



AL DEPARTAMENT DE TREBALL,
AFERS SOCIALS I FAMÍLIA

LAURA GÓMEZ, mayor de edad, con DNI número _____
como Secretaria General de la Federació Local de Sindicats de Barcelona
de la Confederación General del Trabajo (CGT), en su nombre y representación, con
domicilio a efectos de notificaciones sito en la Pare Lainez, 18-24 08025 de Barcelona,
ante ese Organismo y demás entidades,

Generalitat de Catalunya
Departament de Treball, Afers
Socials i Famílies - Departament
d'Empresa i Coneixement
(Sardònia, 148)

D I C E

Número: 0278/4857/2019
Data: 19/02/2019 11:12:11

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

H E C H O S

PRIMERO.- Que de conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 de la
Constitución Española en relación con el artículo 3.3 del Real Decreto Ley 17/77 de 4
de marzo, viene a comunicar el Acuerdo adoptado por la Confederación General del
Trabajo, reunida en Congreso Extraordinario Confederal los días 26 y 27 de ENERO de
2019, de convocar **HUELGA GENERAL** para todos los trabajadores y trabajadoras de
todos los ámbitos sectoriales, públicos y privados, funcionarios y funcionarias, el
próximo día 8 de marzo de 2019, comprensiva de las 24 horas de dicho día.

La Huelga queda convocada para el día 8 de marzo de 2019 y abarcará desde las 00
horas hasta las 24 horas del mismo día. Hay que hacer constar que para aquellos centros
de trabajo en los que el mismo esté organizado mediante sistema de turnos, la

convocatoria de huelga comenzará en el último turno anterior a las 00 horas de dicho día en que se realiza la convocatoria de huelga, abarcando, igualmente, al último turno que se inicie en el meritado día y que terminará cuando finalice dicho turno, al día siguiente.

A su vez, durante la jornada del día previo a la convocatoria de huelga, cesarán en su trabajo los trabajadores y trabajadoras y funcionarios y funcionarias que presten sus servicios en sectores de producción de productos, bienes, servicios y distribución que deban tener efectos inmediatos durante el día 8 de marzo de 2019.

SEGUNDO.- Que la convocatoria se efectúa con las exigencias de preaviso establecidas en los artículos 3 y 4 del RD Ley 17/77 de 4 de marzo, adjuntándose certificación acreditativa de la adopción del Acuerdo Estatutario por el Órgano competente, la Confederación General del Trabajo reunida en Congreso Extraordinario Confederal los días 26 y 27 de enero de 2019.

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

medidas concretas y efectivas contra las violencias machistas o la falta de igualdad material efectiva de las mujeres migrantes y refugiadas.

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

CUARTO.- Que, no obstante lo anterior, esta parte solicita mediación previa ante la autoridad laboral competente.

QUINTO.- Que el fin de la convocatoria de huelga para el próximo día 8 de marzo de 2019 está constituido por el llamamiento a la participación reivindicativa de todos los trabajadores y trabajadoras sin distinción alguna de situación laboral, sexo, edad o condición social, en el ámbito de Barcelona, contra la política laboral del Gobierno totalmente ausente de medidas eficaces y eficientes para conseguir la igualdad real entre la mujer y el hombre en el ámbito laboral y, en consecuencia, en el ámbito económico y social y contra la política económica-social del actual Gobierno en materia de violencia machista en el ámbito laboral, social y económico. La ausencia de medidas políticas eficaces y eficientes contra la violencia de género y sobre la igualdad real entre la mujer y el hombre en el ámbito laboral y social suponen un ataque directo contra todas las mujeres trabajadoras, por lo que las trabajadoras y trabajadores se ven obligados a defender sus intereses mediante esta declaración de huelga legal y una movilización general de toda la sociedad.

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

MOTIVOS

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

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

La falta de medidas 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 favorece resoluciones y actuaciones que desprotegen a las mujeres que denuncian violencia machista pues, una vez que se atreven a denunciar las agresiones sufridas, se ven indefensas, solas e incomprensidas por todo el aparato estatal. Esta falta de medidas efectivas favorece, en gran medida, el hecho de que las otras mujeres no logren emanciparse de sus agresores por miedo e inseguridad. La violencia machista, por tanto, se retroalimenta desde el propio Estado.

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

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

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

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

La igualdad retributiva por trabajos de igual valor constituye uno de los contenidos esenciales del principio de igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres. Sin embargo, a pesar de que la Directiva de 2006 de la Unión Europea (Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación) promueve la igualdad de género en el mercado de trabajo, las diferencias salariales entre hombres y mujeres persisten. En el Estado español, según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) las mujeres cobran de media un 23% menos que los hombres. Nuestra brecha salarial triplica la de otros países europeos.

