



Región de Murcia
Consejería de Presidencia

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 diecinueve, a propuesta del Consejero de Empleo, Universidades, Empresa y Medio Ambiente, el Consejo de Gobierno aprueba Decreto por el que se establecen servicios mínimos a realizar por trabajadores convocados a huelga el día 8 de marzo de 2019 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.

01/03/2019 11:27:47

Región de Murcia, CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA, FICHERO

Este es una copia autenticada imprimible de un documento electrónico emitido por la Comunidad Autónoma de Murcia, según artículo 77.3) de la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada accediendo a la siguiente dirección: <https://sede.carm.es/verificadores> e introduciendo el código seguro de verificación (CSV) LRMK-1ad1e53b-3a2b-599b-371c-003056956280





EXTRACTO DE DOCUMENTOS CONTENIDO EN EL EXPEDIENTE 1J19VA000005, RELATIVO A: DECRETO POR EL QUE SE ESTABLECEN SERVICIOS MÍNIMOS A REALIZAR POR TRABAJADORES CONVOCADOS A HUELGA EL VIERNES DÍA 8 DE MARZO DE 2019 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

Orden			
1	Borrador de Decreto	Total	
2	Propuesta de Acuerdo al Consejo de Gobierno.	Total	
3	Informe del Servicio Jurídico.	Total	
4	Informe-Propuesta de la Dirección General de Relaciones laborales y Economía Social de 27/02/2019	Total	
5	Acta de negociación de servicios mínimos, de 25 de febrero de 2019.	Total	
6	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 2019	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.

En Murcia, a la fecha de la firma electrónica al margen

LA VICESECRETARIA DE LA CONSEJERÍA

DE EMPLEO, UNIVERSIDADES, EMPRESA Y MEDIO AMBIENTE

Ana María Tudela García

(Documento firmado electrónicamente al margen)





Consejo de Gobierno

Decreto nº XXX /2019, de 28 de febrero, por el que se establecen servicios mínimos a realizar por trabajadores convocados a huelga el viernes día 8 de marzo de 2019 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 viernes día 08 de marzo de 2019, 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, CSIF, Confederación Intersindical, AST, SUTSO, IA y SAS se ha presentado preaviso en relación con la huelga de trabajadores convocada para el viernes día 08 de marzo de 2019, entre las 00:00 y las 24:00 horas, en distintos tramos horarios según los turnos de trabajo, 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, Empresa y Medio Ambiente, 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 extraordinaria del día 28 de febrero de 2019.

Dispongo:

Artículo 1. Servicios mínimos esenciales.

Durante el viernes día 8 de marzo de 2019, 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, 28 de febrero de 2019.—El Presidente, Fernando López Miras.—

ANEXO

Consejería de Presidencia

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

Consejería de Hacienda:

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, Transparencia, Participación y Portavoz: 2 puestos de trabajo.

Consejería de Agua, Agricultura, Ganadería y Pesca

En cada centro de trabajo de aquellas empresas, entidades e instituciones que presten servicio públicos para la Consejería de, Agua Agricultura, Ganadería y Pesca: 2 puestos de trabajo.

Consejería de Fomento e Infraestructuras:

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.

En los casos en que se realice un sólo servicio diario corresponderá el 100%.

Los autobuses que se encuentren en recorrido a la hora de comienzo de la huelga continuarán dicho recorrido hasta la cabeza de línea más próxima, debiendo quedar el mismo donde indique la dirección de la empresa para evitar perjuicios de circulación viaria y seguridad de los usuarios.

En los supuestos en que, de la aplicación de estos porcentajes, resultase un número inferior a la unidad se mantendrá ésta en todo caso. Cuando de la aplicación de estos porcentajes resultase exceso de números enteros, se redondearán en la unidad superior.

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 Empleo, Universidades, Empresa y Medio Ambiente:

En cada centro de trabajo de aquellas empresas, entidades e instituciones que presten servicio públicos para la Consejería de Empleo, Universidades, Empresa y Medio Ambiente: 2 puestos de trabajo.

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 dedicado 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:

- Centro de soporte a usuarios y sistemas del Servicio Murciano de Salud: 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: 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: 1 técnico que deberá permanecer localizado.
- Mantenimiento CPD central y hospitales: 1 técnico que deberá permanecer localizado.
- Mantenimiento y soporte RIS (sistemas de Información de Radiodiagnóstico): 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 Turismo, y Cultura

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

En las empresas externas que prestan servicio en la **Biblioteca Regional**, los Servicios mínimos establecidos para el día 8 de marzo son

los siguientes: Turno de mañana: 4 de empresas externas (vigilancia, limpieza, mantenimiento e informática). Turno de tarde: la misma plantilla.

		ANEXO CUADRO RESUMEN DE SERVICIOS MÍNIMOS		HUELGA del DÍA: 08.03.2019
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
HACIENDA/ORGANISMO AUTONOMO AGENCIA TRIBUTARIA REGION 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	83	24
HACIENDA	Informática El Corte Inglés, S.A. (NIF U73815607)	Avda de la Libertad. Murcia	63	10 (9 mañana, 1 tarde/noche)
HACIENDA	Indra Soluciones Tecnologías de la Información, S.L.U. (CIF B88018098)	Avda. Infante Juan Manuel. Murcia. Edificio Administrativo Infante.	7	2 (1 mañana, 1 tarde/noche)
HACIENDA	VODAFONE ESPAÑA, S.A.U. (NIF A80907397)	Avda. Infante Juan Manuel. Murcia. Edificio Administrativo Infante.	10	4 (2 mañana, 2 tarde/noche)
AGUA, AGRICULTURA, GANADERIA Y PESCA	ENTIDAD REGIONAL DE SANEAMIENTO Y DEPURACION DE AGUAS RESIDUALES- ESAMUR-Q3000227-C	C/ Santiago Navarro, 4 - 1ª planta - CAMPUS DE ESPINARDO 30100 MURCIA	18	2
AGUA, AGRICULTURA, GANADERIA Y PESCA	DESALADORA DE ESCOMBRERAS, S.A.U. (A73423030)	Consejería de Agua, Agricultura, Ganadería y Pesca. Plaza de Juan XXIII -Edf. B-1ª planta 30008- Murcia	8	1 Puesto (Turno de mañana)
FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	CATERING DILOA CIFB30122097	MODULO DE OBSERVACION Y ACOGIDA	2	1(MAÑANA) 1 (TARDE)
FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	CATERING DILOA CIF B3012097	MODULO DE MEDIA Y LARGA ESTANCIA	2	1(MAÑANA) 1 (TARDE)
FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	VASBE SL CIF B37033297	MODULO DE OBSERVACION Y ACOGIDA	3	1MAÑANA 1 TARDE 1 NOCHE

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
FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	FERROVIAL	MODULO DE OBSERVACION Y ACOGIDA	1	1 MAÑANA
FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	FERROVIAL	MODULO DE MEDIA Y LARGA ESTANCIA	2	1 MAÑANA
FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	Fundación Diagrama Intervención Psicosocial/ G-73038457	Centro Educativo Juvenil "Las Moreras" Ctra. De Mazarrón, Km. 3 Finca Mayayo 30120-EL PALMAR (MURCIA)	92 trabajadores	Turno de mañana: 23 Turno de tarde: 22 Turno de noche: 6 Total: 51 trabajadores
FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	Fundación Diagrama Intervención Psicosocial/ G-73038457	Centro-Hogar "Arrui/Alea" Finca Maximino C/ Palencia, nº 20 30500-MOLINA DE SEGURA	22 trabajadores	Turno de mañana: 6 Turno de tarde: 6 Turno de noche: 3 Total: 15 trabajadores
FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	Fundación Diagrama Intervención Psicosocial/ G-73038457	Centro Educativo "La Zarza" C/ Umbria de la Zarza, S/N 30640-ABANILLA	98 trabajadores	Turno de mañana: 21 Turno de tarde: 21 Turno de noche: 8 Total: 50 trabajadores
FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	Fundación Diagrama Intervención Psicosocial/ G-73038457	C.E. - Hogar "Los Pinos" Ctra. Molina-Fortuna, nº 27 30509-EL ROMERAL (MOLINA DE SEGURA)	17 trabajadores	Turno de mañana: 3 Turno de tarde: 3 Turno de noche: 2 Turno puente (de 12:00 a
FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	Asociación CEFIS/G-30651137	Coordinadora	2	1
FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	Asociación CEFIS/G-30651137	UMA-MURCIA	8	1
FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	Asociación CEFIS/G-30651137	UMA-CARTAGENA	4	1
FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	Asociación CEFIS/G-30651137	UMA-LORCA	3	1

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
FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	Asociación CEFIS/G-30651137	UMA-CARAVACA DE LA CRUZ	2	1
FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	Asociación CEFIS/G-30651137	UMA-JUMILLA	2	1



AL CONSEJO DE GOBIERNO

Por las Organizaciones Sindicales, CCOO, UGT, CGT, CNT, CSIF, Confederación Intersindical, AST, SUTSO, IA y SAS se ha presentado preaviso en relación con la huelga de trabajadores convocada para el viernes día 08 de marzo de 2019, entre las 00:00 y las 24:00 horas, en distintos tramos horarios según los turnos de trabajo, 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 día 08 de marzo de 2019, 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 Autonómica de la Región de Murcia y de los convocantes de la huelga, manifestando su desacuerdo con la propuesta y 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.

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).

Firmado: CEBOLARI LORENTE, JAVIER
27/02/2019 19:55:27
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 de verificación (CSV) CARM-421231a-3aaa-4a98-9b14-00505b9c280





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 día 8 de marzo de 2019 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, en la fecha de la firma electrónica
EL CONSEJERO DE EMPLEO, UNIVERSIDADES, EMPRESA Y
MEDIO AMBIENTE
Javier Celdrán Lorente
(Documento firmado electrónicamente al margen)

21/02/2019 19:55:22

Firmante: CELDRAN LORENTE, JAVIER

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.

Se autenticidad puede ser contrastado accediendo a la siguiente dirección: <https://sede.ccmurcia.es/verificadordocumentos> e introduciendo el código seguro de verificación (CSV) CARM-4207238-3aba-4b9b-e964-b05056596280





1J19VA000015

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 viernes día 8 de marzo de 2019 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 viernes día 8 de marzo de 2019 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, Empresa y Medio Ambiente, 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 53/2018, de 27 de abril, por el que se establecen los Órganos Directivos de la referida consejería.

Constan en el expediente los siguientes documentos:

- Borrador de Decreto.
- Propuesta del Consejero de Empleo, Universidades, Empresa y Medio Ambiente, al Consejo de Gobierno.
- Propuesta de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social de 27 de febrero de 2019.
- Acta de negociación de servicios mínimos, de 25 de febrero de 2019.
- Escritos de la organización sindicales CCOO, UGT, CGT, CNT, AST, USO y Confederación Intersindical comunicando la convocatoria de huelga para el día 8 de marzo de 2019.

CONSIDERACIONES JURÍDICAS:

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

El artículo 28.2 de la Constitución Española 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 atiendan a los intereses generales y se mantengan los servicios públicos de reconocida 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 (RDLRT), 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 2019, 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, Empresa y Medio Ambiente, 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 el acta de 25/02/2019 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 intranscendente 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 comuniquen a la Autoridad Laboral una huelga de trabajadores contratados por empresas, entidades o instituciones que presten servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad:





- 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 7 del Decreto nº 2/2018, de 20 de abril, de Reorganización de la Administración Regional, es la Consejería de Empleo, Universidades, Empresa y Medio Ambiente 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 viernes día 8 de marzo de 2019 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 ASESORA JURÍDICA

Vº Bº LA VICESECRETARIA

Fdo.: M^a Nazaret Costa Nuño de la Rosa

Fdo.: Ana María Tudela García.





Región de Murcia
Consejería de Empleo, Universidades,
Empresa y Medio Ambiente
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 viernes día 08 de marzo de 2019, 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, CSIF, Confederación Intersindical, AST, SUTSO, IA y SAS se ha presentado preaviso

27/02/2019 12:13:00

Fuente: FUENTES GARCIA, J.A.X. MURCIA

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico administrativo archivado por la Comunidad Autónoma de Murcia, según artículo 37.3.c) de la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada accediendo a la siguiente dirección: <https://sede.carm.es/verificadocumentos> e introduciendo el código seguro de verificación (CSV) CARM-81739728-3a88-c357-5143-005066934e7





Región de Murcia
Consejería de Empleo, Universidades,
Empresa y Medio Ambiente
Dirección General de Relaciones
Laborales y Economía Social

en relación con la huelga de trabajadores convocada para el viernes día 08 de marzo de 2019, entre las 00:00 y las 24:00 horas, en distintos tramos horarios según los turnos de trabajo, en todos los ámbitos y territorios del Estado.

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 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.

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 viernes día 8 de marzo de 2019 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, Empresa y Medio Ambiente 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),

27/02/2019 12:33:30
Firmante: FUENTES GARCIA, JAK. MURIA
Este es una copia auténtica reproducible de un documento electrónico administrativo archivado por la Comunidad Autónoma de Murcia, según artículo 27.3.a) de la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada accediendo a la siguiente dirección: <https://sede.carm.es/verificadores> e introduciendo el código seguro de verificación (CSV) CARM-417-0174-3080-4957-51-CP-0030569929467





Región de Murcia

Consejería de Empleo, Universidades,
Empresa y Medio Ambiente

Dirección General de Relaciones
Laborales y Economía Social

PROPONGO:

PRIMERO.- Que el titular de la Consejería de Empleo, Universidades, Empresa y Medio Ambiente asuma el **Proyecto de "Decreto por el que se establecen servicios mínimos a realizar por trabajadores convocados a huelga el viernes día 8 de marzo de 2019 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."**

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.

27/02/2019 12:13:01

Firmante: FURNES GARCIA LAX, NURIA

Este es una copia electrónica 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](https://sede.https://sede.carm.es/verificardocumentos) e introduciendo el código seguro de verificación (CSV) CAEM-4179576-960-957-548-005056954e7





**ACTA DE LA REUNIÓN MANTENIDA CON LAS ENTIDADES
CONVOCANTES DE LA HUELGA GENERAL DEL DÍA 8 DE MARZO DE
2019 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. Mº Jesús Gómez Ramos. En
representación de CC.00.

Dña. Juana Navarro Martínez. En
representación de INTERSINDICAL.

D. Jose Sáez . En representación de
USO

Caridad De La Hera Orts. La
Subdirectora General de Trabajo.

En la ciudad de Murcia, siendo las 13.00 horas del día 25 de febrero de 2019, 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 2019 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 2018 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, por considerarlos excesivos.



Región de Murcia
Consejería de Empleo, Universidades,
Empresa y Medio Ambiente
Dirección General de Relaciones
Laborales y Economía Social

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 circunstancia.

Sin nada más que comentar se levanta la sesión siendo las 13:10.

Según se ha manifestado, se remite por correo electrónico a todos los asistentes para que manifiesten su conformidad al Acta por ese medio.

Firmado por SAEZ MARTINEZ JOSE -
[REDACTED] 019 con un
certificado emitido por AC FNMT
Usuarios



6

DATOS DE LA SOLICITUD

Recepción de comunicaciones de declaración de huelga
Comunicación de huelga

DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA SOLICITUD

Nombre: ALBERTO
Apellidos: TESO FUENTES
Documento: C

NOTIFICACIONES

Dirección: FERNANDEZ DE LA HOZ
Número: 21
Escalera:
Piso:
Letra:
Código Postal: 28010
Provincia: MADRID
País: ESPAÑA
Localidad: MADRID
Teléfono: 917572337
Fax:
Email: ateso@fsc.ccoo.es
Notificación telemática: Sí

SOLICITANTE: PERSONA

Nombre: CAMINO
Apellidos: AURE GRACIA
Documento: T200670111
Email: caure@fsc.ccoo.es

En calidad de: SECRETARIA DE ORGANIZACION DE LA FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE CCOO

Dirección: FERNANDEZ DE LA HOZ
Número: 21
Escalera:
Piso:
Letra:
Código Postal: 28010
Provincia: MADRID
País: ESPAÑA
Localidad: MADRID
Teléfono: 917572326



Fax:

Email: caure@fsc.ccoo.es

Notificación telemática: Si

DATOS SOLICITUD

Ámbito del conflicto: Sector

Nombre empresa/sector: PRODUCCION AUDIOVISUAL Y SALAS DE FIESTA

Fecha inicio: 08/03/2019

Duración prevista: TODA LA JORNADA LABORAL

CNAE: Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento

Nº trabajadores: 97500

Nº trabajadores afectados: 97500

Convocantes: FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE CCOO

Motivo: I.- EL RECHAZO A LA DESIGUALDAD QUE SUFREN LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL Y EN PARTICULAR EL RECHAZO A LA BRECHA SALARIAL

II.- RECHAZO A LA CRONIFICACION DEL DESEMPLEO FEMENINO

III.- RECHAZO PROFUNDO A LA VIOLENCIA MACHISTA Y A LA INSUFICIENCIA DE MEDIDAS EN TODOS LOS AMBITOS, CON ESPECIAL CONSIDERACION AL LABORAL, PARA LA PROTECCION A LAS VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GENERO

IV.- RECHAZO A LAS POLITICAS DE IGUALDAD DE GENERO DEL GOBIERNO

Composición del comité de huelga: Figura en el escrito de preaviso de convocatoria de Huelga

Comunidad autónoma afectada: ANDALUCÍA

Provincias afectadas:

TODAS

Comunidad autónoma afectada: ARAGÓN

Provincias afectadas:

TODAS

Comunidad autónoma afectada: ASTURIAS, PRINCIPADO DE

Provincias afectadas:

TODAS

Comunidad autónoma afectada: BALEARS, ILLES

Provincias afectadas:

TODAS

Comunidad autónoma afectada: CANARIAS

Provincias afectadas:

TODAS

Comunidad autónoma afectada: CANTABRIA



Provincias afectadas:

TODAS

Comunidad autónoma afectada: CASTILLA - LA MANCHA

Provincias afectadas:

TODAS

Comunidad autónoma afectada: CASTILLA Y LEÓN

Provincias afectadas:

TODAS

Comunidad autónoma afectada: CATALUÑA

Provincias afectadas:

TODAS

Comunidad autónoma afectada: CIUDAD DE CEUTA

Provincias afectadas:

TODAS

Comunidad autónoma afectada: CIUDAD DE MELILLA

Provincias afectadas:

TODAS

Comunidad autónoma afectada: COMUNITAT VALENCIANA

Provincias afectadas:

TODAS

Comunidad autónoma afectada: EXTREMADURA

Provincias afectadas:

TODAS

Comunidad autónoma afectada: GALICIA

Provincias afectadas:

TODAS

Comunidad autónoma afectada: MADRID, COMUNIDAD DE

Provincias afectadas:

TODAS

Comunidad autónoma afectada: MURCIA, REGIÓN DE

Provincias afectadas:

TODAS

Comunidad autónoma afectada: NAVARRA, COMUNIDAD FORAL DE



Provincias afectadas:

TODAS

Comunidad autónoma afectada: PAÍS VASCO

Provincias afectadas:

TODAS

Comunidad autónoma afectada: RIOJA, LA

Provincias afectadas:

TODAS

Observaciones: Adjuntamos el Acta de Desacuerdo en relación con el procedimiento de mediación promovido en el SIMA con carácter previo a esta convocatoria formal de huelga.

DOCUMENTOS

--Escrito de preaviso de convocatoria de Huelga:

Preaviso prodaudio 24h HG8M FSC.pdf

--Acta de Desacuerdo procedimiento mediacion SIMA:

20190226_Acta SIMA Prodaudio HG8M.pdf

HUELLA ELECTRÓNICA DE LOS DOCUMENTOS PRESENTADOS

--Preaviso prodaudio FSC.pdf:

36A54101FF9EF9CB0F7B05158218566922CB769602AC41

--20190226_Acta SIMA Prodaudio HG8M.pdf:

Hash SHA256: FC 44499BFDAE34DF58855315B877CEBD8F02B7



DATOS DE LA SOLICITUD

Recepción de comunicaciones de declaración de huelga
Comunicación de huelga

DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA SOLICITUD

Nombre: JUAN ANTONIO
Apellidos: SANCHEZ HERRERO
Documento: .

NOTIFICACIONES

Dirección: alenza
Número: 13
Escalera:
Piso:
Letra:
Código Postal: 28003
Provincia: MADRID
País: ESPAÑA
Localidad: MADRID
Teléfono: 606986515
Fax:
Email: juridica.fesim@gmail.com
Notificación telemática: Sí

SOLICITANTE: PERSONA

Nombre: Miguel
Apellidos: Fadrique Sáenz
Documento:
Email: s.general.fesim@gmail.com
En calidad de: Secretario General

Dirección: Dos de Mayo
Número: 15
Escalera:
Piso: Entreplanta
Letra:
Código Postal: 47004
Provincia: VALLADOLID
País: ESPAÑA
Localidad: VALLADOLID
Teléfono: 633596800



Fax:

Email: s.general.fesim@gmail.com

Notificación telemática: Sí

DATOS SOLICITUD

Ámbito del conflicto: Sector

Nombre empresa/sector: Metal

Fecha inicio: 08/03/2019

Duración prevista: 24h

CNAE: Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones

Nº trabajadores: 1000000

Nº trabajadores afectados: 1000000

Convocantes: Federación de la Industria del Metal de CGT(fesim)

Motivo: 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

Composición del comité de huelga: Nuria Zarzuelo Nañez DNI. 4000000000 Montserrat Sánchez Martínez DNI. 3

Mónica López Pontón DNI. 4000000000 Verón

Comunidad autónoma afectada: ANDALUCÍA

Provincias afectadas:

TODAS

Comunidad autónoma afectada: ARAGÓN

Provincias afectadas:

TODAS

Comunidad autónoma afectada: ASTURIAS, PRINCIPADO DE

Provincias afectadas:

TODAS

Comunidad autónoma afectada: BALEARS, ILLES

Provincias afectadas:

TODAS

Comunidad autónoma afectada: CANTABRIA

Provincias afectadas:

TODAS

Comunidad autónoma afectada: CASTILLA - LA MANCHA

Provincias afectadas:

TODAS



Comunidad autónoma afectada: CASTILLA Y LEÓN

Provincias afectadas:

TODAS

Comunidad autónoma afectada: CATALUÑA

Provincias afectadas:

TODAS

Comunidad autónoma afectada: CIUDAD DE CEUTA

Provincias afectadas:

TODAS

Comunidad autónoma afectada: CIUDAD DE MELILLA

Provincias afectadas:

TODAS

Comunidad autónoma afectada: COMUNITAT VALENCIANA

Provincias afectadas:

TODAS

Comunidad autónoma afectada: EXTREMADURA

Provincias afectadas:

TODAS

Comunidad autónoma afectada: GALICIA

Provincias afectadas:

TODAS

Comunidad autónoma afectada: MADRID, COMUNIDAD DE

Provincias afectadas:

TODAS

Comunidad autónoma afectada: MURCIA, REGIÓN DE

Provincias afectadas:

TODAS

Comunidad autónoma afectada: NAVARRA, COMUNIDAD FORAL DE

Provincias afectadas:

TODAS

Comunidad autónoma afectada: PAÍS VASCO

Provincias afectadas:

TODAS



Comunidad autónoma afectada: RIOJA, LA

Provincias afectadas:

TODAS

Observaciones: RESTO Comité de Huelga: N

106166A,
a Martínez

DOCUMENTOS

--Convocatoria completa de huelga:

Preaviso FESIM (8M).pdf

--Acta SIMA:

acta SIMA huelga 8M.pdf

HUELLA ELECTRÓNICA DE LOS DOCUMENTOS PRESENTADOS

--Preaviso FESIM (8M).pdf:

Hash SHA256: 2: 36FF1D415B0F08BBCCF072F85B99FFD9FDF8D

--acta SIMA huelga 8M.pdf:

Hash SHA256: 3 0AEB8DBF89C8F873D4DD1160CDA48B8A48EAD90F

AL MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Paseo de la Castellana N°63

CP-28061 MADRID

DON MIGUEL FADRIQUE SANZ, mayor de edad, con DNI número , como **Secretario General de la Federación Estatal de Sindicatos de la Industria Metalúrgica de la Confederación General del Trabajo (CGT)**, en su nombre y representación, con domicilio a efectos de notificaciones sito en la C/Dos de Mayo N°15 (Entreplanta), 47004, Valladolid, 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 del sector metalúrgico, al igual que a empresas, 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 Congreso Extraordinario Confederal los días 26 y 27 de ENERO de 2019, de convocar **HUELGA GENERAL** para todos los trabajadores y trabajadoras del sector metalúrgico, el próximo **día 8 de marzo de 2019**, comprensiva de las 24 horas de dicho día.

