declara haberlo sufrido, frente al 9,5% de las mujeres españolas.

Por otro lado, es evidente que la contratación temporal es una de las problemáticas históricas que producen precariedad e inestabilidad en el empleo. Pese a las sucesivas reformas laborales no se ha resuelto esta problemática y las mujeres tienen una mayor inestabilidad y precariedad laboral, siendo el 26,4% de las mujeres trabajadoras tienen contrato temporal frente al 25,7% de los hombres.

Respecto a la alta tasa de contratos con jornadas parciales, muy vinculado a las tareas de cuidado asignadas a las mujeres, es necesario destacar que según el INE y Ministerio de Empleo y Seguridad Social reflejan una realidad marcadamente diferenciada: el 26,6% de mujeres empleadas con 1 hijo tienen un contrato a tiempo parcial frente al 5,7% de hombres y, en el caso de 3 o más hijos, los porcentajes son un 26,2% de mujeres frente al 6,4% de hombres, siendo que el 97,3% de las personas ocupadas a tiempo parcial para hacerse cargo del cuidado de hijos de 14 o menos años son mujeres. En el conjunto de 2016, por ejemplo, las mujeres firmaron 8.763.700 contratos, 4.573.000 a tiempo completo (el 52,2%) y 4.190.700 a tiempo parcial (el 47,8%). En cambio, el año previo al estallido de la crisis (2007) los porcentajes fueron

del 65,2% y del 34,8%, respectivamente, con un volumen total de contratos muy parecido (8.565.900)⁵.

6. Medidas de Conciliación real y efectiva de la Vida Laboral, Familiar y Personal.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal requiere de una serie de cuestiones: el desarrollo de recursos y estructuras sociales que permitan el cuidado y la atención de las personas dependientes (menores, mayores, personas enfermas y personas con diversidad funcional; la reorganización de los tiempos y espacios de trabajo; el establecimiento de medidas en las organizaciones laborales que posibiliten a las personas trabajadoras desarrollarse en las diferentes facetas de su vida; la modificación de los tradicionales de mujeres y hombres respecto a su implicación en la familia, hogar y el trabajo.

Las medidas de conciliación se han dirigido fundamentalmente a las mujeres, contribuyendo a que la conciliación se considere como un "problema exclusivo de las mujeres". Sin embargo, la corresponsabilidad implica una actitud sensible de las organizaciones hacia esta cuestión que supone el desarrollo de una nueva cultura de la organización. Por ello, esta cuestión debe ser abordada desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades, que es uno de los principios rectores de las políticas europeas, de la legislación comunitaria así como de la Estrategia Europea para el Empleo.

El éxito de las medidas que tienen en cuenta el enfoque de la corresponsabilidad radica en su universalización, es decir, se aplican tanto a trabajadores como a trabajadoras ya que su finalidad es promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por el contrario, si estas medidas van dirigidas tan solo a las mujeres, se perpetuarán los efectos perversos, la discriminación y las empresas seguirán percibiendo que el hecho de contratar a una mujer conlleva más costes.

Entre las consecuencias de la ausencia de conciliación nos enfrentamos a estos datos del INE 2017: hay 1.997.800 mujeres que no tienen empleo ni lo buscan por

⁵ Encuesta de Población Activa 2016

razones familiares frente a tan solo 130.800 hombres; la tasa de actividad es del 53,41% en el caso de las mujeres y un 67,1% en el caso de los hombres; cada año 380.000 mujeres abandonan el mercado de trabajo frente a 14.000 hombres; el 74,34% de los contratos a jornada parcial en 2012 se firmaron con mujeres. Y es que la convicción social de que la mujer ha de ocuparse de criar y educar y los beneficios económicos y sociales que supone el trabajo doméstico y cuidados no remunerados hace que: 318.598 mujeres hagan uso del permiso de maternidad frente a 5.807 hombres (98% de los casos); 32.012 mujeres pidan una excedencia por cuidado de hijos/as frente a 2.116 hombres (94% de los casos); las mujeres dediquen 4 horas y 29 minutos al trabajo doméstico (actividades de mantenimiento del hogar) frente a 2 horas y 32 minutos que dedican los hombres. Además, las mujeres dedican 2 horas y 22 minutos al cuidado de hijos/as frente a 1 hora y 46 minutos los hombres; cerca del medio millón de mujeres empleen a la atención de familiares dependientes el equivalente a una jornada laboral (40 horas semanales) durante 4-8 años; casi un 80% de familias se quede sin plaza pública de atención en los primeros años de vida de sus hijos e hijas; exista incompatibilidad de las jornadas laborales, escolares y familiares (33% de las mujeres se incorpora al puesto de trabajo antes de que abra el colegio y el 59% termina su jornada después de que los centros educativos cierren sus puertas).

La inexistencia de conciliación entre la vida laboral y familiar tiene un enorme impacto sobre la natalidad y lo reflejan estos datos⁶: el 44% de las mujeres entre 20 y 44 años aún no ha tenido hijos/as y el 58% de las mujeres que residen en el Estado español asegura que tener hijos/as representa un obstáculo para la vida profesional. La conciliación sigue tratándose como una cuestión de mujeres, por lo que cuando una mujer no puede conciliar, o bien cuenta con otras mujeres de la familia (el 70% de las abuelas mayores de 65 años han cuidado o cuida a sus nietos/as), o bien contrata a otra mujer.

Se hace necesario un cambio social que introduzca nuevos modelos de organización, haciéndose imprescindible para ello la participación de todos los agentes sociales desde el principio de corresponsabilidad.

⁶ <https://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/corresponsabilidad.htm>

Respecto al reparto de cuidados entre hombres y mujeres, siguen siendo mujeres, de diferentes generaciones, o de “otros” orígenes étnico-sociales, las que se redistribuyen los trabajos y las responsabilidades del cuidado. Faltan recursos materiales (empleos de calidad, servicios públicos con una adecuada cobertura) y simbólicos (valorización social del trabajo de cuidado, nueva cultura de la masculinidad) que impulsen una transformación real, fundamental para unas relaciones de género igualitarias, para el rumbo a tomar por el Estado de Bienestar y para el futuro de la democracia.

7. Igualdad material efectiva de las mujeres migrantes y refugiadas

Las mujeres migrantes en el Estado español constituyen el eslabón más precario de nuestra sociedad. Los datos relativos al trabajo asalariado, afiliación a la seguridad social o prestaciones sociales no reflejan completamente la realidad de las mujeres migrantes y refugiadas, ya que su situación irregular impide medir a ciencia cierta la violencia racial ejercida por las instituciones. Aun así, datos estadísticos del INE reflejan cuestiones relevantes acerca del mercado laboral y situación política.

En el ámbito laboral, casi la mitad de las mujeres extranjeras ocupadas desarrollan trabajos no cualificados y en sectores como la hostelería, el comercio o el trabajo doméstico. En sus empleos, más de un millón de mujeres declaran haber sufrido situaciones de acoso en su actividad laboral, siendo que el 18% de las mujeres migrantes encuestadas declara haberlo sufrido, frente al 9,5% de las mujeres españolas.

Y es que la estructura ocupacional española, caracterizada por la terciarización, precarización y segmentación del empleo, fomenta la concentración sectorial y ocupacional de mujeres en empleos precarios y de menor cualificación. La situación laboral de las mujeres migrantes no parece mejorar con un mayor tiempo de residencia en España. Nueve de cada diez mujeres con más de tres años de residencia en España que comenzaron a trabajar en el sector doméstico continúan en él, mientras que ocho de cada diez que inician su trayectoria en trabajos no cualificados permanecen en la misma situación (ENI, 2007).

Las condiciones precarias del trabajo de las mujeres migrantes se unen a un paro elevado del 25,36% (diciembre 2017) frente a un 17,44 de las mujeres trabajadoras españolas. En esta situación de paro, o de empleos precarios y mal remunerados, no es

posible que la igualdad retributiva con las mujeres nacionales pueda llegar en algún momento. Las pensiones de las mujeres migrantes tampoco van a experimentar ninguna mejoría, pues las altas tasas de paro y la contribución de su salario no permiten que puedan disfrutar de ningún tipo de jubilación. Estas condiciones laborales, además, incluyen el acoso sexual y racista en los centros de trabajo, acoso que difícilmente puede ser denunciado en aquellos casos en que las mujeres migrantes no tienen regularizada la situación administrativa en el Estado español, pues por miedo a una expulsión o deportación soportan agresiones y violencias habituales.

Las medidas para la integración laboral y educativa de las mujeres migrantes son totalmente ausente. Teniendo en cuenta que más de la mitad de las mujeres extranjeras en España poseen un nivel educativo de secundaria y sólo un 20% Educación Superior, por lo que es urgente que el Estado revierta por todos los medios esta realidad vulnerable y excluyente de parte de nuestra sociedad.

Las reformas sociopolíticas y ausencia de reformas necesarias inciden de modo directo sobre las anteriores, tales como la situación de derechos y libertades de las personas extranjeras en España y su integración social. Frente a las argumentaciones iniciales por parte del Gobierno sobre las virtudes de la normativa de extranjería, la realidad se ha impuesto y se ha constatado que el Ejecutivo carece de una política migratoria que garantice la regularización, la integración laboral y social de cientos de miles de personas, que en muchos casos pusieron en riesgo sus vidas para acceder a nuestro país.

La perspectiva de futuro no parece muy positiva para las mujeres migrantes teniendo en cuenta que las reformas en materia de migración no van encaminadas a paliar la realidad y violencia racial y económica que sufren las mujeres trabajadoras migrantes. La Ley de extranjería y sus restricciones a la hora de conseguir permisos de residencia y de trabajo, la reforma del Código Penal que permite la expulsión de personas migrantes penadas con 1 año de cárcel, las "devoluciones en caliente" que acaban de ser calificadas como ilegales por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, o la negativa del Estado a proporcionar asistencia sanitaria a personas migrantes sin

papeles⁷ hacen de la vida de las mujeres migrantes una continua batalla por la supervivencia.

Como consecuencia de esta política migratoria hoy en día no es posible regularizar la situación de aquellas personas que se encuentran en nuestro país, avocando a miles de personas a la marginalidad, sentando las bases de futuros conflictos sociales.

La respuesta ante los efectos de la situación generada por la propia política del Gobierno ha sido la de profundizar en las medidas restrictivas y limitadoras de derechos, concretándose en el mantenimiento de CIEs que son destinados al internamiento de personas migrantes “sin papeles”, dificultando la reagrupación familiar de las mujeres; en los controles discriminatorios en barrios, pueblos y ciudades sobre la población con base en meros criterios étnicos o de aspecto exterior, o en facilitar la expulsión de aquellas personas que sean condenadas por la comisión de algún delito, incluso tras el cumplimiento de la oportuna pena de prisión, o la expulsión de las menores en lugar de articular su documentación e integración.

Actualmente las personas “sin papeles” en el Estado español, que vagan en busca de un empleo de una punta a otra de la geografía española, terminan cayendo en manos de empresas que, aprovechándose de las necesidades de subsistencia y obtención de papeles de estos trabajadores y trabajadoras, aceptan cualquier condición de trabajo, siendo, además, acosadas y criminalizadas. La política en materia de extranjería, la militarización de las fronteras y falta total de medidas de integración social de la población migrante, en concreto de las mujeres, las colocan en una posición altamente peligrosa y vulnerable, pues son más susceptibles de ser raptadas por grupos criminales de trata, explotación sexual y cualquier actividad delictiva que no podría mantenerse con colectivos tan precarios. La explotación económica de las mujeres migrantes sin papeles se sostiene precisamente por estas políticas en materia de extranjería.

⁷ El Gobierno del Partido Popular recurrió al Tribunal Constitucional el Real Decreto ley 3/2015 de la Generalitat valenciana que permitía dar asistencia sanitaria a los migrantes sin papeles ha sido estimado recientemente por el Tribunal Constitucional y por lo que deja sin efecto esta normativa.

8. Equiparación efectiva de las empleadas de hogar

En conexión con lo expuesto en el punto anterior, es necesario comenzar este motivo con el siguiente dato: la actividad laboral con más contratación extranjera es la de servicio de personal doméstico: más de la mitad de los contratos que se registraron fueron suscritos por trabajadores y trabajadoras extranjeras.

El empleo doméstico no es "sin más" un sector con altas tasas de mujeres migrantes, sino que, precisamente por ello, es de los sectores más precarios. El régimen laboral de las empleadas domésticas es menos garantista que el de otras actividades laborales. A día de hoy, las empleadas del hogar siguen sin poder acceder a un derecho tan básico como es la prestación por desempleo. De la misma manera que no tienen ningún tipo de protección ni prestación social y el despido es libre. Además, para el cálculo de la base reguladora de las pensiones de jubilación, sólo se tendrán en cuenta los períodos realmente cotizados, no se integrarán lagunas si hubo meses en los que no existió la obligación de cotizar.

Por todo ello, exigimos la equiparación total de la acción protectora en materia de incapacidad temporal por contingencias comunes y profesionales de las empleadas del hogar con el régimen general, la garantía de despido indemnizado conforme a las reglas del Estatuto de los Trabajadores y, por supuesto, la cobertura de desempleo de las trabajadoras domésticas.

