

## ANAVE - Circular de Régimen Interior

Madrid, 18 de febrero de 2019  
Ref. Laboral 3/2019/MH

### Asunto: 8 de marzo - Convocatoria de huelga general

Muy Sres. nuestros:

Como Uds. conocerán por los medios de comunicación, las principales centrales sindicales han presentado una convocatoria de huelga general para el día 8 de marzo, viernes.

Les adjuntamos para su conocimiento las convocatorias presentadas por CNT, CGT, UGT y CCOO, que nos han sido remitidos por la CEOE.

Según se desprende las mismas, la huelga podrá desarrollarse:

- CNT y CGT - durante toda la jornada.
- UGT - durante toda la jornada o por un período de al menos dos horas en cada uno de los turnos de trabajo.
- CCOO - durante dos horas en cada uno de los turnos de trabajo.

Suponemos que, como es habitual, el ministerio de Fomento establecerá servicios mínimos en los servicios portuarios y en las líneas marítimas regulares de interés público. En su caso, les informaremos oportunamente.

Muy cordialmente,

Manuel Carlier  
Director General

-----<<<  
**Confidencialidad:** La información contenida en esta circular es confidencial y va dirigida exclusivamente a las empresas navieras asociadas a ANAVE para su uso interno. La copia o distribución pública, incluso por parte de las propias empresas asociadas, está en principio prohibida, salvo autorización expresa de ANAVE. En particular, queda expresamente prohibida la difusión de esta información por medios de comunicación pública escritos o electrónicos. Si por error recibe este e-mail se ruega su comunicación al remitente y su inmediata destrucción, no debiéndose enviar a otro destinatario.

**Confidentiality:** The information contained in this message is confidential and addressed to ANAVE's member companies for their internal use only. Any dissemination or copying of this information, even by the member companies is in principle prohibited, unless expressly authorised by ANAVE. In particular, it is strictly forbidden the publication of this information by public media, either written or electronic. If you receive this message by error then you may not copy or deliver this message to anyone, but please destroy this message and notify us immediately.

**Advertencia de seguridad:** Este mensaje ha sido comprobado por un sistema antivirus interno y externo regularmente actualizado. En todo caso, compruebe que todos los mensajes que recibe son filtrados por su propio sistema de seguridad antes de su apertura.

**Security warning:** This email has been scanned for viruses by our regularly updated email security systems but, in accordance with good computer practice, please ensure that all messages received are checked by your own security systems before opening.

>>>-----





## SOLICITUD DE PROCEDIMIENTO DE MEDIACIÓN

### DATOS DE LA PARTE SOLICITANTE

Denominación: **CONFEDERACIÓN NACIONAL DEL TRABAJO (CNT)**, CIF G 28804573 \_\_\_\_\_

### OBJETO DEL CONFLICTO, PRETENSIÓN Y RAZONES QUE LA FUNDAMENTAN

**PRIMERO.-** Que conforme a lo establecido en los artículos 14 y 17 del V ASAC, por medio del presente escrito, vengo a formular **SOLICITUD DE MEDIACIÓN PREVIA A LA HUELGA**.

**SEGUNDO.- Tipo de conflicto:** Conflicto que da lugar a la convocatoria de huelga.

**TERCERO.- Parte solicitante y partes convocadas:** se han señalado anteriormente conforme al modelo la parte solicitante y las no solicitantes, así como restantes organizaciones representativas, conforme al art. 14.2 a).

**CUARTO.- Partes del conflicto.** Conforme al art. 13.1 del Reglamento de funcionamiento Y 14.2 a) ASAC y tratándose de un conflicto que da lugar a una huelga General, las partes del conflicto son la convocante (CNT) como parte solicitante, parte legitimada conforme a lo establecido en el art. 28 CE y 2.2 d) LOLS, así como las empresas más representativas de ámbito nacional (CEOE y CEPYME) y las no afiliadas a estas que cumplan con los requisitos de la DA 6ª ET (FEPIME y PIMEC) como parte pasiva. Igualmente, al tratarse de una huelga General se incluye como parte pasiva al Ministerio de Trabajo. Los concretos datos de identificación de las partes han sido señalados anteriormente conforme al modelo formalizado.