La Huelga queda convocada para el día 8 de marzo de 2019 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 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 2019.

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 Congreso Extraordinario Confederal los días 26 y 27 de enero de 2019.

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, no obstante lo anterior, esta parte ha presentado solicitud de mediación previa ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, con el resultado que consta en el Acta que se adjunta a este escrito.

QUINTO.- Que el fin de la convocatoria de huelga para el próximo día 8 de marzo de 2019 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.

SEXTO.- 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. La mayoría de mujeres no cuenta con la posibilidad de acceso a un empleo digno que garantice su autonomía, lo que aumenta su vulnerabilidad. Las políticas de empleo y la violencia machista tienen vínculos evidentes, pues las dificultades a las que se enfrentan las mujeres vienen condicionadas por ser ellas las que históricamente ejercen el trabajo doméstico y de cuidados en la familia y en la sociedad. 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. Las políticas en materia de género aún no han desarrollado las herramientas necesarias para que nuestra sociedad se construya sobre la base de la igualdad real entre mujeres y hombres. De hecho, más de un año después de la aprobación del Pacto de Estado en materia de Violencia de Género, aún no se han implantado más del 80% de las 214 medidas que acordaron todos los grupos parlamentarios. Así y todo, el pacto se encuentra desfasado porque no recoge como violencia machista las violencias que se producen fuera del ámbito de la pareja o la expareja y no se está dando prioridad a las medidas que tienen un componente económico lo que conlleva a que las víctimas de violencia de género más vulnerables sigan siendo las que tienen menos recursos, que no tienen garantizadas prestaciones dignas y una garantía habitacional inmediata.

Los asesinatos de mujeres por el mero hecho de ser mujeres (feminicidios) ascienden en el año 2018 a 97¹. Como decíamos antes, esta cifra no es la que maneja el Gobierno, que sólo computa como víctimas de violencia de género a 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.), vienen sufriendo las mujeres día tras días, y año tras año. El Ministerio de Sanidad reconoce sólo 47 feminicidios en el año 2018.

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

¹ <https://feminicidio.net/articulo/listado-feminicidios-y-otros-asesinatos-mujeres-cometidos-hombres-esp%C3%B1a-2018>

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 siguen existiendo campañas institucionales que responsabilizan a la mujer por no haber denunciado maltrato físico o psíquico a los Juzgados correspondientes o de no haberse opuesto lo suficiente a la violencia machista. La falta de formación en materia de género de las instituciones públicas 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 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.

Por otra parte, mientras las víctimas de violencia machista en el ámbito de la pareja aumentan, también lo hacen las denuncias por maltrato y por agresión sexual a niñas y adolescentes. Esto nos deja un panorama triste en el que parece que las cifras de mujeres agredidas no son suficientes para que se apliquen programas de prevención, educación, defensa, sensibilización y posterior cuidado y ayuda a las mujeres maltratadas.

Las leyes acaban siendo papel mojado a la hora de aplicarse. Estas legislaciones y la Ley de Igualdad, por ejemplo, hablan de la necesidad de que las empresas faciliten la contratación femenina y contraten a mujeres que salen de situaciones de violencia machista y aún así no se aplican.

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 (Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de

empleo y ocupación) 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) las mujeres cobran de media un 23% menos que los hombres. Nuestra brecha salarial triplica la de otros países europeos.

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, la cuantía de la pensión media de jubilación de un hombre en enero de 2019 es de 1.200,75 euros mientras en el caso de las mujeres se sitúa en 780,01 euros. En cuanto a las pensiones contributivas, la pensión media de las mujeres solo supera a la de los hombres en el caso de la pensión de viudedad (de media, las mujeres recibieron 724,23 euros en enero de 2019 frente a los 507,48 euros que obtuvieron los hombres). En el resto de tipos de pensiones, los hombres reciben mayor cuantía de media.

La diferencia durante el 2018 fue significativa: 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 perciben². 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 mujeres³.

3. Acceso igualitario en la promoción profesional

A nivel europeo, 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

² http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/Pensiones_y_pensionistas/Pensiones_contributivas_en_vigor/Por_tramos_de_cuant_a/ESTC_005397

³ http://www.imserso.es/interpresent3/groups/imserso/documents/binario/im_115884.pdf

Tribunal Supremo son mujeres, menos del 20% de los catedráticos y así numerosas profesiones más.

La desigualdad en la promoción profesional 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 tales como los estereotipos de género. Son necesarias 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.

Es necesario un cambio de criterio en las políticas y estructuras de las empresas, 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, 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 y en las condiciones laborales, la realidad que muestran las estadísticas oficiales es muy distinta. Existen sectores altamente feminizados (telemarketing, limpieza, enfermería, etc.) que llevan intrínseca la precariedad laboral.

La Encuesta de Población Activa para el año 2018 muestra datos alarmantes: la tasa de paro de las mujeres a fecha de diciembre de 2018 es del 33,4% en mujeres menores de 25 años; 46,9% para las menores de 20 años y del 15% para las mujeres entre 25 y 54 años. La tasa de paro femenina supera además en casi cuatro puntos la de los hombres a finales de 2018. En cuanto a la incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo, las mujeres accedieron al empleo un 27,5% menos que los hombres en el tercer trimestre de 2018.

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.

Cuando hablamos de precariedad laboral, hablamos, entre otras cuestiones, de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo, de la temporalidad de los contratos y de la feminización de las 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 visibilizar y resolver las conductas machistas en los centros de trabajo, y es que la ausencia de medidas eficaces da como resultado que la mayor parte de los casos de acoso no se lleguen a denunciar. La escasa importancia que otorga el Estado español a esta cuestión se pone de manifiesto incluso en la ausencia de datos oficiales sobre acoso laboral tanto en el portal del Ministerio de la Presidencia, relaciones con las Cortes e Igualdad como en el Instituto Nacional de Estadística. Según los datos facilitados por el Ejecutivo, en 2018 se hicieron 460 inspecciones sobre acoso sexual, pero solo se interpusieron cinco sanciones. Los datos recogidos de enero a junio de 2018 siguen la misma tendencia: 401 actuaciones y solo tres sanciones. El acceso a datos oficiales es del todo imposible cuando se trata de acoso sexual sobre mujeres trabajadoras migrantes. Los escasos datos que conocemos son los publicados por medios de comunicación, como en el caso de las temporeras de la fresa en Huelva, donde el empresario agredía sexualmente a las trabajadoras bajo amenaza de deportación si

denunciaban. Situación semejante sufren las trabajadoras del hogar “sin papeles” en el Estado español, tal y como denuncia la Asociación de Servicio Doméstico Activo: *“las trabajadoras domésticas están sometidas sistemáticamente a situaciones de abuso sexual, de acoso y trabajo en semiesclavitud a cambio de comida y techo”*.

Por otro lado, es evidente que la contratación temporal es una de las problemáticas históricas que producen precariedad e inestabilidad en el empleo. Las sucesivas reformas laborales no han resuelto esta situación, en parte, porque tampoco lo pretendían. Datos del INE de 2018 muestran que las mujeres sufren una mayor inestabilidad y precariedad laboral, siendo que en el tercer trimestre de 2018, el 28,4% de las mujeres trabajadoras habían firmado contrato temporal frente al 26,6% 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 los datos del INE a fecha de diciembre de 2018 reflejan una realidad marcadamente diferenciada: de los 2.894 trabajadores con jornada parcial en el cuarto trimestre de 2018, 2.159 fueron firmados por mujeres, esto es, el 74,6%. La Encuesta de Población Activa (EPA) de 2018 refleja que los hombres que deciden trabajar a tiempo parcial lo hacen para poder compatibilizar sus estudios, y solamente el 3% de ellos elige este sistema de contratación por motivos familiares, como tener que cuidar a la familia o a los hijos. En el caso de las mujeres, es el 20% de las trabajadoras el que tiene jornada parcial para el cuidado de familia o hijos. En cambio, el año previo al estallido de la crisis económica (2007) los porcentajes de contratos con jornada parcial firmados por hombres y mujeres fueron del 65,2% y del 34,8%, respectivamente, con un volumen total de contratos muy parecido (8.565.900)⁴.

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

En el ámbito de la conciliación real y efectiva, siguen intactas las desigualdades estructurales entre el hombre y la mujer, siendo éstas últimas de manera histórica y mayoritariamente, las responsables de los cuidados y las obligadas a conciliar su vida

4

Encuesta de Población Activa 2016

personal y profesional con la familiar, quedando relegada su vida profesional con las consecuencias en términos de inexistencia o disminución de prestaciones futuras como la prestación de jubilación entre otras.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal sigue requiriendo una serie de cuestiones que actualmente no existen de manera efectiva: 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.

Por ello, es esencial llevar a cabo políticas de corresponsabilidad real y efectivas en el que los derechos y prestaciones vinculados a la permisos de maternidad y paternidad de manera que estos sean iguales, intransferibles y pagados al 100% para cualquier persona progenitora.

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.

Las mujeres migrantes en el Estado español siguen constituyendo 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.

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. 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 (INE, 2007).

Las condiciones precarias del trabajo de las mujeres migrantes se unen a un paro elevado superior al 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

papeles⁵ 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.

El culmen de esta situación son los centros de internamiento de extranjeros (CIE) en el que se internan a las personas extranjeras al carecer de autorización administrativa para residir y/o trabajar durante un plazo máximo de 60 días con el fin de proceder a su expulsión. No obstante, funcionan "como **verdaderas cárceles**" y en ellos

5

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.

se vulneran "no pocas garantías y derechos fundamentales como la salud, la integridad y la intimidad"⁶.

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, es 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..

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. Así mismo, no sólo pedimos el reconocimiento de los derechos en el empleo del hogar sino que se valore el trabajo de cuidados en un sistema que los devalúa, los invisibiliza y los precariza, teniendo en cuenta que lo llevan a cabo de manera mayoritariamente las mujeres y que son imprescindibles en el sostenimiento de la vida.

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 y cuidados que constituyen

6

Informe de 2015 denominado sobre la [*Situación de los Centros de Internamiento de Extranjeros en España y su adecuación al marco legal vigente*](#), elaborado por cuatro clínicas jurídicas universitarias (tres públicas, Barcelona, Valencia y Valladolid, coordinadas por la privada Universidad Pontificia de Comillas),

una segregación vertical en donde los sectores con mayor tasa de feminización (limpieza, sector doméstico, hostelería, atención sanitaria, telemarketing) no son casuales. Hemos expuesto en los anteriores apartados que la situación socio-económica de subordinación frente al hombre es la que se ha condenado históricamente a las mujeres determina no sólo a lo concerniente al mercado laboral sino a su falta de equidad respecto al hombre en el resto de dimensiones de la vida. Por tanto, 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 para el desarrollo de todas estas tareas de cuidados. 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.

En este sentido hay que valorar, visibilizar y reconocer el trabajo de cuidados no remunerado y ponerlo en el centro de las políticas públicas y de la economía ya que suponen el sostenimiento de la vida. El trabajo de cuidados no remunerado aparte de sostener, también contribuye a la riqueza y al bienestar de las familias y de la sociedad. No obstante, no tiene salario, carece de prestaciones ni da derecho a la pensión.

Sin embargo, este trabajo no pagado supondría (con parámetros de 2011) el 14,9% del PIB español, según un informe de 2018 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Las mujeres que son las que siguen desempeñando este trabajo aportarían un 10,3 % del PIB, frente al 4,7 % de los hombres.

Además, 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 empleados y empleadas al servicio de las Administraciones Públicas

El empleo público garantiza formalmente el acceso igualitario entre hombres y mujeres, pero la actividad de las mujeres en él se orienta en ámbitos muy concretos. Datos del Boletín Estadístico del personal al Servicio de las Administraciones Públicas para 2018 muestran que el 69% de los integrantes al servicio de la Administración Pública Estatal son hombres frente al 31% de las mujeres. En las áreas de Sanidad y Educación, trabajan las mujeres en porcentajes muy superiores a los hombres: el 70% de los trabajos en docencia no universitaria son ocupados por mujeres y en Instituciones Sanitarias, las mujeres ocupan el 74,34% de los puestos. No es casual que en los sectores públicos más feminizados la temporalidad sea una nota característica, y es que del total de los funcionarios interinos en docencia no universitaria, el 65% son mujeres⁷. Tampoco es casual que las mujeres se incorporen en estos ámbitos tanto del sector público, pues las mujeres acceden al mercado laboral con una formación muy vinculada a su tarea histórica del hogar y los cuidados y por tanto, los empleadores también buscan un perfil feminizado de empleado. Por otro lado, las mujeres no están

⁷ [Boletín estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas correspondiente a enero de 2018](#)

representadas en las esferas de dirección del Estado, pues del total de Direcciones Generales y Secretarías Generales Técnicas, sólo el 39% están al mando de mujeres⁸.

No obstante, la lógica capitalista de las relaciones laborales se adentra cada vez más en el empleo del Sector Público provocando entre otras cosas, que se busque beneficio de la actividad pública, y que por tanto, las plazas fijas no se consoliden o que se recurra a fórmulas de contratación más precarias, como los contratos de interinidad o la presencia en auge del personal laboral. Es decir, el empleo público es cada vez más temporal e inestable⁹ y en consecuencia, más feminizado. Y es que según datos de la EPA 2018, el 67,5% del empleo público creado en 2018 es temporal, siendo las mujeres las más afectadas, pues el 28,4% de las mujeres en el empleo público ocupa un trabajo de carácter temporal, frente al 18,6% de los hombres. Respecto del empleo funcional, 298.380 hombres sirven en la Administración Pública Estatal y sólo lo hacen 117.897 mujeres. Sin embargo, en cuanto al personal laboral, la distancia entre hombres y mujeres disminuye: 50.469 hombres frente a 34.114 mujeres¹⁰. Estos datos vienen a reflejar que las fórmulas más garantistas de empleo público son copadas especialmente por hombres, mientras que en las vías de acceso más precarias, la presencia de mujeres aumenta de forma evidente. La igualdad entre los empleados al servicio de las Administraciones Públicas, por tanto, es una igualdad formal, no es material ni efectiva.

11. Igualdad de las mujeres en el acceso de bienes de consumo básicos y sostenibilidad

La situación laboral de las mujeres no es una circunstancia aislada de la situación doméstica o la violencia machista, sino que se relacionan y se retroalimentan entre sí. A la par que se precariza el trabajo de las mujeres y disminuye su poder adquisitivo, incrementan los bienes básicos para la vida: la vivienda y los suministros básicos como la luz, el agua y el gas. En concreto, el recibo de la luz en el Estado

8

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

9 Acceso al empleo público: igualdad e integridad, por Severiano Fernández Ramos

10 [Boletín estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas correspondiente a enero de 2018](#)

español es de los más altos de la zona Euro¹¹ mientras que, según los datos de Eurostat para 2018, los salarios en nuestro país se encuentran casi un 20% por debajo de la media europea. Respecto de la vivienda, el Estado español es el país de la OCDE cuyos ciudadanos deben dedicar más parte de sus salarios a tener un techo, ya que alrededor del 53% de la población destina a esta necesidad básica más del 30% de sus rentas, según datos de la OCDE para el 2017. En este contexto de pobreza generalizada, la precariedad sistémica de las mujeres de clase trabajadora impacta en el acceso a los bienes de consumo básico dentro de los hogares: el incremento de los precios de los bienes necesarios condena a las mujeres todavía más en el ámbito doméstico, donde las mujeres desarrollan las tareas de crianza, cuidado de mayores o familiares enfermos y de abastecimiento y limpieza del hogar etc.

La pobreza crónica de las mujeres trabajadoras contrasta con los impuestos soportados por los artículos de higiene básica para las mujeres, que siguen incluyendo el IVA del 10% frente al 4% de los artículos de primera necesidad. De igual forma, la discriminación entre hombres y mujeres en el consumo básico es visible con la llamada “tasa rosa”, es decir, productos dirigidos a mujeres tienen precios mayores respecto de los mismos artículos dirigidos al consumo masculino. Además, al contrario que los salarios, el precio de los artículos de consumo básico no disminuye, pues el Estado prioriza los beneficios de las empresas frente al bienestar social.

Los poderes públicos no se han centrado en solucionar el acceso desigual a los bienes básicos ni tampoco han procurado un acceso y producción equilibradas y sostenibles para el medio ambiente. Igualmente han incentivando la producción y el consumo descontrolados al mismo tiempo que apuntalaban la precarización y empobrecimiento de la clase trabajadora, y en especial de las mujeres, gracias a las sucesivas reformas laborales aprobadas por los distintos Gobiernos desde el comienzo de la crisis económica.

SÉPTIMO.- Designación del Comité de Huelga.

11 https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Electricity_price_statistics/es#Precios_de_la_electricidad_para_los_consumidores_domesticos

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:

1. **Nuria Zarzuelo Nañez DNI.**
2. **Montserrat Sánchez Martínez DNI. 3**
3. **Mónica López Pontón DNI.**
4. **Verónica Pérez Alonso DNI. 4**
5. **Almudena Husillos Núñez DNI. 1**
6. **Blanca Esther Martínez Álvarez DNI. 09**
7. **Rosario Isabel Viloría Martínez DNI.**
8. **Eva Cristina Serón Aires DNI. 7**
9. **Raquel Sáez Santamaría Martín DNI.**

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 2019 con todas sus consecuencias legales, y, en virtud de todo lo anteriormente expuesto, se formulan las siguientes:

P E T I C I O N E S

1. La adopción de medidas concretas e inmediatas que acaben con la brecha salarial y permitan que se alcancen condiciones laborales de contratación, promoción y remuneración dignas, así como medidas que acaben con 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, así como el cierre de los CIEs.
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 equiparación efectiva entre empleados y empleadas al servicio de las Administraciones Públicas.
9. La exigencia al gobierno de medidas concretas y efectivas contra las violencias machistas.
10. La igualdad de las mujeres en el acceso de bienes de consumo básicos y sostenibilidad.

En Valladolid, a 26 de febrero de 2019.

Fdo.:

AL MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Paseo de la Castellana nº63

CP 28071- MADRID

Da. Ma. Eugenia Seco Lahille mayor de edad, con DNI número como Secretaria de la Sección Sindical de Sitel Ibérica Teleservices S.A.U. de la Confederación General del Trabajo (CGT), en su nombre y representación, con domicilio a efectos de notificaciones sito en la calle Alenza, 13 5ª 28003 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 Congreso Extraordinario Confederal los días 26 y 27 de ENERO de 2019, 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 2019**, comprensiva de las 24 horas de dicho día.

La Huelga queda convocada para el día 8 de marzo de 2019 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

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1900029404

CSV

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

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

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

26/02/2019 13:05:15 Horario peninsular

Validez del documento

Copia Electrónica Auténtica

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 2019.

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 Congreso Extraordinario Confederal los días 26 y 27 de enero de 2019.

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

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1900029404

CSV

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

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

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

26/02/2019 13:05:15 Horario peninsular

Validez del documento

Copia Electrónica Auténtica

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, no obstante lo anterior, esta parte ha presentado solicitud de mediación previa ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, con el resultado que consta en el Acta que se adjunta a este escrito.

QUINTO.- Que el fin de la convocatoria de huelga para el próximo día 8 de marzo de 2019 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.

SEXTO.- 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

00000341e1900029404

CSV

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

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

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

26/02/2019 13:05:15 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. La mayoría de mujeres no cuenta con la posibilidad de acceso a un empleo digno que garantice su autonomía, lo que aumenta su vulnerabilidad. Las políticas de empleo y la violencia machista tienen vínculos evidentes, pues las dificultades a las que se enfrentan las mujeres vienen condicionadas por ser ellas las que históricamente ejercen el trabajo doméstico y de cuidados en la familia y en la sociedad. 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. Las políticas en materia de género aún no han desarrollado las herramientas necesarias para que nuestra sociedad se construya sobre la base de la igualdad real entre mujeres y hombres. De hecho, más de un año después de la aprobación del Pacto de Estado en materia de Violencia de Género, aún no se han implantado más del 80% de las 214 medidas que acordaron todos los grupos parlamentarios. Así y todo, el pacto se encuentra desfasado porque no recoge como violencia machista las violencias que se producen fuera del ámbito de la pareja o la expareja y no se está dando prioridad a las medidas que tienen un componente económico lo que conlleva a que las víctimas de violencia de género más vulnerables sigan siendo las que tienen menos recursos, que no tienen garantizadas prestaciones dignas y una garantía habitacional inmediata.

