

AL DEPARTAMENT D'EMPRESA DE TREBALL,  
AFERS SOCIALS I FAMÍLIES DE LA  
GENERALITAT DE CATALUNYA

A FOMENT DEL TREBALL NACIONAL Via Laietana, 32, 08003 Barcelona

A PIMEC-SEFES Carrer de Viladomat, 174, 08015 Barcelona

ERMENGOL GASSIOT BALLBÉ, major d'edat, amb DNI nº [REDACTED], actuant com a secretari general de la **CONFEDERACIÓ GENERAL DEL TREBALL DE CATALUNYA (CGT)**, actuant en el seu nom i representació i amb domicili a efectes de notificacions a BARCELONA, Carrer Burgos, 59 Baixos, amb fax núm. 935120481, i adreça electrònica: spccc@cgtcatalunya.cat, davant els Organismes indicats a la capçalera del present escrit compareix i

DIU:

Que mitjançant el present escrit i de conformitat amb el Reial decret llei 17/1977, de 4 de març, sobre relacions de treball, en la interpretació donada pel Tribunal Constitucional en Sentència de 8 d'abril de 1981, formula **PREAVIS DE VAGA GENERAL**, que afectarà a la totalitat de comarques del Principat de Catalunya, encara a dia d'avui territoris jurisdiccionals de les províncies de Barcelona, Tarragona, Lleida i Girona. La convocatòria es realitza pel conjunt dels treballadors i treballadores del sector públic i privat.

Número: 0278/4860/2019  
Data: 19/02/2019 11:19:47

El present preavis es basa en els següents

Resistre d'entrada

FETS:

**PRIMER.-** Que de conformitat amb allò establert a l'article 28.2 de la Constitució Espanyola en relació amb l'article 3.3 del Real Decret Llei 17/77 de 4 de març, vinc a comunicar l'Acord adoptat per la Confederació General del Treball, reunida en Congrés extraordinari confederal els dies 26 i 27 de gener de 2019, de convocar VAGA GENERAL per totes les treballadores i treballadors de tots els àmbits sectorials, públics i privats, funcionaris i funcionàries, de l'Estat espanyol, el pròxim dia 8 de març de 2019, comprensiva de les 24 hores d'aquell dia i, que per tant, és competència d'aquest sindicat **CONFEDERACIÓ GENERAL DEL TREBALL DE CATALUNYA** preavisar de la Vaga

general a Catalunya que convoca a la vaga a tots els treballadors i treballadores amb centres de treball a Catalunya de tots els àmbits sectorials, públics i privats, funcionaris i funcionàries de l'àmbit territorial català.

La vaga queda convocada pel dia 8 de març de 2019 i abastarà des de les 00 hores fins les 24 hores del mateix dia. Es fa constar que per aquells centres de treball en els que el mateix estigui organitzat mitjançant sistema a torns, la convocatòria començarà en el darrer torn anterior a les 00 hores del dia en que es realitza la convocatòria de vaga, abastant, igualment, el darrer torn que comenci en el meritat dia i que finalitzarà quan acabi aquest torn, el dia següent.

A la vegada, durant la jornada del dia previst a la convocatòria de vaga, cessaran en el seu treball els treballadors i treballadores i funcionaris i funcionàries que prestin els seus serveis en sectors de producció de productes, béns, serveis i distribució que hagin de tenir efectes immediats durant el dia 8 de març de 2019.

**SEGON.-** Que la convocatòria s'efectua amb les exigències de preavis establertes als articles 3 i 4 del Real Decret Llei 17/77 de 4 de març, adjuntant-se certificació acreditativa de l'adopció de l'Acord estatutari per l'òrgan competent, la CGT reunida en congrés extraordinari confederal els dies 26 i 27 de gener de 2019.

**Així mateix, a l'AUTORITAT LABORAL es sol·licita que, als efectes oportuns, s'evacuï el tràmit de mediació i si ho considera convenient que citi de manera separada a representants de la Generalitat de Catalunya, com a ocupadors públics.**

**TERCER.-** Que no es fa necessari detallar les gestions realitzades per tal de resoldre el conflicte que ha donat lloc a aquesta convocatòria atès l'ampli objecte de la mateixa i tenint compte de la ineficàcia del govern a l'hora de desenvolupar i aplicar polítiques públiques reals i eficaces per la igualtat material i efectiva de la dona en l'àmbit laboral i, per tant, en el social i econòmic, així com per finalitzar amb els assassinats i violències masclistes. La desigualtat entre homes i dones permessa per les ineficaces polítiques en matèria de gènere converteixen a les dones en ciutadanes de segona o tercera categoria, situació incompatible en un estat social i democràtic de dret. La motivació de la present vaga és finalitzar amb la desigualtat en l'àmbit laboral i econòmic i social de les dones respecte dels homes, desigualtat constatada en la divisió sexual del treball, la desigualtat d'oportunitats en l'accés a la ocupació i promoció professional, la bretxa salarial i de pensions, els estereotips de gènere i la persistència dels valors masculins en les estructures de les organitzacions, la falta de control pel govern sobre les implantacions dels Plans d'Igualtat, la persistència de l'assetjament sexual laboral, la major taxa de desocupació femenina, la precarietat laboral, temporalitat i alta taxa de contractes amb jornades parcials, la falta de consideració de les tasques de cures com treball amb dret a remuneració i sense dret a les seves prestacions contributives independents, la falta de mesures concretes i efectives contra les violències masclistes o la falta d'igualtat material efectiva de les dones migrants i refugiades.

La defensa i vertebració dels drets i interessos econòmics i socials de les treballadores per una igualtat material i efectiva, és competència, conforme l'article 7 de la Constitució Espanyola, als sindicats, constituint el Dret de vaga la via de participació idònia per manifestar l'oposició més contundent contra les mesures legislatives i reglamentàries.

**QUART.-** Que la finalitat de la convocatòria de vaga pel pròxim dia 8 de març de 2019 està constituïda per la crida a la participació reivindicativa de totes les treballadores i treballadors sense distinció alguna de situació laboral, sexe, edat o condició social, en l'àmbit territorial de l'estat espanyol contra les polítiques dels governs totalment absents de mesures eficaces i eficients per aconseguir la igualtat real entre la dona i l'home en l'àmbit i, en conseqüència, en l'àmbit econòmic i social i contra la política econòmica-social de l'actual govern en matèria de violència masclista en l'àmbit laboral, social i econòmic. L'absència de mesures polítiques eficaces i eficients contra la violència de gènere i sobre la igualtat real entre la dona i l'home en l'àmbit laboral i social suposen un atac directe contra totes les dones treballadores, pel que les treballadores i treballadors es veuen obligades i obligats a defensar els seus interessos mitjançant aquesta declaració de vaga legal i una mobilització general de tota la societat, en aquest cas, catalana.

**CINQUÈ.-** Que per això es convoca aquesta Vaga general per la defensa dels interessos laborals, socials i econòmics de totes les treballadores i treballadors amb centres de treball a Catalunya, en base als següents

### **MOTIUS**

#### **1. Exigència al Govern de mesures concretes i efectives contra la violència masclista:**

La posició social i econòmica a la que s'ha relegat històricament a les dones porta amb ella una sèrie de conseqüències que tenen impacte en molts àmbits.

La majoria de les dones no compta amb la possibilitat d'accés a una ocupació digna que garanteixi la seva autonomia, el que augmenta la seva vulnerabilitat. Les polítiques d'ocupació i la violència masclista tenen vincles evidents, atès que les dificultats que encaren les dones vene condicionades per ser elles les que històricament exerceixen les tasques de cures a la família i a la societat. Per aquest motiu, més enllà de les condolències i actes públics dedicats a les famílies de les dones assassinades, als governs els queda molta feina per fer. Les polítiques en matèria de gènere encara no han desenvolupat les eines necessàries per tal que la nostra societat es construeixi sobre la base de la igualtat real entre homes i dones (quelcom molt complicat si tenim en compte que la figura de govern no deixa de ser una figura d'autoritat inherentment patriarcal). De fet ha passat més d'un any des de l'aprovació del Pacte d'Estat en matèria de Violència de gènere i encara no s'ha implantat més del 80% de les 214 mesures que va acordar tots els grups parlamentaris. Tot i així, el pacte es troba desferrat perquè no recull com violència masclista les violències que es produeixen fora de l'àmbit de la parella o l'exparella i no s'està donant prioritat a les mesures que tenen un component econòmic, el que comporta a que les víctimes de violència de gènere més vulnerables segueixin sent les que tenen menys recursos, que no tenen garantides prestacions dignes i una garantia habitacional immediata.

Els assassinats de dones pel mer fet de ser dones (femicidis) ascendeixen l'any 2018 a 97. Com déiem abans, d'aquesta xifra no és la que fa ús el Govern de l'Estat, que només computa com a víctimes de violència de gènere a les dones que tenen o han tingut vincle sentimental o matrimonial amb els assassins femicides. Els assassinats per violència masclista són la punta de l'iceberg de la societat patriarcal en la que vivim que, en les seves diferents formes de violència masclista (no només passa entre ex parelles sentimentals o bé agressions físiques secuals contra la dona, etc.), venen patint les dones dia rere dia, any rere any. El Ministeri de Sanitat reconeix només 47 femicidis en l'any 2018.

La manca de mesures policials, polítiques i de prestacions públiques, unides a les retallades que venen patint els serveis públics fan que no s'estigui prestant per part dels poders públics mesures de protecció reals i efectives per protegir la vida i la integritat de les dones en risc. És paradoxal aquesta situació tenint en compte que segueixen existint campanyes institucionals que responsabilitzen a la dona per no haver denunciat maltractament físic o psicològic als jutjats corresponents o de no haver-se oposat suficientment a la violència masclista. La falta de formació en matèria de gènere de les institucions públiques favoreixen resolucions i actuacions que desprotegeixen a les dones que denuncien violència masclista, perquè, un cop que gosen denunciar les agressions patides, es veuen indefenses, soles i incompreses per tot l'aparell estatal. Aquesta manca de mesures efectives afavoreix, en gran mesura, el fet que les altres dones no aconseguixin emancipar-se dels seus agressors per por i inseguretat. La violència masclista, per tant, es retroalimenta des del propi Estat.

D'altra banda, mentre les víctimes de violència masclista en l'àmbit de la parella augmenten, també ho fan les denúncies per maltractament i per agressió sexual a nenes i adolescents. Això ens deixa un terrible panorama en el que sembla que les xifres de les dones agredides no són suficients perquè s'apliquin programes de prevenció, educació, defensa, sensibilització i posterior cura i ajuda a les dones maltractades.

Les lleis acaben sent paper mullat a l'hora d'aplicar-se. Aquestes legislacions i la Llei d'igualtat, per exemple, parlen de la necessitat que les empreses facilitin la contractació femenina i contractin a dones que surten de situacions de violència masclista i tot i així no s'apliquen.

La CGT comunica de manera mensual amb els Ministeris de Sanitat i Educació i Justícia, així com a la Defensora del Pueblo, denunciant aquesta problemàtica i exigint que s'adoptin les mesures oportunes per resoldre la present situació.

## **2. Supressió de la bretxa salarial i desigualtat en les pensions**

La igualtat retributiva per treballs d'igual valor constitueix un dels continguts essencials del principi d'igualtat real i efectiva entre homes i dones. No obstant, malgrat que la Directiva de 2006 de la Unió Europea (Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació) promou la igualtat de gènere en el mercat de

treball, les diferències salarials entre homes i dones persisteixen. A l'Estat espanyol, segons les dades de l'Institut Nacional d'Estadística (INE) les dones cobren de mitjana un 23% menys que els homes. La nostra bretxa salarial triplica la d'altres països europeus.

Això es tradueix en una enorme bretxa de gènere també en les pensions, atès que les dones només poden acreditar períodes més curts i irregulars i, a més, les bases de cotització sobre les que es calculen les seves quanties estan directament relacionades amb el nivell salarial.

A l'Estat espanyol. Segons dades de l'INE, la quantia de la pensió mitjana de jubilació d'un home a gener de 2019 és de 1.200,75 euros mentre en el cas de les dones es situa en 780,01 euros. En quant a les pensions contributives, la pensió mitja de les dones només supera a la dels homes en el cas de la pensió de viudetat (de mitja, les dones van rebre 724,23 euros el gener de 2019 front els 507,48 euros que van obtenir els homes). A la resta de tipus de pensions, els homes reben major quantia de mitja.

La diferència durant el 2018 va ser significativa: el nombre de dones que percepen pensions amb quantia entre 300-700 euros mensuals duplica al nombre d'homes. Com a contrapartida, el nombre d'homes que percepen pensions a partir de 700 en endavant duplica el número de dones que les perceben. Fent una comparativa amb les pensions no contributives, la bretxa de gènere és molt més acusada: del total de pensions no contributives, el 76,55%, la cobren les dones.

### **3. Accés igualitari en la promoció professional**

A nivell europeu, les dones representen el 60% dels treballadors amb estudis superiors i el 45% de l'ocupació total, però segons augmenta la categoria professional disminueix la presència de la dona i en alta direcció es redueix al 14%. A l'estat espanyol, menys del 10% d'ambaixadors són dones, menys del 14% de jutges del Tribunal Suprem són dones, menys del 20% dels catedràtics i així nombroses professions més.

La desigualtat en la promoció professional és un fet malgrat la obligatorietat d'implantació de Plans d'igualtat a les empreses de més de 250 treballadors on s'han d'implantar mesures que garanteixin la igualtat en la promoció professional, entre altres. La persistència en aquesta desigualtat respon a nombrosos factors com ara els estereotips de gènere. Són necessàries polítiques efectives de conciliació que es basin en la corresponsabilitat, fins ara inexistents, que afavoreixin la vida laboral i familiar, la implantació de polítiques transversals en matèria d'infància, educació, econòmiques, socials i d'ocupació que persegueixin superar la desigualtat basada en estereotips de gènere.

És necessari un canvi de criteri en les polítiques i estructures de les empreses, on persisteixen els valors i idearis masculins que situen l'home al centre de la vida i a les dones inferiors i subordinades a ell i que s'estructura, per tant, en torn a un pensament, uns valors i unes relacions patriarcals que promouen les relacions desiguals entre homes i dones.

#### **4. Cessament de la discriminació en l'accés a l'ocupació i la disminució de la taxa d'atur de les dones**

Malgrat que la normativa estatal i comunitària proclamen el principi de no discriminació per raó de gènere en l'accés al treball i en les condicions laborals, la realitat que mostren les estadístiques oficials és molt diferent. Existeixen sectors altament feminitzats (telemàrqueting, neteja, infermeria, etc.) que porten intrínseca la precarietat laboral.

L'enquesta de Població Activa per l'any 2018 mostra dades alarmants: la taxa d'atur de les dones a data de desembre de 2018 és del 33,4% en dones menors de 25 anys; 46,9% per les menors de 20 anys i del 15% per les dones entre 25 i 54 anys. La taxa d'atur femení supera a més en quasi quatre punts la dels homes a finals de 2018. En quant a la incorporació de les dones en el mercat de treball, les dones van accedir al treball un 27,5% menys que els homes en el tercer trimestre de 2018.

Tot això malgrat que els poders públics tenen la obligació constitucional conforme a l'article 9.2 de la Constitució espanyola de promoure les condicions per què la llibertat i la igualtat individual i dels grups en que s'integra siguin reals i efectives, així com remoure els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud i facilitat la participació de totes les persones en la vida política, econòmica, cultural i social.

Sens dubte, la falta de voluntat política traduïda en polítiques públiques eficaces fan que la discriminació en l'accés a l'ocupació i la taxa d'atur siguin una de les problemàtiques més greus que persisteixen en la realitat.

#### **5. Precarietat laboral: eradicació de l'assetjament sexual laboral, temporalitat i l'alta taxa de contracte amb jornades parcials.**

Quan parlem de precarietat laboral, parlem, entre d'altres qüestions, d'assetjament sexual o per raó de sexe en el treball, de la temporalitat dels contractes i de la feminització de les jornades parcials.

L'assetjament sexual o per raó de sexe contra les dones en el treball és un reglex més de les violències masclistes de la societat patriarcal en la que vivim. Els protocols contra l'assetjament de la Llei d'Igualtat s'han demostrat com insuficients per visibilitzar i resoldre les conductes masclistes en els centres de treball, i és que l'absència de mesures eficaces dona com a resultat que la major part dels casos d'assetjament no s'arribin a denunciar. L'escassa importància que atorga l'estat espanyol a aquesta qüestió es posa de manifest inclús en l'absència de dades oficials sobre l'assetjament laboral tant en el portal del Ministeri de la Presidència, relacions amb les Corts i Igualtat com en l'Institut Nacional d'Estadística.

Segons les dades facilitades per l'Executiu, el 2018 es van fer 460 inspeccions sobre assetjament sexual, però només es van interposar cinc sancions. Les dades recollides de gener a juny de 2018 segueixen la mateixa tendència: 401 actuacions i només tres sancions. L'accés a dades oficials és del tot impossible quan es tracta d'assetjament sexual sobre dones treballadores migrants.

Les escasses dades que coneixem són les publicades per mitjans de comunicació, com e en el cas de les temporeres de la maduixa a Huelva, on l'empresari agredia sexualment a

les treballadores sota amenaça de deportació si denunciaven. Situació similar pateixen les treballadores de la llar «sense papers» a l'estat espanyol, tal i com denuncia l'Associació de Servei domèstic actiu: «les treballadores domèstiques estan sotmeses sistemàticament a situacions d'assetjament sexual, d'assetjament i treball en semi esclavitud a canvi de menjar i sostre».

D'altra banda, és evident que la contractació temporal és una de les problemàtiques històriques que produeixen precarietat i inestabilitat en l'ocupació. Les successives reformes laborals no han resolt aquesta situació, en part, perquè tampoc ho pretenien. Dades de l'INE DE 2018 mostren que les dones pateixen una major inestabilitat i precarietat laboral, sent que en el tercer trimestre de 2018, el 28,4% de les dones treballadores havien firmat contracte temporal front al 26,6% dels homes.

Respecte a l'alta taxa de contractes amb jornades parcials, molt vinculat a les tasques de cures assignades a les dones, és necessari destacar que segons les dades de l'INE a data de desembre de 2018 reflexen una realitat marcadament diferenciada: de les 2.894 treballadores amb jornada parcial en el quart trimestre de 2018, 2.159 van ser signats per dones, això és, el 74,6%. L'enquesta de població activa (EPA) de 2018 reflecteix que els homes que decideixen treballar a temps parcial ho fan per poder compatibilitzar els seus estudis, i només el 3% d'ells escull aquest sistema de contractació per motius familiars, com haver de cuidar a la família o als fills. En el cas de les dones, és el 20% de les treballadores el que té jornada parcial per la cura de família o fills. En canvi, l'any previ a l'inici de la crisi econòmica (2007) els percentatges de contractes amb jornada parcial firmats per homes i dones van ser del 65,2% i del 34,8%, respectivament, amb un volum total de contractes molt semblant (8.565.900).

## **6. Mesures de conciliació real i efectiva de la vida laboral, familiar i personal.**

En l'àmbit de la conciliació real i efectiva, segueixen intactes les desigualtats estructurals entre l'home i la dona, sent aquestes darreres de manera històrica i majoritàriament, les responsables de les cures i les obligades a conciliar la seva vida personal i professional amb la familiar, quedant relegada la seva vida professional amb les conseqüències en termes d'inexistència o disminució de prestacions futures com la prestació de jubilació entre altres.

La conciliació de la vida laboral, familiar i personal segueix requerint una sèrie de qüestions que actualment no existeixen de manera efectiva: el desenvolupament de recursos i estructures socials que permetin la cura i l'atenció de les persones dependents (menors, majors, persones malaltes i persones amb diversitat funcional); la reorganització dels temps i espais de treball; l'establiment de mesures en les organitzacions laborals que possibilitin a les persones treballadores desenvolupar-se en les diferents facetes de la seva vida; la modificació dels tradicionals de dones i homes respecte a la seva implicació en la família, llar i el treball.

Les mesures de conciliació s'han dirigit fonamentalment a les dones, contribuint a que la conciliació es consideri com un «problema exclusiu de les dones». No obstant, la corresponsabilitat implica una actitud sensible de les organitzacions cap aquesta qüestió

que suposa el desenvolupament d'una nova cultura de l'organització. Per això, aquesta qüestió ha de ser abordada des de la perspectiva de la igualtat d'oportunitats, que és un dels principis rectors de les polítiques europees, de la legislació comunitària així com de l'Estratègia Europea per l'Ocupació.

L'èxit de les mesures que tenen en compte l'enfocament de la corresponsabilitat radica en la seva universalització, és a dir, s'apliquen tant a treballadors com a treballadores atès que la seva finalitat és promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Pel contrari, si aquestes mesures van dirigides només a les dones, es perpetuaran els efectes perversos, la discriminació i les empreses seguiran percebent que el fet de contractar a una dona comporta més costos. Per aquest motiu, és essencial dur a terme polítiques de corresponsabilitat real i efectives on els drets i prestacions vinculats als permisos de maternitat i paternitat de manera que aquests siguin iguals, intransferibles i pagats al 100% per qualsevol persona progenitora.

Es fa necessari un canvi social que introdueixi nous models d'organització, fent-se imprescindible per això la participació de tots els agents socials des del principi de la corresponsabilitat.

Respecte al repartiment de cures entre homes i dones, segueixen sent dones, de diferents generacions, o d' «altres» orígens ètnics-socials, les que es redistribueixen els treballs i les responsabilitats de les cures. Falten recursos materials (treball de qualitat, serveis públics amb una adequada cobertura) i simbòlics (valorització social del treball de cures, nova cultura de la masculinitat) que impulsen una transformació real-

## **7. Igualtat material efectiva de les dones migrants i refugiades.**

Les dones migrants a l'Estat espanyol segueixen constituïnt la baula més precària de la nostra societat. Les dades relatives al treball assalariat, afiliació a la seguretat social o prestacions socials no reflecteixen completament la realitat de les dones migrants i refugiades atès que la seva situació irregular impedeix mesurar a ciència certa la violència racial exercida per les institucions.

En l'àmbit laboral, quasi la meitat de les dones estrangeres ocupades desenvolupen treballs no qualificats i en sectors com l'hosteleria, el comerç o el treball domèstics. I és que l'estructura ocupacional espanyola, caracteritzada per la terciarització, precarització i segmentació de l'ocupació, fomenta la concentració sectorial i ocupacional de les dones en ocupacions precàries i de menor qualificació. La situació laboral de les dones migrants no sembla millorar amb un major temps de residència a Espanya. Nou de cada deu dones amb més de tres anys de residència a Espanya que van començar a treballar en el sector domèstic continuen en ell, mentre que vuit de cada deu que inicien la seva trajectòria en treballs no qualificats romanen en la mateixa situació (INE, 2007)

Les condicions precàries del treball de les dones migrants s'uneixen a un atur elevat superior al de les dones treballadores espanyoles. En aquesta situació d'atur o de treballs precaris i mal remunerats, no és possible que la igualtat retributiva amb les dones



nacionals pugui arribar en algun moment. Les pensions de les dones migrants tampoc experimentaran cap millora, perquè les altes taxes d'atur i la contribució del seu salari no permeten que puguin gaudir de cap tipus de jubilació. Aquestes condicions laborals, a més, inclouen l'assetjament sexual i racista en els centres de treball, assetjament que difícilment pot ser denunciat en aquells casos en que les dones migrants no tenen regularitzada la situació administrativa a l'Estat espanyol, perquè per por a una expulsió o deportació suporten agressions i violències habituals.

Les mesures per la integració laboral i educativa de les dones migrants són totalment absents. Tenint en compte que més de la meitat de les dones estrangeres a Espanya posseeixen un nivell educatiu de secundària i només un 20% Educació Superior, pel que és urgent que l'Estat reverteixi per tots els mitjans aquesta realitat vulnerable i exclouent de part la nostra societat.

Les reformes sociopolítiques i absència de reformes necessàries incideixen de manera directa sobre les anteriors, com ara la situació de drets i llibertats de les persones estrangeres a Espanya i la seva integració social. Davant les argumentacions inicials per part del Govern sobre les virtuts de la normativa d'estrangeria, la realitat s'ha imposat i s'ha constatat que l'Executiu manca d'una política migratòria que garanteixi la regularització, la integració laboral i social de centenars de milers de persones, que en molts casos posen en risc les seves vides per accedir al nostre país.

La perspectiva de futur no sembla molt positiva per les dones migrants tenint en compte que les reformes en matèria de migració no van encaminades a pal·liar la realitat i violència racial i econòmica que pateixen les dones treballadores migrants. La Llei d'estrangeria i les seves restriccions a l'hora d'aconseguir permisos de residència i de treball, la reforma del Codi Penal que permet l'expulsió de persones migrants penades amb 1 any de presó, les «devolucions en calent» que acaben de ser qualificades com il·legals pel Tribunal Europeu de Drets Humans, o la negativa de l'Estat a proporcionar assistència sanitària a persones migrants sense papers fan de la vida de les dones migrants una contínua batalla per la supervivència.

Com a conseqüència d'aquesta política migratòria avui en dia no és possible regularitzar la situació d'aquelles persones que es troben en el nostre país, avocant a milers de persones a la marginalitat, assentant les bases de futurs conflictes socials.

La resposta davant els efectes de la situació generada per la pròpia política del Govern ha estat la d'aprofundir en les mesures restrictives i limitadores de drets, concretant-se en el manteniment de CIEs que són destinats a l'internament de persones migrants «sense papers», dificultant la reagrupació familiar de les dones; en els controls discriminatoris en barris, pobles i ciutats sobre la població amb base en mers criteris ètnics o d'aspecte exterior, o en facilitar l'expulsió d'aquelles persones que siguin condemnades per la comissió d'algun delictes, fins i tot un cop complerta l'oportuna pena de presó, o l'expulsió de les menors enlloc d'articular la seva documentació.

Actualment les persones «sense papers» a l'Estat espanyol, que vaguen en busca d'una ocupació d'una punta a l'altra de la geografia espanyola, acaben caient en mans

d'empreses que, aprofitant-se de les necessitats de subsistència i obtenció de papers d'aquestes treballadors i treballadores, accepten qualsevol condició de treball, sent, a més, assetjades i criminalitzades. La política en matèria d'estrangeria, la militarització de les fronteres i falta total de mesures d'integració social de la població migrant, en concret de les dones, les situen en una posició altament perillosa i vulnerable, perquè són més susceptibles de ser raptades per grups criminats de trata, explotació sexual i qualsevol activitat delictiva que no podria mantenir-se amb col·lectius tan precaris.

L'explotació econòmica de les dones migrants sense papers es sosté precisament per aquestes polítiques en matèria d'estrangeria.

La culminació d'aquesta situació són els centres d'internament d'estrangers (CIE) en el que s'internen a les persones estrangeres al mancar d'autorització administrativa per residir i/o treballar durant un termini màxim de 60 dies amb la finalitat de procedir a la seva expulsió. No obstant, funcionen «com veritables presons» i en ells es vulnereu «no poques garanties i drets fonamentals com la salut, la integritat i la intimitat».

## **8. Equiparació efectiva de les empleades de la llar**

En connexió amb el que s'ha exposat en el punt anterior, és necessària començar aquest motiu amb la següent dada: l'activitat laboral amb més contractació estrangera és la de servei de personal domèstic: més de la meitat dels contractes que es van registrar van ser subscrits per treballadors i treballadores estrangeres.

El treball domèstic no és «sense més» un sector amb altes taxes de dones migrants, sinó que, és precisament per això, és dels sectors més precaris. El règim laboral de les empleades domèstiques és menys garantista que el d'altres activitats laborals. A dia d'avui, les empleades de la llar segueixen sense poder accedir a un dret tan bàsic com és la prestació per desocupació.

Per tot això, exigim l'equiparació total de l'acció protectora en matèria d'incapacitat temporal per contingències comuns i professionals de les empleades de la llar amb el règim general, la garantia d'acomiadament indemnitzat conforme a les regles de l'Estatut dels treballadors i, per suposat, la cobertura de desocupació de les treballadores domèstiques. Així mateix, no només demanem el reconeixement dels drets en el treball de la llar sinó que es valoritzi el treball de cures en un sistema que els devalua, els invisibilitza i els precaritza, tenint en compte que el porten a terme de manera majoritàriament les dones i que són imprescindibles en el sosteniment de la vida.

## **9. Consideració de les tasques de cures com treball amb dret a remuneració i prestacions contributives independents.**

Totes les dades exposades en els punts anteriors reflecteixen una panoràmica social marcadament precària en els àmbits de serveis i cures que constitueixen una segregació vertical on els sectors amb major taxa de feminització (neteja, sector domèstic, hoteleria,

atenció sanitària, telemàrketing) no són casuals.

Hem exposat en els anteriors apartats que la situació socio-econòmica de subordinació front a l'home a la que s'ha condemnat històricament a les dones determina no només a allò que concerneix al mercat laboral sinó a la seva falta d'equitat respecte l'home a la resta de dimensions de la vida. Per tant, aquesta conjuntura no és exclusiva de l'àmbit laboral, sinó que, més aviat, és el reflex de la reclusió històrica de les dones a les llars pel desenvolupament de totes les tasques de cures. Per aquest motiu, totes aquelles polítiques que estiguin exclusivament limitades a l'àmbit formalment laboral, no seran eficaces ni òptimes per la consecució de la igualtat material de les dones en el mercat laboral ni en qualsevol àmbit social.

En aquest sentit s'ha de valorar, visibilitzar i reconèixer el treball de cures no remunerat i posar-lo en el centre de les polítiques públiques i de l'economia atès que suposen el sosteniment de la vida. El treball de cures no remunerat a part de sostenir, també contribueix a la riquesa i al benestar de les famílies i de la societat. No obstant. No té salari, manca de prestacions ni dona dret a la pensió.

No obstant, aquest treball no pagat suposaria (amb paràmetres de 2011) el 14,9% del PIB espanyol, segons un informe de 2018 de l'Organització Internacional del Treball (OIT). Les dones que són les que segueixen desenvolupant aquest treball aportarien un 10,3% del PIB, front al 4,7% dels homes.

A més, el treball a la llar i les tasques de cures suposen en les dones treballadores una doble jornada de treball: d'un costat el treball assalariat i de l'altre, el treball domèstic no remunerat. Però la repercussió i conseqüències no es limiten a aquesta doble jornada, sinó que atenen a l'accés i àmbit de l'ocupació i les condicions laborals de les dones, tal i com hem mostrat amb dades estadístiques en els primers apartats. Això és, existeixen fortes dificultats en l'accés i promoció en l'ocupació i una alta taxa de jornades parcials en les dones com a conseqüència del treball domèstic que desenvolupen o per cura de fills i filles i altres familiars.

Davant d'aquesta situació i les polítiques estatals que la mantenen, des de CGT reivindiquem la creació de prestacions contributives per les dones que desenvolupen treball domèstic i de cures, prestacions independents d'altres prestacions relacionades amb vincles matrimonials o afectius amb la parella (pensió de viudetat, compensatòria, etc.). Aquest tipus de prestacions no només tenen per objecte reconèixer i retribuir el treball domèstic de les dones sinó que a més permeten autonomia econòmica a dones que pateixen violència masclista a les seves llars i que per tots els motius exposats no accedeixen al mercat laboral ni tenir independència econòmica per trencar relacions de maltractament amb les seves parelles. La Renda bàsica com una eina vàlida per la transformació social i el repartiment efectiu de la riquesa és fonamental per aquests objectius. Reivindiquem el dret a una renda suficient de subsistència per totes les persones sense contrapartides, en especial per les dones treballadores i migrants, per garantir la seva autonomia bàsica a la societat.

## **10. Igualtat efectiva entre empleats i empleades al servei d'Administracions Públiques**

El treball públic garanteix formalment l'accés igualitari entre homes i dones, però l'activitat de les dones en ell s'orienta en àmbits molt concrets. Dades del Butlletí Estadístic del Personal al Servei de les Administracions Públiques per 2018 mostren que el 69% dels integrants al servei de l'Administració Pública Estatal són homes front al 31% de les dones. En les àrees de Sanitat i Educació, treballen les dones en percentatges molt superiors als homes: el 70% dels treballs en docència no universitària són ocupats per dones i en Institucions Sanitàries, les dones ocupen el 74,34% dels llocs. No és casual que en els sectors públics més feminitzats la temporalitat sigui una nota característica, i és que del total dels funcionaris interins en docència no universitària, el 65% són dones. Tampoc és casual que les dones s'incorporin en aquests àmbits tant del sector públic, atès que les dones accedeixen al mercat laboral amb una formació molt vinculada a la seva tasca història de la llar i les cures i, per tant, els empleadors també busquen un perfil feminitzat d'empleat. D'altra banda, les dones no estan representades en les esferes de direcció de l'Estat, atès que del tot de Direccions Generals i Secretaries generals tècniques, només el 39% les ocupen dones.

No obstant, la lògica capitalista de les relacions laborals s'endinsa cada cop més en el treball del sector públic provocant entre altres coses, que es busqui benefici de l'activitat pública i que, per tant, les places fixes no es consolidin o que es recorri a fórmules de contractació més precàries, com els contractes d'interinitat o la presència en augment del personal laboral. És a dir, el treball públic és cada cop més temporal i inestable i en conseqüència, més feminitzat. I és que segons dades de l'EPA 2018, el 67,5% del treball públic creat en 2018 és temporal, sent les dones les més afectades, atès que el 28,4% de les dones en el treball públic ocupa un treball de caràcter temporal, front al 18,6% dels homes.

Respecte del treball funcional, 298.380 homes serveixen a l'Administració Pública Estatal i només ho fan 117.897 dones. No obstant, en quant al personal laboral, la distància entre homes i dones disminueix: 50.469 homes front a 34.114 dones. Aquestes dades venen a reflectir que les fórmules més garantistes de treball públic són copades especialment per homes, mentre que en les vies d'accés més precàries, la presència de dones augmenta de forma evident. La igualtat entre els empleats al servei de les Administracions Públiques, per tant, és una igualtat formal, no és material ni efectiva.

## **11. Igualtat de les dones en l'accés de béns de consum bàsics i sostenibilitat**

La situació laboral de les dones no és una circumstància aïllada de la situació domèstica o la violència masclista, sinó que es relaciona i es retroalimenta entre sí. A la vegada que es precaritza el treball el treball de les dones i disminueix el seu poder adquisitiu, incrementen els béns bàsics per la vida: l'habitatge i els subministres bàsics com la llum, l'aigua i el gas. En concret, el rebut de la llum a l'Estat espanyol és dels més elevats de la zona Euro mentre que, segons les dades de l'Eurostat per 2018, els salaris en el nostre país es troben gairebé un 20% per sota de la mitjana europea. Respecte de l'habitatge,

l'estat espanyol és el país de la OCDE els ciutadans del qual han de dedicar més part dels seus salaris a tenir un sostre, atès que al voltant del 53% de la població destina a aquesta necessitat bàsica més del 30% de les seves rendes, segons dades de la OCDE pel 2017. En aquest context de pobresa generalitzada, la precarietat sistèmica de les dones de classe treballadora impacta en l'accés als béns de consum bàsic dins les llars: l'increment dels preus dels béns necessaris condemna a les dones encara més en l'àmbit domèstic, on les dones desenvolupen les tasques de criança, cura de majors o familiars malalts i abastiment i neteja de la llar, etc.

La pobresa crònica de les dones treballadores contrasta amb els impostos suportats pels articles d'higiene bàsica per les dones que segueixen incloent l'IVA del 10% front al 4% dels articles de primera necessitat. D'igual forma, la discriminació entre homes i dones en el consum bàsic és visible amb l'anomenada «taxa rosa», és a dir, productes dirigits a dones tenen preus majors respecte dels mateixos articles dirigits al consum masculí. A més, al contrari que els salaris, el preu dels articles de consum bàsic no disminueix, dons l'Estat prioritza els beneficis de les empreses front al benestar social.

Els poders públics no s'han centrat en solucionar l'accés desigual als béns bàsics ni tampoc han procurat un accés i producció equilibrades i sostenibles pel medi ambient. Igualment han incentivat la producció i el consum descontrolats al mateix temps que apuntalaven la precarització i empobriment de la classe treballadora, i en especial de les dones, gràcies a les successives reformes laborals aprovades pels diferents Governos des del començament de la crisi econòmica.

### **SETÈ.- Designació del Comitè de Vaga**

Que conforme a allò establert als articles 3 i 5 del Real Decret Llei 17/77, de 4 de març, s'han designat a les persones relacionades a continuació, i amb el domicili referit a l'encapçalament d'aquest escrit, com integrants del Comitè de Vaga amb les competències previstes en aquest article 5, així com per negociar els serveis mínims on fos indispensable sens perjudici de la capacitat de les seccions sindicals de CGT en cada empresa per negociar, en el seu cas, els serveis de manteniment, així com els treballadors i treballadores integrants d'aquests, a més dels serveis mínims imprescindibles.

Així, designem om integrants del Comitè de Vaga a:

1. Montserrat Sánchez López, amb DNI n.º [REDACTED]
2. Elvira Batlles Garcia, amb DNI n.º [REDACTED]
3. Montserrat Garcia Tomàs, amb DNI n.º [REDACTED]
4. Emília López Palma, amb DNI n.º [REDACTED]
5. Mireia Bazaga Laporta, amb DNI n.º [REDACTED]
6. Verónica Pérez Alonso, amb DNI n.º [REDACTED]
7. Marta Minguella Rebull, amb DNI n.º [REDACTED]
8. Mónica López Pontón, amb DNI n.º [REDACTED]

9. Maria Isabel Ramirez Gallardo, amb DNI n.º [REDACTED]
10. Rosalia Molina Puyalon, amb DNI n.º [REDACTED]
11. Dolores Pulido Leon, amb DNI n.º [REDACTED]
- 12.

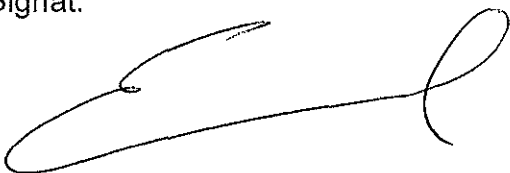
Pel que s'ha exposat, a través del present escrit, es ve a complimentar l'exigència legal de preavis amb declaració de convocatòria de Vaga General pel pròxim dia 8 de març de 2019 amb totes les seves conseqüències legals i, en virtut de tot el que s'ha exposat, es formulen les següents

## PETICIONS

1. L'adopció de mesures concretes i immediates que acaben amb la bretxa salarial i permetin que s'avastin condicions laborals de contractació, promoció i remuneració dignes, així com mesures que acaben amb la desigualtat en les pensions.
2. L'establiment de polítiques laborals socials i econòmiques del govern que facin efectives la conciliació real de la vida familiar laboral i personal, així com la corresponsabilitat en les cures.
3. La retirada de les polítiques, lleis i actuacions del capital que comporten la discriminació en l'accés a l'ocupació de les dones i l'establiment i foment de mesures efectives per la disminució de la taxa d'atur de dones.
4. L'erradicació de l'assetjament sexual laboral, la precarietat laboral, temporalitat i l'alta taxa de contractes amb jornades parcials.
5. La igualtat material efectiva de les dones migrants i refugiades, així com el tancament dels CIEs.
6. L'equiparació efectiva i real de les Empleades de la llar al règim general.
7. La consideració de les tasques de cures com treball amb dret a remuneració aïç com el dret a les seves prestacions contributives independents.
8. L'equiparació efectiva entre empleats i empleades al servei de les Administracions Públiques.
9. L'exigència al govern de mesures concretes i efectives contra les violències masclistes.
10. La igualtat de les dones en l'accés de béns de consum bàsics i sostenibilitat.

Barcelona, 19 de febrer de 2019.

Signat:





**SIMA-FSP**

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

Nº Expediente:

M/053/2019/H

Este documento coincide íntegramente  
con el original

Fdo. DIEGO RIBERA SANCHIS

## ACTA DE DESACUERDO

En relación con el procedimiento de mediación promovido con carácter previo A LA CONVOCATORIA FORMAL DE HUELGA por CGT frente a CEPYME y CEOE por motivo, según consta en la solicitud de mediación, de falta de medidas para conseguir la igualdad efectiva de hombres y mujeres en el ámbito laboral, REUNIDOS en la Sede de SIMA-FSP, sita en la calle San Bernardo, 20, 5ª planta, el día 13 de febrero de 2019 a las 13:45 horas:

- D<sup>a</sup>. Ana Herráez Plaza en su condición de Representante de CEOE
- D. José Ignacio Torres Marco en su condición de Representante de CEPYME
- D<sup>a</sup>. Aránzazu Escribano Clemente en su condición de Representante de CGT
- D<sup>a</sup>. Elena Gutiérrez Quintana en su condición de Representante de Confederación Sindical UGT
- D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup>. Ángeles Villanueva Medina en su condición de Representante de Confederación Sindical de CC.OO.
- D<sup>a</sup>. Silvia González Arribas en su condición de Abogada de CGT

Actúan como mediadores:

- D. Andrés Julio López Rodríguez
- D<sup>a</sup>. Cristina Vázquez Vázquez

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

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

Acta que se levanta en Madrid, siendo las 14:34 horas del 13 de febrero de 2019 y que suscribe Diego Ribera Sanchis, Letrado del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje-FSP.