**QUINTO.- Objeto del conflicto. Génesis y desarrollo. Fundamentos y pretensiones. Objetivos de la huelga. Gestiones realizadas. Inicio y finalización prevista.**

**a) Inicio y finalización prevista de la huelga y ámbito de la misma.** La Confederación Nacional del Trabajo tiene intención de convocar HUELGA GENERAL el día 8 de marzo. Dicha huelga tendrá lugar, en su caso, 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 u 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.

**b) Afectación general:** Que dicha huelga que se pretende convocar afectaría, 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 a las empleadas y empleados al servicio del hogar familiar conforme a lo establecido en el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. El ámbito de la convocatoria es todo el territorio del Estado Español.

**c) Objeto del conflicto/objeto de la huelga. Fundamentos y pretensiones**

La huelga se fundamenta en la existencia y mantenimiento de discriminaciones por razón de género inaceptables en un Estado democrático. Se pretende 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.

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

- 1) Eliminación de la brecha salarial
- 2) Eliminación de obstáculos en el acceso y promoción en el empleo (suelo pegajoso y techo de cristal)

3) Eliminación de obstáculos a la conciliación de la vida laboral y familiar desde el punto de vista de la corresponsabilidad

4) Eliminación de toda discriminación en el trabajo al servicio del hogar familiar

Se establecen una serie de medidas que se consideran necesarias como primeros pasos para la consecución de dichos objetivos:

### **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.

**d) 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 de 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.

**SEXTO.- Número de empresas y trabajadoras/es afectadas/os por el conflicto y ámbito del mismo**

Tratándose de una huelga general, el ámbito se extiende a todo el territorio estatal y a todas las actividades, en los precisos términos indicados en el ordinal quinto b, al que nos remitimos. Según los datos que nos constan, existen 3,28 millones de empresas, a las que habría que añadir las AAPP y las empleadoras y empleadores conforme al RD 1620/2011. El número de trabajadoras/es afectadas/os aproximadamente será el que conste como población activa, según los datos actuales, 22.775.000 (aproximadamente).

**SÉPTIMO.-** Que esta parte propone, conforme a lo establecido en el artículo 14.4 como mediadoras a \_\_\_\_\_. No obstante lo cual, no se opone a diferentes designaciones.

Por todo lo que

**AL SIMA SOLICITO** la admisión del presente escrito y sus documentos adjuntos y, en su virtud, tenga por presentada SOLICITUD DE MEDIACIÓN y, en su virtud, previos los trámites oportunos, señale fecha y hora para la celebración del acto de mediación.

## AL SERVICIO INTERCONFEDERAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE

D/D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_, Letrada del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid, con número de colegiada \_\_\_\_\_, en nombre y representación de la **Confederación General del Trabajo (C.G.T.)**, con domicilio a efectos de notificaciones en C/ Sagunto nº 15, 1º, 28010, Madrid, con número de fax. \_\_\_\_\_, teléfono \_\_\_\_\_ y correo electrónico \_\_\_\_\_, ante el SIMA comparece y como mejor proceda en Derecho

**DICE**

Que por medio del presente escrito vengo a formular **SOLICITUD DE CONCILIACIÓN PREVIA A LA CONVOCATORIA DE HUELGA GENERAL** frente a:

- **CEPYME**, en la persona de su/s representante/s legal, con sede en C/ Diego de León, 50, C.P. 28006, Madrid.
- **CEOE**, en la persona de su/s representante/s legal, con sede en C/ Diego de León, 50, C.P. 28006, Madrid.

### HECHOS

**PRIMERO.-** Que los días 26 y 27 de enero de 2019, la Confederación General del Trabajo, reunida en Congreso Extraordinario, decidió 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.



En base a lo anterior, la Huelga quedaría 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 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.

Se adjunta como **documento número 1** certificación acreditativa de la adopción del Acuerdo Estatutario por el Órgano competente, la Confederación General del Trabajo reunida en Congreso Extraordinario Confederal, del día 5 de febrero de 2019.

**SEGUNDO.-** 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 siguen suponiendo años tras años 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.

Todo ello 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 97<sup>1</sup>. 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 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.

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

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).

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 perciben<sup>2</sup>. 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 mujeres<sup>3</sup>.