Los asesinatos de mujeres por el mero hecho de ser mujeres (feminicidios) ascienden en el año 2018 a 97¹. Como decíamos antes, esta cifra no es la que maneja el Gobierno, que sólo computa como víctimas de violencia de género a 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.), vienen sufriendo las mujeres día tras días, y año tras año. El Ministerio de Sanidad reconoce sólo 47 feminicidios en el año 2018.

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

¹ <https://femicidio.net/articulo/listado-femicidios-y-otros-asesinatos-mujeres-cometidos-hombres-espa%C3%B1a-2018>

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 siguen existiendo campañas institucionales que responsabilizan a la mujer por no haber denunciado maltrato físico o psíquico a los Juzgados correspondientes o de no haberse opuesto lo suficiente a la violencia machista. La falta de formación en materia de género de las instituciones públicas 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 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.

Por otra parte, mientras las víctimas de violencia machista en el ámbito de la pareja aumentan, también lo hacen las denuncias por maltrato y por agresión sexual a niñas y adolescentes. Esto nos deja un panorama triste en el que parece que las cifras de mujeres agredidas no son suficientes para que se apliquen programas de prevención, educación, defensa, sensibilización y posterior cuidado y ayuda a las mujeres maltratadas.

Las leyes acaban siendo papel mojado a la hora de aplicarse. Estas legislaciones y la Ley de Igualdad, por ejemplo, hablan de la necesidad de que las empresas faciliten la contratación femenina y contraten a mujeres que salen de situaciones de violencia machista y aún así no se aplican.

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 (Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de

empleo y ocupación) 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) las mujeres cobran de media un 23% menos que los hombres. Nuestra brecha salarial triplica la de otros países europeos.

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, la cuantía de la pensión media de jubilación de un hombre en enero de 2019 es de 1.200,75 euros mientras en el caso de las mujeres se sitúa en 780,01 euros. En cuanto a las pensiones contributivas, la pensión media de las mujeres solo supera a la de los hombres en el caso de la pensión de viudedad (de media, las mujeres recibieron 724,23 euros en enero de 2019 frente a los 507,48 euros que obtuvieron los hombres). En el resto de tipos de pensiones, los hombres reciben mayor cuantía de media.

La diferencia durante el 2018 fue significativa: 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 perciben². 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 mujeres³.

3. Acceso igualitario en la promoción profesional

A nivel europeo, 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

² http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/Pensiones_y_pensionistas/Pensiones_contributivas_en_vigor/Por_tramos_de_cuant_a/ESTC_005397

³ http://www.imserso.es/interpret3/groups/imserso/documents/binario/im_115884.pdf

Tribunal Supremo son mujeres, menos del 20% de los catedráticos y así numerosas profesiones más.

La desigualdad en la promoción profesional 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 tales como los estereotipos de género. Son necesarias 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.

Es necesario un cambio de criterio en las políticas y estructuras de las empresas, 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, 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 y en las condiciones laborales, la realidad que muestran las estadísticas oficiales es muy distinta. Existen sectores altamente feminizados (telemarketing, limpieza, enfermería, etc.) que llevan intrínseca la precariedad laboral.

La Encuesta de Población Activa para el año 2018 muestra datos alarmantes: la tasa de paro de las mujeres a fecha de diciembre de 2018 es del 33,4% en mujeres menores de 25 años; 46,9% para las menores de 20 años y del 15% para las mujeres entre 25 y 54 años. La tasa de paro femenina supera además en casi cuatro puntos la de los hombres a finales de 2018. En cuanto a la incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo, las mujeres accedieron al empleo un 27,5% menos que los hombres en el tercer trimestre de 2018.

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1900029404

CSV

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

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

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

26/02/2019 13:05:15 Horario peninsular

Validez del documento

Copia Electrónica Auténtica

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.

Cuando hablamos de precariedad laboral, hablamos, entre otras cuestiones, de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo, de la temporalidad de los contratos y de la feminización de las 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 visibilizar y resolver las conductas machistas en los centros de trabajo, y es que la ausencia de medidas eficaces da como resultado que la mayor parte de los casos de acoso no se lleguen a denunciar. La escasa importancia que otorga el Estado español a esta cuestión se pone de manifiesto incluso en la ausencia de datos oficiales sobre acoso laboral tanto en el portal del Ministerio de la Presidencia, relaciones con las Cortes e Igualdad como en el Instituto Nacional de Estadística. Según los datos facilitados por el Ejecutivo, en 2018 se hicieron 460 inspecciones sobre acoso sexual, pero solo se interpusieron cinco sanciones. Los datos recogidos de enero a junio de 2018 siguen la misma tendencia: 401 actuaciones y solo tres sanciones. El acceso a datos oficiales es del todo imposible cuando se trata de acoso sexual sobre mujeres trabajadoras migrantes. Los escasos datos que conocemos son los publicados por medios de comunicación, como en el caso de las temporeras de la fresa en Huelva, donde el empresario agredía sexualmente a las trabajadoras bajo amenaza de deportación si

denunciaban. Situación semejante sufren las trabajadoras del hogar “sin papeles” en el Estado español, tal y como denuncia la Asociación de Servicio Doméstico Activo: *“las trabajadoras domésticas están sometidas sistemáticamente a situaciones de abuso sexual, de acoso y trabajo en semiesclavitud a cambio de comida y techo”*.

Por otro lado, es evidente que la contratación temporal es una de las problemáticas históricas que producen precariedad e inestabilidad en el empleo. Las sucesivas reformas laborales no han resuelto esta situación, en parte, porque tampoco lo pretendían. Datos del INE de 2018 muestran que las mujeres sufren una mayor inestabilidad y precariedad laboral, siendo que en el tercer trimestre de 2018, el 28,4% de las mujeres trabajadoras habían firmado contrato temporal frente al 26,6% 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 los datos del INE a fecha de diciembre de 2018 reflejan una realidad marcadamente diferenciada: de los 2.894 trabajadores con jornada parcial en el cuarto trimestre de 2018, 2.159 fueron firmados por mujeres, esto es, el 74,6%. La Encuesta de Población Activa (EPA) de 2018 refleja que los hombres que deciden trabajar a tiempo parcial lo hacen para poder compatibilizar sus estudios, y solamente el 3% de ellos elige este sistema de contratación por motivos familiares, como tener que cuidar a la familia o a los hijos. En el caso de las mujeres, es el 20% de las trabajadoras el que tiene jornada parcial para el cuidado de familia o hijos. En cambio, el año previo al estallido de la crisis económica (2007) los porcentajes de contratos con jornada parcial firmados por hombres y mujeres fueron del 65,2% y del 34,8%, respectivamente, con un volumen total de contratos muy parecido (8.565.900)⁴.

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

En el ámbito de la conciliación real y efectiva, siguen intactas las desigualdades estructurales entre el hombre y la mujer, siendo éstas últimas de manera histórica y mayoritariamente, las responsables de los cuidados y las obligadas a conciliar su vida

4

Encuesta de Población Activa 2016

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1900029404

CSV

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

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

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

26/02/2019 13:05:15 Horario peninsular

Validez del documento

Copia Electrónica Auténtica

personal y profesional con la familiar, quedando relegada su vida profesional con las consecuencias en términos de inexistencia o disminución de prestaciones futuras como la prestación de jubilación entre otras.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal sigue requiriendo una serie de cuestiones que actualmente no existen de manera efectiva: 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.

Por ello, es esencial llevar a cabo políticas de corresponsabilidad real y efectivas en el que los derechos y prestaciones vinculados a la permisos de maternidad y paternidad de manera que estos sean iguales, intransferibles y pagados al 100% para cualquier persona progenitora.

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.

Las mujeres migrantes en el Estado español siguen constituyendo 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.

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. 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 (INE, 2007).

Las condiciones precarias del trabajo de las mujeres migrantes se unen a un paro elevado superior al 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

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1900029404

CSV

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

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

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

26/02/2019 13:05:15 Horario peninsular

Validez del documento

Copia Electrónica Auténtica

papeles⁵ 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.

El culmen de esta situación son los centros de internamiento de extranjeros (CIE) en el que se internan a las personas extranjeras al carecer de autorización administrativa para residir y/o trabajar durante un plazo máximo de 60 días con el fin de proceder a su expulsión. No obstante, funcionan "como verdaderas cárceles" y en ellos

⁵ 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.

se vulneran "no pocas garantías y derechos fundamentales como la salud, la integridad y la intimidad"⁶.

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, es 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..

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. Así mismo, no sólo pedimos el reconocimiento de los derechos en el empleo del hogar sino que se valore el trabajo de cuidados en un sistema que los devalúa, los invisibiliza y los precariza, teniendo en cuenta que lo llevan a cabo de manera mayoritariamente las mujeres y que son imprescindibles en el sostenimiento de la vida.

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

⁶ Informe de 2015 denominado sobre la *Situación de los Centros de Internamiento de Extranjeros en España y su adecuación al marco legal vigente*, elaborado por cuatro clínicas jurídicas universitarias (tres públicas, Barcelona, Valencia y Valladolid, coordinadas por la privada Universidad Pontificia de Comillas),

Todos los datos expuestos en los puntos anteriores reflejan una panorámica social marcadamente precaria en los ámbitos de servicios y cuidados que constituyen una segregación vertical en donde los sectores con mayor tasa de feminización (limpieza, sector doméstico, hostelería, atención sanitaria, telemarketing) no son casuales. Hemos expuesto en los anteriores apartados que la situación socio-económica de subordinación frente al hombre es la que se ha condenado históricamente a las mujeres determina no sólo a lo concerniente al mercado laboral sino a su falta de equidad respecto al hombre en el resto de dimensiones de la vida. Por tanto, 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 para el desarrollo de todas estas tareas de cuidados. 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.

En este sentido hay que valorar, visibilizar y reconocer el trabajo de cuidados no remunerado y ponerlo en el centro de las políticas públicas y de la economía ya que suponen el sostenimiento de la vida. El trabajo de cuidados no remunerado aparte de sostener, también contribuye a la riqueza y al bienestar de las familias y de la sociedad. No obstante, no tiene salario, carece de prestaciones ni da derecho a la pensión.

Sin embargo, este trabajo no pagado supondría (con parámetros de 2011) el 14,9% del PIB español, según un informe de 2018 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Las mujeres que son las que siguen desempeñando este trabajo aportarían un 10,3 % del PIB, frente al 4,7 % de los hombres.

Además, 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 empleados y empleadas al servicio de las Administraciones Públicas

El empleo público garantiza formalmente el acceso igualitario entre hombres y mujeres, pero la actividad de las mujeres en él se orienta en ámbitos muy concretos. Datos del Boletín Estadístico del personal al Servicio de las Administraciones Públicas para 2018 muestran que el 69% de los integrantes al servicio de la Administración Pública Estatal son hombres frente al 31% de las mujeres. En las áreas de Sanidad y Educación, trabajan las mujeres en porcentajes muy superiores a los hombres: el 70% de los trabajos en docencia no universitaria son ocupados por mujeres y en Instituciones Sanitarias, las mujeres ocupan el 74,34% de los puestos. No es casual que en los sectores públicos más feminizados la temporalidad sea una nota característica, y es que del total de los funcionarios interinos en docencia no universitaria, el 65% son mujeres⁷. Tampoco es casual que las mujeres se incorporen en estos ámbitos tanto del sector público, pues las mujeres acceden al mercado laboral con una formación muy vinculada a su tarea histórica del hogar y los cuidados y por tanto, los empleadores también buscan un perfil feminizado de empleado. Por otro lado, las mujeres no están

⁷ [Boletín estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas correspondiente a enero de 2018](#)

representadas en las esferas de dirección del Estado, pues del total de Direcciones Generales y Secretarías Generales Técnicas, sólo el 39% están al mando de mujeres⁸.

No obstante, la lógica capitalista de las relaciones laborales se adentra cada vez más en el empleo del Sector Público provocando entre otras cosas, que se busque beneficio de la actividad pública, y que por tanto, las plazas fijas no se consoliden o que se recurra a fórmulas de contratación más precarias, como los contratos de interinidad o la presencia en auge del personal laboral. Es decir, el empleo público es cada vez más temporal e inestable⁹ y en consecuencia, más feminizado. Y es que según datos de la EPA 2018, el 67,5% del empleo público creado en 2018 es temporal, siendo las mujeres las más afectadas, pues el 28,4% de las mujeres en el empleo público ocupa un trabajo de carácter temporal, frente al 18,6% de los hombres. Respecto del empleo funcionario, 298.380 hombres sirven en la Administración Pública Estatal y sólo lo hacen 117.897 mujeres. Sin embargo, en cuanto al personal laboral, la distancia entre hombres y mujeres disminuye: 50.469 hombres frente a 34.114 mujeres¹⁰. Estos datos vienen a reflejar que las fórmulas más garantistas de empleo público son copadas especialmente por hombres, mientras que en las vías de acceso más precarias, la presencia de mujeres aumenta de forma evidente. La igualdad entre los empleados al servicio de las Administraciones Públicas, por tanto, es una igualdad formal, no es material ni efectiva.

11. Igualdad de las mujeres en el acceso de bienes de consumo básicos y sostenibilidad

La situación laboral de las mujeres no es una circunstancia aislada de la situación doméstica o la violencia machista, sino que se relacionan y se retroalimentan entre sí. A la par que se precariza el trabajo de las mujeres y disminuye su poder adquisitivo, incrementan los bienes básicos para la vida: la vivienda y los suministros básicos como la luz, el agua y el gas. En concreto, el recibo de la luz en el Estado

8

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

9

¹ Acceso al empleo público: igualdad e integridad, por Severiano Fernández Ramos

10

Boletín estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas correspondiente a enero de 2018

español es de los más altos de la zona Euro¹¹ mientras que, según los datos de Eurostat para 2018, los salarios en nuestro país se encuentran casi un 20% por debajo de la media europea. Respecto de la vivienda, el Estado español es el país de la OCDE cuyos ciudadanos deben dedicar más parte de sus salarios a tener un techo, ya que alrededor del 53% de la población destina a esta necesidad básica más del 30% de sus rentas, según datos de la OCDE para el 2017. En este contexto de pobreza generalizada, la precariedad sistémica de las mujeres de clase trabajadora impacta en el acceso a los bienes de consumo básico dentro de los hogares: el incremento de los precios de los bienes necesarios condena a las mujeres todavía más en el ámbito doméstico, donde las mujeres desarrollan las tareas de crianza, cuidado de mayores o familiares enfermos y de abastecimiento y limpieza del hogar etc.

La pobreza crónica de las mujeres trabajadoras contrasta con los impuestos soportados por los artículos de higiene básica para las mujeres, que siguen incluyendo el IVA del 10% frente al 4% de los artículos de primera necesidad. De igual forma, la discriminación entre hombres y mujeres en el consumo básico es visible con la llamada “tasa rosa”, es decir, productos dirigidos a mujeres tienen precios mayores respecto de los mismos artículos dirigidos al consumo masculino. Además, al contrario que los salarios, el precio de los artículos de consumo básico no disminuye, pues el Estado prioriza los beneficios de las empresas frente al bienestar social.

Los poderes públicos no se han centrado en solucionar el acceso desigual a los bienes básicos ni tampoco han procurado un acceso y producción equilibradas y sostenibles para el medio ambiente. Igualmente han incentivando la producción y el consumo descontrolados al mismo tiempo que apuntalaban la precarización y empobrecimiento de la clase trabajadora, y en especial de las mujeres, gracias a las sucesivas reformas laborales aprobadas por los distintos Gobiernos desde el comienzo de la crisis económica.

SÉPTIMO.- Designación del Comité de Huelga.

¹¹ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Electricity_price_statistics/es#Precios_de_la_electricidad_para_los_consumidores_domesticos

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:

1. PALOMA SANCHEZ JUSTICIA DNI :
2. NATALIA RUBIO VALLADARES DNI :
3. MA. EUGENIA SECO LAHILLE DNI :
4. CARMEN CHAFLOQUE LOZANO DNI :
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.
- 11.

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 2019 con todas sus consecuencias legales, y, en virtud de todo lo anteriormente expuesto, se formulan las siguientes:

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1900029404

CSV

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

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

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

26/02/2019 13:05:15 Horario peninsular

Validez del documento

Copia Electrónica Auténtica

PETICIONES

1. La adopción de medidas concretas e inmediatas que acaben con la brecha salarial y permitan que se alcancen condiciones laborales de contratación, promoción y remuneración dignas, así como medidas que acaben con 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, así como el cierre de los CIEs.
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 equiparación efectiva entre empleados y empleadas al servicio de las Administraciones Públicas.
9. La exigencia al gobierno de medidas concretas y efectivas contra las violencias machistas.
10. La igualdad de las mujeres en el acceso de bienes de consumo básicos y sostenibilidad.

En Madrid, a 25 de febrero de 2019.

Fdo.:

 CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SECCION SINDICAL DE SITEL IBERICA
CI RETAMA, 7 - 28045 MADRID
e-mail: cgt.madrid.sitel@gmail.com

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1900029404

CSV

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

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

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

26/02/2019 13:05:15 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**

Doña **Pilar León Oliva**, mayor de edad con DNI [REDACTED], en calidad de representante del **Sindicato de Comisiones de Base (co.bas)**, con domicilio social, y a efectos de comunicación, en la Calle Moratines 22; Escalera 1ª, 1º B, 28005 de Madrid y CIF numero G-14643621, y nº de registro 8131, Doña **Teresa Rodríguez Celador**, mayor de edad con DNI [REDACTED], en calidad de representante de **Alternativa Sindical de Trabajadores (AST)**, con domicilio social en la Calle Gran Vía, 40; 5º 1, 28013 de Madrid y CIF numero G-80666571, **Don Manuel Fernández Suarez**, mayor de edad con DNI [REDACTED] en calidad de representante de **Sindicato Único de Trabajadores Solidaridad Obrera (SUTSO)**, con domicilio social en la Calle Espoz y Mina 15, 1º izda.; 28012 Madrid con CIF numero G-79503223, y nº de registro 99003384 (Antiguo 4207); **Don David Ubico Soler**, mayor de edad con DNI [REDACTED], en calidad de representante de **Intersindical de Aragón (IA)** con domicilio social en la Calle Rebojería 7, bajos, 50002 Zaragoza, con CIF numero G-50796465, y nº de registro 72000048; **Ángel Navarro López**, mayor de edad, con DNI [REDACTED] en calidad de representante del **Sindicato Asambleario de Sanidad de la Comunidad de Madrid (SAS)**, con domicilio social en Aptdp. de Correos 32, 28529 Rivas Vaciamadrid (Madrid), con CIF numero 83789834 y nº de registro 2316, ante este organismo comparezco y como mejor proceda y **DIGO**:

Que mediante el presente escrito venimos 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 las organizaciones sindicales arriba mencionadas, en reunión celebrada al efecto, el pasado día 8 de Febrero de 2019., adjuntándose dicho documento a la comunicación.

La huelga se iniciará el día 8 de marzo de 2019 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.- El constante crecimiento de la lucha de las mujeres y las sucesivas reclamaciones sindicales y protestas sociales, han obligado al actual gobierno a realizar algún movimiento en materia presupuestaria, sin embargo esos movimientos son a todas luces absolutamente insuficientes y no modifican en esencia ninguno de los problemas de fondo ni satisfacen las reivindicaciones sociales al respecto. La huelga tiene su plena razón de ser frente a un Gobierno que no ha pasado de una política gestual y de "postureo". Siguen existiendo un amplísimo número 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

Siguen produciéndose en esencia las mismas condiciones y 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

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1900020587



CSV

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

7-9fb2

12/02/2019 11:42:01 Horario peninsular

Validez del documento

s/valida

Copia Electrónica Auténtica



uc-5b67-9fb2

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,

MOTIVOS

- a) El incumplimiento de lo establecido por el art. 14 de la CE en materia laboral, existiendo hoy una **brecha salarial y de pensiones** 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. Son las mujeres trabajadoras las que más soportan la constante precarización a la que conduce el crecimiento de los contratos a tiempo parcial. Y son ellas las que sufren en mayor medida la bajada de los salarios reales que ese tipo de contratación conlleva.
- c) El incumplimiento de la ley de igualdad y conciliación de la vida laboral y familiar, ya en sí misma insuficiente.
- d) 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.
- e) La no resolución de los problemas que siguen **sin garantizar el Sistema Público de Pensiones** y mantienen una enorme desigualdad entre las mismas, en especial las referidas a la viudedad cuyas receptoras son en su inmensa mayoría mujeres.
- f) La **insuficiencia presupuestaria 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.

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 real 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**, garantizado por los Presupuestos Generales del Estado; igualdad de las pensiones de mujeres y hombres, así como el establecimiento de la pensión mínima en 1.084 euros, tal y como señala la Carta Social Europea.

d) Exigir el **aumento cuantitativo y cualitativo del gasto social** con el fin de 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 2018 se cerró, según el parcial contaje estadístico oficial, con 47 mujeres más asesinadas por **violencia machista**. La

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1900020587



CSV

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

7-9fb2

12/02/2019 11:42:01 Horario peninsular

Validez del documento

s/valida

Copia Electrónica Auténtica



jc-5b67-9fb2

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) Exigencia al Parlamento y al Gobierno para proceder a la **depuración de jueces machistas** corresponsables de la impunidad para las "Manadas".

QUINTA.- El Comité de Huelga estará integrado por las siguientes personas:

- Dña. Mª Del Pilar León Oliva. DNI 540744400
- Dña. Teresa Rodríguez Celador. DNI 07 707 4003
- Dña. Marta Hernangómez Vázquez DNI 4
- Dña. Ana Cristina Pe Cetina. DNI 25440000V
- Dña. Victoria Yelmo Bravo. DNI 4
- Dña. Elena Fernández Cobo. DNI 50877070A
- Dña. María Monreal Mateos DNI 00.550.010M
- Dña. María Cruz Cortijo Trillo. DNI 0700000000
- Dña. Mª Concepción Martínez Redondo. DNI 01000000T
- Dña. María Luisa Martín Barba. DNI 07000404M
- Dña. Laura Bolaños Izares DNI 50 00 00 00 00
- Dña. Milagros Sebastián Pérez DNI 0700000000

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 2019**

Por ser justicia que se pide en Madrid a 8 de febrero de dos mil diecinueve.

www.cobas.es
cobasmadrid@cobas.es
Fdo: **Pilar León Oliva**
Sindicato de Comisiones de Base
Tel: 9152 464 2621
C/ Moratines 22, esc. 1ª B
28002 Madrid
Fdo: **David Ubico Soler**

ALTERNATIVA SINDICAL DE TRABAJADORES
Fdo: **Teresa Rodríguez Celador**
Fdo: **Manuel Fernández Suarez**

Fdo: **Ángel Navarro López**

COMUNIDAD LABORA
COMITE CONFEDERAL

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1900020587

CSV

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

7-9fb2

12/02/2019 11:42:01 Horario peninsular

Validez del documento

s/valida

Copia Electrónica Auténtica



ACTA DE APROBACION DE LA CONVOCATORIA DE HUELGA LEGAL PARA EL 8 DE MARZO de 2019

Las organizaciones sindicales abajo firmantes reunidas en el día de hoy:

CONSIDERANDO:

1.- Que existe de parte del Gobierno, al igual que los anteriores, 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 y la insuficiencia de medidas de garantías del 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.- La insuficiencia de presupuestarios en materia de gasto social que no revierte los recortes producidos por los R. Decretos de 2012, 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.