Esto se traduce en una enorme brecha de género también en las pensiones, ya que las mujeres solo pueden acreditar periodos más cortos e irregulares y, además, las bases de cotización sobre las que se calculan sus cuantías están directamente relacionadas con el nivel salarial. En el Estado español, según datos del INE, la cuantía de la pensión media de jubilación de un hombre en enero de 2019 es de 1.200,75 euros mientras en el caso de las mujeres se sitúa en 780,01 euros. En cuanto a las pensiones contributivas, la pensión media de las mujeres solo supera a la de los hombres en el caso

de la pensión de viudedad (de media, las mujeres recibieron 724,23 euros en enero de 2019 frente a los 507,48 euros que obtuvieron los hombres). En el resto de tipos de pensiones, los hombres reciben mayor cuantía de media.

La diferencia durante el 2018 fue significativa: el número de mujeres que percibe pensiones con cuantía entre 300-700 euros mensuales duplica al número de hombres. Como contrapartida, el número de hombres que percibe pensiones a partir de 700 en adelante duplica al número de mujeres que las perciben¹. 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.

3. Acceso igualitario en la promoción profesional

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

Es necesario un cambio de criterio en las políticas y estructuras de las empresas, donde persisten los valores e idearios masculinos que sitúan al hombre en el centro de la vida y a las mujeres inferiores y subordinadas a él y que se estructura, por tanto, en torno a un pensamiento, unos valores y unas relaciones patriarcales que promueven las relaciones desiguales entre hombres y mujeres.

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

Pese a que la normativa estatal y comunitaria proclama el principio de no discriminación por razón de género en el acceso al empleo y en las condiciones

¹ http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/Pensiones_y_pensionistas/Pensiones_contributivas_en_vigor/Por_tramos_de_cuant_a/ESTC_005397

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 hace 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)².

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

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

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal sigue requiriendo una serie de cuestiones que actualmente no existen de manera efectiva: el desarrollo de recursos y estructuras sociales que permitan el cuidado y la atención de las personas dependientes (menores, mayores, personas enfermas y personas con diversidad funcional); la reorganización de los tiempos y espacios de trabajo; el establecimiento de medidas en las organizaciones laborales que posibiliten a las personas trabajadoras desarrollarse en las diferentes facetas de su vida; la modificación de los tradicionales de mujeres y hombres respecto a su implicación en la familia, hogar y el trabajo.

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

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

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

La perspectiva de futuro no parece muy positiva para las mujeres migrantes teniendo en cuenta que las reformas en materia de migración no van encaminadas a

paliar la realidad y violencia racial y económica que sufren las mujeres trabajadoras migrantes. La Ley de extranjería y sus restricciones a la hora de conseguir permisos de residencia y de trabajo, la reforma del Código Penal que permite la expulsión de personas migrantes penadas con 1 año de cárcel, las “devoluciones en caliente” que acaban de ser calificadas como ilegales por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, o la negativa del Estado a proporcionar asistencia sanitaria a personas migrantes sin papeles³ hacen de la vida de las mujeres migrantes una continua batalla por la supervivencia.

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

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

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

³ 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

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"⁴.

8. Equiparación efectiva de las empleadas de hogar

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

El empleo doméstico no es "sin más" un sector con altas tasas de mujeres migrantes, sino que, es precisamente por ello, es de los sectores más precarios. El régimen laboral de las empleadas domésticas es menos garantista que el de otras actividades laborales. A día de hoy, las empleadas del hogar siguen sin poder acceder a un derecho tan básico como es la prestación por desempleo..

Por todo ello, exigimos la equiparación total de la acción protectora en materia de incapacidad temporal por contingencias comunes y profesionales de las empleadas del hogar con el régimen general, la garantía de despido indemnizado conforme a las reglas del Estatuto de los Trabajadores y, por supuesto, la cobertura de desempleo de las trabajadoras domésticas. Así mismo, no sólo pedimos el reconocimiento de los derechos en el empleo del hogar sino que se valore el trabajo de cuidados en un sistema que los devalúa, los invisibiliza y los precariza, teniendo en cuenta que lo llevan a cabo de manera mayoritariamente las mujeres y que son imprescindibles en el sostenimiento de la vida.

estimado recientemente por el Tribunal Constitucional y por lo que deja sin efecto esta normativa.

⁴ 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

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.

(tres públicas, Barcelona, Valencia y Valladolid, coordinadas por la privada Universidad Pontificia de Comillas),

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

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

10. Igualdad efectiva entre empleados y empleadas al servicio de las Administraciones Públicas

El empleo público garantiza formalmente el acceso igualitario entre hombres y mujeres, pero la actividad de las mujeres en él se orienta en ámbitos muy concretos. Datos del Boletín Estadístico del personal al Servicio de las Administraciones Públicas para 2018 muestran que el 69% de los integrantes al servicio de la Administración Pública Estatal son hombres frente al 31% de las mujeres. En las áreas de Sanidad y Educación, trabajan las mujeres en porcentajes muy superiores a los hombres: el 70% de los trabajos en docencia no universitaria son ocupados por mujeres y en Instituciones Sanitarias, las mujeres ocupan el 74,34% de los puestos. No es casual que en los

sectores públicos más feminizados la temporalidad sea una nota característica, y es que del total de los funcionarios interinos en docencia no universitaria, el 65% son mujeres⁵. 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.

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 inestable⁶ y en consecuencia, más feminizado. Y es que según datos de la EPA 2018, el 67,5% del empleo público creado en 2018 es temporal, siendo las mujeres las más afectadas, pues el 28,4% de las mujeres en el empleo público ocupa un trabajo de carácter temporal, frente al 18,6% de los hombres. Respecto del empleo funcional, 298.380 hombres sirven en la Administración Pública Estatal y sólo lo hacen 117.897 mujeres. Sin embargo, en cuanto al personal laboral, la distancia entre hombres y mujeres disminuye: 50.469 hombres frente a 34.114 mujeres⁷. 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

⁵ Boletín estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas correspondiente a enero de 2018

⁶ Acceso al empleo público: igualdad e integridad, por Severiano Fernández Ramos

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 Euro⁸ mientras que, según los datos de Eurostat para 2018, los salarios en nuestro país se encuentran casi un 20% por debajo de la media europea. Respecto de la vivienda, el Estado español es el país de la OCDE cuyos ciudadanos deben dedicar más parte de sus salarios a tener un techo, ya que alrededor del 53% de la población destina a esta necesidad básica más del 30% de sus rentas, según datos de la OCDE para el 2017. En este contexto de pobreza generalizada, la precariedad sistémica de las mujeres de clase trabajadora impacta en el acceso a los bienes de consumo básico dentro de los hogares: el incremento de los precios de los bienes necesarios condena a las mujeres todavía más en el ámbito doméstico, donde las mujeres desarrollan las tareas de crianza, cuidado de mayores o familiares enfermos y de abastecimiento y limpieza del hogar etc.

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

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

⁷ Boletín estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas correspondiente a enero de 2018

⁸ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Electricity_price_statistics/es#Precios_de_la_electricidad_para_los_consumidores_dom.C3.A9sticos

SÉPTIMO.- Designación del Comité de Huelga.

Que conforme a lo establecido en los artículos 3 y 5 del Real Decreto Ley 17/77, de 4 de marzo, se han designado a las personas relacionadas a continuación, y con el domicilio referido en el encabezamiento de este escrito, como integrantes del Comité de Huelga con las competencias previstas en dicho artículo 5, así como para negociar los servicios mínimos donde fuere indispensable, sin perjuicio de la capacidad de las Secciones Sindicales de CGT en cada empresa para negociar, en su caso, los servicios de mantenimiento, así como los trabajadores y trabajadoras integrantes de éstos, además de los servicios mínimos imprescindibles.

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

1. LAURA GÓMEZ
2. EVA MARÍA SÁNCHEZ
3. ANA MARIA MARÍN
4. JOSEFA MUÑOZ /
5. ELISABET CIERCO
6. CELIA SANJUAN
7. SILVIA VALDEZ
8. CRISTINA GRAU
9. MARÍA JOSÉ MARTÍNEZ
10. SOL ZAIDENWERG,
11. MARIA CARBALLO
12. MARIA DE LAS MERCEDES SÁNCHEZ

Por lo expuesto, a través del presente escrito se viene a cumplimentar la exigencia legal de preaviso con declaración de convocatoria de Huelga General para el próximo día 8 de marzo de 2019 con todas sus consecuencias legales, y, en virtud de todo lo anteriormente expuesto, se formulan las siguientes:

PETICIONES

1. La adopción de medidas concretas e inmediatas que acaben con la brecha salarial y permitan que se alcancen condiciones laborales de contratación, promoción y remuneración dignas, así como medidas que acaben con la desigualdad en las pensiones.
2. El establecimiento de políticas laborales sociales y económicas del gobierno que hagan efectivas la conciliación real de la vida familiar laboral y personal, así como la corresponsabilidad en los cuidados.
3. La retirada de las políticas, leyes y actuaciones del capital que conlleven la discriminación en el acceso al empleo de las mujeres y el establecimiento y fomento de medidas efectivas para la disminución de la tasa de paro de mujeres.
4. La erradicación del acoso sexual laboral, la precariedad laboral, temporalidad y la alta tasa de contratos con jornadas parciales.
5. La igualdad material efectiva de las mujeres migrantes y refugiadas, así como el cierre de los CIEs.
6. La equiparación efectiva y real de las Empleadas del Hogar al régimen general.
7. La consideración de las tareas de cuidados como trabajo con derecho a remuneración así como el derecho a sus prestaciones contributivas independientes.
8. La equiparación efectiva entre empleados y empleadas al servicio de las Administraciones Públicas.
9. La exigencia al gobierno de medidas concretas y efectivas contra las violencias machistas.
10. La igualdad de las mujeres en el acceso de bienes de consumo básicos y sostenibilidad.

En Barcelona, a 19 de febrero de 2019.

Fdo.

Laura Gómez



FEDERACIÓ LOCAL
CGT BARCELONA
SECRETARIA GENERAL