Las políticas entorno a uno de los trabajos más feminizados y con mayor tasa de extranjería no están orientados a la promoción profesional de las mujeres, ni a la protección efectiva de las trabajadoras durante el desempeño de su actividad laboral. Podemos concluir que las condiciones laborales establecidas por el Estado legitiman la una mano de obra extremadamente precaria y vulnerable en el sector de servicios domésticos. Por este y por todos los motivos expuestos en este escrito, CGT convoca Huelga General.

9. Consideración de las tareas de cuidados como trabajo con derecho a remuneración y prestaciones contributivas independientes.

Todos los datos expuestos en los puntos anteriores reflejan una panorámica social marcadamente precaria en los ámbitos de servicios domésticos. Los sectores con mayor tasa de feminización (limpieza, sector doméstico y atención sanitaria, telemarketing) no son casuales. Hemos expuesto en los anteriores apartados que la situación socio-económica a la que se ha condenado históricamente a las mujeres determina el acceso y el tipo de actividad y condiciones de trabajo en el mercado laboral. Esta coyuntura no es exclusiva del ámbito laboral, sino que, más bien, es el reflejo de la reclusión histórica de las mujeres en los hogares privados para el desarrollo de todas estas tareas. Por este motivo, todas aquellas políticas que estén exclusivamente limitadas al ámbito formalmente laboral, no serán eficaces ni óptimas para la consecución de la igualdad material de las mujeres en el mercado laboral ni en cualquier ámbito social.

Las tareas domésticas no han cumplido solamente la función privada del mantenimiento de la familia y del hogar, sino que han cumplido un papel fundamental en el funcionamiento del mercado y la economía. Sólo gracias a la reclusión de las mujeres en el hogar ha sido posible la bajada de salarios y empeoramiento de las condiciones laborales de los hombres trabajadores. El trabajo invisibilizado de las mujeres en el hogar ha permitido al Estado recortar y privatizar los servicios sanitarios y educativos. Las políticas del Estado capitalista no ofrecen guarderías, residencias de personas ancianas, centros de salud ni hospitales que presten servicios con eficacia, capaces de atender a la sociedad española. El doble papel que se quiere configurar para las mujeres trabajadoras es altamente paradójico: por un lado se educa a las mujeres en la maternidad, (como declaró el entonces Ministro de Justicia del Gobierno, "*la maternidad libre hace a las mujeres auténticamente mujeres*"), pero por otro lado se castiga y se penaliza a las mujeres en el mercado de trabajo al ser madres. Esta doble condición de las mujeres y su equilibrio inalcanzable hacen de las mujeres trabajadoras un colectivo altamente precario que beneficia la explotación laboral y las ganancias de las empresas.

El trabajo en el hogar y las tareas de cuidados suponen en las mujeres trabajadoras una doble jornada de trabajo: de un lado el trabajo asalariado y de otro, el trabajo doméstico no remunerado. Pero la repercusión y consecuencias no se limitan a esta doble jornada, sino que atañen al acceso y ámbito del empleo y las condiciones laborales de las mujeres, tal y como hemos mostrado con datos estadísticos en los primeros apartados. Esto es, existen fuertes dificultades en el acceso y promoción en el empleo y una alta tasa de jornadas parciales en las mujeres como consecuencia del trabajo doméstico que desarrollan o por cuidado de hijos e hijas y demás familiares.

Frente a esta situación y las políticas estatales que la mantiene, desde CGT reivindicamos la creación de prestaciones contributivas para las mujeres que desarrollan trabajo doméstico y de cuidados, prestaciones independientes de otras prestaciones relacionadas con vínculos matrimoniales o afectivos con la pareja (pensión de viudedad, compensatoria, etc.). Este tipo de prestaciones no sólo tienen por objeto reconocer y retribuir el trabajo doméstico de las mujeres sino que además permite autonomía económica a mujeres que sufren violencia machista en sus hogares y que por todos los motivos expuestos no acceden al mercado laboral ni tener independencia económica para romper relaciones de maltrato con sus parejas. La Renta Básica como una herramienta válida para la transformación social y el reparto efectivo de la riqueza es fundamental para estos objetivos. Reivindicamos el derecho a una renta suficiente de subsistencia para todas las personas sin contrapartidas, en especial para las mujeres trabajadoras y migrantes, para garantizar su autonomía básica en la sociedad.

10. Igualdad efectiva entre funcionarios y funcionarias públicas

El empleo público se caracteriza por ser cuantitativamente equilibrado en género, pero la actividad de las mujeres en él se orienta en ámbitos muy concretos. Más de la mitad de sus integrantes de las Administraciones Públicas son mujeres (55,29%), mayor porcentaje en el personal de las Comunidades Autónomas (69,07%). En las áreas de Sanidad y Educación, competencias de las CC.AA., trabajan las mujeres en porcentajes muy superiores a la media⁸ y no es casual que las mujeres se incorporen en estos

⁸ Boletín estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas correspondiente a enero de 2017

ámbitos tanto en sector público como en el sector privado. Las mujeres salen al mercado laboral con una formación muy vinculada a su tarea histórica del hogar y los cuidados. La igualdad entre los funcionarios y funcionarias, por tanto, es una igualdad formal, no es material ni efectiva, pues sólo el 26,4% de las Direcciones Generales están al mando de mujeres⁹.

Por este motivo y todos los que integran este escrito, CGT formula preaviso de Huelga General.

11. Designación del Comité de Huelga

Que conforme a lo establecido en los artículos 3 y 5 del Real Decreto Ley 17/77, de 4 de marzo, se han designado a las personas relacionadas a continuación, y con el domicilio referido en el encabezamiento de este escrito, como integrantes del Comité de Huelga con las competencias previstas en dicho artículo 5, así como para negociar los servicios mínimos donde fuere indispensable, sin perjuicio de la designación de Comités de Huelga en cada una de las Comunidad Autónomas y de la capacidad de las Secciones Sindicales de CGT en cada empresa para negociar, en su caso, los servicios de mantenimiento, así como los trabajadores y trabajadoras integrantes de éstos, además de los servicios mínimos imprescindibles.

Así, designamos como integrantes del **Comité de Huelga** a:

- PAULA RUIZ ROA, con DNI:
- IRENE DE LA CUERDA LÓPEZ, con DNI: :
- FRANCISCA ARNAU MARTINEZ, con DNI: .
- SANDRA IRIARTE MASSOULARD, con DNI: 20
- MARTA PRADÓS CASTELLS, con DNI 47!
- MARGA RAMÓN PONS, con DNI 430:
- MAURA RODRIGO ALCALÁ, con DNI 181!
- RAQUEL ROMER LÓPEZ, con DNI 442 72-
- EUGENIA SECO LAHILLE, con DNI 50!
- VANESA ALMELA ESCRIG, con DNI .
- M^a DEL MAR CUBILES ÁVILA, con DNI 22927.

⁹http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925595694&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout

Por lo expuesto, a través del presente escrito se viene a cumplimentar la exigencia legal de preaviso con declaración de convocatoria de Huelga General para el próximo día 8 de marzo de 2018 con todas sus consecuencias legales, y, en virtud de todo lo anteriormente expuesto, se formulan las siguientes:

PETICIONES

1. La adopción de medidas concretas e inmediatas que acaben con la brecha salarial y la desigualdad en las pensiones
2. El establecimiento de políticas laborales sociales y económicas del gobierno que hagan efectivas la conciliación real de la vida familiar laboral y personal, así como la corresponsabilidad en los cuidados
3. La retirada de las políticas, leyes y actuaciones del capital que conlleven la discriminación en el acceso al empleo de las mujeres y el establecimiento y fomento de medidas efectivas para la disminución de la tasa de paro de mujeres.
4. La erradicación del acoso sexual laboral, la precariedad laboral, temporalidad y la alta tasa de contratos con jornadas parciales.
5. La igualdad material efectiva de las mujeres migrantes y refugiadas.
6. La equiparación efectiva y real de las Empleadas del Hogar al régimen general.
7. La consideración de las tareas de cuidados como trabajo con derecho a remuneración así como el derecho a sus prestaciones contributivas independientes.
8. La exigencia al gobierno de medidas concretas y efectivas contra las violencias machistas.

En Madrid, a 13 de febrero de 2018.

Fdo.:





Unión General de Trabajadores

A LA CONSEJERÍA DE EMPLEO, UNIVERSIDADES Y EMPRESA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA REGIÓN DE MURCIA

I. La Comisión Ejecutiva Confederal de la Unión General de Trabajadores y el Consejo Confederal de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, en sus respectivas sesiones del 6 de febrero y 23 de enero del año en curso, han decidido convocar HUELGA GENERAL que afectará a todas las actividades laborales y funcionariales desempeñadas por los trabajadores y por los empleados públicos de las empresas y organismos establecidos dentro del ámbito geográfico y jurídico del Estado español. Se incluyen las actividades laborales y funcionariales desempeñadas por el personal contratado y el personal funcionario en el Servicio Exterior Español; es decir, afecta a todas las Dependencias y Centros de trabajo independientemente del Ministerio, Organismo o Entidad Pública al que pertenezca el empleado público y del destino que tenga en la Administración Exterior del Estado.

II. En virtud de ello, LA CONFEDERACIÓN SINDICAL UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE ESPAÑA en su condición de Sindicato más representativo a nivel estatal, procede mediante el presente escrito, en tiempo y forma, y de acuerdo con lo establecido en los artículos 3 y 4 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, a COMUNICAR la decisión adoptada, advirtiendo que la huelga convocada afectará también a las empresas y organismos encargados de prestar servicios públicos.

III. La huelga convocada será de dos horas en cada uno de los turnos de trabajo del día 8 de marzo del año en curso.

En concreto para las jornadas partidas y jornadas continuadas en turno de mañana, la huelga será de 11:30 a 13:30 horas; para las jornadas continuadas en el turno de tarde será de 16:00 a 18:00 horas y para las jornadas continuadas en turno de noche, la huelga se hará durante las dos primeras horas del turno nocturno que comience en la jornada del día 8, salvo en aquellos ámbitos, sectores o empresas, que se notifique expresamente un horario distinto.

IV. SON OBJETIVOS DE LA HUELGA GENERAL:

1- El rechazo a la desigualdad y discriminación que sufren las mujeres en el mercado laboral y en particular el rechazo a la brecha salarial

1.1.- En España se mantiene de forma persistente una situación de desigualdad y discriminación de la mujer en el mercado de trabajo, que se plasma en una peor inserción laboral, con peores condiciones y menores salarios.





La discriminación salarial es el resultado de la mayor explotación empresarial y desigualdad laboral que sufren las mujeres en su inserción y trayectoria en el mercado de trabajo, que a su vez tiene su origen en la desigualdad social, cultural, educativa, en las tareas de cuidados,... que soportan las mujeres desde niñas que las va predisponiendo a asumir roles y tareas diferentes durante su vida. La inserción en el mercado de trabajo es una etapa de una trayectoria vital iniciada años antes con una mochila cargada de determinantes sociales, económicos, y personales.

La desigualdad laboral que sufren las mujeres en el mercado de trabajo es una forma añadida de explotación contra la que se lleva décadas luchando, concienciando, denunciando, legislando,... y sin embargo, la desigualdad laboral y la brecha salarial de género siguen profundamente enquistadas, presentes con toda intensidad y sin evidencias claras de mejora.

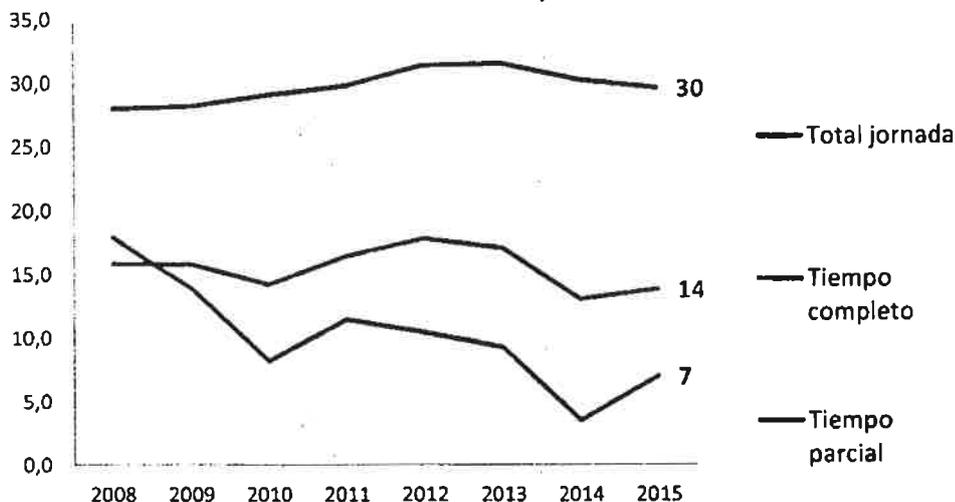
Las últimas estadísticas disponibles mantienen la elevada desigualdad laboral que soportan las mujeres en España desde hace décadas, confirmando su carácter estructural, no meramente coyuntural, y también confirman el repunte de la brecha salarial de género durante la última recesión económica y el repunte de la desigualdad laboral de las mujeres en los últimos cuatro años de recuperación económica.

1.2.- La brecha salarial entre la ganancia anual media de hombres (25.993 euros) y mujeres (20.052 euros) fue de 5.941 euros en 2015.