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 2018 se cerró, según el parcial contaje estadístico oficial, con 47 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.

5.- La imperiosa necesidad de exigencia al Parlamento y al Gobierno para proceder a la **depuración de jueces machistas** corresponsables de la impunidad para las "Manadas".

6.- Pese a las sucesivas reclamaciones sindicales y a las protestas sociales, el gobierno ha hecho caso omiso a estas demandas o adoptando medidas más gestuales que reales lo que perpetúa y profundiza el deterioro constante de derechos para 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, máximo organismo de dirección entre Congresos, de convocar **huelga general para el día 8 de marzo de 2019**.

2.- **La huelga se iniciará el día 8 de marzo de 2019 a las 00 horas**, su duración prevista es de **24 horas**, afectando a **todas las empresas privadas y públicas**, del territorio del estado español.

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:

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1900020587



CSV

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

7-9fb2

12/02/2019 11:42:01 Horario peninsular

Validez del documento

s/valida

Copia Electrónica Auténtica



jc-5b67-9fb2

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**, garantizado por los Presupuestos Generales del Estado; igualdad de las pensiones de mujeres y hombres, así como el establecimiento de la pensión mínima en 1.084 euros, tal y como señala la Carta Social Europea..

d) Exigir el **aumento cuantitativo y cualitativo del gasto social** con el fin de 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 2018 se cerró, según el parcial contaje estadístico oficial, con 47 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) Exigencia al Parlamento y al Gobierno para proceder a la **depuración de jueces machistas** corresponsable de la impunidad para las "Manadas".

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

Dña. Mª Del Pilar León Oliva. DNI :
Dña. Teresa Rodríguez Celador. DNI ()
Dña. Marta Hernangómez Vázquez DI
Dña. Ana Cristina Pe Cetina. DNI 251-
Dña. Victoria Yelmo Bravo. DNI A
Dña. Elena Fernández Cobo. DNI 5
Dña. María Monreal Mateos DNI 5
Dña. María Cruz Cortijo Trillo. DNI ()
Dña. Mª Concepción Martínez Redondo. DNI 5
Dña. María Luisa Martín Barba. DNI ()
Dña. Laura Bolaños Izares DNI
Dña. Milagros Sebastián Pérez DNI

Aprobado por unanimidad, en Madrid a 7 de febrero de 2019



SO
Fdo: Manuel Fernández Suarez

IA
Fdo: David Ubico Soler

SAS
Fdo: Ángel Navarro López



ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1900020587

CSV

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

7-9fb2

12/02/2019 11:42:01 Horario peninsular

Validez del documento

s/valida

Copia Electrónica Auténtica



ac-5b67-9fb2



Desde 1888.
La Fuerza Sindical Unión General de Trabajadores

A LA MINISTRA DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

I. La Comisión Ejecutiva Confederal de la Unión General de Trabajadores, en su sesión del 14 de enero del año en curso, ha 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 se convoca para la jornada del día 8 de marzo de 2019.

La huelga podrá desarrollarse durante toda la jornada laboral y al menos durante dos horas en cada uno de los turnos de trabajo del referido día.

En concreto para las jornadas partidas y jornadas continuadas en turno de mañana será al menos de 12:00 a 14:00 horas; para las jornadas continuadas en el turno de tarde será al menos de 16:00 a 18:00 horas y para las jornadas continuadas en turno de noche, la huelga se hará al menos durante las dos primeras horas del turno nocturno que comience en la jornada del día 8 de marzo, salvo en aquellos ámbitos, sectores o empresas, que se notifique expresamente en horario distinto.

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1900025809



CSV

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

19/02/2019 17:41:22 Horario peninsular

Validez del documento

s/valida Copia Electrónica Auténtica



2-af58-cf37



Desde 1888,
La Fuerza Sindical Unión General de Trabajadores

IV. SON OBJETIVOS DE LA HUELGA GENERAL:

I.- 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.- En España se mantiene de forma persistente una situación de desigualdad y discriminación de las mujeres 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, lo que las va predisponiendo a asumir roles y tareas diferentes durante su vida. La inserción en el mercado de trabajo es una etapa en la que culmina 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.

2.- La brecha salarial entre la ganancia anual media de hombres (25.924 euros) y mujeres (20.131 euros) fue de 5.793 euros en 2016. (Según datos de la Encuesta anual de Estructura Salarial del INE).

El salario medio de las mujeres tendría que aumentar en 5.793 euros al año para igualarse con el de los hombres, lo que supone que el salario anual de las mujeres tendría que aumentar un 29% para igualarse. Es decir, la brecha

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1900025809



CSV

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

19/02/2019 17:41:22 Horario peninsular

Validez del documento

s/valida Copia Electrónica Auténtica

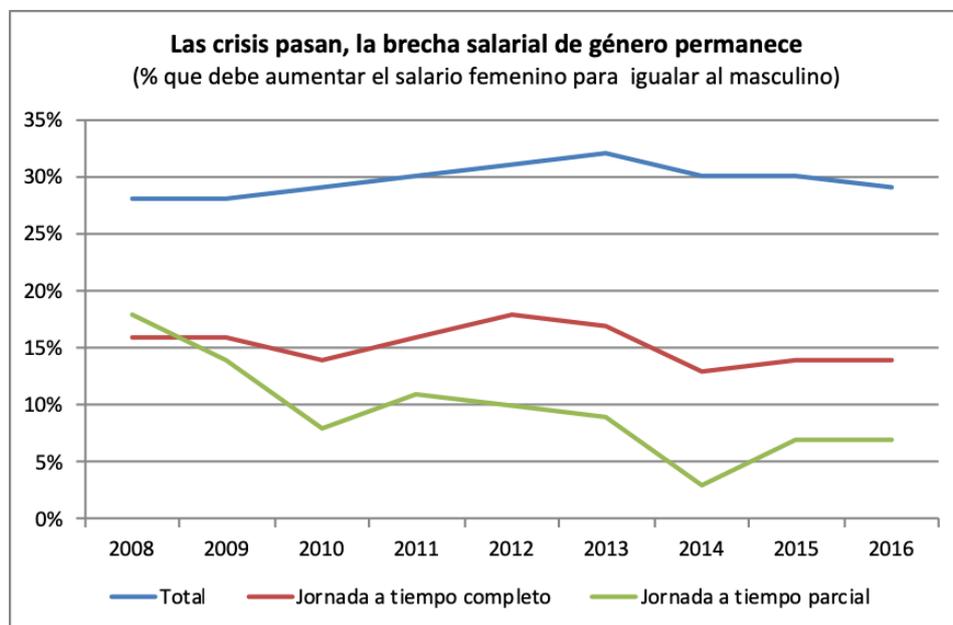


2-af58-cf37



Desde 1888,
La Fuerza Sindical Unión General de Trabajadores

salarial entre hombres y mujeres es del 29%, 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.



Elaboración propia con datos de la Encuesta de Estructura Salarial, 2018.

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.

ÁMBITO- PREFIJO

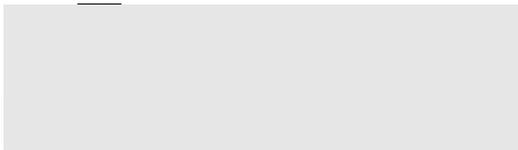
GEISER

Nº registro

00000341e1900025809



CSV



FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

19/02/2019 17:41:22 Horario peninsular

Validez del documento

s/valida Copia Electrónica Auténtica



2-af58-cf37



Desde 1888,
La Fuerza Sindical

Unión General de Trabajadores

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 se explican por la segregación ocupacional tanto horizontal como vertical, por la infravaloración del trabajo feminizado, 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 constituyen el 76% de las personas que trabajan a tiempo 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

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1900025809



CSV

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

cf37

19/02/2019 17:41:22 Horario peninsular

Validez del documento

s/valida

Copia Electrónica Auténtica



2-af58-cf37



Desde 1888.
La Fuerza Sindical Unión General de Trabajadores

agricultura, construcción, industria y servicios (conductores).

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

El 47% 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 5.793 a 3.082 euros al año.

La tasa de parcialidad no deseada, conocido como subempleo, son especialmente elevadas entre las mujeres. El 73% de las mujeres que trabajan a jornada parcial lo hacen porque no han podido encontrar trabajo a jornada completa, por cuidado de familiares y por asunción de otras obligaciones familiares. Al cierre de 2018 hay 1.574.300 mujeres en esta situación, más del triple que hombres (461.900).

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.

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

Tomando como referencia los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2014 el salario base es el componente más importante del salario y explica el 53% de la brecha salarial de género y los complementos salariales, pese a ser una parte menor del salario, suponen el 43% de la brecha salarial.

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). Por tanto, 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,

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1900025809



CSV

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

19/02/2019 17:41:22 Horario peninsular

Validez del documento

cf37

s/valida Copia Electrónica Auténtica



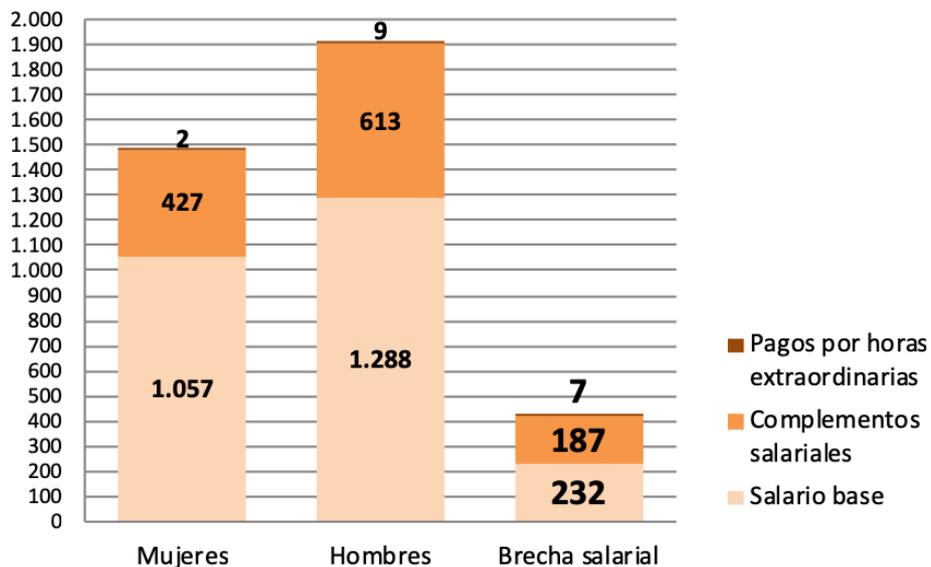
2-af58-cf37



Desde 1888,
La Fuerza Sindical Unión General de Trabajadores

precisión, resistencia, etc...

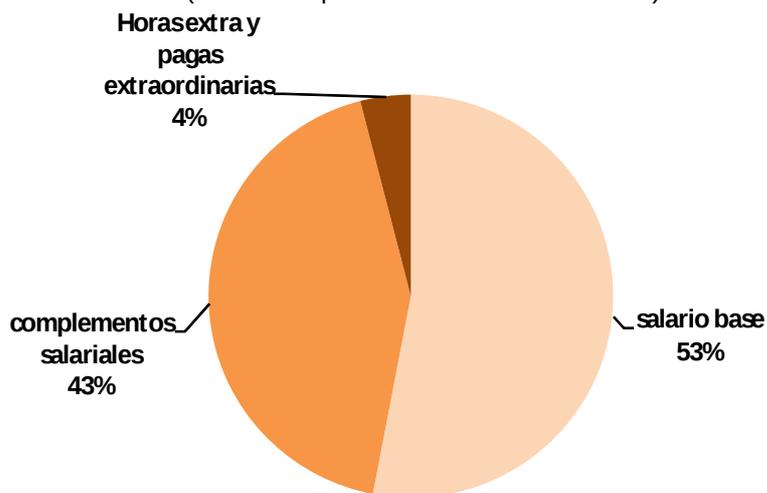
La brecha salarial de género son 426 euros al mes (Ganancia salarial mensual en €)



Elaboración propia con datos de la EES2014

Los complementos salariales explican la mitad de la brecha

(distribución porcentual de la brecha salarial)



ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1900025809

CSV



FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

19/02/2019 17:41:22 Horario peninsular

Validez del documento

Copia Electrónica Auténtica

cf37

s/valida

2-af58-cf37





Desde 1888,
La Fuerza Sindical

Unión General de Trabajadores

Elaboración propia con datos de la EES2014

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 libre de estereotipos sexistas 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 es evidente, 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 acoso 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.

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1900025809



CSV

cf37

s/valida

2-af58-cf37

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

19/02/2019 17:41:22 Horario peninsular

Validez del documento

Copia Electrónica Auténtica





Desde 1888,
La Fuerza Sindical

Unión General de Trabajadores

- 4.- Romper el “techo de cristal” y el “suelo pegajoso”: iniciativas para combatir la segregación vertical y promover el desarrollo y promoción profesional de las mujeres.
- 5.- Erradicar la penalización por cuidados, fomentando medidas de corresponsabilidad.
- 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 sus causas.

Y a tal efecto reivindicamos un proceso de diálogo social tripartito encaminado a emprender las reformas legales precisas. Así mismo es necesario que se apruebe 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.

II.- 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.

Según los datos de la EPA 2018, la tasa de actividad laboral de las mujeres es inferior a la de los hombres, en concreto hay 1.606.300 mujeres activas menos

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1900025809



CSV

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

19/02/2019 17:41:22 Horario peninsular

Validez del documento

s/valida Copia Electrónica Auténtica



2-af58-cf37



Desde 1888,
La Fuerza Sindical

Unión General de Trabajadores

que hombres. En cuanto a la ocupación, en 2018 hay 1,74 millones menos de mujeres ocupadas que hombres, pero hay 156.000 más mujeres en paro que hombres. La brecha en las tasas de empleo (16-64 años) persiste en los 11 puntos habituales (69% hombres, 58% mujeres). Y, sin embargo, la tasa de paro que soportan las mujeres (16%) es superior a la de los hombres (13%). De hecho, si mujeres y hombres se incorporasen en igual medida al mercado de trabajo y tuvieran la misma tasa de actividad, la tasa de paro de las mujeres duplicaría la de los hombres (y se situaría en el 27%).

En enero de 2019 el paro registrado sube en 83.464 personas, de las que casi 3 de cada 4 son mujeres. Todas las provincias y comunidades autónomas registran un número mayor de desempleadas que desempleados.

La tasa de paro es mayor en las mujeres. Entre la población joven de 16 a 24 años las tasas de paro son altas, pero casi idénticas para hombres y mujeres. A partir de los 25 años, las tasas de paro bajan, en mayor medida en el caso de los hombres, lo que explica en gran medida la brecha de género existente. La mayor brecha en la tasa de paro entre mujeres y hombres se produce entre la población de 40 a 49 años, donde la tasa de paro de las mujeres se sitúa en el 14% y la de los hombres en el 9%.

Si se compara la tasa de paro en el 4º trimestre de 2018 con respecto al nivel previo a la última recesión (4º trimestre de 2007), la tasa de paro de las mujeres es ahora (16,3%) muy superior a la de hace once años (10,8%). Esta mayor tasa de paro femenino se produce para todos los tramos de edad. El número de mujeres en paro es superior al de 2007 en todos los tramos a partir de los 20 años de edad.

Se constata que sigue imparable la feminización del paro, consolidándose la tendencia a la cronificación del desempleo femenino. En 2017, el 57% del paro registrado correspondía a mujeres, mientras que en 2018 este dato asciende ya a un 58,4%.

La mitad de las mujeres en paro llevan más de 1 año buscando empleo (el 48% del total de paradas) cuando en 2007 eran solo una de cada cuatro las mujeres paradas de larga duración (el 26%). Respecto a 2007 se ha multiplicado por 4 el número de mujeres que llevan más de 2 años buscando empleo (144 mil en 2007 y 574 mil en 2018).

Consideramos imprescindible un Plan de Choque para el Empleo que tenga en

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1900025809



CSV

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

cf37 19/02/2019 17:41:22 Horario peninsular

Validez del documento

s/valida Copia Electrónica Auténtica



2-af58-cf37



Desde 1888,
La Fuerza Sindical

Unión General de Trabajadores

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, mujeres jóvenes y mujeres víctimas de violencia de género.

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.

ÁMBITO- PREFIJO

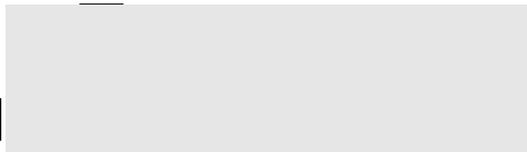
GEISER

Nº registro

00000341e1900025809



CSV



FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

19/02/2019 17:41:22 Horario peninsular

Validez del documento

Copia Electrónica Auténtica

s/valida



2-af58-cf37



Desde 1888,
La Fuerza Sindical Unión General de Trabajadores

III.- 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 y, en general, todas las formas de violencia contra las mujeres, son el resultado extremo y más dramático de la discriminación y la desigualdad estructural entre hombres y mujeres, agravada por la inacción de los gobiernos, poderes públicos en materia de políticas de igualdad, los fuertes recortes presupuestarios y el retroceso en derechos sociales y laborales producidos en los últimos años.

Desde 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.

UGT y CCOO 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 2018 han sido asesinadas 47 mujeres, además de 3 menores, de las que solo 14 (29,8%) presentaron denuncia y únicamente 9 (19,2%) 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 acumulados en la última década sobre políticas 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. Además, denunciaremos incumplimiento por parte de los gobiernos de las obligaciones que establece el Convenio de Estambul (sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1900025809



CSV

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

19/02/2019 17:41:22 Horario peninsular

Validez del documento

s/valida Copia Electrónica Auténtica



2-af58-cf37



Desde 1888.
La Fuerza Sindical Unión General de Trabajadores

violencia doméstica) derivadas de la ratificación por España en 2014.

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. En 2017 (último año del que se tienen cifras totales) se produjeron más de 166.000 denuncias y de extrema gravedad es el número de las mujeres que renuncian a continuar el proceso, 16.500 (el 13% de las denuncias).

Otro dato preocupante es el alto número de órdenes de protección denegadas, más de 11.600 de 38.500 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, en 2016 (último año del que se disponen datos) contratos de sustitución (239) y contratos bonificados a mujeres víctimas de violencia (801) son absolutamente insuficientes y caracterizados por la precariedad, el 76% 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

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1900025809



CSV

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

cf37 19/02/2019 17:41:22 Horario peninsular

Validez del documento

s/valida Copia Electrónica Auténtica



2-af58-cf37



Desde 1888,
La Fuerza Sindical

Unión General de Trabajadores

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.

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

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1900025809



CSV

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

19/02/2019 17:41:22 Horario peninsular

Validez del documento

Copia Electrónica Auténtica



2-af58-cf37



Desde 1888.
La Fuerza Sindical Unión General de Trabajadores

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.

IV. 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 7 de marzo de 2014.

No obstante, las previsiones internacionales, el Gobierno no ha revertido de forma efectiva la etapa regresiva del anterior gobierno en materia de políticas de igualdad.

En los Presupuestos Generales del Estado (PGE) del 2018, el programa 232B Igualdad oportunidades entre mujeres y hombres, correspondiente al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, preveía solo una subida del 0,49%, hasta 19,8 millones de euros, suponiendo que se dedicaba un 40,9% menos que en 2010. Además, el aumento de 200 millones de euros anuales (el 0,04% del Presupuesto del Estado) acordado en el Pacto de Estado contra la Violencia de Género, es lo mínimo para avanzar aplicando las 214 medidas, y debe garantizarse su carácter finalista y que lleguen a los poderes locales, dando cobertura a todas las medidas contempladas en el Convenio de Estambul, tanto de prevención como de asistencia integral, lo que no sucede en la actualidad.

Sin embargo, la ejecución presupuestaria de los programas de igualdad y violencia de género ha resultado manifiestamente insuficiente en 2018.

Del Programa 232C “Actuaciones para la prevención integral de la violencia de género” que incluía 100 millones en transferencias para el desarrollo de nuevas

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1900025809



CSV

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

cf37

19/02/2019 17:41:22 Horario peninsular

Validez del documento

s/valida

Copia Electrónica Auténtica



2-af58-cf37



Desde 1888,
La Fuerza Sindical

Unión General de Trabajadores

o ampliadas competencias reservadas a las comunidades autónomas en el pacto de estado contra la violencia de género y 20 millones para este mismo fin destinados a entidades locales, solo se han ejecutado, a 30 de noviembre de 2018 se han ejecutado las transferencias corrientes a comunidades autónomas para aquel fin, pero no los 20 millones destinados a entidades locales.

De la misma manera, a 30 de noviembre de 2018 solo había ejecutado el 11% del presupuesto destinado a la DG de Violencia de Género, incluido igualmente en el Programa 232C. De los 39,26 millones presupuestados solo se habían ejecutado 4,37 millones. Entre las transferencias corrientes e inversiones que a 30 de noviembre no se han ejecutado están:

- Programas de asistencia social a mujeres víctimas de violencia de género y otras formas de violencia contra las mujeres (6,5 millones presupuestados, 0 euros ejecutados).
- Programas para la implementación de planes personalizados de atención y desarrollo de actuaciones en relación a otras formas de violencia contra las mujeres (1 millón presupuestado, 0 euros ejecutados).
- Programa para el apoyo a víctimas de agresiones y/o abusos sexuales (2 millones presupuestados, 0 euros ejecutados).
- Ayudas sociales para mujeres (3,71 millones presupuestados, 0 euros ejecutados).
- Convenio con la Federación Española de Municipios y Provincias para la teleasistencia móvil a víctimas de la violencia de género (4 millones presupuestados, 0 euros ejecutados).
- Atención a mujeres víctimas de trata con fines de explotación sexual (4 millones presupuestados, 0 euros ejecutados).
- Otros programas de lucha contra la violencia de género (1,7 millones presupuestados, 0 euros ejecutados).
- Inversiones a cargo de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género (12,80 millones presupuestados, 2,44 millones ejecutados).