### **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.

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

<sup>2</sup> [http://www.seg-social.es/Internet/1/Estadistica/Est/Pensiones y pensionistas/Pensiones contributivas en vigor/Portamos de cuant a/ESTC 005397](http://www.seg-social.es/Internet/1/Estadistica/Est/Pensiones%20y%20pensionistas/Pensiones%20contributivas%20en%20vigor/Portamos%20de%20cuantia/ESTC%2005397)

<sup>3</sup> <http://www.imserso.es/interpresent3/groups/imserso/documents/binario/im115884.pdf>

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)<sup>4</sup>.

## **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

4 Encuesta de Población Activa 2016



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 papeles<sup>5</sup> 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

<sup>5</sup> 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.

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 **se vulneran** "no pocas garantías y derechos fundamentales como la salud, la integridad y la intimidad"<sup>6</sup>.

## 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.

<sup>6</sup> 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),

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 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 familiar.

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 mujeres<sup>7</sup>. 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 mujeres<sup>8</sup>.

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 inestable<sup>9</sup> 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.

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](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



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 mujeres<sup>10</sup>. 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 Euro<sup>11</sup> 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.

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

<sup>11</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Electricity\\_price\\_statistics/es#Precios\\_dela\\_electricidad\\_paralos\\_consumidores\\_dom.C3.A9stico](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Electricity_price_statistics/es#Precios_dela_electricidad_paralos_consumidores_dom.C3.A9stico)

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.

**TERCERO.-** Que, tal y como establece el art. 17.1 del V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (en adelante, **ASAC**), esta parte ha llevado a cabo gestiones previas a fin de evitar la convocatoria de huelga, gestiones que no se detallan dado el amplio objeto de la misma y habida cuenta de la ineficacia de las políticas públicas para lograr la igualdad material y efectiva de la mujer y el hombre en el ámbito social y económico. 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, la falta de igualdad en el acceso a bienes de consumo básicos y 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 en base al art. 17.2 del ASAC la fecha prevista de presentación del preaviso de esta Huelga General, será el próximo día 14 de febrero de 2019.

**QUINTO.-** Al tratarse de una Huelga General y que, por tanto, afecta a servicios esenciales, se requiere la fijación de los servicios mínimos necesarios para garantizar la prestación de los mismos y su adecuado funcionamiento.

**SEXTO.-** El Comité de Huelga estará compuesto por las siguientes personas:

( NOMBRE DNI)

**SÉPTIMO.** Que esta parte solicita la designación de la mediadora \_\_\_\_\_, y como mediador suplente a \_\_\_\_\_. En caso de no ofrecer disponibilidad se solicita la designación por el propio SIMA.

Por todo lo anteriormente expuesto,

**SOLICITO AL SERVICIO INTERCONFEDERAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE,** que por presentado este escrito con sus copias, se sirva admitirlo,

tenga por interesada la celebración de la **CONCILIACIÓN PREVIA A LA CONVOCATORIA DE HUELGA GENERAL**

En Madrid a 08 de febrero de 2019



SIMA  
FUNDACIÓN  
DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE

ENTRADA

14/02/19 12:28 19/00164

## AL SERVICIO INTERCONFEDERAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE

D. Rafael Espartero García, en calidad de Secretario de Organización de la Confederación Sindical Unión General de Trabajadores de España (UGT), con domicilio a efectos de notificación en Avenida de América, 25 Madrid 28002 y en su nombre y representación, que se acredita mediante copia de poder adjunto, ante ese Servicio comparece y

### DICE

**PRIMERO.-** Que la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, en su reunión del pasado 14 de enero de 2019, 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.

**SEGUNDO.-** 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.

**TERCERO.-** En virtud de ello, UGT en su condición de Sindicato más representativo a nivel estatal va a proceder a la comunicación de la decisión adoptada de acuerdo con lo establecido en los artículos 3 y 4 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo.

**CUARTO.-** Que, de acuerdo con los artículos 4, apartado 1, letra k) y 17 del V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), **venimos a solicitar la mediación previa a la convocatoria formal de huelga.**

**QUINTO.-** Que dicho conflicto afecta a todas las empresas y Administraciones Públicas y organismos de ellas dependientes del Estado Español.