El salario medio de las mujeres tendría que aumentar en 5.941 euros al año para igualarse con el de los hombres, lo que supone que el salario anual de las mujeres tendría que aumentar un 30% para igualarse. Es decir, la brecha salarial entre hombres y mujeres es del 30%, un porcentaje muy superior al que ofrecen otras fórmulas de cálculo de la brecha salarial de género, que adoptan enfoques menos correctos de análisis y que sirven para camuflar estadísticamente la dimensión real de la desigualdad real que existe entre la ganancia de hombres y mujeres en España. El enfoque de análisis no es neutral ni para dimensionar y concienciar del problema de la brecha salarial ni para poder actuar sobre sus causas.



Las crisis pasan, la brecha salarial de género permanece
(% que debe aumentar el salario femenino para igualar el masculino)



Elaboración propia con datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial

El grueso de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres se explica por la diferente inserción laboral de hombres y mujeres, normalmente en peores condiciones en el caso de las mujeres. Es decir, la mayor parte de la brecha salarial se explica por factores "a priori" que determinan que mujeres y hombres se inserten laboralmente de forma diferente y su trayectoria laboral sea también divergente. El efecto composición del empleo explica gran parte de la brecha, mientras que una parte más reducida de la brecha se explica por la discriminación salarial "a posteriori" en el puesto de trabajo: es decir, mujeres que cobran un salario inferior al de los hombres por realizar un trabajo de igual o similar valor en una situación laboral igual o similar.

Las mujeres sufren la desigualdad laboral: 1) en el acceso, con ocupaciones y sectores subrepresentados y otros claramente feminizados; 2) en la promoción y trayectoria laboral, influido por la menor duración y mayores interrupciones de su vida laboral; y 3) discriminación salarial en el puesto de trabajo.

El problema de la brecha salarial no se explica porque las mujeres con igual jornada, contrato, ocupación, sector, antigüedad, responsabilidad,... que un hombre cobren menos por realizar el mismo trabajo y sufran discriminación salarial a posteriori. Afortunadamente estas situaciones se van corrigiendo y cada vez tienen un peso menor, aunque siguen existiendo. El problema es que esa igualdad de partida es falsa: el perfil de inserción y de trayectoria laboral de mujeres y hombres es muy diferente y determina que sus ganancias medias sean



muy distintas. La desigualdad y la discriminación salarial cada vez se deben menos al puesto de trabajo en sí y se explica más por la desigual trayectoria laboral de hombres y mujeres, que están sometidas a una carrera de obstáculos y discriminaciones, barreras, techos de cristal, desigual reparto social y familiarmente de las tareas de cuidados,...

Las mujeres se incorporan al mercado de trabajo en menor medida que los hombres, y a pesar de esa menor "presión", sus condiciones laborales son mucho peores. La tasa de actividad laboral de las mujeres es inferior a la de los hombres, y sin embargo la tasa de paro que soportan las mujeres es superior.

Las mujeres que acceden a un empleo soportan una mayor precariedad en sus condiciones laborales: las mujeres son el 75% de las personas que trabaja a jornada parcial (donde predomina la involuntariedad); las mujeres soportan una tasa de temporalidad superior; la permanencia y antigüedad en la empresa y la actividad laboral es mayor en los hombres; las mujeres interrumpen más su carrera laboral, en parte por recaer en ellas las tareas de cuidado; las mujeres continúan teniendo dificultades para los ascensos y promociones a puestos de responsabilidad, lo que limita sus posibilidades de mejora salarial; los sectores de los servicios en los que se concentra el empleo femenino cuentan con menores salarios medios; la desigual distribución por estudios pone de manifiesto el modo en que participan mujeres y hombres en las diferentes categorías profesionales y profesiones, resaltando la concentración de las mujeres en un número reducido de ocupaciones donde hay ocupaciones muy cualificadas y ocupaciones poco cualificadas de los servicios, con una marcada ausencia en ocupaciones cualificadas de la agricultura, construcción, industria y servicios (conductores).

1.3.- Contrato a tiempo parcial involuntario y su repercusión en la precariedad laboral.

El 50% de la brecha salarial de género que existe en España se explica por la diferente jornada laboral que trabajan mujeres y hombres. Si hombres y mujeres tuvieran la misma distribución entre empleo a tiempo completo y tiempo parcial, la brecha salarial se reduciría a la mitad, bajando de 5.941 a 2.948 euros al año.

La tasa de parcialidad no deseada, conocido como subempleo, son especialmente elevadas entre las mujeres. El 57% de las trabajadoras están ocupadas a tiempo parcial porque no han logrado encontrar un trabajo a jornada completa. Es decir, 1,16 millones de mujeres se encuentran actualmente en esta situación, más del doble que los hombres.

Especial consideración presenta la actual regulación del contrato a tiempo parcial, contrato que afecta de forma especial a las mujeres y que reviste las

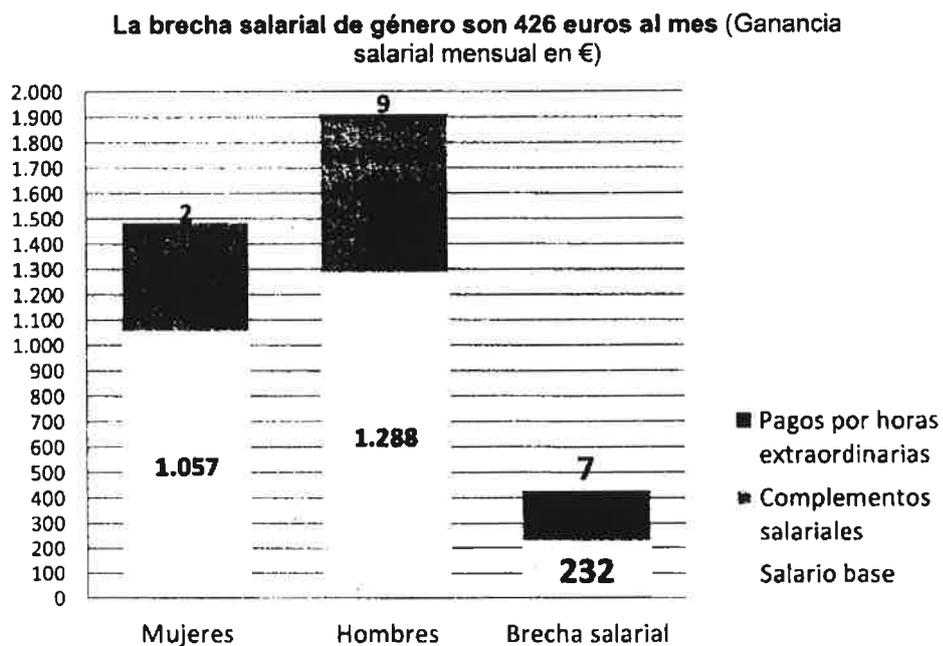


características de un contrato involuntario, causante en gran medida de la brecha salarial en el mercado laboral español y la precariedad laboral.

1.4.- Los complementos salariales explican la mitad de la brecha salarial.

El salario base es el componente más importante del salario y explica el 54% de la brecha salarial. Cerca de la mitad de la brecha salarial mensual (426 euros) en la nómina entre mujeres y hombres se concentra en los complementos salariales (el 44%), pese a ser un componente menor del salario mensual. En promedio, los hombres cobran todos los meses 613 euros en complementos salariales, mientras que las mujeres cobran solo 427 euros (187 euros de brecha).

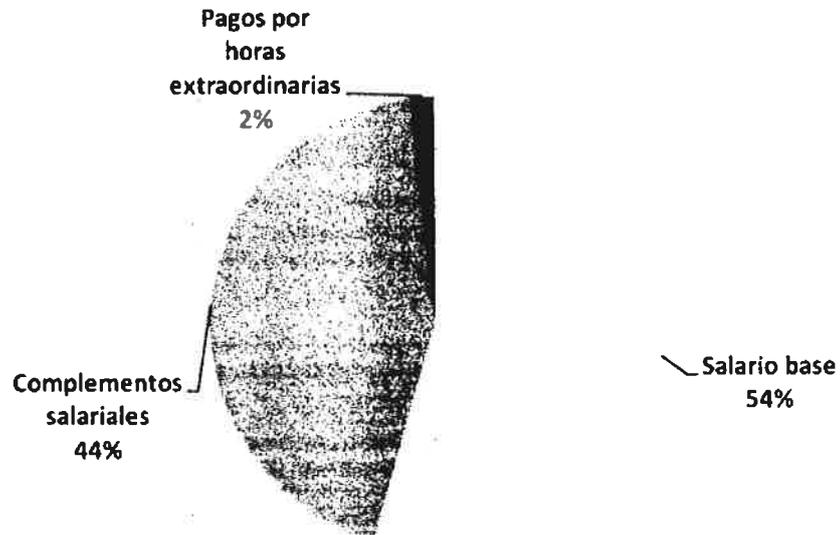
La cuantía que cobran las mujeres por complementos tendría que aumentar un 44% para equiparse con la que cobran los hombres. En unos casos se trata de complementos otorgados con criterios discrecionales, sobre todo en los puestos directivos, y que benefician menos a las mujeres. En otros casos retribuyen aspectos "masculinizados" del trabajo, como el esfuerzo físico, la penosidad, la nocturnidad, o la disponibilidad horaria; mientras que no se retribuyen los atributos "feminizados": atención, precisión, resistencia, etc...



Elaboración propia con datos de la EES2014



Los complementos explican la mitad de la brecha (distribución porcentual de la brecha salarial)



Elaboración propia con datos de la EES2014

1.5.- Es necesario actuar sobre las causas de la desigualdad de género.

La desigualdad y discriminación laboral femenina exige actuar sobre un sistema educativo que promueva principios de igualdad de género en las aulas, en la elección de las carreras académicas y en las salidas profesionales, en el mercado de trabajo actuando sobre la propia valoración de los trabajos feminizados, en la actividad laboral tiene que producirse una socialización plena de los costes de las tareas de los cuidados y un reparto igualitario de sus cargas entre hombres y mujeres; es necesario incluir cláusulas de acción positiva a favor de las mujeres en la contratación, promoción, formación... para aquellas actividades y ocupaciones donde están subrepresentadas. En las empresas tienen que negociarse y aplicarse planes de igualdad contundentes y eficaces, para lo que es necesario contar con una negociación amplia y profunda.

La responsabilidad empresarial en las situaciones de discriminación y desigualdad de género son evidentes, partiendo de que la facultad de contratación, y derivada de ella el encuadramiento profesional y salarial correspondiente, es exclusiva de la dirección en el ámbito de la empresa privada. Lo es también en gran medida en las facultades de promoción, formación, movilidad. Y es también una responsabilidad empresarial garantizar entornos



laborales exentos de acoso sexual y por razón de género, adoptar medidas para eliminar las discriminación por razón de género y negociar o adoptar planes de igualdad cuando viene obligado por la legislación, el convenio colectivo o el requerimiento de la inspección de trabajo.

Es prioritario actuar, para corregir la desigualdad laboral, sobre los dos factores laborales que explican un mayor porcentaje de la brecha salarial de género: 1) la feminización de las jornadas parciales (y la masculinización de las jornadas completas) y 2) la masculinización de los complementos salariales.

En particular es necesario:

- 1.- Reducir la tasa de temporalidad y parcialidad en la contratación de mujeres.
- 2.- Combatir la segregación profesional y sectorial.
- 3.- Mejorar la aplicación del principio de igualdad de retribución.
- 4.- Romper el techo de cristal: iniciativas para combatir la segregación vertical.
- 5.- Erradicar la penalización por cuidados.
- 6.- Reconocer, profesional y salarialmente, las capacidades, esfuerzos y responsabilidades desempeñadas por las mujeres.
- 7.- Visibilizar: sacar a la luz las desigualdades y los estereotipos.
- 8.- Establecer obligaciones empresariales, legales y convencionales, más precisas en relación a la transparencia sobre los procesos de contratación y sobre los salarios y retribuciones de hombres y mujeres.
- 9.- Alertar e informar sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres.
- 10.- Establecer un grupo de trabajo permanente en el que participen Gobierno e Interlocutores Sociales para corregir la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Y a tal efecto reivindicamos un proceso de diálogo social tripartito encaminado a emprender las reformas legales precisas, en concreto una Ley de Igualdad Salarial, en consonancia con una parte importante de países europeos, que garanticen la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.



Demandamos, igualmente, a las organizaciones empresariales y a los empresarios que implanten de forma negociada y acordada con la RLT medidas y planes de igualdad que actúen de forma efectiva contra la desigualdad de oportunidades y trato y la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral y en concreto contra la brecha salarial.

2. Rechazo a la cronificación del desempleo femenino

Como se ha señalado anteriormente, las mujeres se incorporan al mercado de trabajo en menor medida que los hombres, y a pesar de esa menor "presión", sus condiciones laborales (precariedad laboral por trabajos peor valorados y peor retribuidos, contratación a tiempo parcial involuntaria,...) y tasa de desempleo son mucho peores.

La tasa de actividad laboral de las mujeres es inferior a la de los hombres (según la EPA del 4ºT 2017 hay 1,6 millones menos de mujeres ocupadas que hombres). La brecha en las tasas de empleo (16-64 años) persiste en los 11 puntos habituales (68% hombres, 57% mujeres). Y, sin embargo, la tasa de paro que soportan las mujeres (18,5%) es superior a la de los hombres (15%). De hecho, si mujeres y hombres tuvieran la misma tasa de actividad, la tasa de paro de las mujeres duplicaría la de los hombres (y se situaría en el 28,7%).

Tras conocer los datos de paro registrado de enero de 2018, proporcionados por el SEPE, constatamos que sigue imparable la feminización del paro, consolidándose la tendencia de la cronificación del desempleo femenino, que alcanza ya a 2 millones de desempleadas (2.001.049) y supone el 58% del paro registrado. El paro registrado sube en 63.747 personas en el mes de enero. Y del incremento en número de personas que aporta el mes, el 75% son mujeres (3 de cada 4 nuevas personas en paro en enero son mujeres).

El desempleo que afecta a los hombres se sitúa en 1.475.479, tras subir en enero en 15.753 (1,1%). Y el desempleo de las mujeres supera nuevamente la barrera de los 2 millones: son 2.001.049 paradas. Sube en enero en 47.994 (2,5%), duplicando el porcentaje masculino de incremento del paro. Todas las provincias, todas las CCAA, registran un mayor número de desempleadas que de desempleados. Y esta mayoría de desempleadas afecta de manera especial a las mayores de 25 años (son casi 6 de cada 10 desempleadas: 58,3%).

Por su parte, los datos de la EPA del 4º Trimestre 2017, conocidos hace unos días, también detectan cerca de 2 millones de desempleadas (1.960, 0 mil) con una tasa de paro de las mujeres de 18,35%. La tasa de paro es mayor en las mujeres, en los diferentes grupos de edad, salvo en el grupo de 20 a 24 años, y la mayor brecha se percibe en el grupo de edad de 35 a 39 años, grupo en que alcanza 5 puntos. 1 de cada 2 paradas tiene entre 30 y 49 años.



Respecto a hace 10 años, las tasas de paro de las mujeres han aumentado en todos los grupos de edad, con una media de incremento de 8 puntos. Se ha duplicado en los grupos de edad 30 a 34 años y aumenta en más de 10 puntos en los siguientes grupos de edad, de 40 a 64 años.

1 de cada 2 mujeres llevan más de 1 año buscando empleo (el 51,3% del total de paradas). Respecto a 2007 se ha multiplicado por 5 el número de mujeres que llevan más de 2 años buscando empleo (143,5 mil en 2007 y 707 mil en 2017). La mayoría de las desempleadas busca su primer empleo (6 de cada 10).

Consideramos imprescindible un Plan de Choque para el Empleo que tenga en cuenta la dimensión de género; es preciso fomentar un empleo de calidad y atender a las situaciones más vulnerables y precarias, desempleadas de larga duración, mayores de 45 años, sin empleo anterior o desempleadas con menores a cargo.

Asimismo, es necesaria la mejora de las prestaciones por desempleo y una Renta Mínima Garantizada como nuevo derecho subjetivo, para rescatar de la situación de extrema necesidad a 2 millones largos de personas, el 70% mujeres.

3. Rechazo profundo a la violencia machista y a la insuficiencia de medidas en todos los ámbitos, con especial consideración al laboral, para la protección a las víctimas de violencia de género

La violencia de género es el resultado extremo y más dramático de la discriminación y la desigualdad estructural entre hombres y mujeres, agravada por la inacción del Gobierno del Partido Popular en materia de políticas de igualdad, los fuertes recortes presupuestarios y el retroceso en derechos sociales y laborales producidos en los últimos años.

Desde que el Ejecutivo aprobase la reforma laboral de 2012, el equilibrio de fuerzas que había en la negociación colectiva ya no existe, lo que obstaculiza también la lucha contra esta lacra en el ámbito laboral. Aunque el Pacto contra la Violencia de Género es un paso más, se ha quedado muy escaso en las medidas en el ámbito laboral, por lo que es fundamental que el Gobierno impulse la lucha contra la violencia de género en el ámbito laboral, y apueste por medidas como que la víctima pueda acceder a los recursos sin tener que interponer denuncia; o establecer protocolos de acoso sexual por razón de sexo en las empresas e incluirlos en las Comisiones de Igualdad del convenio colectivo o de las comisiones de los planes de igualdad correspondientes.



CCOO y UGT han venido denunciando el fracaso del Gobierno para combatir la violencia contra las mujeres, como así lo constatan el persistente número de asesinatos y denuncias. En 2017 han sido asesinadas 49 mujeres, además de 8 niñas y niños, de las que solo 11 (22,4%) presentaron denuncia y únicamente 6 (12,2%) tenían medidas de protección en vigor. Estos datos ponen de manifiesto los déficits en la actuación institucional, coordinación judicial y policial del conjunto de las administraciones públicas, para la adecuada atención, prevención y protección de las mujeres víctimas de violencia.

Los recortes presupuestarios para combatir la violencia, resultan absolutamente insuficientes para la eficaz aplicación de la *Ley orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género*. Encontramos déficits en el desarrollo de los derechos establecidos en los distintos ámbitos de actuación: laboral, educativo, sanitario, policial, jurídico, en los servicios judiciales, en el sistema público de servicios sociales y en la intervención social.

Hemos denunciado las escasas unidades de valoración integral del riesgo y la insuficiencia de recursos para la prevención y protección de las mujeres víctimas de violencia de género.

El fenómeno de la violencia, nos acerca a cifras alarmantes, cada año se producen más de 140.000 denuncias y de extrema gravedad es el número de las mujeres que renuncian a continuar el proceso, más de 16.000 (el 12% de las denuncias).

Otro dato preocupante es el alto número de órdenes de protección denegadas, más de 10.000 de 28.000 órdenes solicitadas anualmente, lo que excluye a estas mujeres de su acreditación como víctimas, ya que la orden de protección es requisito imprescindible para acceder a los distintos derechos laborales y prestaciones sociales y a la necesaria protección que evite poner en riesgo la vida de las mujeres.

En el ámbito laboral, hay un insuficiente desarrollo del *Programa de inserción socio-laboral para mujeres víctimas de violencia*, cuya aplicación mandataba la propia LO 1/2004, no se impulsan de manera efectiva medidas activas para la formación y el empleo, ni se dota de los recursos necesarios para que las mujeres puedan desarrollar su autonomía personal. Los resultados de las medidas contempladas: contratos de sustitución (237) y contratos bonificados a mujeres víctimas de violencia (700) son absolutamente insuficientes y caracterizados por la precariedad, más del 75% son temporales.

Es por tanto necesario hacer una valoración y evaluación del número de contrataciones bonificadas que se realizan y contrastarlo con las demandas de empleo de las víctimas de violencia de género.



También denunciaremos déficits en la garantía de otros derechos laborales de las mujeres víctimas de la violencia de género. Los datos conocidos muestran que se está produciendo un ejercicio muy escaso de los mismos.

En 2016 únicamente 84 mujeres accedieron a suspender o extinguir su contrato con derecho a prestación por desempleo. Este dato alerta sobre el desconocimiento o dificultades para acogerse a los derechos existentes.

En 2016 se concedieron 690 ayudas económicas a víctimas de violencia de género, al amparo del art. 27. Un dato que alerta del posible desconocimiento del derecho, teniendo en cuenta el elevado número de potenciales beneficiarias.

El Gobierno debe actuar ya, y poner en marcha con urgencia el Pacto de Estado en materia de violencia contra las mujeres que fue aprobado en septiembre de 2017 por el Pleno del Congreso de los Diputados y llevar a cabo el cumplimiento de las medidas contempladas en el Pacto, con especial interés a las dirigidas a mejorar los derechos sociales y laborales de las mujeres víctimas de violencia. Un Pacto que deberá implementarse en 5 años y que deberá contar con la necesaria dotación presupuestaria, que a día de hoy no se ha hecho efectiva.

Pedimos la puesta en marcha del Pacto de Estado y el urgente desarrollo de las siguientes medidas:

- Potenciar el Programa de inserción socio-laboral, desarrollando medidas de actuación y adaptándolo a las necesidades individuales de las víctimas.
- Trabajar con los agentes sociales para el establecimiento de protocolos que garanticen los derechos laborales de las trabajadoras en situación de violencia y para una implicación más activa de la Inspección de Trabajo cuando las víctimas sufran perjuicios laborales.
- Negociación de protocolos frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, y el impulso de la negociación de convenios y planes de igualdad para el desarrollo de los derechos de las víctimas de la violencia de género.
- El desarrollo de las medidas relativas a la mejora de la respuesta institucional mediante la formación, cooperación y coordinación efectiva de los distintos organismos implicados, entre el conjunto de las Administraciones, el ámbito judicial y policial, fiscalía, abogacía, profesionales sanitarios y sociales.



- La Incorporación en el ámbito educativo de medidas que incluyan valores que fomenten la igualdad entre géneros, la diversidad, la tolerancia y la educación sexual-afectiva, en todas las etapas y niveles formativos.
- Combatir el sexismo en los medios de comunicación con formación especializada a profesionales y elaboración de códigos deontológicos.
- Reforzar y aplicar los protocolos sanitarios para la detección precoz de la violencia, con programas de formación del conjunto de profesionales sanitarios.

4. Rechazo a las políticas de igualdad de género del Gobierno

Los organismos y reuniones internacionales de igualdad (CEDAW o Beijing+20, por citar dos referentes imprescindibles), ponen el énfasis en recordar a los gobiernos su obligación de poner en marcha políticas efectivas de igualdad de género. Asimismo es imprescindible recordar el Plan de Acción de la UE 2017-2019 y las Recomendaciones sobre brecha salarial de la Comisión Europea de 07/03/2014.

No obstante, las previsiones internacionales, el Gobierno, en estos últimos años, ha venido desarrollando unas políticas de igualdad que han quedado en papel mojado a pesar del cometido crucial que podrían haber desempeñado. Unas políticas cuyas coordenadas se sintetizan en pocas palabras: recortes, inacción, retrocesos y reacción (patriarcal).

Los Presupuestos Generales del Estado (PGE) del 2016 solo preveían dedicar a financiar las políticas de igualdad y de prevención de la violencia de género "tan solo un 0,01% del monto global de los gastos consolidados". Una reducción que alcanza a la mitad del presupuesto en la partida "igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres" (232B), que en los PGE del año 2009 fue de 37.697.000 euros, mientras que en 2016 quedó en 19.741.840 euros, recortándose en un 47,6 %. Los recortes en los PGE a las partidas de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y para la prevención de la violencia de género han sido constantes en los últimos años, unidos a la estrategia de absorción-disolución de los organismos de igualdad específicos.

Los Presupuestos Generales del Estado para el 2017 (PGE 2017) presentados por el Gobierno del Partido Popular continuaron relegando las políticas de igualdad a la insignificancia. No hay crecimiento para las partidas de igualdad, reducidas desde que gobierna el PP en un 37%, más de la tercera parte, y un 41,2% desde 2010. Tampoco para la lucha contra las violencias machistas, un 9% por debajo de lo asignado en 2011 y un 10,8% menos que en 2010. Si los presupuestos son un indicador clave del grado de compromiso del Gobierno con



su obligación de promover la igualdad efectiva de mujeres y hombres y de combatir la violencia de género, cabe concluir que estos problemas le parecen insignificantes. Y, en materia de igualdad y de prevención de la violencia de género, no avanzar significa retroceder.

Desde CCOO y UGT demandamos unas políticas de igualdad eficaces, con estructuras estables y del más alto rango en la jerarquía institucional, con recursos suficientes, con personal cualificado, con programas realistas, con presupuestos proporcionales a la magnitud de los problemas que enfrentan, que se traducen en discriminaciones y/o violencia hacia la mitad de la población. Partidas presupuestarias suficientes en los PGE destinadas a los programas de igualdad y contra la violencia de género, atendiendo las Recomendaciones del Informe del CEDAW y las obligaciones del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención de la violencia contra las mujeres (Estambul 2011).

V. GESTIONES REALIZADAS

Igualdad en el mercado de trabajo

Llevamos tiempo reclamando al Gobierno y a los empresarios medidas para el desarrollo efectivo de la igualdad en el mercado de trabajo de nuestro país.

Hemos reclamado un plan de choque por el empleo que impulse la igualdad en el mercado de trabajo, mejorando las condiciones de acceso a un empleo digno y de calidad para las mujeres y hemos demandado el impulso del Diálogo Social y la Negociación Colectiva para el desarrollo efectivo de la normativa igualitaria, con políticas activas, planes y medidas de igualdad para el empleo de calidad de las mujeres, combatir las brechas de género, eliminar la violencia contra las mujeres, avanzar en conciliación y ampliar la protección social.

La igualdad sigue siendo una asignatura pendiente en la negociación colectiva. El poder que el Gobierno del PP ha dado a las empresas frente a la representación sindical propicia que la gran mayoría de las empresas sigan obviando la adopción de medidas específicas para luchar contra las discriminaciones de las mujeres en el ámbito laboral. La igualdad sigue siendo una cuestión más de forma y de apariencia que de fondo, por parte de las empresas.

Según los datos del MEYSS (septiembre 2017), en nuestro país hay registradas 4.484 empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras que emplean a 5.125.605 trabajadores, de los cuales el 53,028% son mujeres.



El pasado 31 de diciembre había registrados en el REGCON, 192 acuerdos sobre Planes de Igualdad, y aun teniendo en cuenta los planes de igualdad que se establecen dentro del propio convenio colectivo o que no se han publicado en boletines oficiales, es evidente que, diez años después de aprobarse la ley de igualdad, existe un elevadísimo incumplimiento empresarial de la obligación establecida en ella.

No sólo hay resistencia y rechazo empresarial a negociar el plan de igualdad, sino también se han encontrado muchas resistencias en aquellas donde se ha negociado, resistencias a la entrega de información para la realización del diagnóstico y posterior evaluación de las medidas adoptadas, a abordar la eliminación de la brecha salarial, a permitir la participación de la representación legal de los trabajadores en los procedimientos de valoración de puestos de trabajo y en los de atención a las denuncias de acoso sexual o por razón de género.

Es fundamental introducir en la negociación del convenio colectivo medidas, y así las venimos planteando en las negociaciones como también la necesidad de designar comisiones o agentes de igualdad en los convenios sectoriales, independientemente del ámbito de aplicación, con el objetivo de evaluar periódicamente la aplicación de las medidas de igualdad a nivel sectorial.

En cuanto a los planes de igualdad, venimos pidiendo su negociación y acuerdo con la representación legal de los trabajadores, reducir el número de trabajadores a efectos de su obligatoriedad, partir de diagnósticos consensuados con acciones positivas efectivas contra la desigualdad y la discriminación, con comisiones de evaluación y seguimiento, así como la aprobación de un reglamento que desarrolle la LOIEMH.

Igualdad salarial

Hemos reivindicado una Ley de igualdad salarial y la activación por parte del Gobierno de todos los mecanismos posibles para hacer cumplir la Constitución Española en sus artículos 14 y 9, ya que de su cumplimiento se deriva la igualdad salarial entre mujeres y hombres. Y las Recomendaciones de la Comisión Europea en esta materia, en concreto en la introducción en nuestra legislación la definición de "trabajo de igual valor".

Una denuncia que se ha acompañado de propuestas concretas para la Negociación Colectiva y los Planes de Igualdad y de herramientas para eliminar, o cuanto menos reducir, la brecha salarial entre mujeres y hombres.



Asimismo, insistimos en la necesidad de incorporar la perspectiva de género tanto en los PGE, como en los Presupuestos Públicos de las Comunidades Autónomas, al tiempo que solicitamos la convocatoria del Consejo Estatal de Participación de la Mujer que no se reúne desde el año 2015.

Reiteradamente planteamos en los ámbitos correspondientes reivindicaciones sobre:

- Promover la empleabilidad de mujeres en puestos y sectores donde están infrarrepresentadas.
- Erradicar, en las solicitudes de ingreso y /o en las entrevistas de trabajo, preguntas y mensajes sexistas que fomenten los estereotipos de género.
- Reivindicar una conciliación corresponsable que permita compatibilizar la vida laboral, familiar y personal a todos los trabajadores y trabajadoras.
- Partidas presupuestarias para reforzar una red pública de servicios y prestaciones profesionales que atiendan las necesidades educativas, de atención y cuidado de menores de 0 a 3 años, y de personas mayores y/o en situación de dependencia.

Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva

En 2014 se creó, en el marco del II AENC, un Grupo de Trabajo de igualdad de trato y oportunidades. En el III AENC se dispone expresamente la continuidad del mismo cuyos trabajos, una vez concluidos, deben elevarse a la Comisión de Seguimiento. Las organizaciones sindicales firmantes de estos Acuerdos hemos insistido en la urgencia de retomar el Grupo y sus trabajos sin encontrar receptividad en las organizaciones empresariales.

Propuestas presentadas en la Mesa de DS sobre Empleo y calidad del Empleo

UGT y CCOO hemos presentado en la Mesa de Diálogo Social de Empleo y Calidad en el Empleo, toda una batería de propuestas conjuntas en materia de impulso de la igualdad de retribución entre mujeres y hombres, al tiempo que hemos señalado la insuficiencia de las planteadas por el Gobierno para eliminar la brecha salarial.

Propuestas sindicales para actuar contra la brecha salarial

A la hora de abordar la desigualdad salarial entre mujeres y hombres es necesario tener en cuenta los factores a priori, aquellos que tienen que ver con



la permanencia en la sociedad de mecanismos de discriminación de género, que actúan globalmente y que recortan las oportunidades concretas de las mujeres en todos los órdenes de la vida, y los factores a posteriori, que tienen que ver con la ubicación ya determinada de cada trabajadora en su puesto de trabajo.

Las propuestas presentadas por el Gobierno para eliminar la brecha salarial se ciñen a la modificación del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres y el Real Decreto 713/2010, propuesta a todas luces insuficiente.

La brecha salarial se esconde en multitud de escenarios, supuestos y situaciones que las mujeres trabajadoras sufren a diario, por ello, el incidir en solo un aspecto de la misma no va a resolver la situación. La discriminación seguirá existiendo si no somos capaces de articular una estrategia que nos garantice la "no discriminación por razón de sexo" en el conjunto de sus capacidades. Por ello es necesario plantear la lucha contra cualquier discriminación y en concreto contra la salarial, con el análisis de todas las esferas involucradas.

En materia de empleo es necesario priorizar y aumentar el empleo de las mujeres, así como calidad del mismo. Y para ello las organizaciones sindicales plantearán a través del resto de mesas de diálogo social, apartados específicos encargados de reducir la precariedad, la temporalidad y la parcialidad que tanto afecta a las mujeres.

La segregación ocupacional marca la presencia de un determinado género en sectores, ocupaciones y tareas; algo que, unido a la definición o aplicación de responsabilidades, requisitos formativos, retribución salarial, capacitaciones y distribución de funciones, convierten a algunos oficios, ocupaciones o profesiones en contenedores de la discriminación.

La segregación vertical incide en la presencia de mujeres en los puestos y categorías más bajos, por defecto en una menor remuneración. Las medidas deben ir encaminadas al fomento de la corresponsabilidad, así como en garantizar la aplicación de acciones positivas dentro de estos procesos.

Las responsabilidades familiares son de ambos sexos, por ende, las políticas de igualdad deben responder a esa misma naturaleza y tiene que establecer un auténtico reparto equilibrado de las mismas. Para ello las medidas a adoptar deben orientarse a eliminar la concepción social de que la conciliación es un problema sólo de mujeres.

Las propuestas sindicales en materia de brecha salarial parten de la base de que toda la brecha salarial es discriminación, de que la desigual inserción laboral



determina desigualdad salarial, de que no se puede corregir la desigualdad salarial sin acabar con la desigualdad laboral y social.

El Plan de Acción de la UE 2017-2019 para abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres, señala ocho líneas de acción principales para actuar de forma conjunta y coherente contra la brecha salarial:

- 1- Mejorar la aplicación del principio de igualdad de retribución.
- 2- Combatir la segregación profesional y sectorial.
- 3- Romper el techo de cristal: iniciativas para combatir la segregación vertical.
- 4- Abordar la penalización por cuidados.
- 5- Dar mayor importancia a las capacidades, esfuerzos y responsabilidades de las mujeres.
- 6- Visibilizar: sacar a la luz las desigualdades y los estereotipos.
- 7- Alertar e informar sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres.
- 8- Establecer un grupo de trabajo permanente en el que participen Gobierno e Interlocutores Sociales para corregir la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Dichas líneas de actuación exigen ir mucho más allá de las medidas propuestas por el Gobierno, exige abrir un proceso de diálogo social tripartito encaminado a emprender las reformas legales precisas, en concreto una Ley de Igualdad Salarial, en consonancia con una parte importante de países europeos, que garanticen la igualdad retributiva entre hombres y mujeres, actuando:

1.- Sobre la actual legislación sustantiva para adoptar las reformas precisas entre otras y además de las ya señaladas en el comentario a las propuestas del Gobierno, en las siguientes materias:

- Definición del concepto de igual valor dotándolo de transparencia y seguridad jurídica.
- Segregación profesional.
- Acceso al empleo y contratación.
- Clasificación profesional.



- Establecer una valoración de los puestos de trabajo no sexistas, con especial atención a los ocupados mayoritariamente por mujeres.
- Obligación legal de revisar anualmente las clasificaciones profesionales y la valoración de puestos de trabajo dirigidas a eliminar la discriminación y la desigualdad estructural salarial entre mujeres y hombres.
- Promoción y ascensos.
- Sistema retributivo, transparencia salarial y auditorías salariales
- Formación profesional.
- Actual regulación de los planes de igualdad: método de diagnóstico que sirva para todas las empresas, con independencia de tamaño, sector...; contenido; obligación de negociación con la RLT y número de personas trabajadoras para su obligatoriedad teniendo en cuenta el tejido empresarial de nuestro país claramente conformado por pequeñas y medianas empresas; método de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad que facilite comprobar la eficacia del mismo.
- Competencias de la RLT en materia de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, con especial atención a derecho a obtener información segregada por sexos.
- Conciliación de la vida familiar y laboral, fomentando el uso de los permisos de forma equilibrada entre trabajadores y trabajadoras.
- Corresponsabilidad en conciliación de la vida personal y laboral.
- Acciones positivas.

2.- Es igualmente necesario actuar sobre la actual legislación procesal para reforzar los procedimientos de tutela de derechos fundamentales, en concreto por discriminación por razón del sexo, con especial atención a la prueba estadística.

3.- También es necesario emprender la reforma del RDL 5/2000, de 4 de agosto, que aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, para incrementar las sanciones en materia de discriminación salarial y una mayor implicación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de discriminación salarial.



4.- Especial consideración presenta la actual regulación del contrato a tiempo parcial, contrato que afecta de forma especial a las mujeres y que reviste las características de un contrato involuntario, causante en gran medida de la brecha salarial en el mercado laboral español.

El efecto composición reduce el salario medio mujer. Con igual jornada entre mujeres y hombres, la brecha salarial se reduciría a menos de la mitad.

La regulación del contrato a tiempo parcial exige una modificación en profundidad en tanto que, en el mercado laboral español, tiene una especial incidencia en la brecha salarial.

5.- Asimismo se ha de actuar en materia de protección social, y a tal efecto se debe proponer al Pacto de Toledo el estudio cuantificado de las desigualdades y discriminaciones de género en el sistema de protección social, así como de las posibles medidas de corrección de las mismas a corto y medio plazo y en su caso con cargo a financiación complementaria.

Por otra parte, en el resto de mesas de diálogo social, estamos introduciendo apartados específicos destinados a reducir la precariedad, la temporalidad y la parcialidad que tanto afecta a las mujeres.

Violencia de género

Hemos venido reivindicando la dotación de recursos económicos para el desarrollo de las políticas de igualdad de género y la lucha contra la violencia machista y la adopción de medidas en todos los ámbitos (jurídico, policial, servicios sociales, educativo, sanitario, laboral, etc.) para dar respuestas a los problemas reales de mujeres, niños y niñas víctimas de violencia de género, mejorando los derechos laborales y la protección social, para garantizar su independencia económica y su autonomía personal.

Asimismo, venimos reclamando al Ejecutivo que mejore el acceso y el mantenimiento del empleo para estas mujeres (estableciendo un sistema de protección social más adecuado que no las penalice y que les permita garantizar esa independencia económica y autonomía personal) y revise la normativa de igualdad vigente para dotarla de los mecanismos necesarios encaminados a lograr dicha igualdad efectiva, haciendo especial hincapié en relación con las medidas y normas de igualdad en el ámbito laboral.

Por otra parte, realizamos propuestas, fundamentalmente relacionadas con el marco laboral, tanto en la Subcomisión del Congreso como en el Observatorio Estatal contra la Violencia de Género, con el fin de erradicar entre todos, de una vez por todas, la violencia de género en nuestro país, tales como:



- Un permiso o licencia retribuida por un periodo mínimo de dos meses, similar al que tienen reconocido las empleadas públicas que se acogen a una excedencia por ser víctimas de violencia de género.
- Que se recoja legalmente que las trabajadoras víctimas de violencia de género no sufrirán ningún perjuicio laboral o económico ocasionado por las ausencias o bajas médicas derivadas de su situación, independientemente de que tengan acreditada o no su situación.
- Adaptación de las medidas de fomento de empleo y formación a las mujeres víctimas de violencia de género, cuyas características y necesidades son específicas y especiales, y en la eliminación de las limitaciones de las medidas de protección social en relación tanto a la cobertura de dicha protección como a la duración de la misma.
- Una revisión de las limitaciones en el ejercicio de determinados derechos derivados del condicionamiento de los mismos a los intereses de la empresa o a la falta de concreción legal, como el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo y a la reducción de jornada de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- La mejora de la protección social de las víctimas de violencia de género con reducción de jornada en relación con el acceso a la protección de desempleo.
- Abordar el tratamiento del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Campañas institucionales de sensibilización y formación en el ámbito laboral, dirigidas a las organizaciones patronales y sindicales, así como a los trabajadores y trabajadoras en las empresas, a través de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.
- El reconocimiento a las víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo de derechos laborales similares a los que tienen reconocidos las víctimas de violencia de género.
- Obligación de implementar en las empresas, medidas de prevención y/o protocolos contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, con procedimientos ágiles y sencillos, que permitan una rápida resolución.



- Obligación de informar a la representación legal de los trabajadores sobre las bonificaciones que reciben las empresas por contratar a trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Desarrollo de programas para la prevención de la violencia de género y para la formación en igualdad, basados en el respeto del principio de igualdad reconocido en la legislación, la detección de forma precoz de estos casos, la atención eficaz a las víctimas y la retirada de cualquier tipo de subvención a los centros educativos que segreguen por sexo.
- Una norma de carácter internacional en el seno de la OIT apoyada por el Gobierno de España, que permita combatir la violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo.

Hemos denunciado que a nivel institucional no se ha producido la necesaria difusión de información periódica para el conocimiento del desarrollo e implementación de la *Estrategia Nacional para la Erradicación de la Violencia de Género (2013-2016)* y de lo dispuesto en materia de violencia de género en el *Plan Estratégico para la igualdad de oportunidades PEIO (2014-2016)*, ni se ha hecho efectiva la colaboración con las organizaciones sindicales contemplada en distintas medidas de actuación, cuya participación e implicación es fundamental para el desarrollo efectivo de las mismas.

Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO)

Desde CCOO y UGT denunciamos en su momento que el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO) (2014-2016) resultaba ser un conglomerado de oportunidades perdidas. Presentaba graves carencias tanto en el diagnóstico del que partía, al no abordar el impacto de género de las reformas y ajustes gubernamentales, como en muchas de las medidas que recogía, que quedaron en vagas declaraciones de intenciones. Un PEIO del Gobierno del PP que no incluyó las propuestas sindicales aunque quedaron integradas en el informe preceptivo del Consejo Estatal de Participación de la Mujer, y que eran propuestas correctoras para garantizar un avance real en igualdad para las mujeres en empleo, corresponsabilidad, violencia de género o educación, entre otras.

Además, se constata que llevamos ya casi dos años sin nuevo PEIO (en este mes se ha llevado al Consejo de Participación de la mujer un borrador del nuevo, previsto para 2018-2021, aún en proceso de elaboración), sin que esta política de igualdad sea prioritaria para el gobierno, una vez más.



VI. De conformidad con lo dispuesto en el art. 4.1 k) y 17 del V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, con carácter previo a esta comunicación formal se ha agotado el procedimiento de mediación. Para acreditar tal extremo se adjunta acta.

VII. A los efectos procedentes, se comunica que el Comité de Huelga durante la realización de la huelga convocada estará compuesto por los siguientes miembros:

CRISTINA ANTOÑANZAS PEÑALVA
DNI 72.78

RAFAEL ESPARTERO GARCÍA
DNI 01.80

GONZALO PINO BUSTOS
DNI 19.4

ISABEL ARAQUE LUCENA
DNI 4

Este Comité delega expresamente en las estructuras sindicales y en los representantes de los trabajadores que en cada caso se designen a efectos de negociar los servicios mínimos y otras cuestiones operativas relacionadas con la huelga.

VIII. Finalmente, ponemos en su conocimiento que el sindicato convocante tiene su domicilio social en Madrid 28004, calle Hortaleza, 88.

En Madrid, a 19 de febrero de 2018

Fdo. RAFAEL ESPARTERO GARCÍA
Secretario de Organización de la C.S. de UGT

AL MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL
C/ Agustín de Bethencourt 4, 28071 Madrid

DON JOSÉ MANUEL MUÑOZ POLIZ, mayor de edad, con DNI 9264250-B, como Secretario General de la Confederación General del Trabajo (CGT), en su nombre y representación, con domicilio a efectos de notificaciones sito en la calle Sagunto, número 15, 1º, 28010 de Madrid, ante ese Organismo y demás entidades,

D I C E

Que por medio del presente escrito y de conformidad con el Real Decreto – Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de Trabajo, vengo a formular **PREAVISO DE HUELGA GENERAL**, que afectará a todos los trabajadores y trabajadoras, al igual que a empresas y organismos encargados de servicios públicos, sin distinción alguna de situación laboral, sexo, edad o condición social, contra la política en materia laboral y, en consecuencia, económico-social del actual Gobierno, en el ámbito territorial del Estado español, tal y como han acordado los órganos legitimados representados por el firmante de este escrito, quedando la misma convocada en base a los siguientes,

H E C H O S

PRIMERO.- Que de conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 de la Constitución Española en relación con el artículo 3.3 del Real Decreto Ley 17/77 de 4 de marzo, viene a comunicar el Acuerdo adoptado por la Confederación General del Trabajo, reunida en Plenaria Confederal Ordinaria, el día 18 de ENERO de 2018, de convocar **HUELGA GENERAL** para todos los trabajadores y trabajadoras de todos los ámbitos sectoriales, públicos y privados, funcionarios y funcionarias, de este Estado, el próximo **día 8 de marzo de 2018**, comprensiva de las 24 horas de dicho día.

La Huelga queda convocada para el día 8 de marzo de 2018 y abarcará desde las 00 horas hasta las 24 horas del mismo día. Hay que hacer constar que para aquellos centros de trabajo en los que el mismo esté organizado mediante sistema de turnos, la

convocatoria de huelga comenzará en el último turno anterior a las 00 horas de dicho día en que se realiza la convocatoria de huelga, abarcando, igualmente, al último turno que se inicie en el meritado día y que terminará cuando finalice dicho turno, al día siguiente.

A su vez, durante la jornada del día previo a la convocatoria de huelga, cesarán en su trabajo los trabajadores y trabajadoras y funcionarios y funcionarias que presten sus servicios en sectores de producción de productos, bienes, servicios y distribución que deban tener efectos inmediatos durante el día 8 de marzo de 2018.

SEGUNDO.- Que la convocatoria se efectúa con las exigencias de preaviso establecidas en los artículos 3 y 4 del RD Ley 17/77 de 4 de marzo, adjuntándose certificación acreditativa de la adopción del Acuerdo Estatutario por el Órgano competente, la Confederación General del Trabajo reunida en Plenaria Confederal Ordinaria, del día 18 de enero de 2018.

TERCERO.- Que no se hace necesario detallar las gestiones realizadas para resolver el conflicto que da lugar a esta convocatoria dado el amplio objeto de la misma y habida cuenta de la ineficacia por parte del Gobierno a la hora de desarrollar y aplicar políticas públicas reales y eficaces para la igualdad material y efectiva de la mujer en el ámbito laboral y, por tanto, en el social y económico, así como para dar fin a los asesinatos y violencias machistas. La desigualdad entre hombres y mujeres permitida por las ineficaces políticas en materia de género convierten a las mujeres en ciudadanas de segunda o tercera categoría, situación incompatible en un Estado social y democrático de Derecho. La motivación de la presente huelga es dar fin a la desigualdad en el ámbito laboral y económico y social de las mujeres respecto de los hombres, desigualdad constatada en la división sexual del trabajo, la desigual oportunidad en el acceso al empleo y promoción profesional, la brecha salarial y de pensiones, los estereotipos de género y la persistencia de los valores masculinos en las estructuras de las organizaciones, la falta de control por el Gobierno sobre las implantaciones de los Planes de Igualdad, la persistencia del acoso sexual laboral, la mayor tasa de paro femenina, la precariedad laboral, temporalidad y alta tasa de contratos con jornadas parciales, la falta de consideración de las tareas de cuidados como trabajo con derecho a remuneración y sin derecho a sus prestaciones contributivas independientes, la falta de

medidas concretas y efectivas contra las violencias machistas o la falta de igualdad material efectiva de las mujeres migrantes y refugiadas.

La defensa y vertebración de los derechos e intereses económicos y sociales de las trabajadoras para una igualdad material y efectiva, compete conforme al artículo 7 de la Constitución, a los Sindicatos, constituyendo el Derecho de Huelga el cauce de participación idóneo para manifestar la oposición más contundente contra las medidas legislativas y reglamentarias.

CUARTO.- Que el fin de la convocatoria de huelga para el próximo día 8 de marzo de 2018 está constituido por el llamamiento a la participación reivindicativa de todos los trabajadores y trabajadoras sin distinción alguna de situación laboral, sexo, edad o condición social, en el ámbito territorial del Estado español contra la política laboral del Gobierno totalmente ausente de medidas eficaces y eficientes para conseguir la igualdad real entre la mujer y el hombre en el ámbito laboral y, en consecuencia, en el ámbito económico y social y contra la política económica-social del actual Gobierno en materia de violencia machista en el ámbito laboral, social y económico. La ausencia de medidas políticas eficaces y eficientes contra la violencia de género y sobre la igualdad real entre la mujer y el hombre en el ámbito laboral y social suponen un ataque directo contra todas las mujeres trabajadoras, por lo que las trabajadoras y trabajadores se ven obligados a defender sus intereses mediante esta declaración de huelga legal y una movilización general de toda la sociedad.

QUINTO.- Que por ello se convoca esta Huelga General para la defensa de los intereses laborales, sociales y económicos de todos los trabajadores y trabajadoras en base a los siguientes,

MOTIVOS

1. Exigencia al Gobierno de medidas concretas y efectivas contra las violencias machistas.

La posición social y económica a la que se ha relegado históricamente a las mujeres trae consigo una serie de consecuencias que tienen impacto en muchos ámbitos. El hecho de que la mayoría de mujeres no cuenten con la posibilidad real de acceso a un

empleo que garantice su autonomía provoca y retroalimenta su vulnerabilidad en la sociedad. Las políticas de empleo y la violencia machista tienen vínculos evidentes, pues las dificultades a las que se enfrentan las mujeres en el terreno laboral vienen condicionadas por la reclusión de las mujeres en los hogares y tareas domésticas, y al mismo tiempo, estas políticas de empleo favorecen el más que asentado binomio de mujer/ama de casa. Por ello, más allá de las condolencias y actos públicos dedicados a las familias de las mujeres asesinadas, al Gobierno le queda mucho trabajo por hacer. Sus políticas en materia de género no han desarrollado las herramientas necesarias para que nuestra sociedad se construya sobre la base de la igualdad real entre mujeres y hombres.

Los asesinatos de mujeres por el mero hecho de ser mujeres (feminicidios) ascienden en el año 2017 a 98¹. Hay que tener en cuenta que esta cifra no coincide con la cifra que maneja el propio Gobierno, pues sólo computan como víctimas de violencia de género, las mujeres que tienen o han tenido vínculo sentimental o matrimonial con los asesinos feminicidas. Los asesinatos por violencia machista son la punta del iceberg de la sociedad patriarcal en la que vivimos que, en sus diferentes formas de violencia machista (no sólo entre (ex) parejas sentimentales o bien agresiones físicas sexuales contra la mujer, etc.), venimos sufriendo las mujeres día tras días, y año tras año. El Ministerio de Sanidad reconoce que sólo 14 mujeres tenían riesgo extremo de ser asesinadas, pero por otra parte reconoce 47 feminicidios en el año 2017. ¿Cómo es posible que haya este desfase de cifras y ausencia de medidas protectoras? ¿Cómo es posible que no se tomen medidas efectivas para finalizar esta masacre contra las mujeres?

La falta de medidas policiales, políticas y de prestaciones públicas, unidas a los recortes que vienen sufriendo los servicios públicos hacen que no se esté prestando por parte de los poderes públicos medidas de protección reales y efectivas para proteger la vida y la integridad de las mujeres en riesgo. Es paradójica esta situación teniendo en cuenta que las propias campañas institucionales responsabilizan a la mujer por no haber denunciado maltrato físico o psíquico a los Juzgados correspondientes o de no haberse

¹ <http://femicidio.net/articulo/listado-femicidios-y-otros-asesinatos-mujeres-cometidos-hombres-cspa%C3%B1a-2017>

opuesto lo suficiente a la violencia machista². La falta de formación en materia de género de las instituciones públicas, tanto judiciales como administrativas, favorecen resoluciones y actuaciones que desprotegen a las mujeres que denuncian violencia machista, pues una vez que se atreven a denunciar las agresiones sufridas, se ven indefensas, solas e incomprendidas por todo el aparato estatal. Esta falta de medidas efectivas ya sea de formación a nivel institucional o de protección de las mujeres que denuncian, favorece, en gran medida, el hecho de que las otras mujeres no logren emanciparse de sus agresores por miedo e inseguridad. La violencia machista, por tanto, se retroalimenta desde el propio Estado.

La CGT comunica de manera mensual con los Ministerios de Sanidad Educación y Justicia, así como a la Defensora del Pueblo, denunciando esta problemática y exigiendo que se adopten las medidas oportunas para resolver la presente situación.

2. Supresión de la brecha salarial y desigualdad en las pensiones

La igualdad retributiva por trabajos de igual valor constituye uno de los contenidos esenciales del principio de igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres. Sin embargo, a pesar de que la directiva de 2006 de la Unión Europea promueve la igualdad de género en el mercado de trabajo, las diferencias salariales entre hombres y mujeres persisten. En el Estado español, según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) para el año de 2017, las mujeres cobran de media un 23% menos que los hombres. De esta manera se podría decir que las mujeres trabajarían respecto a éstos aproximadamente 60 días al año gratis. Nuestro país está por debajo de la media europea pero nuestra brecha salarial triplica la de Italia o Luxemburgo. Se calcula que las mujeres tendrán que trabajar 10 años más o empezar 10 años antes para ganar tanto como los hombres durante sus vidas.

Esto se traduce en una enorme brecha de género también en las pensiones, ya que las mujeres solo pueden acreditar periodos más cortos e irregulares y, además, las bases de cotización sobre las que se calculan sus cuantías están directamente relacionadas con el nivel salarial. En el Estado español, según datos del INE para el 2017, la cuantía de la

2

<http://www.msssi.gob.es/campannas/campanas12/eligeVivir.htm><http://www.msssi.gob.es/campannas/campanas12/eligeVivir.htm>

pensión media de jubilación de un hombre es de 1.140,4 euros mientras en el caso de las mujeres se sitúa en 718,23 euros. En cuanto a las pensiones contributivas, es significativa la diferencia durante el 2017: el número de mujeres que percibe pensiones con cuantía entre 300-700 euros mensuales duplica al número de hombres. Como contrapartida, el número de hombres que percibe pensiones a partir de 700 en adelante duplica al número de mujeres que las perciben³. Haciendo una comparativa con las pensiones no contributivas, la brecha de género es mucho más acusada: Del total de pensiones no contributivas, el 76,55% la cobran las mujeres⁴.

3. Acceso igualitario en la promoción profesional

A nivel europeo, según datos de la Comisión Europea para el año 2017, las mujeres representan el 60% de los trabajadores con estudios superiores y el 45% del empleo total, pero según aumenta la categoría profesional disminuye la presencia de la mujer y en alta dirección se reduce al 14%. En el Estado español, menos del 10% de embajadores son mujeres, menos del 14% de jueces del Tribunal Supremo son mujeres, menos del 30% de los ministros, menos del 20% de los catedráticos y así numerosas profesiones más (INE 2017).

La desigualdad en la promoción profesional dentro de la misma organización es un hecho, a pesar de la obligatoriedad de implantación de Planes de Igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores en donde se deben de implantar medidas que garanticen la igualdad en la promoción profesional, entre otras. La persistencia en dicha desigualdad, responde a numerosos factores, entre ellos los estereotipos de género, cuya superación requiere además de políticas efectivas de conciliación que se basen en la corresponsabilidad, hasta ahora inexistentes, que favorezcan la vida laboral y familiar, la implantación de políticas transversales en materias de infancia, educación, económicas, sociales y de empleo que persigan superar la desigualdad basada en los estereotipos de género.

Así, es necesario un cambio de criterio en las políticas y estructuras de las organizaciones, donde persisten los valores e idearios masculinos que sitúan al hombre

³ http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/Pensiones_y_pensionistas/Pensiones_contributivas_en_vigor/Por_tramos_de_cuant_a/ESTC_005397

en el centro de la vida y a las mujeres inferiores y subordinadas a él y que se estructura, por tanto, en torno a un pensamiento, unos valores y unas relaciones patriarcales que promueven las relaciones desiguales entre hombres y mujeres.

4. Cese de la discriminación en el acceso al empleo y la disminución de la tasa de paro de mujeres.

Pese a que la normativa estatal y comunitaria proclama el principio de no discriminación por razón de género en el acceso al empleo, así como en toda condición de trabajo, la realidad a través de sus estadísticas oficiales y de las biografías de las mujeres trabajadoras refleja que el acceso al empleo y las diferentes formas de discriminación, una vez comenzado éste, es una rotunda realidad que deja patente la desigualdad entre hombres y mujeres. Claro ejemplo de lo anterior son los trabajos feminizados (telemarketing, trabajo de cuidados, enfermería, etc.) que tradicionalmente relacionan la empleabilidad de las mujeres con trabajos precarios.

A su vez, la tasa de paro de las mujeres en el tercer trimestre de 2017 supera en más de nueve puntos a la de los hombres (14,59% respecto a los hombres y 23,88 % de mujeres, con una diferencia entre ambos sexos de 9,29%).

Todo ello pese a que los poderes públicos tienen la obligación constitucional conforme al artículo 9.2 de la Constitución Española de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad individual y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, así como remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todas las personas en la vida política, económica, cultural y social.

Sin duda, la falta de voluntad política traducida en eficaces políticas públicas hacen que la discriminación en el acceso al empleo y la tasa de paro sean una de las problemáticas más graves que persisten en la realidad.

5. Precariedad laboral: erradicación del acoso sexual laboral, temporalidad y la alta tasa de contratos con jornadas parciales

Dentro de la precariedad laboral, las mujeres sufren una doble discriminación dentro de la clase trabajadora, siendo alguna de las expresiones las siguientes: el acoso sexual o por razón de sexo, temporalidad y la contratación de jornadas parciales.

El acoso sexual o por razón de sexo contra las mujeres en el trabajo es un reflejo más de las violencias machistas de la sociedad patriarcal en la que vivimos. Los Protocolos contra el acoso de la Ley de Igualdad se han demostrado como insuficientes para no visibilizar, resolver y no amparar las conductas machistas en el marco de los centros de trabajo, teniendo como resultado que la mayor parte de las veces no se llegue ni a denunciar. En este sentido, también hay una clara diferenciación entre las mujeres migrantes y las españolas, referente a que más de un millón de mujeres han sufrido situaciones de acoso en su actividad laboral, siendo que el 18% de las mujeres migrantes encuestadas declara haberlo sufrido, frente al 9,5% de las mujeres españolas.

Por otro lado, es evidente que la contratación temporal es una de las problemáticas históricas que producen precariedad e inestabilidad en el empleo. Pese a las sucesivas reformas laborales no se ha resuelto esta problemática y las mujeres tienen una mayor inestabilidad y precariedad laboral, siendo el 26,4% de las mujeres trabajadoras tienen contrato temporal frente al 25,7% de los hombres.

Respecto a la alta tasa de contratos con jornadas parciales, muy vinculado a las tareas de cuidado asignadas a las mujeres, es necesario destacar que según el INE y Ministerio de Empleo y Seguridad Social reflejan una realidad marcadamente diferenciada: el 26,6% de mujeres empleadas con 1 hijo tienen un contrato a tiempo parcial frente al 5,7% de hombres y, en el caso de 3 o más hijos, los porcentajes son un 26,2% de mujeres frente al 6,4% de hombres, siendo que el 97,3% de las personas ocupadas a tiempo parcial para hacerse cargo del cuidado de hijos de 14 o menos años son mujeres. En el conjunto de 2016, por ejemplo, las mujeres firmaron 8.763.700 contratos, 4.573.000 a tiempo completo (el 52,2%) y 4.190.700 a tiempo parcial (el 47,8%). En cambio, el año previo al estallido de la crisis (2007) los porcentajes fueron

del 65,2% y del 34,8%, respectivamente, con un volumen total de contratos muy parecido (8.565.900)⁵.

6. Medidas de Conciliación real y efectiva de la Vida Laboral, Familiar y Personal.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal requiere de una serie de cuestiones: el desarrollo de recursos y estructuras sociales que permitan el cuidado y la atención de las personas dependientes (menores, mayores, personas enfermas y personas con diversidad funcional); la reorganización de los tiempos y espacios de trabajo; el establecimiento de medidas en las organizaciones laborales que posibiliten a las personas trabajadoras desarrollarse en las diferentes facetas de su vida; la modificación de los tradicionales de mujeres y hombres respecto a su implicación en la familia, hogar y el trabajo.

Las medidas de conciliación se han dirigido fundamentalmente a las mujeres, contribuyendo a que la conciliación se considere como un "problema exclusivo de las mujeres". Sin embargo, la corresponsabilidad implica una actitud sensible de las organizaciones hacia esta cuestión que supone el desarrollo de una nueva cultura de la organización. Por ello, esta cuestión debe ser abordada desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades, que es uno de los principios rectores de las políticas europeas, de la legislación comunitaria así como de la Estrategia Europea para el Empleo.

El éxito de las medidas que tienen en cuenta el enfoque de la corresponsabilidad radica en su universalización, es decir, se aplican tanto a trabajadores como a trabajadoras ya que su finalidad es promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por el contrario, si estas medidas van dirigidas tan solo a las mujeres, se perpetuarán los efectos perversos, la discriminación y las empresas seguirán percibiendo que el hecho de contratar a una mujer conlleva más costes.

Entre las consecuencias de la ausencia de conciliación nos enfrentamos a estos datos del INE 2017: hay 1.997.800 mujeres que no tienen empleo ni lo buscan por

razones familiares frente a tan solo 130.800 hombres; la tasa de actividad es del 53,41% en el caso de las mujeres y un 67,1% en el caso de los hombres; cada año 380.000 mujeres abandonan el mercado de trabajo frente a 14.000 hombres; el 74,34% de los contratos a jornada parcial en 2012 se firmaron con mujeres. Y es que la convicción social de que la mujer ha de ocuparse de criar y educar y los beneficios económicos y sociales que supone el trabajo doméstico y cuidados no remunerados hace que: 318.598 mujeres hagan uso del permiso de maternidad frente a 5.807 hombres (98% de los casos); 32.012 mujeres pidan una excedencia por cuidado de hijos/as frente a 2.116 hombres (94% de los casos); las mujeres dediquen 4 horas y 29 minutos al trabajo doméstico (actividades de mantenimiento del hogar) frente a 2 horas y 32 minutos que dedican los hombres. Además, las mujeres dedican 2 horas y 22 minutos al cuidado de hijos/as frente a 1 hora y 46 minutos los hombres; cerca del medio millón de mujeres empleen a la atención de familiares dependientes el equivalente a una jornada laboral (40 horas semanales) durante 4-8 años; casi un 80% de familias se quede sin plaza pública de atención en los primeros años de vida de sus hijos e hijas; exista incompatibilidad de las jornadas laborales, escolares y familiares (33% de las mujeres se incorpora al puesto de trabajo antes de que abra el colegio y el 59% termina su jornada después de que los centros educativos cierren sus puertas).

La inexistencia de conciliación entre la vida laboral y familiar tiene un enorme impacto sobre la natalidad y lo reflejan estos datos⁶: el 44% de las mujeres entre 20 y 44 años aún no ha tenido hijos/as y el 58% de las mujeres que residen en el Estado español asegura que tener hijos/as representa un obstáculo para la vida profesional. La conciliación sigue tratándose como una cuestión de mujeres, por lo que cuando una mujer no puede conciliar, o bien cuenta con otras mujeres de la familia (el 70% de las abuelas mayores de 65 años han cuidado o cuida a sus nietos/as), o bien contrata a otra mujer.

Se hace necesario un cambio social que introduzca nuevos modelos de organización, haciéndose imprescindible para ello la participación de todos los agentes sociales desde el principio de corresponsabilidad.

⁶

<https://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/corresponsabilidad.htm>

Respecto al reparto de cuidados entre hombres y mujeres, siguen siendo mujeres, de diferentes generaciones, o de “otros” orígenes étnico-sociales, las que se redistribuyen los trabajos y las responsabilidades del cuidado. Faltan recursos materiales (empleos de calidad, servicios públicos con una adecuada cobertura) y simbólicos (valorización social del trabajo de cuidado, nueva cultura de la masculinidad) que impulsen una transformación real, fundamental para unas relaciones de género igualitarias, para el rumbo a tomar por el Estado de Bienestar y para el futuro de la democracia.

7. Igualdad material efectiva de las mujeres migrantes y refugiadas

Las mujeres migrantes en el Estado español constituyen el eslabón más precario de nuestra sociedad. Los datos relativos al trabajo asalariado, afiliación a la seguridad social o prestaciones sociales no reflejan completamente la realidad de las mujeres migrantes y refugiadas, ya que su situación irregular impide medir a ciencia cierta la violencia racial ejercida por las instituciones. Aun así, datos estadísticos del INE reflejan cuestiones relevantes acerca del mercado laboral y situación política.

En el ámbito laboral, casi la mitad de las mujeres extranjeras ocupadas desarrollan trabajos no cualificados y en sectores como la hostelería, el comercio o el trabajo doméstico. En sus empleos, más de un millón de mujeres declaran haber sufrido situaciones de acoso en su actividad laboral, siendo que el 18% de las mujeres migrantes encuestadas declara haberlo sufrido, frente al 9,5% de las mujeres españolas.

Y es que la estructura ocupacional española, caracterizada por la terciarización, precarización y segmentación del empleo, fomenta la concentración sectorial y ocupacional de mujeres en empleos precarios y de menor cualificación. La situación laboral de las mujeres migrantes no parece mejorar con un mayor tiempo de residencia en España. Nueve de cada diez mujeres con más de tres años de residencia en España que comenzaron a trabajar en el sector doméstico continúan en él, mientras que ocho de cada diez que inician su trayectoria en trabajos no cualificados permanecen en la misma situación (ENI, 2007).

Las condiciones precarias del trabajo de las mujeres migrantes se unen a un paro elevado del 25,36% (diciembre 2017) frente a un 17,44 de las mujeres trabajadoras españolas. En esta situación de paro, o de empleos precarios y mal remunerados, no es

posible que la igualdad retributiva con las mujeres nacionales pueda llegar en algún momento. Las pensiones de las mujeres migrantes tampoco van a experimentar ninguna mejoría, pues las altas tasas de paro y la contribución de su salario no permiten que puedan disfrutar de ningún tipo de jubilación. Estas condiciones laborales, además, incluyen el acoso sexual y racista en los centros de trabajo, acoso que difícilmente puede ser denunciado en aquellos casos en que las mujeres migrantes no tienen regularizada la situación administrativa en el Estado español, pues por miedo a una expulsión o deportación soportan agresiones y violencias habituales.

Las medidas para la integración laboral y educativa de las mujeres migrantes son totalmente ausente. Teniendo en cuenta que más de la mitad de las mujeres extranjeras en España poseen un nivel educativo de secundaria y sólo un 20% Educación Superior, por lo que es urgente que el Estado revierta por todos los medios esta realidad vulnerable y excluyente de parte de nuestra sociedad.

Las reformas sociopolíticas y ausencia de reformas necesarias inciden de modo directo sobre las anteriores, tales como la situación de derechos y libertades de las personas extranjeras en España y su integración social. Frente a las argumentaciones iniciales por parte del Gobierno sobre las virtudes de la normativa de extranjería, la realidad se ha impuesto y se ha constatado que el Ejecutivo carece de una política migratoria que garantice la regularización, la integración laboral y social de cientos de miles de personas, que en muchos casos pusieron en riesgo sus vidas para acceder a nuestro país.

La perspectiva de futuro no parece muy positiva para las mujeres migrantes teniendo en cuenta que las reformas en materia de migración no van encaminadas a paliar la realidad y violencia racial y económica que sufren las mujeres trabajadoras migrantes. La Ley de extranjería y sus restricciones a la hora de conseguir permisos de residencia y de trabajo, la reforma del Código Penal que permite la expulsión de personas migrantes penadas con 1 año de cárcel, las “devoluciones en caliente” que acaban de ser calificadas como ilegales por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, o la negativa del Estado a proporcionar asistencia sanitaria a personas migrantes sin

papeles⁷ hacen de la vida de las mujeres migrantes una continua batalla por la supervivencia.

Como consecuencia de esta política migratoria hoy en día no es posible regularizar la situación de aquellas personas que se encuentran en nuestro país, avocando a miles de personas a la marginalidad, sentando las bases de futuros conflictos sociales.

La respuesta ante los efectos de la situación generada por la propia política del Gobierno ha sido la de profundizar en las medidas restrictivas y limitadoras de derechos, concretándose en el mantenimiento de CIEs que son destinados al internamiento de personas migrantes “sin papeles”, dificultando la reagrupación familiar de las mujeres; en los controles discriminatorios en barrios, pueblos y ciudades sobre la población con base en meros criterios étnicos o de aspecto exterior, o en facilitar la expulsión de aquellas personas que sean condenadas por la comisión de algún delito, incluso tras el cumplimiento de la oportuna pena de prisión, o la expulsión de las menores en lugar de articular su documentación e integración.

Actualmente las personas “sin papeles” en el Estado español, que vagan en busca de un empleo de una punta a otra de la geografía española, terminan cayendo en manos de empresas que, aprovechándose de las necesidades de subsistencia y obtención de papeles de estos trabajadores y trabajadoras, aceptan cualquier condición de trabajo, siendo, además, acosadas y criminalizadas. La política en materia de extranjería, la militarización de las fronteras y falta total de medidas de integración social de la población migrante, en concreto de las mujeres, las colocan en una posición altamente peligrosa y vulnerable, pues son más susceptibles de ser raptadas por grupos criminales de trata, explotación sexual y cualquier actividad delictiva que no podría mantenerse con colectivos tan precarios. La explotación económica de las mujeres migrantes sin papeles se sostiene precisamente por estas políticas en materia de extranjería.

⁷ El Gobierno del Partido Popular recurrió al Tribunal Constitucional el Real Decreto ley 3/2015 de la Generalitat valenciana que permitía dar asistencia sanitaria a los migrantes sin papeles ha sido estimado recientemente por el Tribunal Constitucional y por lo que deja sin efecto esta normativa.

8. Equiparación efectiva de las empleadas de hogar

En conexión con lo expuesto en el punto anterior, es necesario comenzar este motivo con el siguiente dato: la actividad laboral con más contratación extranjera es la de servicio de personal doméstico: más de la mitad de los contratos que se registraron fueron suscritos por trabajadores y trabajadoras extranjeras.

El empleo doméstico no es “sin más” un sector con altas tasas de mujeres migrantes, sino que, precisamente por ello, es de los sectores más precarios. El régimen laboral de las empleadas domésticas es menos garantista que el de otras actividades laborales. A día de hoy, las empleadas del hogar siguen sin poder acceder a un derecho tan básico como es la prestación por desempleo. De la misma manera que no tienen ningún tipo de protección ni prestación social y el despido es libre. Además, para el cálculo de la base reguladora de las pensiones de jubilación, sólo se tendrán en cuenta los períodos realmente cotizados, no se integrarán lagunas si hubo meses en los que no existió la obligación de cotizar.

Por todo ello, exigimos la equiparación total de la acción protectora en materia de incapacidad temporal por contingencias comunes y profesionales de las empleadas del hogar con el régimen general, la garantía de despido indemnizado conforme a las reglas del Estatuto de los Trabajadores y, por supuesto, la cobertura de desempleo de las trabajadoras domésticas.

Las políticas entorno a uno de los trabajos más feminizados y con mayor tasa de extranjería no están orientados a la promoción profesional de las mujeres, ni a la protección efectiva de las trabajadoras durante el desempeño de su actividad laboral. Podemos concluir que las condiciones laborales establecidas por el Estado legitiman la una mano de obra extremadamente precaria y vulnerable en el sector de servicios domésticos. Por este y por todos los motivos expuestos en este escrito, CGT convoca Huelga General.

9. Consideración de las tareas de cuidados como trabajo con derecho a remuneración y prestaciones contributivas independientes.

Todos los datos expuestos en los puntos anteriores reflejan una panorámica social marcadamente precaria en los ámbitos de servicios domésticos. Los sectores con mayor tasa de feminización (limpieza, sector doméstico y atención sanitaria, telemarketing) no son casuales. Hemos expuesto en los anteriores apartados que la situación socio-económica a la que se ha condenado históricamente a las mujeres determina el acceso y el tipo de actividad y condiciones de trabajo en el mercado laboral. Esta coyuntura no es exclusiva del ámbito laboral, sino que, más bien, es el reflejo de la reclusión histórica de las mujeres en los hogares privados para el desarrollo de todas estas tareas. Por este motivo, todas aquellas políticas que estén exclusivamente limitadas al ámbito formalmente laboral, no serán eficaces ni óptimas para la consecución de la igualdad material de las mujeres en el mercado laboral ni en cualquier ámbito social.

Las tareas domésticas no han cumplido solamente la función privada del mantenimiento de la familia y del hogar, sino que han cumplido un papel fundamental en el funcionamiento del mercado y la economía. Sólo gracias a la reclusión de las mujeres en el hogar ha sido posible la bajada de salarios y empeoramiento de las condiciones laborales de los hombres trabajadores. El trabajo invisibilizado de las mujeres en el hogar ha permitido al Estado recortar y privatizar los servicios sanitarios y educativos. Las políticas del Estado capitalista no ofrecen guarderías, residencias de personas ancianas, centros de salud ni hospitales que presten servicios con eficacia, capaces de atender a la sociedad española. El doble papel que se quiere configurar para las mujeres trabajadoras es altamente paradójico: por un lado se educa a las mujeres en la maternidad, (como declaró el entonces Ministro de Justicia del Gobierno, "*la maternidad libre hace a las mujeres auténticamente mujeres*"), pero por otro lado se castiga y se penaliza a las mujeres en el mercado de trabajo al ser madres. Esta doble condición de las mujeres y su equilibrio inalcanzable hacen de las mujeres trabajadoras un colectivo altamente precario que beneficia la explotación laboral y las ganancias de las empresas.

El trabajo en el hogar y las tareas de cuidados suponen en las mujeres trabajadoras una doble jornada de trabajo: de un lado el trabajo asalariado y de otro, el trabajo doméstico no remunerado. Pero la repercusión y consecuencias no se limitan a esta doble jornada, sino que atañen al acceso y ámbito del empleo y las condiciones laborales de las mujeres, tal y como hemos mostrado con datos estadísticos en los primeros apartados. Esto es, existen fuertes dificultades en el acceso y promoción en el empleo y una alta tasa de jornadas parciales en las mujeres como consecuencia del trabajo doméstico que desarrollan o por cuidado de hijos e hijas y demás familiares.

Frente a esta situación y las políticas estatales que la mantiene, desde CGT reivindicamos la creación de prestaciones contributivas para las mujeres que desarrollan trabajo doméstico y de cuidados, prestaciones independientes de otras prestaciones relacionadas con vínculos matrimoniales o afectivos con la pareja (pensión de viudedad, compensatoria, etc.). Este tipo de prestaciones no sólo tienen por objeto reconocer y retribuir el trabajo doméstico de las mujeres sino que además permite autonomía económica a mujeres que sufren violencia machista en sus hogares y que por todos los motivos expuestos no acceden al mercado laboral ni tener independencia económica para romper relaciones de maltrato con sus parejas. La Renta Básica como una herramienta válida para la transformación social y el reparto efectivo de la riqueza es fundamental para estos objetivos. Reivindicamos el derecho a una renta suficiente de subsistencia para todas las personas sin contrapartidas, en especial para las mujeres trabajadoras y migrantes, para garantizar su autonomía básica en la sociedad.

10. Igualdad efectiva entre funcionarios y funcionarias públicas

El empleo público se caracteriza por ser cuantitativamente equilibrado en género, pero la actividad de las mujeres en él se orienta en ámbitos muy concretos. Más de la mitad de sus integrantes de las Administraciones Públicas son mujeres (55,29%), mayor porcentaje en el personal de las Comunidades Autónomas (69,07%). En las áreas de Sanidad y Educación, competencias de las CC.AA., trabajan las mujeres en porcentajes muy superiores a la media⁸ y no es casual que las mujeres se incorporen en estos

⁸

Boletín estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas correspondiente a enero de 2017

ámbitos tanto en sector público como en el sector privado. Las mujeres salen al mercado laboral con una formación muy vinculada a su tarea histórica del hogar y los cuidados. La igualdad entre los funcionarios y funcionarias, por tanto, es una igualdad formal, no es material ni efectiva, pues sólo el 26,4% de las Direcciones Generales están al mando de mujeres⁹.

Por este motivo y todos los que integran este escrito, CGT formula preaviso de Huelga General.

11. Designación del Comité de Huelga

Que conforme a lo establecido en los artículos 3 y 5 del Real Decreto Ley 17/77, de 4 de marzo, se han designado a las personas relacionadas a continuación, y con el domicilio referido en el encabezamiento de este escrito, como integrantes del Comité de Huelga con las competencias previstas en dicho artículo 5, así como para negociar los servicios mínimos donde fuere indispensable, sin perjuicio de la designación de Comités de Huelga en cada una de las Comunidad Autónomas y de la capacidad de las Secciones Sindicales de CGT en cada empresa para negociar, en su caso, los servicios de mantenimiento, así como los trabajadores y trabajadoras integrantes de éstos, además de los servicios mínimos imprescindibles.

Así, designamos como integrantes del **Comité de Huelga** a:

- PAULA RUIZ ROA, con DNI: -E
- IRENE DE LA CUERDA LÓPEZ, con DNI: 5
- FRANCISCA ARNAU MARTINEZ, con DNI: .
- SANDRA IRIARTE MASSOULARD, con DNI: 2
- MARTA PRADÓS CASTELLS, con DNI 4
- MARGA RAMÓN PONS, con DNI 4.
- MAURA RODRIGO ALCALÁ, con DNI 1
- RAQUEL ROMER LÓPEZ, con DNI 44
- EUGENIA SECO LAHILLE, con DNI 50.
- VANESA ALMELA ESCRIG, con DNI 19
- M^a DEL MAR CUBILES ÁVILA, con DNI 22

⁹http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925595694&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout

Por lo expuesto, a través del presente escrito se viene a cumplimentar la exigencia legal de preaviso con declaración de convocatoria de Huelga General para el próximo día 8 de marzo de 2018 con todas sus consecuencias legales, y, en virtud de todo lo anteriormente expuesto, se formulan las siguientes:

PETICIONES

1. La adopción de medidas concretas e inmediatas que acaben con la brecha salarial y la desigualdad en las pensiones
2. El establecimiento de políticas laborales sociales y económicas del gobierno que hagan efectivas la conciliación real de la vida familiar laboral y personal, así como la corresponsabilidad en los cuidados
3. La retirada de las políticas, leyes y actuaciones del capital que conlleven la discriminación en el acceso al empleo de las mujeres y el establecimiento y fomento de medidas efectivas para la disminución de la tasa de paro de mujeres.
4. La erradicación del acoso sexual laboral, la precariedad laboral, temporalidad y la alta tasa de contratos con jornadas parciales.
5. La igualdad material efectiva de las mujeres migrantes y refugiadas.
6. La equiparación efectiva y real de las Empleadas del Hogar al régimen general.
7. La consideración de las tareas de cuidados como trabajo con derecho a remuneración así como el derecho a sus prestaciones contributivas independientes.
8. La exigencia al gobierno de medidas concretas y efectivas contra las violencias machistas.

En Madrid, a 13 de febrero de 2018.

Fdo.:





CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT)
Secretariado Permanente del Comité Confederal
Sagunto, 15 - 1º, 28010-Madrid
Telef.: (91) 447 05 72 - Fax: (91) 445 31 32
spcc.cgt@cgt.org.es - cgt.org.es

Extracto del Acta de la Plenaria Confederal del 18 de Enero de 2018

Acuerdo sobre el 8 de Marzo

La Confederación General del Trabajo convocará una Huelga General de 24 horas el día 8 de Marzo y tendrá un carácter Laboral, de Cuidados, de Consumo y Estudiantil. Comunicaremos a toda la sociedad los motivos y reivindicaciones que nos mueven a esta decisión, que no son otras que las que afectan a la generalizada discriminación hacia la mujer en todos los ámbitos, laboral y social, y la falta de medidas efectivas para evitar la violencia machista que se ejerce contra ellas.

Se convocarán Manifestaciones en todos los territorios y/o localidades donde sea posible para dar mayor visibilidad a esta problemática, además de presionar a quienes tienen responsabilidades para que aporten las soluciones necesarias.

Secretariado Permanente del Comité Confederal de CGT.