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades disponía en 2018 de un presupuesto de 20,07 millones, de los que solo se habían ejecutado 7,99 millones a 30 de noviembre, el 40%. Gastos de personal (6,66 millones

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1900025809



CSV

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

cf37 19/02/2019 17:41:22 Horario peninsular

Validez del documento

s/valida Copia Electrónica Auténtica



2-af58-cf37



Desde 1888,
La Fuerza Sindical Unión General de Trabajadores

presupuestados, 4,44 millones ejecutados), gastos corrientes (5,89 millones presupuestados, 2,55 millones ejecutados), transferencias corrientes (6,55 millones presupuestados, 0,86 millones ejecutados), inversiones (0,77 millones presupuestados, 0,14 millones ejecutados) y transferencias de capital (0,2 millones presupuestados, 0,00 ejecutados).

El aumento del presupuesto destinado a igualdad y violencia de género en 2019 es manifiestamente insuficiente.

Los Presupuestos Generales del Estado (PGE) del 2019 contemplan una ampliación de presupuesto para las medidas del Pacto de Estado (220 millones), para la partida 232B (26,5 millones de euros).

Si bien es cierto que el presupuesto destinado a igualdad se ha visto incrementado, las cuantías asignadas siguen siendo manifiestamente insuficientes para hacer frente a la situación de emergencia social y de nivel estatal que pretende abordar. A esta insuficiencia en la dotación presupuestaria hay que añadir el demostrado desinterés político a la hora de ejecutar dichos presupuestos.

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

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1900025809



CSV

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

cf37 19/02/2019 17:41:22 Horario peninsular

Validez del documento

s/valida Copia Electrónica Auténtica



2-af58-cf37



Desde 1888,
La Fuerza Sindical

Unión General de Trabajadores

el mercado de trabajo, mejorando las condiciones de acceso a un empleo digno y de calidad para las mujeres y continuamos demandando 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 dio 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. El actual gobierno del partido socialista no ha aplicado medidas para revocar esta situación, contribuyendo a la cronificación de la discriminación laboral de las mujeres.

Según los datos del MEYSS (diciembre 2017), en nuestro país hay registradas 4.494 empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras que emplean a 5.154.459 trabajadores, de los cuales el 51,21% son mujeres.

El pasado 30 de enero había registrados en el REGCON, 269 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, doce 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

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1900025809



CSV

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

cf37

19/02/2019 17:41:22 Horario peninsular

Validez del documento

s/valida

Copia Electrónica Auténtica



2-af58-cf37



Desde 1888,
La Fuerza Sindical

Unión General de Trabajadores

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.

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1900025809



CSV

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

19/02/2019 17:41:22 Horario peninsular

Validez del documento

s/valida Copia Electrónica Auténtica



2-af58-cf37



Desde 1888.
La Fuerza Sindical Unión General de Trabajadores

- 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. Este contenido ha sido prorrogado por el último AENC, el IV; firmado el 5 de julio del pasado año. 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 presentamos 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.

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

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1900025809



CSV

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

cf37

19/02/2019 17:41:22 Horario peninsular

Validez del documento

s/valida

Copia Electrónica Auténtica



2-af58-cf37



Desde 1888,
La Fuerza Sindical

Unión General de Trabajadores

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.

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1900025809



CSV

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

19/02/2019 17:41:22 Horario peninsular

Validez del documento

s/valida Copia Electrónica Auténtica



2-af58-cf37



Desde 1888,
La Fuerza Sindical

Unión General de Trabajadores

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 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 trabajo 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 auditorias 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

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1900025809



CSV

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

19/02/2019 17:41:22 Horario peninsular

Validez del documento

s/valida Copia Electrónica Auténtica



2-af58-cf37



Desde 1888,
La Fuerza Sindical

Unión General de Trabajadores

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 de la 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

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1900025809



CSV

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

19/02/2019 17:41:22 Horario peninsular

Validez del documento

s/valida Copia Electrónica Auténtica



2-af58-cf37



Desde 1888,
La Fuerza Sindical **Unión General de Trabajadores**

su caso con cargo a financiación complementaria.

El actual Gobierno ha dilatado la constitución de la Mesa de Igualdad comprometida en el Diálogo Social, surgiendo, entretanto, movimientos reaccionarios que utilizan argumentos intolerables con el objetivo de eliminar los importantes avances alcanzados en las últimas décadas.

Una Mesa que debería haberse convocado hace seis meses, cuando se iniciaron los trabajos en las otras Mesas de Diálogo Social, perdiendo una gran oportunidad para avanzar en la eliminación de la desigualdad.

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 y de todo tipo de violencias machistas, en general, 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.

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1900025809



CSV

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

19/02/2019 17:41:22 Horario peninsular

Validez del documento

s/valida Copia Electrónica Auténtica



2-af58-cf37



Desde 1888.
La Fuerza Sindical Unión General de Trabajadores

- 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 así como de cualquier otro tipo de violencia (sexual, matrimonio forzoso, trata...) 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

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1900025809



CSV

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

19/02/2019 17:41:22 Horario peninsular

Validez del documento

s/valida Copia Electrónica Auténtica



2-af58-cf37



Desde 1888,
La Fuerza Sindical

Unión General de Trabajadores

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 tres años sin nuevo PEIO, sin que esta política de igualdad sea prioritaria para el Gobierno.

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

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1900025809



CSV

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

cf37

19/02/2019 17:41:22 Horario peninsular

Validez del documento

s/valida

Copia Electrónica Auténtica



2-af58-cf37



Desde 1888,
La Fuerza Sindical Unión General de Trabajadores

durante la realización de la huelga convocada estará compuesto por los siguientes miembros:

Cristina Antoñanzas Peñalva

DNI

Rafael Espartero García

DNI

Gonzalo Pino Bustos

DNI

Adela Carrió Ibáñez

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 28002, Avd. de América, 25.

En Madrid, a 20 de febrero de 2019

Fdo. RAFAEL ESPARTERO GARCÍA
Secretario de Organización de la C.S. de UGT

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1900025809



CSV

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

cf37 19/02/2019 17:41:22 Horario peninsular

Validez del documento

s/valida Copia Electrónica Auténtica



2-af58-cf37

AL MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Paseo de la Castellana nº63

CP 28071- MADRID

DON JOSÉ MANUEL MUÑOZ POLIZ, mayor de edad, con DNI _____ ,
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 Congreso Extraordinario Confederal los días 26 y 27 de ENERO de
2019, 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 2019**, comprensiva de las 24 horas de dicho día.

La Huelga queda convocada para el día 8 de marzo de 2019 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

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1900021808



CSV

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

2-b383

13/02/2019 16:31:14 Horario peninsular

s/valida

3-08b2-b383



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 2019.

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 Congreso Extraordinario Confederal los días 26 y 27 de enero de 2019.

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

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1900021808



CSV

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

2-b383

13/02/2019 16:31:14 Horario peninsular

s/valida

3-08b2-b383



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, no obstante lo anterior, esta parte ha presentado solicitud de mediación previa ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, con el resultado que consta en el Acta que se adjunta a este escrito.

QUINTO.- Que el fin de la convocatoria de huelga para el próximo día 8 de marzo de 2019 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.

SEXTO.- 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. La mayoría de mujeres no cuenta con la posibilidad de acceso a un empleo digno que garantice su autonomía, lo que aumenta su vulnerabilidad. Las políticas de empleo y la violencia machista tienen vínculos evidentes, pues las dificultades a las que se enfrentan

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1900021808



CSV

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

2-b383

13/02/2019 16:31:14 Horario peninsular

s/valida

3-08b2-b383



las mujeres vienen condicionadas por ser ellas las que históricamente ejercen el trabajo doméstico y de cuidados en la familia y en la sociedad. 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. Las políticas en materia de género aún no han desarrollado las herramientas necesarias para que nuestra sociedad se construya sobre la base de la igualdad real entre mujeres y hombres. De hecho, más de un año después de la aprobación del Pacto de Estado en materia de Violencia de Género, aún no se han implantado más del 80% de las 214 medidas que acordaron todos los grupos parlamentarios. Así y todo, el pacto se encuentra desfasado porque no recoge como violencia machista las violencias que se producen fuera del ámbito de la pareja o la expareja y no se está dando prioridad a las medidas que tienen un componente económico lo que conlleva a que las víctimas de violencia de género más vulnerables sigan siendo las que tienen menos recursos, que no tienen garantizadas prestaciones dignas y una garantía habitacional inmediata.

Los asesinatos de mujeres por el mero hecho de ser mujeres (feminicidios) ascienden en el año 2018 a 97¹. Como decíamos antes, esta cifra no es la que maneja el Gobierno, que sólo computa como víctimas de violencia de género a 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.), vienen sufriendo las mujeres día tras días, y año tras año. El Ministerio de Sanidad reconoce sólo 47 feminicidios en el año 2018.

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 siguen existiendo campañas institucionales que responsabilizan a la mujer por no haber denunciado maltrato físico o psíquico a los Juzgados correspondientes o de no haberse opuesto lo suficiente a la violencia machista. La falta de formación en materia de género de las instituciones públicas favorecen resoluciones y actuaciones que desprotegen a las mujeres que denuncian violencia machista pues, una vez que se

¹ <https://femicidio.net/articulo/listado-femicidios-y-otros-asesinatos-mujeres-cometidos-hombres-esp%C3%B1a-2018>



atreven a denunciar las agresiones sufridas, se ven indefensas, solas e incomprendidas por todo el aparato estatal. Esta falta de medidas efectivas 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.

Por otra parte, mientras las víctimas de violencia machista en el ámbito de la pareja aumentan, también lo hacen las denuncias por maltrato y por agresión sexual a niñas y adolescentes. Esto nos deja un panorama triste en el que parece que las cifras de mujeres agredidas no son suficientes para que se apliquen programas de prevención, educación, defensa, sensibilización y posterior cuidado y ayuda a las mujeres maltratadas.

Las leyes acaban siendo papel mojado a la hora de aplicarse. Estas legislaciones y la Ley de Igualdad, por ejemplo, hablan de la necesidad de que las empresas faciliten la contratación femenina y contraten a mujeres que salen de situaciones de violencia machista y aún así no se aplican.

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 (Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación) 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) las mujeres cobran de media un 23% menos que los hombres. Nuestra brecha salarial triplica la de otros países europeos.

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

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1900021808



CSV

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

2-b383

13/02/2019 16:31:14 Horario peninsular

s/valida

3-08b2-b383



relacionadas con el nivel salarial. En el Estado español, según datos del INE, la cuantía de la pensión media de jubilación de un hombre en enero de 2019 es de 1.200,75 euros mientras en el caso de las mujeres se sitúa en 780,01 euros. En cuanto a las pensiones contributivas, la pensión media de las mujeres solo supera a la de los hombres en el caso de la pensión de viudedad (de media, las mujeres recibieron 724,23 euros en enero de 2019 frente a los 507,48 euros que obtuvieron los hombres). En el resto de tipos de pensiones, los hombres reciben mayor cuantía de media.

La diferencia durante el 2018 fue significativa: 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 perciben². 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 mujeres³.

3. Acceso igualitario en la promoción profesional

A nivel europeo, 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 20% de los catedráticos y así numerosas profesiones más.

La desigualdad en la promoción profesional 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 tales como los estereotipos de género. Son necesarias 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.

² http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/Pensiones_y_pensionistas/Pensiones_contributivas_en_vigor/Por_tomos_de_cuant_a/ESTC_005397

³ http://www.imserso.es/interpresent3/groups/imserso/documents/binario/im_115884.pdf



Es necesario un cambio de criterio en las políticas y estructuras de las empresas, 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, 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 y en las condiciones laborales, la realidad que muestran las estadísticas oficiales es muy distinta. Existen sectores altamente feminizados (telemarketing, limpieza, enfermería, etc.) que llevan intrínseca la precariedad laboral.

La Encuesta de Población Activa para el año 2018 muestra datos alarmantes: la tasa de paro de las mujeres a fecha de diciembre de 2018 es del 33,4% en mujeres menores de 25 años; 46,9% para las menores de 20 años y del 15% para las mujeres entre 25 y 54 años. La tasa de paro femenina supera además en casi cuatro puntos la de los hombres a finales de 2018. En cuanto a la incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo, las mujeres accedieron al empleo un 27,5% menos que los hombres en el tercer trimestre de 2018.

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.

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1900021808



CSV

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

2-b383

13/02/2019 16:31:14 Horario peninsular

s/valida



3-08b2-b383

Cuando hablamos de precariedad laboral, hablamos, entre otras cuestiones, de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo, de la temporalidad de los contratos y de la feminización de las 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 visibilizar y resolver las conductas machistas en los centros de trabajo, y es que la ausencia de medidas eficaces da como resultado que la mayor parte de los casos de acoso no se lleguen a denunciar. La escasa importancia que otorga el Estado español a esta cuestión se pone de manifiesto incluso en la ausencia de datos oficiales sobre acoso laboral tanto en el portal del Ministerio de la Presidencia, relaciones con las Cortes e Igualdad como en el Instituto Nacional de Estadística. Según los datos facilitados por el Ejecutivo, en 2018 se hicieron 460 inspecciones sobre acoso sexual, pero solo se interpusieron cinco sanciones. Los datos recogidos de enero a junio de 2018 siguen la misma tendencia: 401 actuaciones y solo tres sanciones. El acceso a datos oficiales es del todo imposible cuando se trata de acoso sexual sobre mujeres trabajadoras migrantes. Los escasos datos que conocemos son los publicados por medios de comunicación, como en el caso de las temporeras de la fresa en Huelva, donde el empresario agredía sexualmente a las trabajadoras bajo amenaza de deportación si denunciaban. Situación semejante sufren las trabajadoras del hogar “sin papeles” en el Estado español, tal y como denuncia la Asociación de Servicio Doméstico Activo: *“las trabajadoras domésticas están sometidas sistemáticamente a situaciones de abuso sexual, de acoso y trabajo en semiesclavitud a cambio de comida y techo”*.

Por otro lado, es evidente que la contratación temporal es una de las problemáticas históricas que producen precariedad e inestabilidad en el empleo. Las sucesivas reformas laborales no han resuelto esta situación, en parte, porque tampoco lo pretendían. Datos del INE de 2018 muestran que las mujeres sufren una mayor inestabilidad y precariedad laboral, siendo que en el tercer trimestre de 2018, el 28,4% de las mujeres trabajadoras habían firmado contrato temporal frente al 26,6% 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 los datos del INE a fecha de diciembre de 2018 reflejan una realidad marcadamente diferenciada: de los 2.894 trabajadores con jornada parcial en el cuatro trimestre de 2018, 2.159 fueron

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1900021808



CSV

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

2-b383

13/02/2019 16:31:14 Horario peninsular

s/valida



3-08b2-b383

firmados por mujeres, esto es, el 74,6%. La Encuesta de Población Activa (EPA) de 2018 refleja que los hombres que deciden trabajar a tiempo parcial lo hacen para poder compatibilizar sus estudios, y solamente el 3% de ellos elige este sistema de contratación por motivos familiares, como tener que cuidar a la familia o a los hijos. En el caso de las mujeres, es el 20% de las trabajadoras el que tiene jornada parcial para el cuidado de familia o hijos. En cambio, el año previo al estallido de la crisis económica (2007) los porcentajes de contratos con jornada parcial firmados por hombres y mujeres fueron del 65,2% y del 34,8%, respectivamente, con un volumen total de contratos muy parecido (8.565.900)⁴.

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

En el ámbito de la conciliación real y efectiva, siguen intactas las desigualdades estructurales entre el hombre y la mujer, siendo éstas últimas de manera histórica y mayoritariamente, las responsables de los cuidados y las obligadas a conciliar su vida personal y profesional con la familiar, quedando relegada su vida profesional con las consecuencias en términos de inexistencia o disminución de prestaciones futuras como la prestación de jubilación entre otras.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal sigue requiriendo una serie de cuestiones que actualmente no existen de manera efectiva: 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

⁴

Encuesta de Población Activa 2016



europas, 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.

Por ello, es esencial llevar a cabo políticas de corresponsabilidad real y efectivas en el que los derechos y prestaciones vinculados a la permisos de maternidad y paternidad de manera que estos sean iguales, intransferibles y pagados al 100% para cualquier persona progenitora.

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.

Las mujeres migrantes en el Estado español siguen constituyendo 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.

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. Y es que la estructura ocupacional española, caracterizada por la

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1900021808



CSV

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

2-b383

13/02/2019 16:31:14 Horario peninsular

s/valida

3-08b2-b383



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 (INE, 2007).

Las condiciones precarias del trabajo de las mujeres migrantes se unen a un paro elevado superior al 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

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1900021808



CSV

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

2-b383

13/02/2019 16:31:14 Horario peninsular

s/valida



3-08b2-b383

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 papeles⁵ 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.

⁵ 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.

ÁMBITO- PREFIJO

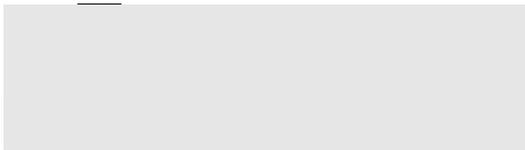
GEISER

Nº registro

00000341e1900021808



CSV



FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

2-b383

13/02/2019 16:31:14 Horario peninsular

s/valida



3-08b2-b383

El culmen de esta situación son los centros de internamiento de extranjeros (CIE) en el que se internan a las personas extranjeras al carecer de autorización administrativa para residir y/o trabajar durante un plazo máximo de 60 días con el fin de proceder a su expulsión. No obstante, funcionan "como **verdaderas cárceles**" y en ellos **se vulneran** "no pocas garantías y derechos fundamentales como la salud, la integridad y la intimidad"⁶.

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, es 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..

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. Así mismo, no sólo pedimos el reconocimiento de los derechos en el empleo del hogar sino que se valore el trabajo de cuidados en un sistema que los devalúa, los invisibiliza y los precariza, teniendo en cuenta que lo llevan a cabo de manera mayoritariamente las mujeres y que son imprescindibles en el sostenimiento de la vida.

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

⁶ Informe de 2015 denominado sobre la [Situación de los Centros de Internamiento de Extranjeros en España y su adecuación al marco legal vigente](#), elaborado por cuatro clínicas jurídicas universitarias (tres públicas, Barcelona, Valencia y Valladolid, coordinadas por la privada Universidad Pontificia de Comillas),

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1900021808



CSV

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

2-b383

13/02/2019 16:31:14 Horario peninsular

s/valida



3-08b2-b383

Todos los datos expuestos en los puntos anteriores reflejan una panorámica social marcadamente precaria en los ámbitos de servicios y cuidados que constituyen una segregación vertical en donde los sectores con mayor tasa de feminización (limpieza, sector doméstico, hostelería, atención sanitaria, telemarketing) no son casuales. Hemos expuesto en los anteriores apartados que la situación socio-económica de subordinación frente al hombre a la que se ha condenado históricamente a las mujeres determina no sólo a lo concerniente al mercado laboral sino a su falta de equidad respecto al hombre en el resto de dimensiones de la vida. Por tanto, 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 para el desarrollo de todas estas tareas de cuidados. 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.

En este sentido hay que valorar, visibilizar y reconocer el trabajo de cuidados no remunerado y ponerlo en el centro de las políticas públicas y de la economía ya que suponen el sostenimiento de la vida. El trabajo de cuidados no remunerado aparte de sostener, también contribuye a la riqueza y al bienestar de las familias y de la sociedad. No obstante, no tiene salario, carece de prestaciones ni da derecho a la pensión.

Sin embargo, este trabajo no pagado supondría (con parámetros de 2011) el 14,9% del PIB español, según un informe de 2018 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Las mujeres que son las que siguen desempeñando este trabajo aportarían un 10,3 % del PIB, frente al 4,7 % de los hombres.

Además, 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

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1900021808



CSV

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

2-b383

13/02/2019 16:31:14 Horario peninsular

s/valida



3-08b2-b383

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 empleados y empleadas al servicio de las Administraciones Públicas

El empleo público garantiza formalmente el acceso igualitario entre hombres y mujeres, pero la actividad de las mujeres en él se orienta en ámbitos muy concretos. Datos del Boletín Estadístico del personal al Servicio de las Administraciones Públicas para 2018 muestran que el 69% de los integrantes al servicio de la Administración Pública Estatal son hombres frente al 31% de las mujeres. En las áreas de Sanidad y Educación, trabajan las mujeres en porcentajes muy superiores a los hombres: el 70% de los trabajos en docencia no universitaria son ocupados por mujeres y en Instituciones Sanitarias, las mujeres ocupan el 74,34% de los puestos. No es casual que en los sectores públicos más feminizados la temporalidad sea una nota característica, y es que del total de los funcionarios interinos en docencia no universitaria, el 65% son mujeres⁷. Tampoco es casual que las mujeres se incorporen en estos ámbitos tanto del sector público, pues las mujeres acceden al mercado laboral con una formación muy vinculada a su tarea histórica del hogar y los cuidados y por tanto, los empleadores también buscan un perfil feminizado de empleado. Por otro lado, las mujeres no están representadas en las esferas de dirección del Estado, pues del total de Direcciones Generales y Secretarías Generales Técnicas, sólo el 39% están al mando de mujeres⁸.

⁷ [Boletín estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas correspondiente a enero de 2018](#)

⁸

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



No obstante, la lógica capitalista de las relaciones laborales se adentra cada vez más en el empleo del Sector Público provocando entre otras cosas, que se busque beneficio de la actividad pública, y que por tanto, las plazas fijas no se consoliden o que se recurra a fórmulas de contratación más precarias, como los contratos de interinidad o la presencia en auge del personal laboral. Es decir, el empleo público es cada vez más temporal e inestable⁹ y en consecuencia, más feminizado. Y es que según datos de la EPA 2018, el 67,5% del empleo público creado en 2018 es temporal, siendo las mujeres las más afectadas, pues el 28,4% de las mujeres en el empleo público ocupa un trabajo de carácter temporal, frente al 18,6% de los hombres. Respecto del empleo funcional, 298.380 hombres sirven en la Administración Pública Estatal y sólo lo hacen 117.897 mujeres. Sin embargo, en cuanto al personal laboral, la distancia entre hombres y mujeres disminuye: 50.469 hombres frente a 34.114 mujeres¹⁰. Estos datos vienen a reflejar que las fórmulas más garantistas de empleo público son copadas especialmente por hombres, mientras que en las vías de acceso más precarias, la presencia de mujeres aumenta de forma evidente. La igualdad entre los empleados al servicio de las Administraciones Públicas, por tanto, es una igualdad formal, no es material ni efectiva.