Por cuanto el artículo 1.2 del V Acuerdo de solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), excluye de su objeto los conflictos que afecten al Estado, Comunidades Autónomas, entidades locales o entidades de Derecho Público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos, se identifican como partes a efectos de esta solicitud de mediación en el conflicto: la que suscribe, así como la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), con domicilio –ambas– a efectos de notificación en la calle Diego de León, 50, 28006 -Madrid.

**SEXTO.-** Por la misma razón alegada en el apartado anterior y aunque en el presente escrito se contienen todos los objetivos que justifican esta huelga, a los efectos de la solicitud de mediación, la misma se circunscribe únicamente a los conflictos que son propios de las partes que han quedado identificadas.

## **OBJETIVOS DE LA HUELGA**

### **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



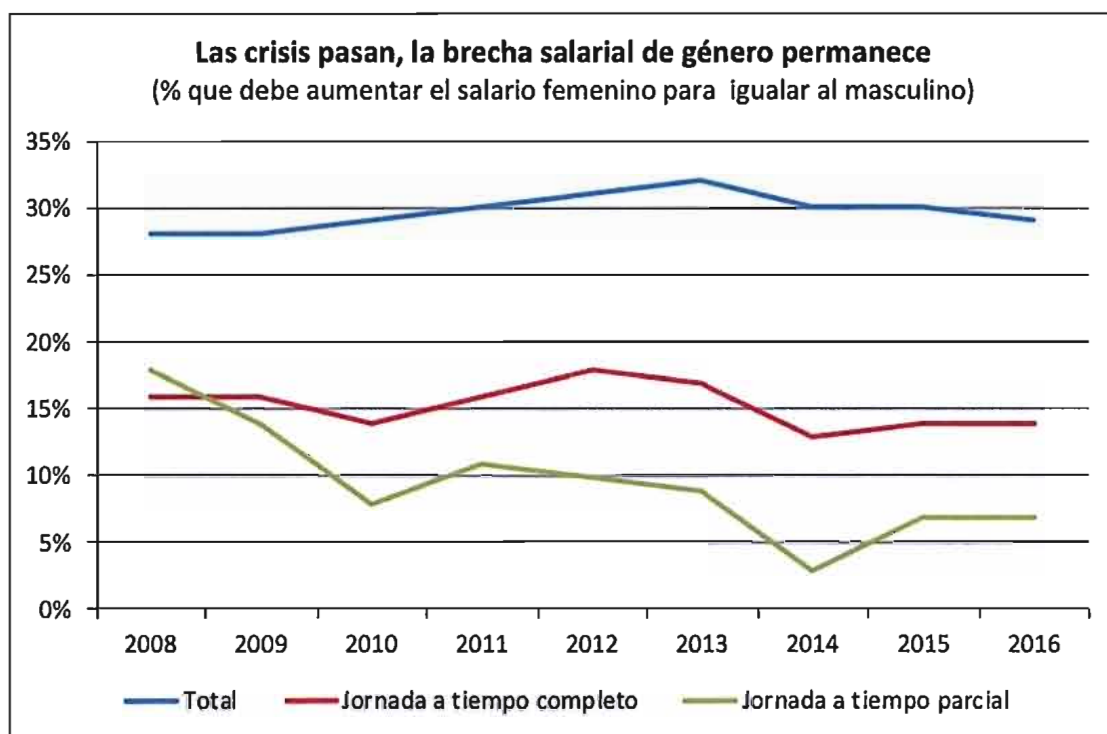


laboral y la brecha salarial de género siguen profundamente enquistadas, presentes con toda intensidad y sin evidencias claras de mejora.

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.

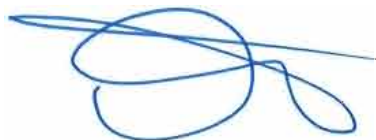
La tasa de parcialidad no deseada, conocido como subempleo, son especialmente elevadas entre las mujeres. El 73% de las mujeres que trabajan a jornada parcial lo hacen porque no han podido encontrar trabajo a jornada completa, por cuidado de familiares y por asunción de otras obligaciones familiares. 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.