11. Igualdad de las mujeres en el acceso de bienes de consumo básicos y sostenibilidad

La situación laboral de las mujeres no es una circunstancia aislada de la situación doméstica o la violencia machista, sino que se relacionan y se retroalimentan entre sí. A la par que se precariza el trabajo de las mujeres y disminuye su poder adquisitivo, incrementan los bienes básicos para la vida: la vivienda y los suministros básicos como la luz, el agua y el gas. En concreto, el recibo de la luz en el Estado español es de los más altos de la zona Euro¹¹ mientras que, según los datos de Eurostat para 2018, los salarios en nuestro país se encuentran casi un 20% por debajo de la media europea. Respecto de la vivienda, el Estado español es el país de la OCDE cuyos ciudadanos deben dedicar más parte de sus salarios a tener un techo, ya que alrededor del 53% de la población destina a esta necesidad básica más del 30% de sus rentas, según datos de la OCDE para el 2017. En este contexto de pobreza generalizada, la precariedad sistémica de las mujeres de clase trabajadora impacta en el acceso a los

⁹ Acceso al empleo público: igualdad e integridad, por Severiano Fernández Ramos

¹⁰ [Boletín estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas correspondiente a enero de 2018](#)



bienes de consumo básico dentro de los hogares: el incremento de los precios de los bienes necesarios condena a las mujeres todavía más en el ámbito doméstico, donde las mujeres desarrollan las tareas de crianza, cuidado de mayores o familiares enfermos y de abastecimiento y limpieza del hogar etc.

La pobreza crónica de las mujeres trabajadoras contrasta con los impuestos soportados por los artículos de higiene básica para las mujeres, que siguen incluyendo el IVA del 10% frente al 4% de los artículos de primera necesidad. De igual forma, la discriminación entre hombres y mujeres en el consumo básico es visible con la llamada “tasa rosa”, es decir, productos dirigidos a mujeres tienen precios mayores respecto de los mismos artículos dirigidos al consumo masculino. Además, al contrario que los salarios, el precio de los artículos de consumo básico no disminuye, pues el Estado prioriza los beneficios de las empresas frente al bienestar social.

Los poderes públicos no se han centrado en solucionar el acceso desigual a los bienes básicos ni tampoco han procurado un acceso y producción equilibradas y sostenibles para el medio ambiente. Igualmente han incentivando la producción y el consumo descontrolados al mismo tiempo que apuntalaban la precarización y empobrecimiento de la clase trabajadora, y en especial de las mujeres, gracias a las sucesivas reformas laborales aprobadas por los distintos Gobiernos desde el comienzo de la crisis económica.

SÉPTIMO.- 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:

¹¹ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Electricity_price_statistics/es#Precios_de_la_electricidad_para_los_consumido



- Noelia Alarcón Hernández..... DNI 5
- Paula Ruiz Roa..... DNI 26
- Rosa Becerro Encinas..... DNI 5
- Sandra Iriarte Massoulard.... DNI 2
- Irene de la Cuerda López..... DNI 5
- Concepción Gonzalez Hernandez... DNI 10
- Vanesa Rodriguez Pascual..... DNI 1
- Leonor Yebra Sánchez..... DNI 2
- Vanesa Casado Rozalen..... DNI 46
- M^a Mercedes del Campo Rodriguez...DNI 7
- Sara Rodriguez de la Iglesia.. DNI 13
- Margarita Ramón Pons..... DNI

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 2019 con todas sus consecuencias legales, y, en virtud de todo lo anteriormente expuesto, se formulan las siguientes:

P E T I C I O N E S

1. La adopción de medidas concretas e inmediatas que acaben con la brecha salarial y permitan que se alcancen condiciones laborales de contratación, promoción y remuneración dignas, así como medidas que acaben con 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.

res_dom.C3.A9sticos

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1900021808



CSV

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

2-b383

13/02/2019 16:31:14 Horario peninsular

s/valida



3-08b2-b383

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.
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, así como el cierre de los CIEs.
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 equiparación efectiva entre empleados y empleadas al servicio de las Administraciones Públicas.
9. La exigencia al gobierno de medidas concretas y efectivas contra las violencias machistas.
10. La igualdad de las mujeres en el acceso de bienes de consumo básicos y sostenibilidad.

En Madrid, a 13 de febrero de 2019.

Fdo.;

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1900021808

CSV



FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

2-b383

13/02/2019 16:31:14 Horario peninsular

s/valida

3-08b2-b383





CENTRAL SINDICAL
INDEPENDIENTE Y
DE FUNCIONARIOS

A/a: Director General de Trabajo
C/ Pío Baroja, 6 - 28009 – MADRID

En Madrid, a trece de febrero de 2019

D. MIGUEL BORRA IZQUIERDO, Presidente Nacional de la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) con domicilio a estos efectos en Madrid, calle Fernando El Santo número 17, Madrid, con Documento Nacional de Identidad número 2 ..

MANIFIESTA:

Que, en la reunión del Consejo Sindical de esta organización celebrada el pasado 29 de enero de 2019 se adoptó el acuerdo de convocar huelga general, conforme a las disposiciones legales vigentes por las siguientes causas:

Instar al Gobierno de España para que implemente medidas que favorezcan:

- la corresponsabilidad y la conciliación familiar.
- la igualdad salarial: las mujeres y los hombres en España deben cobrar lo mismo por realizar el mismo trabajo. Mismo trabajo, igual salario.
- tolerancia cero a la violencia contra la mujer.
- la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.
- la sensibilización y más formación en igualdad.

La huelga se llevará a efecto el día **8 de marzo de 2019**, en todos los centros de trabajo de España, realizando paros de una hora por turno que serán:

El turno de mañana parará de **12 a 13 horas**; el de tarde de **15 a 16 horas** y el de noche de **22 a 23 horas**.

El Comité de Huelga estará compuesto por:

Encarnación Abascal Pérez

Rosario Delgado Moreno

Begoña Montero Medina

Central Sindical Independiente y de Funcionarios

C/ Fernando el Santo, 17- 1º y 2º, 28010 MADRID Telf.: 91 567 44 69 Fax: 91 598 72 77

www.csif.es



CENTRAL SINDICAL
INDEPENDIENTE Y
DE FUNCIONARIOS

M^a Ángeles Mur Nuño

Amparo Galán Alís

Eva Fernández Urbón

Marisol Luna Jimenez

Carolina Moldes

Susana Marco

Lo que se pone en conocimiento de la Autoridad Laboral, a los efectos legales que procedan.

FDO.: Miguel Borra Izquierdo

Presidente Nacional de CSIF

Central Sindical Independiente y de Funcionarios

C/ Fernando el Santo, 17- 1º y 2º, 28010 MADRID Telf.: 91 567 44 69 Fax: 91 598 72 77

www.csif.es



A LA MINISTRA DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

I. El Consejo Confederal de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, en su sesión del 13 de diciembre de 2018, ha 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 12:00 a 14:00 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:

I.- 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.- En España se mantiene de forma persistente una situación de desigualdad y discriminación de las mujeres 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, lo que las va predisponiendo a asumir roles y tareas diferentes durante su vida. La inserción en el mercado de trabajo es una etapa en la que culmina una trayectoria vital iniciada años antes con una mochila cargada de determinantes sociales, económicos, y personales.

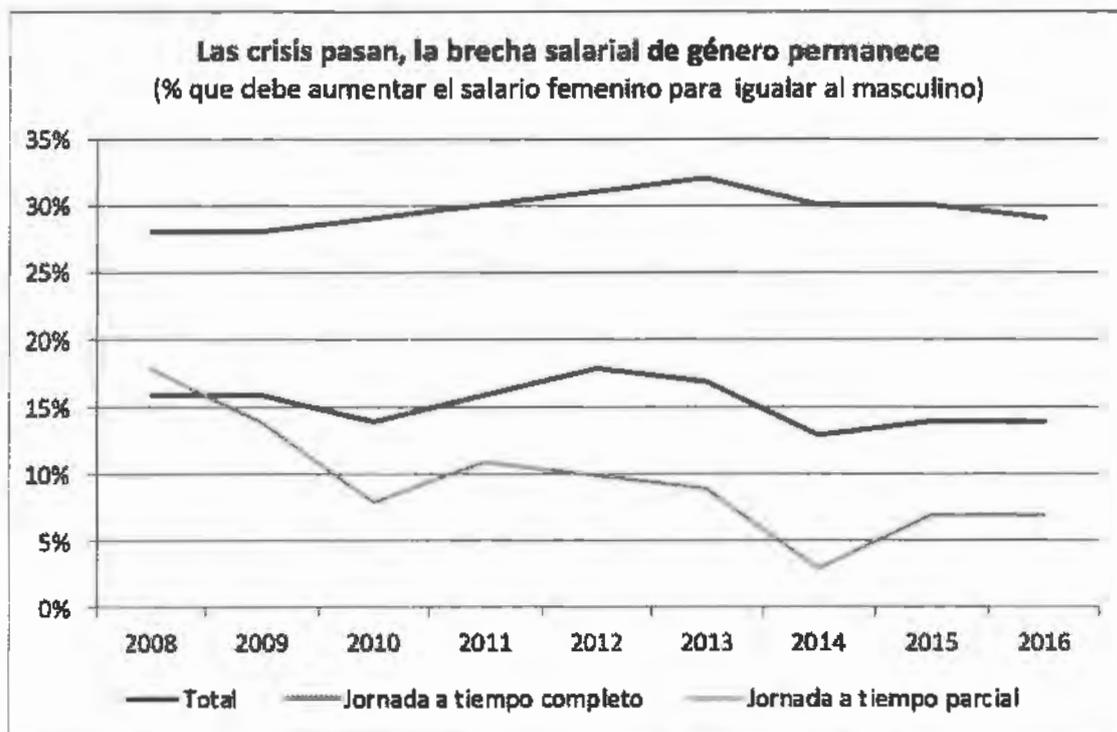
La desigualdad laboral que sufren las mujeres en el mercado de trabajo es una forma añadida de explotación contra la que se lleva décadas luchando, concienciando, denunciando, legislando..., y, sin embargo, la desigualdad laboral y la brecha salarial de género siguen profundamente enquistadas, presentes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

2.- La brecha salarial entre la ganancia anual media de hombres (25.924 euros) y mujeres (20.131 euros) fue de 5.793 euros en 2016. (Según datos de la Encuesta anual de Estructura Salarial del INE).

El salario medio de las mujeres tendría que aumentar en 5.793 euros al año para igualarse con el de los hombres, lo que supone que el salario anual de las mujeres tendría que aumentar un 29% para igualarse. Es decir, la brecha salarial entre hombres y mujeres es del 29%, 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.



Elaboración propia con datos de la Encuesta de Estructura Salarial, 2018.

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 se explican por la segregación ocupacional tanto horizontal como vertical, por la infravaloración del trabajo feminizado, 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 constituyen el 76% de las personas que trabajan a tiempo 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).

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

El 47% 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 5.793 a 3.082 euros al año.

La tasa de parcialidad no deseada, conocido como subempleo, son especialmente elevadas entre las mujeres. El 73% de las mujeres que trabajan

a jornada parcial lo hacen porque no han podido encontrar trabajo a jornada completa, por cuidado de familiares y por asunción de otras obligaciones familiares. Al cierre de 2018 hay 1.574.300 mujeres en esta situación, más del triple que hombres (461.900).

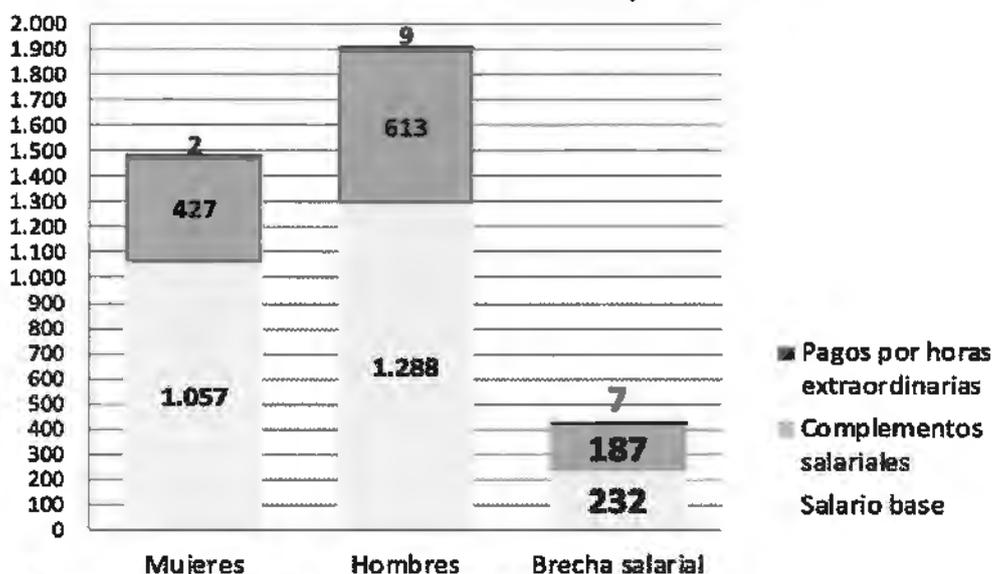
Especial consideración presenta la actual regulación del contrato a tiempo parcial, contrato que afecta de forma especial a las mujeres y que reviste las características de un contrato involuntario, causante en gran medida de la brecha salarial en el mercado laboral español y la precariedad laboral.

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

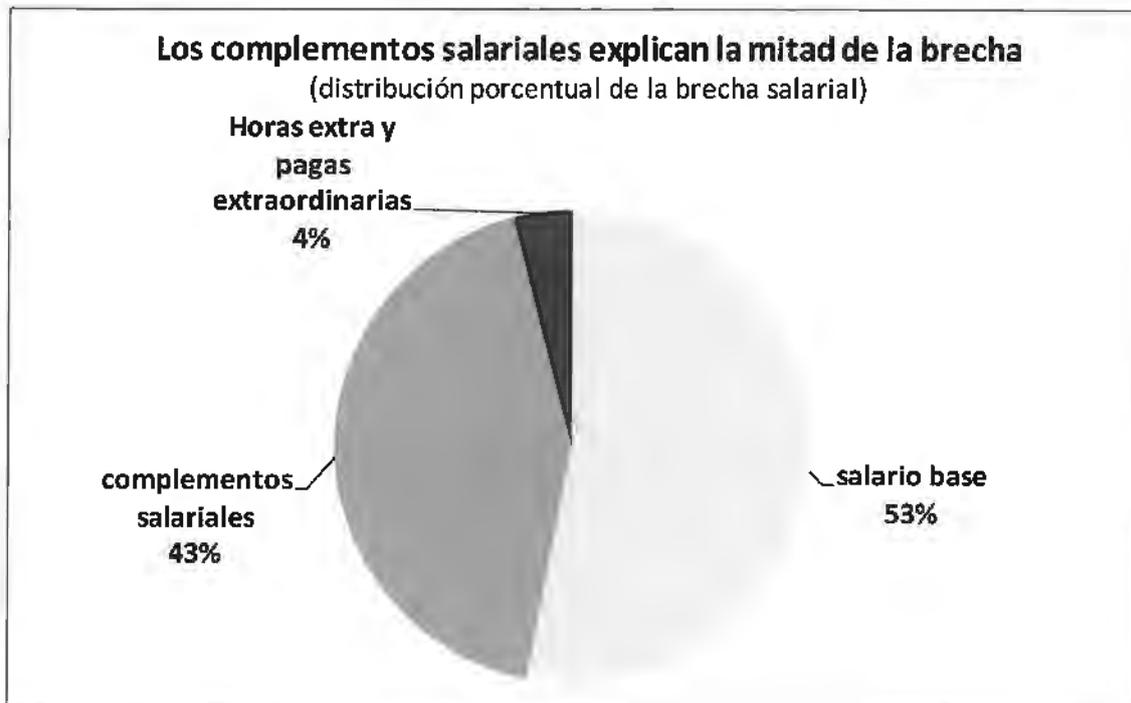
Tomando como referencia los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2014 el salario base es el componente más importante del salario y explica el 53% de la brecha salarial de género y los complementos salariales, pese a ser una parte menor del salario, suponen el 43% de la brecha salarial.

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). Por tanto, 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



Elaboración propia con datos de la EES2014

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 libre de estereotipos sexistas 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 es evidente, 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 acoso 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” y el “suelo pegajoso”: iniciativas para combatir la segregación vertical y promover el desarrollo y promoción profesional de las mujeres.
- 5.- Erradicar la penalización por cuidados, fomentando medidas de corresponsabilidad.
- 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 sus causas.

Y a tal efecto reivindicamos un proceso de diálogo social tripartito encaminado a emprender las reformas legales precisas. Así mismo es necesario que se apruebe 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.

II.- 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.

Según los datos de la EPA 2018, la tasa de actividad laboral de las mujeres es inferior a la de los hombres, en concreto hay 1.606.300 mujeres activas menos que hombres. En cuanto a la ocupación, en 2018 hay 1,74 millones menos de mujeres ocupadas que hombres, pero hay 156.000 más mujeres en paro que hombres. La brecha en las tasas de empleo (16-64 años) persiste en los 11 puntos habituales (69% hombres, 58% mujeres). Y, sin embargo, la tasa de paro que soportan las mujeres (16%) es superior a la de los hombres (13%). De hecho, si mujeres y hombres se incorporasen en igual medida al mercado de trabajo y tuvieran la misma tasa de actividad, la tasa de paro de las mujeres duplicaría la de los hombres (y se situaría en el 27%).

En enero de 2019 el paro registrado sube en 83.464 personas, de las que casi 3 de cada 4 son mujeres. Todas las provincias y comunidades autónomas registran un número mayor de desempleadas que desempleados.

La tasa de paro es mayor en las mujeres. Entre la población joven de 16 a 24 años las tasas de paro son altas pero casi idénticas para hombres y mujeres. A partir de los 25 años, las tasas de paro bajan, en mayor medida en el caso de los hombres, lo que explica en gran medida la brecha de género existente. La mayor brecha en la tasa de paro entre mujeres y hombres se produce entre la población de 40 a 49 años, donde la tasa de paro de las mujeres se sitúa en el 14% y la de los hombres en el 9%.

Si se compara la tasa de paro en el 4º trimestre de 2018 con respecto al nivel previo a la última recesión (4º trimestre de 2007), la tasa de paro de las mujeres es ahora (16,3%) muy superior a la de hace once años (10,8%). Esta mayor tasa de paro femenino se produce para todos los tramos de edad. El número de mujeres en paro es superior al de 2007 en todos los tramos a partir de los 20 años de edad.

Se constata que sigue imparable la feminización del paro, consolidándose la tendencia a la cronificación del desempleo femenino. En 2017, el 57% del paro registrado correspondía a mujeres, mientras que en 2018 este dato asciende ya a un 58,4%.

La mitad de las mujeres en paro llevan más de 1 año buscando empleo (el 48% del total de paradas) cuando en 2007 eran solo una de cada cuatro las mujeres paradas de larga duración (el 26%). Respecto a 2007 se ha multiplicado por 4 el número de mujeres que llevan más de 2 años buscando empleo (144 mil en 2007 y 574 mil en 2018).

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, mujeres jóvenes y mujeres víctimas de violencia de género.

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.

III.- 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 y, en general, todas las formas de violencia contra las mujeres, son el resultado extremo y más dramático de la discriminación y la desigualdad estructural entre hombres y mujeres, agravada por la inacción de los gobiernos, poderes públicos en materia de políticas de igualdad, los fuertes recortes presupuestarios y el retroceso en derechos sociales y laborales producidos en los últimos años.

Desde 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 2018 han sido asesinadas 47 mujeres, además de 3 menores, de las que solo 14 (29,8%) presentaron denuncia y únicamente 9 (19,2%) 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 acumulados en la última década sobre políticas 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. Además, denunciaremos incumplimiento por parte de los gobiernos de las obligaciones que establece el Convenio de Estambul (sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica) derivadas de la ratificación por España en 2014.

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. En 2017 (último año del que se tienen cifras totales) se produjeron más de 166.000 denuncias y de extrema gravedad es el número de las mujeres que renuncian a continuar el proceso, 16.500 (el 13% de las denuncias).

Otro dato preocupante es el alto número de órdenes de protección denegadas, más de 11.600 de 38.500 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, en 2016 (último año del que se disponen datos) contratos de sustitución (239) y contratos bonificados a mujeres víctimas de violencia (801) son absolutamente insuficientes y caracterizados por la precariedad, el 76% 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.

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.

IV. 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 7 de marzo de 2014.

No obstante las previsiones internacionales, el Gobierno no ha revertido de forma efectiva la etapa regresiva del anterior gobierno en materia de políticas de igualdad.

En los Presupuestos Generales del Estado (PGE) del 2018, el programa 232B Igualdad oportunidades entre mujeres y hombres, correspondiente al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, preveía solo una subida del 0,49%, hasta 19,8 millones de euros, suponiendo que se dedicaba un 40,9% menos que en 2010. Además, el aumento de 200 millones de euros anuales (el 0,04% del Presupuesto del Estado) acordado en el Pacto de Estado contra la Violencia de Género, es lo mínimo para avanzar aplicando las 214 medidas, y debe garantizarse su carácter finalista y que lleguen a los poderes locales, dando cobertura a todas las medidas contempladas en el Convenio de Estambul, tanto de prevención como de asistencia integral, lo que no sucede en la actualidad.

Sin embargo, la ejecución presupuestaria de los programas de igualdad y violencia de género ha resultado manifiestamente insuficiente en 2018.

Del Programa 232C “Actuaciones para la prevención integral de la violencia de género” que incluía 100 millones en transferencias para el desarrollo de nuevas o ampliadas competencias reservadas a las comunidades autónomas en el pacto de estado contra la violencia de género y 20 millones para este mismo fin destinados a entidades locales, solo se han ejecutado, a 30 de noviembre de

2018 se han ejecutado las transferencias corrientes a comunidades autónomas para aquel fin, pero no los 20 millones destinados a entidades locales.

De la misma manera, a 30 de noviembre de 2018 solo había ejecutado el 11% del presupuesto destinado a la DG de Violencia de Género, incluido igualmente en el Programa 232C. De los 39,26 millones presupuestados solo se habían ejecutado 4,37 millones. Entre las transferencias corrientes e inversiones que a 30 de noviembre no se han ejecutado están:

- Programas de asistencia social a mujeres víctimas de violencia de género y otras formas de violencia contra las mujeres (6,5 millones presupuestados, 0 euros ejecutados).
- Programas para la implementación de planes personalizados de atención y desarrollo de actuaciones en relación a otras formas de violencia contra las mujeres (1 millón presupuestado, 0 euros ejecutados).
- Programa para el apoyo a víctimas de agresiones y/o abusos sexuales (2 millones presupuestados, 0 euros ejecutados).
- Ayudas sociales para mujeres (3,71 millones presupuestados, 0 euros ejecutados).
- Convenio con la Federación Española de Municipios y Provincias para la teleasistencia móvil a víctimas de la violencia de género (4 millones presupuestados, 0 euros ejecutados).
- Atención a mujeres víctimas de trata con fines de explotación sexual (4 millones presupuestados, 0 euros ejecutados).
- Otros programas de lucha contra la violencia de género (1,7 millones presupuestados, 0 euros ejecutados).
- Inversiones a cargo de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género (12,80 millones presupuestados, 2,44 millones ejecutados).

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades disponía en 2018 de un presupuesto de 20,07 millones, de los que solo se habían ejecutado 7,99 millones a 30 de noviembre, el 40%. Gastos de personal (6,66 millones presupuestados, 4,44 millones ejecutados), gastos corrientes (5,89 millones presupuestados, 2,55 millones ejecutados), transferencias corrientes (6,55 millones presupuestados, 0,86 millones ejecutados), inversiones (0,77 millones presupuestados, 0,14 millones ejecutados) y transferencias de capital (0,2 millones presupuestados, 0,00 ejecutados).

El aumento del presupuesto destinado a igualdad y violencia de género en 2019 es manifiestamente insuficiente.

Los Presupuestos Generales del Estado (PGE) del 2019 contemplan una ampliación de presupuesto para las medidas del Pacto de Estado (220 millones), para la partida 232B (26,5 millones de euros).

Si bien es cierto que el presupuesto destinado a igualdad se ha visto incrementado, las cuantías asignadas siguen siendo manifiestamente insuficientes para hacer frente a la situación de emergencia social y de nivel estatal que pretende abordar. A esta insuficiencia en la dotación presupuestaria hay que añadir el demostrado desinterés político a la hora de ejecutar dichos presupuestos.

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 continuamos demandando 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 dio 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. El actual gobierno del partido socialista no ha aplicado medidas para revocar esta situación, contribuyendo a la cronificación de la discriminación laboral de las mujeres.

Según los datos del MEYSS (diciembre 2017), en nuestro país hay registradas 4.494 empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras que emplean a 5.154.459 trabajadores, de los cuales el 51,21% son mujeres.

El pasado 30 de enero había registrados en el REGCON, 269 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, doce 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. Este contenido ha sido prorrogado por el último AENC, el IV; firmado el 5 de julio del pasado año. 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 presentamos 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.

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 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 trabajo 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 de la 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.

El actual Gobierno ha dilatado la constitución de la Mesa de Igualdad comprometida en el Diálogo Social, surgiendo, entretanto, movimientos reaccionarios que utilizan argumentos intolerables con el objetivo de eliminar los importantes avances alcanzados en las últimas décadas.

Una Mesa que debería haberse convocado hace seis meses, cuando se iniciaron los trabajos en las otras Mesas de Diálogo Social, perdiendo una gran oportunidad para avanzar en la eliminación de la desigualdad.

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 y de todo tipo de violencias machistas, en general, 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 así como de cualquier otro tipo de violencia (sexual, matrimonio forzoso, trata...) 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 tres años sin nuevo PEIO, sin que esta política de igualdad sea prioritaria para el Gobierno.

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.: 5

EMPAR PABLO MARTÍNEZ

D.N.I.: 3

FERNANDO LEZCANO LÓPEZ

D.N.I.: 2

M^a CRUZ VICENTE PERALTA

D.N.I.: 400454000

PAULA GUISANDE BORONAT

D.N.I.: 507040050

EVA URBANO BLANCO

D.N.I.: 0

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 20 de febrero de 2019



Fdo. **UNAI SORDO CALVO**

Secretario General de la C.S. de CCOO



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 15 de febrero de 2019

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

**AL MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIÓN Y SEGURIDAD
SOCIAL
(DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO)**

C/ Pío Baroja, 6 - 28009 - MADRID.

Teléfonos: 91 363 18 01/2.

Fax: 91 363 20 38.

Don Enrique Hoz González, con DNI 1 _____, 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

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

1

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1900022122

CSV

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

6 14/02/2019 10:51:55 Horario peninsular

Validez del documento

alida Copia Electrónica Auténtica



12-cf86

Que el **Pleno Confederal de 3 de noviembre 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 funcional, estatutario o laboral, así como la 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 este organismo.

Tercero.- Inicio y finalización de la huelga general convocada

La huelga convocada tendrá lugar el día **8 de marzo de 2019, 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)

2

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1900022122

CSV

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

6 14/02/2019 10:51:55 Horario peninsular

Validez del documento

alida Copia Electrónica Auténtica



12-cf86

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 específicas 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.

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. En el año 2017 se produce en el movimiento feminista internacional las primeras convocatorias. En el año 2018 se convoca la primera huelga general, sin que se haya adoptado desde entonces ninguna medida significativa que palíe la situación de desigualdad en el trabajo por razón de sexo, ya sea de forma directa o indirecta, por el menor valor asignado a los trabajos realizados tradicionalmente por mujeres o por la escasez de medidas que fomenten la corresponsabilidad en el ámbito familiar o garanticen el acceso al empleo privado en condiciones de igualdad. El movimiento feminista reclama por ello una nueva huelga, que este sindicato, que ha participado en las diversas reuniones, considera justa y necesaria. En Pleno Confederal de 3 de noviembre de 2018, la CNT acuerda la convocatoria de huelga por unanimidad. Ya desde enero de 2018 se ha contactado con los diferentes grupos parlamentarios a nivel estatal y de Comunidad Autónoma, habiendo mantenido diversas reuniones con los grupos del PSOE, Ciudadanos, Unidos Podemos, etc, sin obtener ningún compromiso. Así mismo se ha solicitado reunión con CEOE, CEPYME y patronales federadas y no federadas, sin obtener respuesta alguna.

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:

- Mario Aragón Álvarez, 1
- Yolanda De la Torre Pérez, 4
- Jara González Fernández, 4
- Elia Martín Jiménez, 5
- Lucía Elena Rodríguez Vigorito, 0

5

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e190022122

CSV

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

6 14/02/2019 10:51:55 Horario peninsular

Validez del documento

alida Copia Electrónica Auténtica



12-cf86

- Ellison Fitzgerald Moorehead, 7
- Juan Javier Herrera Aparicio, 11
- Laura López Ruiz, 5
- Isabel REYERO GONZÁLEZ, 100000000
- Laura Bernardo Molinero, 5
- Sara Gil Casanova, 445000000
- Regina López Alonso, 0

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

- MARIA DEL CARMEN SÁNCHEZ SÁNCHEZ,3
- MARÍA DEL CARMEN ALCÁNTARA GIRALDO
- IVÁN CARO FERRER,
- MIRIAN CRISTINA GÓMEZ SÁNCHEZ,3
- VICTORIANO VELA RUIZ,
- CRISTINA VAÑÓ DIEGUEZ,3
- ROSA PINEDA RIVAS,3
- GUADALUPE LÓPEZ BERNAL,3
- JUAN MANUEL ÁLVAREZ GÓMEZ,2
- FERNANDO ÁLVAREZ SOSA,
- CRISTINA RUIZ PAEZ,4
- VICENTE AMADOR VIZUERTE,

2.- Aragón

- Eva Peña Joven, 5
- Reyes Solano Curbera, 5
- Cristina Ruiz Fortea, 10447000 01
- Cristina Ballestín Gómez,
- Tobías Mato Soler, 70001000 01
- Francisco Javier Sesma, 7
- Pablo Agustín Villén, 7
- David Ramírez Lasheras, 7
- Guillermo Trel Villacampa, 1
- Ignacio Javier Muñoz Cardiel,
- Alberto Sierra Jimenez,
- Jorge Armando Ramos Marikovich,

3.- Principado de Asturias

- Beatriz García Perez, 7
- Pilar González Alba, 7
- Cristina Mencía Gutierrez,
- Tamara Vidal Fernández, 5
- Jara Casanova Castro, 7
- Ana I. Quílez Moraga, 4



- Mirian Sánchez González, 7
- Estela Amice Gual, 5
- Inés Ibáñez Battilana, 1
- Cristina Gomez Muñoz, 6
- Inés García Moreno, 3
- Lucía Franco Alonso, 3

4.- Islas Baleares

- David Fernández Molpeceres, 4
- Antonio Vicens Burguera, 4
- Dolores García Sánchez, 1
- Jaume Gelabert Perelló, 4
- Carlos Julián López Ramis, 1
- Francisca Lara Lobato, 1
- Iñaki Aicart Fito, 1
- Javier Hervás Vázquez, 5

5.- Islas Canarias

- Rita Wendi López Fabras ,
- Mónica García Ruíz-Berdejo, 3
- Alicia Mugica Dorta, 1
- Alicia Mugica Dorta, 4
- Patricia Arroyo García-Abrines,
- Miguel Angel Delgado Valentin, 4
- Dolores Raquel Pérez Brito , 4

6.- Cantabria

- Concepción Lastra Valera, 1
- Gema Lastra Cagigas , 1
- María Gutiérrez Revuelta, 7
- Patricia Manrique Fernández, 1
- Marta Conejo Pérez, 7
- Samuel Sánchez de Movellán Ruíz, 1
- Javier Jovani Bernal Gómez, 7
- Jesús Álvaro Cámara Marcos,
- José Luis de Cima Sánchez, 7
- Eduardo Montero Gómez, 7
- Alfonso Marañón Díaz, 7
- Enrique García González,

7.- Castilla La Mancha

- Eva Moreno García, 6
- Gloria Muñoz Canal, 6
- Rosa Isabel Fernández Ceballos, 6
- Alhena Hernández Mora, 6
- Juan Carrascosa Rodríguez, 2
- Rubén Campo Hernández, 6
- Silvia Beatriz Segovia Vázquez, 2
- Fernando Santamaría Martínez, 7
- José Ramón de Juanas Berlinches, 6



- Víctor Aparicio Rodríguez,
- M^a Araceli Pulpillo Ramíre,
- Juan Cruz López,

8.- Castilla y León

- Beatriz Amo Reglero, 4
- Irene González Escudero, 7
- Pablo Fuentes Alonso,
- Verónica Rodríguez López, 7
- Almudena Hurtado González,
- Elena Rincón Martín ,
- Elena Raposo Pérez, 12
- Belén Rodríguez Melgosa, 13
- Paula Pizarro Pérez,
- María Cristina Sierra Cabo,
- Cristina Gomez de Diego, 03
- Laura Maeztu Montoya , 713

9.- Cataluña

- Sandra Bortolotti Muñoz, 4
- Esther Rodriguez Rodriguez,
- Iris Anfruns Fernandez, 4
- Melania Gonzalez Ramiro, 4
- Xenia Buscarons Pamplona,
- Cristina Pairoty Ayora, 4
- Gemma Soriano Martinez,
- Esther Hernández Yepes, 50
- Atenea Malmierca Pérez, 4
- Leticia Marcos Bernardos,
- Mireia Martinez Carmona, 4
- Sonia Turón Garcia, 2

10.- Extremadura

- Maria Sandra Guzman Gonzalez,
- Jon Álvarez Fernández, 1
- Silvia Nieto Benidio, 093
- Estrella de Miguel Martín, 0
- Miriam Redondo Hernández
- Diego Vicente Sánchez, 8
- Gonzalo Palomo Guijarr
- Carmen Alonso Montaña,
- Juan Valentín Rebollo Jiménez,
- Gheba Barriga Trapilla, 0

11.- Galicia

- Rita Giráldez Méndez,
- Violeta Pérez Figueroa,
- Pilar Santiso Mayo, 333
- Isabel Nieto Carneiro, 4
- Verónica Bouzas González, :



- Minia Irene Rey Román,
- María Jesús Sousa Martínez,
- Rocío Sánchez Tasende,
- Pablo Paz-Trelles Sánchez,
- Martín Paradelo Núñez, 44401002
- Carlos Criado Pérez,
- Carlos Valdés García,

12.- La Rioja

- Nerea Briega Argomániz,
- Luis Dorado Garcés, 1661
- Juan Antonio Elías Cordón,
- Diego Sáenz Martínez,
- Simón Terroba Calavia,
- Guillermo Dorado Garcés, 1
- Alejandro Llaría Elizondo,
- Rosa María De Idoia Francés Herrero, 1:
- Teodoro Hernández Martínez,
- Silvestre Garbayo Vidaurreta, 1
- Ángel Torres Fernández, 16501
- Aleix Romero Peña, 1

13.- Madrid

- Olaya Mora González,
- Maria Yolanda Rodriguez Marián, (
- Susana Gonzalez Garcia, 0
- Helvia Guitián Jürschik, 5:
- Gonzalo Martín Cruz, 470:
- Olga Pérez Colodrero, 074
- Elena Calvo Martínez R, 0
- Sofía Valgañón Valgañón,
- Sonia Martínez León, 4435
- Ana María Serpa Toledo R, 1:
- Rocío Gil Díez,
- Clara Morales Fernández, 400011000

14.- Murcia

- Miguel García Romero, 70000550 77
- Antonio Rodríguez Bellido, 4
- Juan González Menacho, 7
- Jose Francisco Albaladejo,
- Elena Martínez Pérez, 7
- José Parreño Navarro,

15.- Navarra

- Teresa Recalde Izcue,
- Mikel Gutiérrez Martínez,
- Maite Medina Mateo,
- Asier Lalueza Ayesa, 7
- Saioa Souza Jara,



- Unai San Martín Sanz,
- Maria Celeste Pellegrini Clerion,
- Ignacio Donezar Aranguren, I
- Aitor Martínez Ortiz,
- Hamza Gorka Gulliver Zabala, I
- Iker Ochoa Malon, I
- Javier Bados Ruiz, I

16.- País Vasco

- CARMEN BECERRIL GUERRERO, I
- CARMEN GUTIÉRREZ AIRA, I
- MARÍA SILVA GORDON, I
- ARGIA LANGARICA ROCAFORT, I
- MÓNICA BONECO VALLEJO, I
- AINHOA EZEIZA RAMOS, I
- DANIELA VELTE, I
- CRISTINA MARÍA POZO SEVILLA, I
- ESTHER SANZ GONZÁLEZ, I
- ENARA IRATZAGORRIA GANCEDO, I

17.- Comunidad Valenciana

- Antonia Madueño Toribio,
- Antonio Ruiz Comes, I
- Irene Fernández Sánchez, I
- Elena Marin, X5
- Esther Garcés Zorrilla, I
- Sonia Soro Sanchís, I
- Pablo Carnero Melero, I
- Alejandro Pardo Conejos, I
- Francisco Barberà Ibáñez,
- Antonio De Haro García, I
- José Parreño Navarro, I

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 propios y de la difusión de propaganda.

Octavo.- Documentos adjuntos:



Doc. 1: Acuerdo de Pleno Confederal de 3 de noviembre de 2018 de Convocatoria de huelga.

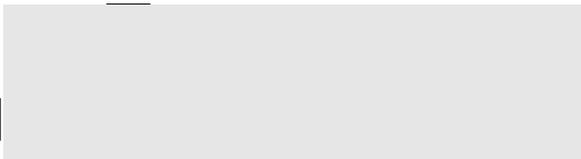
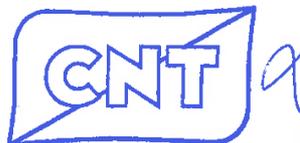
Doc. 2: Acreditación de haberse agotado el trámite ante el SIMA

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

Secretaria General de la Confederación Nacional del Trabajo (CNT)

Enrique Hoz González

CONFEDERACIÓN NACIONAL
DEL TRABAJO Comité Confederal



Confederación Nacional del Trabajo



Secretariado Permanente del Comité Confederal

C/ Maria Muñoz 10, 1ª. 48005, Bilbao

Tel: 647 892 422 - organizacion@cnt.es

Secretaría de organización

Bilbao, a 6 de Febrero de 2019

Por la presente yo, Don Jesús María Miguel García con DNI 20176160P, como secretario de organización y archivos de la Confederación Nacional del Trabajo (C.N.T) certifico que en el punto 16 del orden del día del pleno confederal de regionales celebrado el día 3 de Noviembre del 2018 bajo el epígrafe “ Aprobación o no de convocatoria de Huelga General el día 8 de marzo del 2019.” se acuerda por unanimidad convocar Huelga General.

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

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1900022122

CSV

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

6 14/02/2019 10:51:55 Horario peninsular

Validez del documento

alida Copia Electrónica Auténtica



12-cf86



SIMA-FSP

Fundación Servicio Interconfederal
de Mediación
y Arbitraje F.S.P

Nº Expediente:

M/052/2019/H



FUNDACIÓN
SIMA

Este documento coincide fielmente
con el original

ACTA DE DESACUERDO

En relación con el procedimiento de mediación promovido con carácter previo a LA CONVOCATORIA FORMAL DE HUELGA por Confederación Nacional del Trabajo (CNT) frente a CEPYME, CEOE, FEPEME y PIMEC por motivo, según consta en la solicitud de mediación, de existencia y mantenimiento de condiciones laborales que suponen discriminación por razón de género, conforme al contenido de la solicitud inicial, REUNIDOS en la Sede de SIMA-FSP, sita en la calle San Bernardo, 20, 5ª planta, el día 13 de septiembre de 2018 a las 13:00 horas:

- D. José Ignacio Torres Marco en su condición de Representante de CEPYME
- D^a. Ana Herráez en su condición de Representante de CEOE
- D^a. Elena Gutiérrez Quintana en su condición de Representante de Confederación Sindical UGT
- D^a. Jara González Fernández en su condición de Miembro de Comité de Huelga CNT
- D^a. M^a Isabel Reyeró González en su condición de Miembro de Comité de Huelga CNT
- D^a. M^a. Ángeles Villanueva Medina en su condición de Representante de Confederación Sindical de CC.OO.
- D. Vicente González Escribano en su condición de Abogado-Representante legal de Confederación Nacional del Trabajo (CNT)

Actúan como mediadores:

- D^a. Beatriz Quintanilla Navarro
- D. Antonio Martínez del Hoyo Clemente

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:

Instar a las partes a la continuidad de la negociación objeto del conflicto y los nuevos ámbitos que se pudieran acordar en la búsqueda de una solución satisfactoria para las partes.

Acta que se levanta en Madrid, siendo las 13:45 horas del 13 de febrero de 2019 y que suscribe Diego Ribera Sanchis, Letrado del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje-FSP.

San Bernardo, 20 - 5º (Madrid-28015)

Teléfono: 91.360.54.20

Fax: 91.360.54.21

www.fsima.es

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1900022122

CSV

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

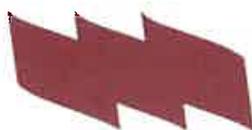
6 14/02/2019 10:51:55 Horario peninsular

Validez del documento

alida Copia Electrónica Auténtica



12-cf86



AL MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL A LA FEDERACIÓN DE MUNICIPIOS Y PROVINCIAS

DÑA. **MARÍA LUZ GONZÁLEZ RODRÍGUEZ**, provista de DNI () representante de la CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL, con 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 23 de enero de 2019.

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.

b) La promoción de la conciliación de la 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

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

00000341e1900016692

CSV

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

a2 05/02/2019 10:57:17 Horario peninsular

Validez del documento

alida Copia Electrónica Auténtica



2f5-14a2



CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL

Tl: 91 523 15 10 | Fax: 91 532 22 80 | confederacion@intersindical.es | Carretas, 14, 7ºF | 28012 - Madrid

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, promueva y presupueste la implementación de los 11 ejes de trabajo del pacto de estado contra las violencias machistas que en diciembre del 2017, los distintos Grupos Parlamentarios, las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales representadas en la Federación Española de Municipios y Provincias, ratificaron.

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.

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

- María Luz González Rodríguez (0) (Confederación Intersindical, Madrid)
- Juana María Navarro Martínez (2) (Intersindical Región de Murcia)
- Laura Conde Rubio (1) (SUATEA, Asturias)
- Inés Ciercoles Pereta () (STEA, Aragón)
- Beatriu Cardona i Prats () (Intersindical Valenciana, País Valenciano)
- Rosario Ernesto Ruiz () (USTEA, Andalucía)
- Christina Fulconis Maroto () (STECyL-i, Castilla y León)
- Inmaculada Ortells Rodríguez () (SATE-STES, Melilla)
- Evelia Déniz Naranjo () (STEC-IC, Canarias)
- Marta Pérez González () (STEG, Galicia)
- Sandra Serra Teruel () (STEL, Baleares)
- Miriam Gómez Pérez () (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, 5 DE FEBRERO DE 2019

A

**CONFEDERACIÓN
INTERSINDICAL**
Carretas, 14, 7ºF 28012 Madrid
Telf.: 91 523 14 78 Fax: 91 532 22 80
CIF: G-79488383 www.intersindical.es

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

000000341e1900016692

CSV

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

a2 05/02/2019 10:57:17 Horario peninsular

Validez del documento

alida Copia Electrónica Auténtica



2f5-14a2

A LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO
MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

D. Joaquín Pérez Da Silva, mayor de edad, titular del DNI nº [REDACTED] Secretario General de la CONFEDERACIÓN UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO), con domicilio a efectos de notificación en la C/ Príncipe de Vergara, nº 13-7ª; 28001-MADRID, ante la Dirección General de Trabajo comparece y, como mejor proceda en Derecho, **DICE:**

PRIMERO.- El Consejo Confederal de la Unión Sindical Obrera (sindicato con implantación en todo el territorio nacional), a propuesta de la Comisión Ejecutiva Confederal (CEC), ha decidido convocar, el día 8 de marzo de 2019, una huelga general de dos horas por turno, que afectará a todas las actividades laborales y funcionariales desempeñadas por las trabajadoras y trabajadores y por las empleadas y empleados públicos de las empresas y organismos establecidos dentro del ámbito geográfico y jurídico del Estado Español. La huelga convocada afectará también a las empresas y organismos encargados de prestar servicios públicos y/o esenciales para la comunidad.