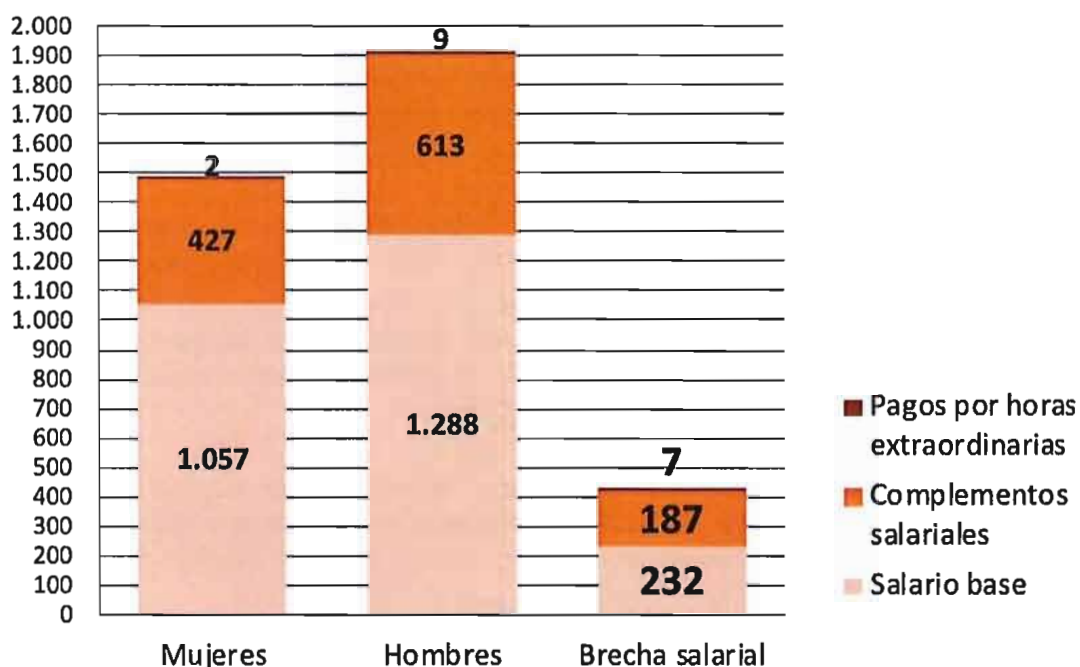
### 4.- Los complementos salariales explican la mitad de la brecha salarial.

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...

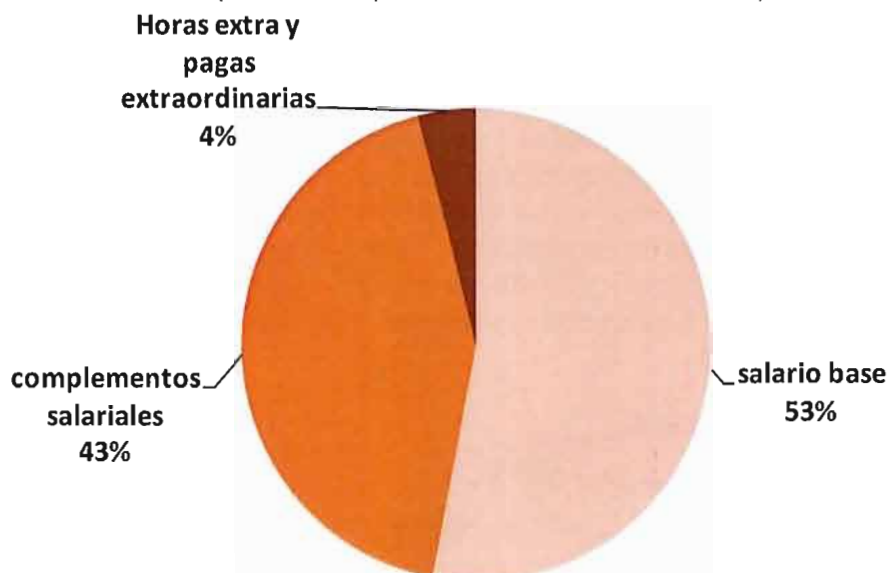


**La brecha salarial de género son 426 euros al mes (Ganancia salarial mensual en €)**



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.

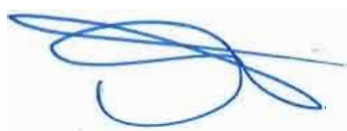
Asimismo, es necesaria la mejora de las prestaciones por desempleo y una Renta Mínima Garantizada como nuevo derecho subjetivo, para rescatar de la situación de extrema necesidad a 2 millones largos de personas, el 70% mujeres.

### **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.

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 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.

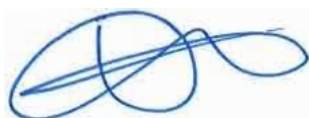
El fenómeno de la violencia nos acerca a cifras alarmantes. En 2017 (último año del que se tienen cifras totales) se produjeron más de 166.000 denuncias y de extrema gravedad es el número de las mujeres que renuncian a continuar el proceso, 16.500 (el 13% de las denuncias).

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.



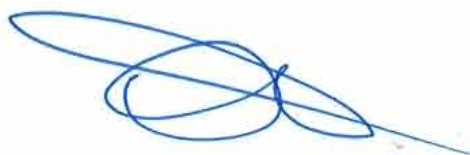
En 2016 únicamente 84 mujeres accedieron a suspender o extinguir su contrato con derecho a prestación por desempleo. Este dato alerta sobre el desconocimiento o dificultades para acogerse a los derechos existentes.

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 llegan 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).

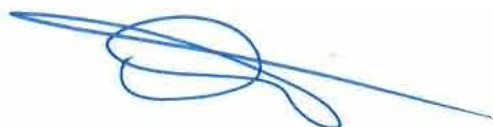
El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades disponía en 2018 de un presupuesto de 20,07 millones, de los que solo se habían ejecutado 7,99 millones a 30 de noviembre, el 40%. Gastos de personal (6,66 millones presupuestados, 4,44 millones ejecutados), gastos corrientes (5,89 millones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



## 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.

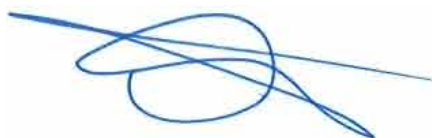
Asimismo, insistimos en la necesidad de incorporar la perspectiva de género tanto en los PGE, como en los Presupuestos Públicos de las Comunidades Autónomas, al tiempo que solicitamos la convocatoria del Consejo Estatal de Participación de la Mujer que no se reúne desde el año 2015.

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.

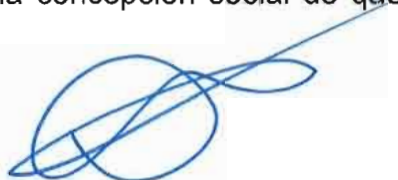
La brecha salarial se esconde en multitud de escenarios, supuestos y situaciones que las mujeres trabajadoras sufren a diario, por ello, el incidir en solo un aspecto de la misma no va a resolver la situación. La discriminación seguirá existiendo si no somos capaces de articular una estrategia que nos 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 forzado, 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.

**OTROSI.-** Se designa como mediadora a PILAR SÁNCHEZ LASO.

En Madrid, a 14 de febrero de 2019

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Pilar Sánchez Laso', with a long, sweeping flourish extending to the right.

**AL SERVICIO INTERCONFEDERAL  
DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE**

D. Fernando Lezcano López, en calidad de Secretario de Organización de la **Confederación Sindical de Comisiones Obreras**, con domicilio a efectos de notificación en la calle Fernández de la Hoz núm. 12, Madrid 28010, y en su nombre y representación, que se acredita mediante copia de poder adjunto, ante ese Servicio comparece y como mejor proceda

**DICE**

**PRIMERO.-** Que el Consejo Confederal de Comisiones Obreras, en su reunión de 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.

**SEGUNDO.-** 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.

**TERCERO.-** En virtud de ello, la **Confederación Sindical de Comisiones Obreras** en su condición de Sindicato más representativo a nivel estatal va a proceder a la comunicación de la decisión adoptada de acuerdo con lo establecido en los artículos 3 y 4 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo.

**CUARTO.-** Que, de acuerdo con los artículos 4, apartado 1, letra k) y 17 del V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), **venimos a solicitar la mediación previa a la convocatoria formal de huelga.**

**QUINTO.-** Que dicho conflicto afecta a todas las empresas y Administraciones Públicas y organismos de ellas dependientes del Estado Español.

Por cuanto el artículo 1.2 del V Acuerdo de solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), excluye de su objeto los conflictos que afecten al Estado, Comunidades Autónomas, entidades locales o entidades de Derecho Público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos, **se identifican como partes a efectos de esta solicitud de mediación en el conflicto: la que suscribe, así como la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), con domicilio –ambas– a efectos de notificación en la calle Diego de León, 50, 28006 -Madrid.**

**SEXTO.-** Por la misma razón alegada en el apartado anterior y aunque en el presente escrito se contienen todos los objetivos que justifican esta huelga, a los efectos de la solicitud de mediación, la misma se circunscribe únicamente a los conflictos que son propios de las partes que han quedado identificadas.

## **OBJETIVOS DE LA HUELGA**

**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.

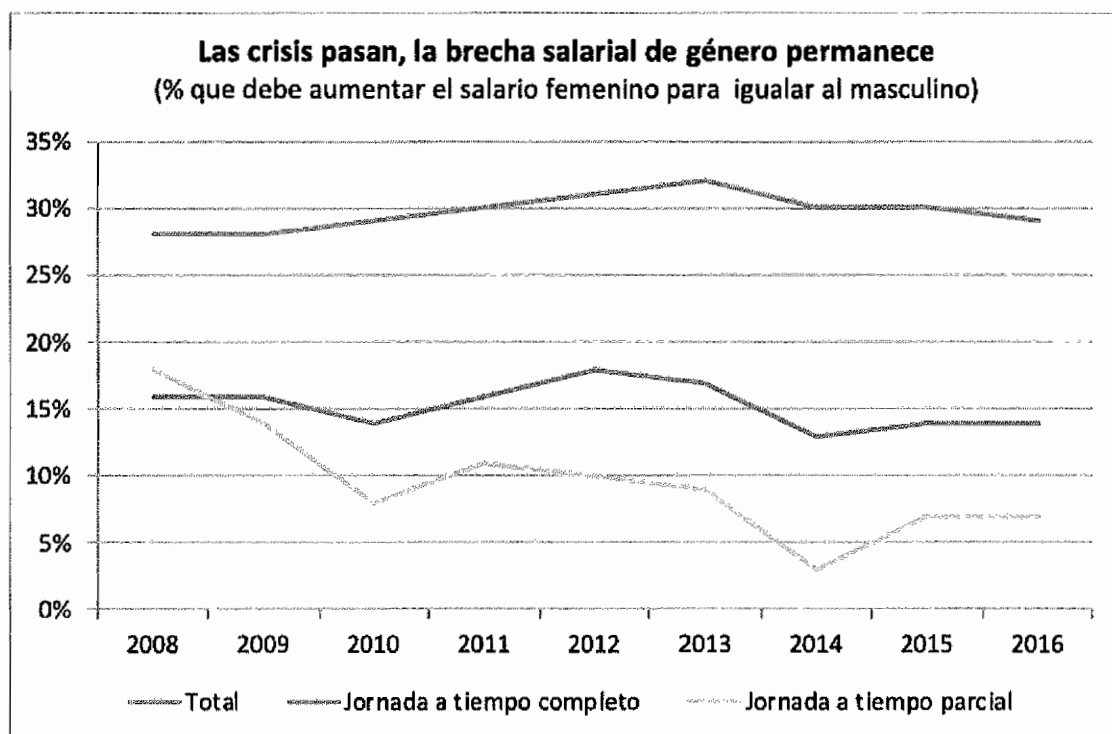
La discriminación salarial es el resultado de la mayor explotación empresarial y desigualdad laboral que sufren las mujeres en su inserción y trayectoria en el mercado de trabajo, que a su vez tiene su origen en la desigualdad social, cultural, educativa, en las tareas de cuidados..., que soportan las 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.

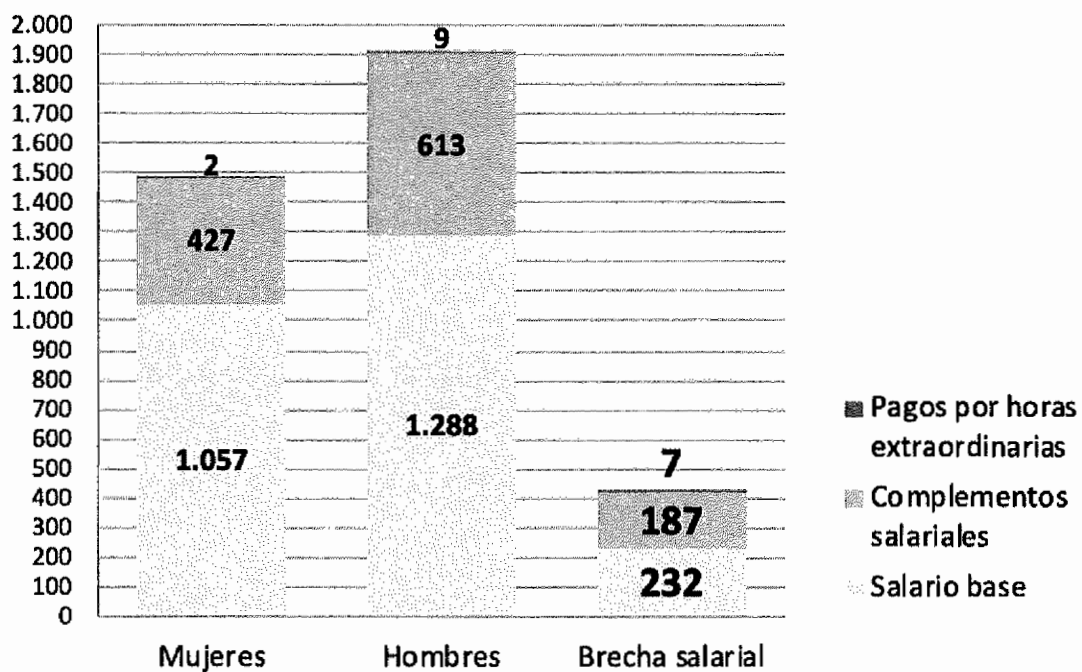
### 4.- Los complementos salariales explican la mitad de la brecha salarial.

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...

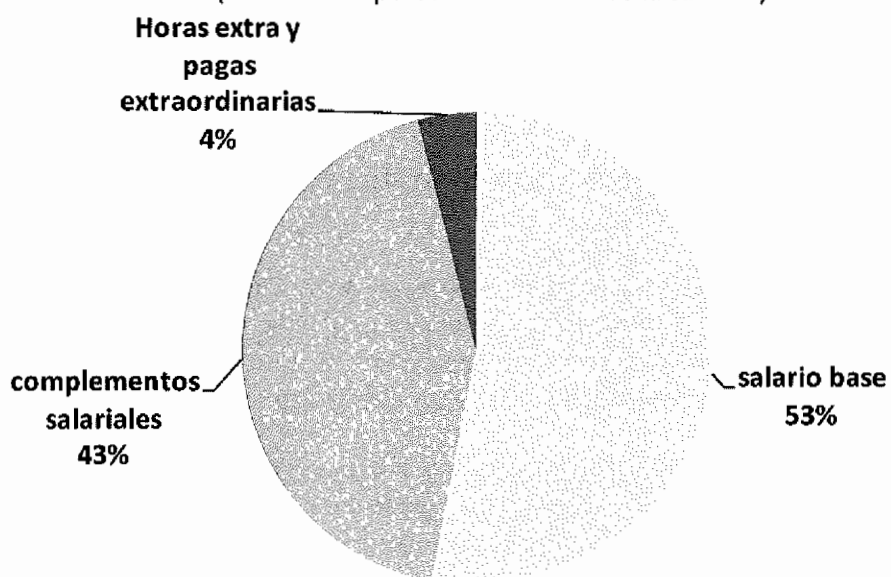


**La brecha salarial de género son 426 euros al mes (Ganancia salarial mensual en €)**



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 denunciemos 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).

## **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 demandado el impulso del Diálogo Social y la Negociación Colectiva para el desarrollo efectivo de la normativa igualitaria, con políticas activas, planes y medidas de igualdad para el empleo de calidad de las mujeres, combatir las brechas de género, eliminar la violencia contra las mujeres, avanzar en conciliación y ampliar la protección social.

La igualdad sigue siendo una asignatura pendiente en la negociación colectiva. El poder que el Gobierno del PP 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 denunciábamos 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.

**OTROSI.-** Se designa como mediadora a Rosario Gallardo Moya.

En Madrid, a 14 de febrero de 2019.

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and strokes, appearing to be a stylized representation of the letters 'R' and 'G'.