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, 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 2019, entre las 11:30 y 13:30 para las trabajadoras y trabajadores que tengan jornadas partidas y jornadas continuadas en turno de mañana; entre las 16:00 y las 18:00 horas para quienes tengan jornadas continuadas en el turno de tarde y las dos primeras horas del turno para quienes tengan el turno de noche. No obstante, estos horarios podrán ser adaptados, si así fuera necesario, a las particulares circunstancias de las distintas empresas y sectores.

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 del 14,45 %, de la que el 16,26 % son mujeres, a pesar de la que la tasa de actividad es menor entre las mujeres.
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.
6. El desarrollo de un Plan Integral de apoyo a todo tipo de familia que contenga medidas en los ámbitos de la política fiscal, vivienda, prestaciones sociales por menores a su cargo, servicios sociales, protección de la infancia, a las personas dependientes y medidas educativas en materia de igualdad que garanticen también una educación afectivo-sexual y reproductiva plena, digna y saludable.

QUINTO.- De conformidad con lo establecido en los artículos 3 y 5 del R.D. Ley 17/1977, de 4 de marzo, han sido designadas 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 de la huelga anunciada, estará compuesto por los siguientes miembros:

- D. JOSÉ M^a GONZÁLEZ CAÑETE, titular del DNI nº [REDACTED]
- D^a. LAURA ESTÉVEZ FERNÁNDEZ, titular del DNI nº 32 885 571 X
- D^a. DULCE M^a MORENO HERNÁNDEZ, titular del DNI [REDACTED]
- D^a. SARA GARCÍA DE LAS HERAS, titular del DNI nº [REDACTED]
- D. DAVID DÍAZ VILCHEZ, titular del DNI nº 4 [REDACTED]
- D. JAVIER DE VICENTE TEJADA, titular del DNI 0 [REDACTED]
- D. JOAQUIN PÉREZ DA SILVA, titular del DNI nº [REDACTED]

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

SÉPTIMO.- La Organización Sindical convocante ha presentando, en fecha 19 de febrero de 2019, 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 22 de febrero de 2019, 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 TRABAJO DEL MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL: 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 Veintidós de Febrero de Dos Mil Diecinueve.

Fdo. D. JOAQUÍN PÉREZ DA SILVA
Secretario General
Unión Sindical Obrera (USO)

AL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

I. El Consejo Confederal de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, en su sesión del 13 de diciembre de 2018, ha 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, advirtiéndole 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 12:00 a 14:00 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. Que en virtud de lo señalado en el párrafo final del apartado anterior, la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras ha acordado un horario y duración de la huelga distinto en diversos sectores de actividad, en los **que la huelga se desarrollará durante toda la jornada laboral del día 8 de marzo.** Los ámbitos en los que se amplía así a la jornada completa la citada huelga son los siguientes:

- Corporación Radio Televisión Española
- Radio Televisión de titularidad pública de ámbito autonómico

En aquellas empresas/centros que tengan varios turnos de trabajo, la huelga comenzará en el primer turno del día 8 de marzo, aunque dicho turno comience antes de las 0 horas del 8 de marzo, y finalizará con el último turno, aunque el mismo finalice más allá de las 24 horas del citado 8 de marzo. Asimismo, en aquellas empresa que tengan un único turno de trabajo pero el mismo comience antes de las 0 horas del 8 de marzo, la huelga se iniciará al comienzo de la actividad laboral y finalizará el 8 de marzo en la hora en que concluya la misma.

V. SON OBJETIVOS DE LA HUELGA GENERAL:

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

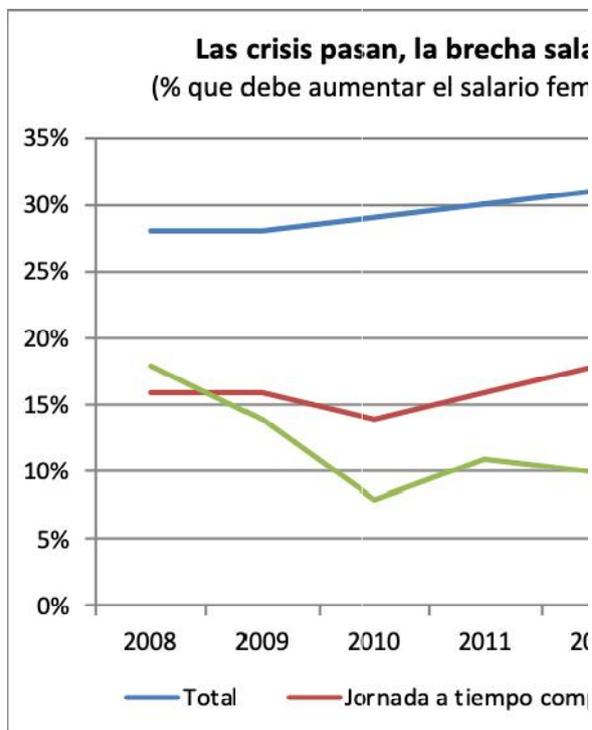
La discriminación salarial es el resultado de la mayor explotación empresarial y desigualdad laboral que sufren las mujeres en su inserción y trayectoria en el mercado de trabajo, que a su vez tiene su origen en la desigualdad social, cultural, educativa, en las tareas de cuidados..., que soportan las mujeres desde niñas, lo que las va predisponiendo a asumir roles y tareas diferentes durante su vida. La inserción en el mercado de trabajo es una etapa en la que culmina 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.

2.- La brecha salarial entre la ganancia anual media de hombres (25.924 euros) y mujeres (20.131 euros) fue de 5.793 euros en 2016. (Según datos de la Encuesta anual de Estructura Salarial del INE).

El salario medio de las mujeres tendría que aumentar en 5.793 euros al año para igualarse con el de los hombres, lo que supone que el salario anual de las mujeres tendría que aumentar un 29% para igualarse. Es decir, la brecha salarial entre hombres y mujeres es del 29%, 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.



Elaboración propia con datos de la Encuesta de Estructura Salarial, 2018.

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 se explican por la segregación ocupacional tanto horizontal como vertical, por la infravaloración del trabajo feminizado, 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 constituyen el 76% de las personas que trabajan a tiempo 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).

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

El 47% 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 5.793 a 3.082 euros al año.

La tasa de parcialidad no deseada, conocido como subempleo, son especialmente elevadas entre las mujeres. El 73% de las mujeres que trabajan a jornada parcial lo hacen porque no han podido encontrar trabajo a jornada completa, por cuidado de familiares y por asunción de otras obligaciones familiares. Al cierre de 2018 hay 1.574.300 mujeres en esta situación, más del triple que hombres (461.900).

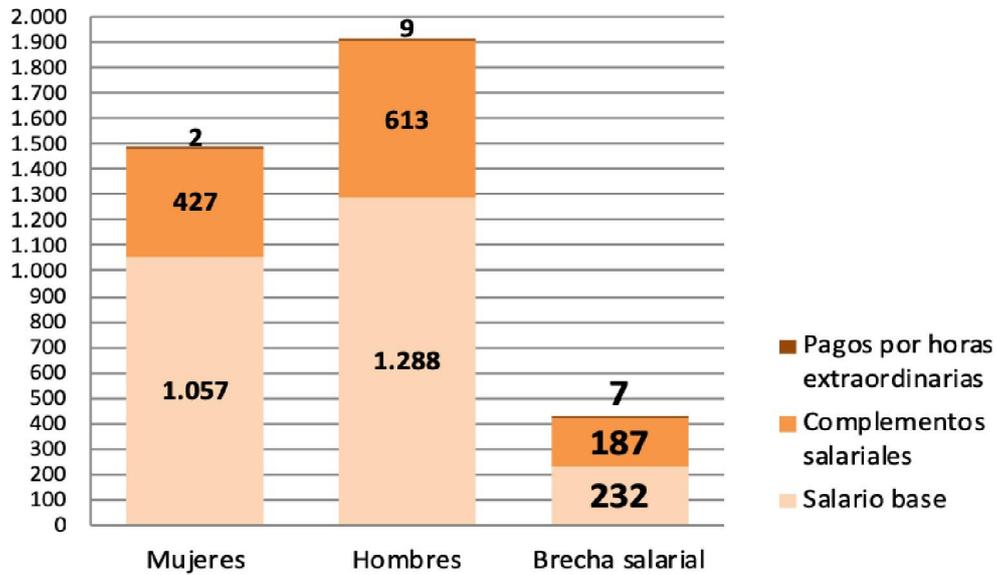
Especial consideración presenta la actual regulación del contrato a tiempo parcial, contrato que afecta de forma especial a las mujeres y que reviste las características de un contrato involuntario, causante en gran medida de la brecha salarial en el mercado laboral español y la precariedad laboral.

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

Tomando como referencia los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2014 el salario base es el componente más importante del salario y explica el 53% de la brecha salarial de género y los complementos salariales, pese a ser una parte menor del salario, suponen el 43% de la brecha salarial.

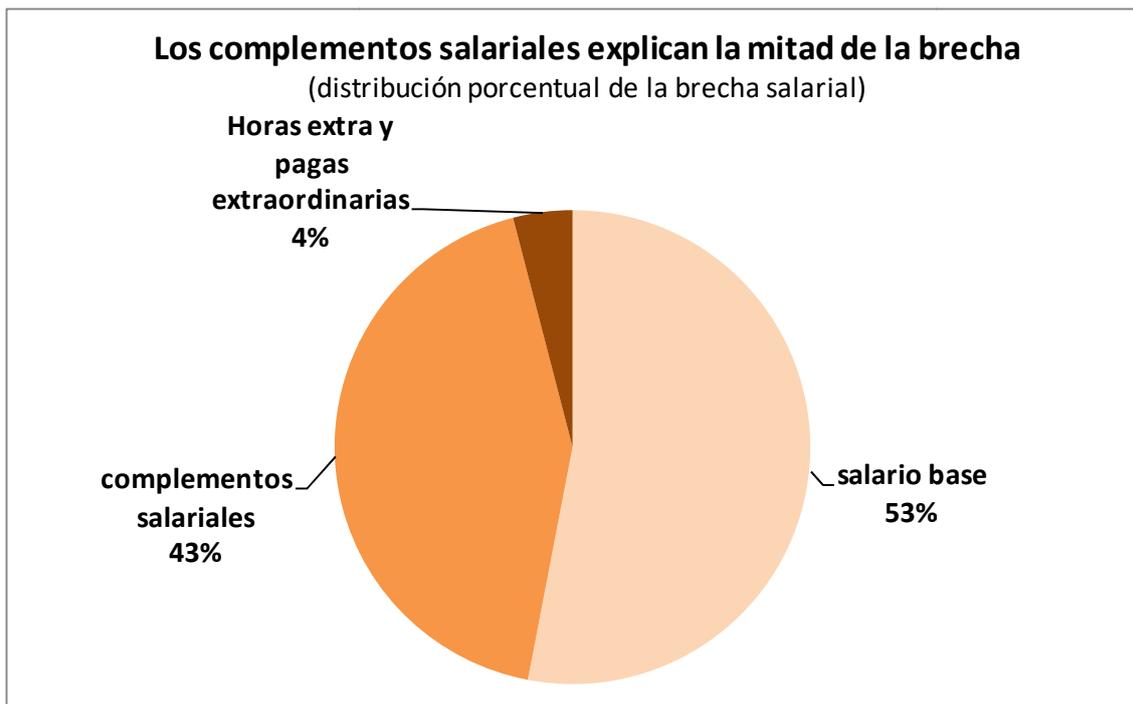
En promedio, los hombres cobran todos los meses 613 euros en complementos salariales, mientras que las mujeres cobran solo 427 euros (187 euros de brecha). Por tanto, la cuantía que cobran las mujeres por complementos tendría que aumentar un 44% para equiparse con la que cobran los hombres. En unos casos 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 salariales explican la mitad de la brecha
(distribución porcentual de la brecha salarial)



Elaboración propia con datos de la EES2014

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 libre de estereotipos sexistas 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 es evidente, 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 acoso 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” y el “suelo pegajoso”: iniciativas para combatir la segregación vertical y promover el desarrollo y promoción profesional de las mujeres.
- 5.- Erradicar la penalización por cuidados, fomentando medidas de corresponsabilidad.
- 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 sus causas.

Y a tal efecto reivindicamos un proceso de diálogo social tripartito encaminado a emprender las reformas legales precisas. Así mismo es necesario que se apruebe 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.

II.- 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.

Según los datos de la EPA 2018, la tasa de actividad laboral de las mujeres es inferior a la de los hombres, en concreto hay 1.606.300 mujeres activas menos que hombres. En cuanto a la ocupación, en 2018 hay 1,74 millones menos de mujeres ocupadas que hombres, pero hay 156.000 más mujeres en paro que hombres. La brecha en las tasas de empleo (16-64 años) persiste en los 11 puntos habituales (69% hombres, 58% mujeres). Y, sin embargo, la tasa de paro que soportan las mujeres (16%) es superior a la de los hombres (13%). De hecho, si mujeres y hombres se incorporasen en igual medida al mercado de trabajo y tuvieran la misma tasa de actividad, la tasa de paro de las mujeres duplicaría la de los hombres (y se situaría en el 27%).

En enero de 2019 el paro registrado sube en 83.464 personas, de las que casi 3 de cada 4 son mujeres. Todas las provincias y comunidades autónomas registran un número mayor de desempleadas que desempleados.

La tasa de paro es mayor en las mujeres. Entre la población joven de 16 a 24 años las tasas de paro son altas pero casi idénticas para hombres y mujeres. A partir de los 25 años, las tasas de paro bajan, en mayor medida en el caso de los hombres, lo que explica en gran medida la brecha de género existente. La mayor brecha en la tasa de paro entre mujeres y hombres se produce entre la población de 40 a 49 años, donde la tasa de paro de las mujeres se sitúa en el 14% y la de los hombres en el 9%.

Si se compara la tasa de paro en el 4º trimestre de 2018 con respecto al nivel previo a la última recesión (4º trimestre de 2007), la tasa de paro de las mujeres es ahora (16,3%) muy superior a la de hace once años (10,8%). Esta mayor tasa de paro femenino se produce para todos los tramos de edad. El número de mujeres en paro es superior al de 2007 en todos los tramos a partir de los 20 años de edad.

Se constata que sigue imparable la feminización del paro, consolidándose la tendencia a la cronificación del desempleo femenino. En 2017, el 57% del paro registrado correspondía a mujeres, mientras que en 2018 este dato asciende ya a un 58,4%.

La mitad de las mujeres en paro llevan más de 1 año buscando empleo (el 48% del total de paradas) cuando en 2007 eran solo una de cada cuatro las mujeres paradas de larga duración (el 26%). Respecto a 2007 se ha multiplicado por 4 el número de mujeres que llevan más de 2 años buscando empleo (144 mil en 2007 y 574 mil en 2018).

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, mujeres jóvenes y mujeres víctimas de violencia de género.

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.

III.- 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 y, en general, todas las formas de violencia contra las mujeres, son el resultado extremo y más dramático de la discriminación y la

desigualdad estructural entre hombres y mujeres, agravada por la inacción de los gobiernos, poderes públicos en materia de políticas de igualdad, los fuertes recortes presupuestarios y el retroceso en derechos sociales y laborales producidos en los últimos años.

Desde 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 2018 han sido asesinadas 47 mujeres, además de 3 menores, de las que solo 14 (29,8%) presentaron denuncia y únicamente 9 (19,2%) 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 acumulados en la última década sobre políticas 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. Además, denunciaremos incumplimiento por parte de los gobiernos de las obligaciones que establece el Convenio de Estambul (sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica) derivadas de la ratificación por España en 2014.

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. En 2017 (último año del que se tienen cifras totales) se produjeron más de 166.000 denuncias y de extrema gravedad es el número de las mujeres que renuncian a continuar el proceso, 16.500 (el 13% de las denuncias).

Otro dato preocupante es el alto número de órdenes de protección denegadas, más de 11.600 de 38.500 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, en 2016 (último año del que se disponen datos) contratos de sustitución (239) y contratos bonificados a mujeres víctimas de violencia (801) son absolutamente insuficientes y caracterizados por la precariedad, el 76% 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.

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.

IV. 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 7 de marzo de 2014.

No obstante las previsiones internacionales, el Gobierno no ha revertido de forma efectiva la etapa regresiva del anterior gobierno en materia de políticas de igualdad.

En los Presupuestos Generales del Estado (PGE) del 2018, el programa 232B Igualdad oportunidades entre mujeres y hombres, correspondiente al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, preveía solo una subida del

0,49%, hasta 19,8 millones de euros, suponiendo que se dedicaba un 40,9% menos que en 2010. Además, el aumento de 200 millones de euros anuales (el 0,04% del Presupuesto del Estado) acordado en el Pacto de Estado contra la Violencia de Género, es lo mínimo para avanzar aplicando las 214 medidas, y debe garantizarse su carácter finalista y que lleguen a los poderes locales, dando cobertura a todas las medidas contempladas en el Convenio de Estambul, tanto de prevención como de asistencia integral, lo que no sucede en la actualidad.

Sin embargo, la ejecución presupuestaria de los programas de igualdad y violencia de género ha resultado manifiestamente insuficiente en 2018.

Del Programa 232C “Actuaciones para la prevención integral de la violencia de género” que incluía 100 millones en transferencias para el desarrollo de nuevas o ampliadas competencias reservadas a las comunidades autónomas en el pacto de estado contra la violencia de género y 20 millones para este mismo fin destinados a entidades locales, solo se han ejecutado, a 30 de noviembre de 2018 se han ejecutado las transferencias corrientes a comunidades autónomas para aquel fin, pero no los 20 millones destinados a entidades locales.

De la misma manera, a 30 de noviembre de 2018 solo había ejecutado el 11% del presupuesto destinado a la DG de Violencia de Género, incluido igualmente en el Programa 232C. De los 39,26 millones presupuestados solo se habían ejecutado 4,37 millones. Entre las transferencias corrientes e inversiones que a 30 de noviembre no se han ejecutado están:

- Programas de asistencia social a mujeres víctimas de violencia de género y otras formas de violencia contra las mujeres (6,5 millones presupuestados, 0 euros ejecutados).
- Programas para la implementación de planes personalizados de atención y desarrollo de actuaciones en relación a otras formas de violencia contra las mujeres (1 millón presupuestado, 0 euros ejecutados).
- Programa para el apoyo a víctimas de agresiones y/o abusos sexuales (2 millones presupuestados, 0 euros ejecutados).
- Ayudas sociales para mujeres (3,71 millones presupuestados, 0 euros ejecutados).
- Convenio con la Federación Española de Municipios y Provincias para la teleasistencia móvil a víctimas de la violencia de género (4 millones presupuestados, 0 euros ejecutados).
- Atención a mujeres víctimas de trata con fines de explotación sexual (4 millones presupuestados, 0 euros ejecutados).
- Otros programas de lucha contra la violencia de género (1,7 millones presupuestados, 0 euros ejecutados).
- Inversiones a cargo de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género (12,80 millones presupuestados, 2,44 millones ejecutados).

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades disponía en 2018 de un presupuesto de 20,07 millones, de los que solo se habían ejecutado 7,99 millones a 30 de noviembre, el 40%. Gastos de personal (6,66 millones presupuestados, 4,44 millones ejecutados), gastos corrientes (5,89 millones presupuestados, 2,55 millones ejecutados), transferencias corrientes (6,55 millones presupuestados, 0,86 millones ejecutados), inversiones (0,77 millones presupuestados, 0,14 millones ejecutados) y transferencias de capital (0,2 millones presupuestados, 0,00 ejecutados).

El aumento del presupuesto destinado a igualdad y violencia de género en 2019 es manifiestamente insuficiente.

Los Presupuestos Generales del Estado (PGE) del 2019 contemplan una ampliación de presupuesto para las medidas del Pacto de Estado (220 millones), para la partida 232B (26,5 millones de euros).

Si bien es cierto que el presupuesto destinado a igualdad se ha visto incrementado, las cuantías asignadas siguen siendo manifiestamente insuficientes para hacer frente a la situación de emergencia social y de nivel estatal que pretende abordar. A esta insuficiencia en la dotación presupuestaria hay que añadir el demostrado desinterés político a la hora de ejecutar dichos presupuestos.

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).

VI. 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 continuamos demandando 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 dio 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. El actual gobierno del partido socialista no ha aplicado medidas para revocar esta situación, contribuyendo a la cronificación de la discriminación laboral de las mujeres.

Según los datos del MEYSS (diciembre 2017), en nuestro país hay registradas 4.494 empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras que emplean a 5.154.459 trabajadores, de los cuales el 51,21% son mujeres.

El pasado 30 de enero había registrados en el REGCON, 269 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, doce 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. Este contenido ha sido prorrogado por el último AENC, el IV; firmado el 5 de julio del pasado año. 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 presentamos 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.

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 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 trabajo 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 de la 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.

El actual Gobierno ha dilatado la constitución de la Mesa de Igualdad comprometida en el Diálogo Social, surgiendo, entretanto, movimientos reaccionarios que utilizan argumentos intolerables con el objetivo de eliminar los importantes avances alcanzados en las últimas décadas.

Una Mesa que debería haberse convocado hace seis meses, cuando se iniciaron los trabajos en las otras Mesas de Diálogo Social, perdiendo una gran oportunidad para avanzar en la eliminación de la desigualdad.

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 y de todo tipo de violencias machistas, en general, 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 así como de cualquier otro tipo de violencia (sexual, matrimonio forzoso, trata...) 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 tres años sin nuevo PEIO, sin que esta política de igualdad sea prioritaria para el Gobierno.

VII. 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.

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

Camino Aure Gracia – DNI.-
Víctor Raúl Olmos Mata – DNI.-
Carmen López López - DNI.- 0
Cristina Bermejo Toro - DNI.- 02
Alberto Margalló Pascual - DNI.-
Juana Olmeda Gómez – DNI.- 1
Francisco Cabezos Rubio – DNI.-
María José Marín Salas – DNI.-
Ángel Moreno Ramos – DNI.- 5
Libertad Alcocer Onrubia – DNI.- L
María Carmen (Miriam) Pinillos Carrascosa – DNI.- 2

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.

IX. Finalmente, ponemos en su conocimiento que el sindicato convocante tiene su domicilio social en Madrid, Calle Fernández de la Hoz, 21

En Madrid, a 22 de febrero de 2019

M

Fdo. Camino Aure Gracia
Secretaria de Organización
Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras