

AL SERVICIO INTERCONFEDERAL DE MEDIACION Y ARBITRAJE

DOÑA ARÁNZAZU ESCRIBANO CLEMENTE, Letrada del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid, con número de colegiada 104867, 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. 914453132, teléfono 633512348 y correo electrónico arantxa.escribano@icam.es, ante el SIMA comparece y como mejor proceda en Derecho

DICE

Que aunque esta parte no es firmante del V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (**ASAC**) y, por tanto, considera que no es necesario este trámite, ad cautelam vengo a formular **SOLICITUD DE CONCILIACION PREVIA A LA CONVOCATORIA DE HUELGA GENERAL** frente a:

- **MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL**, en la persona de su/s representante/s legal, con sede en C/ Agustin de Bethencourt, 4, C.P. 28071, Madrid.

- **DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO**, en la persona de su/s representante/s legal, con sede en c/ Pío Baroja nº6, C.P. 28009, Madrid.

- **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.

- **FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE MUNICIPIOS Y PROVINCIAS**, en la persona de su/s representante/s legal, con sede en C/ Del Nuncio 8, C.P. 28006, Madrid.

- **MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA**, en la persona de su/s representante/s legal, con sede en Avda Puerta de Hierro s/n, C.P. 28071, Madrid.

- **COMUNIDADES AUTÓNOMAS** y, en cada una de ellas, al Presidente de la Comunidad, al Consejero de Trabajo y a aquél Consejero que tenga las competencias en materia de personal.

HECHOS

PRIMERO.- Que el día 18 de enero de 2018 la Confederación General del Trabajo, reunida en Plenaria Confederal Ordinaria 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 2018**, comprensiva de las 24 horas de dicho día.

En base a lo anterior, la Huelga quedaría convocada para el día 8 de marzo de 2018 y abarcará desde las 00 horas hasta las 24 horas del mismo día. Hay que hacer constar que para aquellos centros de trabajo en los que el mismo esté organizado mediante sistema de turnos, la convocatoria de huelga comenzará en el último turno anterior a las 00 horas de dicho día en que se realiza la convocatoria de huelga, abarcando, igualmente, al último turno que se inicie en el meritado día y que terminará cuando finalice dicho turno, al día siguiente.

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

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 Plenaria Confederal Ordinaria, del día 18 de enero de 2018.

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

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. El hecho de que la mayoría de mujeres no cuenten con la posibilidad real de acceso a un empleo que garantice su autonomía provoca y retroalimenta su vulnerabilidad en la sociedad. Las políticas de empleo y la violencia machista tienen vínculos evidentes, pues las dificultades a las que se enfrentan las mujeres en el terreno laboral vienen condicionadas por la reclusión de las mujeres en los hogares y tareas domésticas, y al mismo tiempo, estas políticas de empleo favorecen el más que asentado binomio de mujer/ama de casa. Por

ello, más allá de las condolencias y actos públicos dedicados a las familias de las mujeres asesinadas, al Gobierno le queda mucho trabajo por hacer. Sus políticas en materia de género no han desarrollado las herramientas necesarias para que nuestra sociedad se construya sobre la base de la igualdad real entre mujeres y hombres.

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

La falta de medidas policiales, políticas y de prestaciones públicas, unidas a los recortes que vienen sufriendo los servicios públicos hacen que no se esté prestando por parte de los poderes públicos medidas de protección reales y efectivas para proteger la vida y la integridad de las mujeres en riesgo. Es paradójica esta situación teniendo en cuenta que las propias campañas institucionales responsabilizan a la mujer por no haber denunciado maltrato físico o psíquico a los Juzgados correspondientes o de no haberse opuesto lo suficiente a la violencia machista². La falta de formación en materia de género

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

²

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

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

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

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

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

Esto se traduce en una enorme brecha de género también en las pensiones, ya que las mujeres solo pueden acreditar periodos más cortos e irregulares y,

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

3. Acceso igualitario en la promoción profesional

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

La desigualdad en la promoción profesional dentro de la misma organización es un hecho, a pesar de la obligatoriedad de implantación de Planes de Igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores en donde se deben de implantar medidas que garanticen la igualdad en la promoción profesional, entre otras. La persistencia en dicha desigualdad, responde a numerosos factores, entre ellos los estereotipos de género, cuya superación

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

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

requiere además de políticas efectivas de conciliación que se basen en la corresponsabilidad, hasta ahora inexistentes, que favorezcan la vida laboral y familiar, la implantación de políticas transversales en materias de infancia, educación, económicas, sociales y de empleo que persigan superar la desigualdad basada en los estereotipos de género.

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

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

Pese a que la normativa estatal y comunitaria proclama el principio de no discriminación por razón de género en el acceso al empleo, así como en toda condición de trabajo, la realidad a través de sus estadísticas oficiales y de las biografías de las mujeres trabajadoras refleja que el acceso al empleo y las diferentes formas de discriminación, una vez comenzado éste, es una rotunda realidad que deja patente la desigualdad entre hombres y mujeres. Claro ejemplo de lo anterior son los trabajos feminizados (telemarketing, trabajo de cuidados, enfermería, etc.) que tradicionalmente relacionan la empleabilidad de las mujeres con trabajos precarios.

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

Todo ello pese a que los poderes públicos tienen la obligación constitucional conforme al artículo 9.2 de la Constitución Española de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad individual y de los

grupos en que se integra sean reales y efectivas, así como remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todas las personas en la vida política, económica, cultural y social.

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

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

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

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

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

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

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

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal requiere de una serie de cuestiones: el desarrollo de recursos y estructuras sociales que permitan el cuidado y la atención de las personas dependientes (menores, mayores, personas enfermas y personas con diversidad funcional; la reorganización de los tiempos y espacios de trabajo; el establecimiento de medidas en las organizaciones laborales que posibiliten a las personas trabajadoras desarrollarse en las diferentes facetas de su vida; la modificación de los tradicionales de mujeres y hombres respecto a su implicación en la familia, hogar y el trabajo.

Las medidas de conciliación se han dirigido fundamentalmente a las mujeres, contribuyendo a que la conciliación se considere como un "problema exclusivo de las mujeres". Sin embargo, la corresponsabilidad implica una actitud sensible de las organizaciones hacia esta cuestión que supone el

desarrollo de una nueva cultura de la organización. Por ello, esta cuestión debe ser abordada desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades, que es uno de los principios rectores de las políticas europeas, de la legislación comunitaria así como de la Estrategia Europea para el Empleo.

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

Entre las consecuencias de la ausencia de conciliación nos enfrentamos a estos datos del INE 2017: hay 1.997.800 mujeres que no tienen empleo ni lo buscan por razones familiares frente a tan solo 130.800 hombres; la tasa de actividad es del 53,41% en el caso de las mujeres y un 67,1% en el caso de los hombres; cada año 380.000 mujeres abandonan el mercado de trabajo frente a 14.000 hombres; el 74,34% de los contratos a jornada parcial en 2012 se firmaron con mujeres. Y es que la convicción social de que la mujer ha de ocuparse de criar y educar y los beneficios económicos y sociales que supone el trabajo doméstico y cuidados no remunerados hace que: 318.598 mujeres hagan uso del permiso de maternidad frente a 5.807 hombres (98% de los casos); 32.012 mujeres pidan una excedencia por cuidado de hijos/as frente a 2.116 hombres (94% de los casos); las mujeres dediquen 4 horas y 29 minutos al trabajo doméstico (actividades de mantenimiento del hogar) frente a 2 horas y 32 minutos que dedican los hombres. Además, las mujeres dedican 2 horas y 22 minutos al cuidado de hijos/as frente a 1 hora y 46 minutos los hombres; cerca del medio millón de mujeres empleen a la atención de familiares dependientes el equivalente a una jornada laboral (40 horas semanales) durante 4-8 años; casi un 80% de familias se quede sin plaza pública de atención en los primeros años

de vida de sus hijos e hijas; exista incompatibilidad de las jornadas laborales, escolares y familiares (33% de las mujeres se incorpora al puesto de trabajo antes de que abra el colegio y el 59% termina su jornada después de que los centros educativos cierren sus puertas).

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

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

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.

⁶

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

7. Igualdad material efectiva de las mujeres migrantes y refugiadas

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

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

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

Las condiciones precarias del trabajo de las mujeres migrantes se unen a un paro elevado del 25,36% (diciembre 2017) frente a un 17,44 de las mujeres trabajadoras españolas. En esta situación de paro, o de empleos precarios y mal remunerados, no es posible que la igualdad retributiva con las mujeres nacionales pueda llegar en algún momento. Las pensiones de las mujeres

migrantes tampoco van a experimentar ninguna mejoría, pues las altas tasas de paro y la contribución de su salario no permiten que puedan disfrutar de ningún tipo de jubilación. Estas condiciones laborales, además, incluyen el acoso sexual y racista en los centros de trabajo, acoso que difícilmente puede ser denunciado en aquellos casos en que las mujeres migrantes no tienen regularizada la situación administrativa en el Estado español, pues por miedo a una expulsión o deportación soportan agresiones y violencias habituales.

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

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

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

Estado a proporcionar asistencia sanitaria a personas migrantes sin papeles⁷ hacen de la vida de las mujeres migrantes una continua batalla por la supervivencia.

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

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

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

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

podría mantenerse con colectivos tan precarios. La explotación económica de las mujeres migrantes sin papeles se sostiene precisamente por estas políticas en materia de extranjería.

8. Equiparación efectiva de las empleadas de hogar

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

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

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

Las políticas entorno a uno de los trabajos más feminizados y con mayor tasa de extranjería no están orientados a la promoción profesional de las

mujeres, ni a la protección efectiva de las trabajadoras durante el desempeño de su actividad laboral. Podemos concluir que las condiciones laborales establecidas por el Estado legitiman la una mano de obra extremadamente precaria y vulnerable en el sector de servicios domésticos. Por este y por todos los motivos expuestos en este escrito, CGT convoca Huelga General.

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

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

Las tareas domésticas no han cumplido solamente la función privada del mantenimiento de la familia y del hogar, sino que han cumplido un papel fundamental en el funcionamiento del mercado y la economía. Sólo gracias a la reclusión de las mujeres en el hogar ha sido posible la bajada de salarios y empeoramiento de las condiciones laborales de los hombres trabajadores. El trabajo invisibilizado de las mujeres en el hogar ha permitido al Estado recortar y privatizar los servicios sanitarios y educativos. Las políticas del Estado capitalista no ofrecen guarderías, residencias de personas ancianas, centros de

salud ni hospitales que presten servicios con eficacia, capaces de atender a la sociedad española. El doble papel que se quiere configurar para las mujeres trabajadoras es altamente paradójico: por un lado se educa a las mujeres en la maternidad, (como declaró el entonces Ministro de Justicia del Gobierno, *“la maternidad libre hace a las mujeres auténticamente mujeres”*), pero por otro lado se castiga y se penaliza a las mujeres en el mercado de trabajo al ser madres. Esta doble condición de las mujeres y su equilibrio inalcanzable hacen de las mujeres trabajadoras un colectivo altamente precario que beneficia la explotación laboral y las ganancias de las empresas.

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

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

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

10. Igualdad efectiva entre funcionarios y funcionarias públicas

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

TERCERO.- Que en base al art. 17.2 del V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) la fecha prevista de presentación del preaviso de esta Huelga General, será el próximo día 22 de febrero de 2018.

CUARTO. - 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.

⁸

[Boletín estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas correspondiente a enero de 2017](#)

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

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

- PAULA RUIZ ROA, con DNI 26445422-E.
- IRENE DE LA CUERDA LÓPEZ, con DNI: 51314619-D.
- FRANCISCA ARNAU MARTINEZ, con DNI: 22538030-P.
- SANDRA IRIARTE MASSOULARD, con DNI: 20219049-W.
- MARTA PRADÓS CASTELLS, con DNI 47925651-E.
- MARGA RAMÓN PONS, con DNI 43022679-Y.
- MAURA RODRIGO ALCALÁ, con DNI 18195732-H.
- RAQUEL ROMER LÓPEZ, con DNI 44209272-Y.
- EUGENIA SECO LAHILLE, con DNI 50808213-V.
- VANESA ALMELA ESCRIG, con DNI 19009621-Y.
- M^a DEL MAR CUBILES ÁVILA, con DNI 22927253-W.

SEXTO.- Que esta parte solicita la designación de la mediadora **MARAVILLAS ESPIN SAEZ**, y como mediador suplente a **DON ANDRÉS JULIO LÓPEZ RODRÍGUEZ**. En caso de no ofrecer disponibilidad se solicita la designación por el propio SIMA.

Por todo lo anteriormente expuesto,

SOLICITO AL SERVICIO INTERCONFEDERAL DE MEDIACION Y ARBITRAJE, que por presentado este escrito con sus copias, se sirva admitirlo, tenga por interesada la celebración de la **CONCILIACION PREVIA A LA CONVOCATORIA DE HUELGA GENERAL**

En Madrid a 19 de febrero de 2018.

NOMBRE
ESCRIBANO
CLEMENTE MARIA
ARANZAZU - NIF
52868394L

Firmado digitalmente
por NOMBRE
ESCRIBANO CLEMENTE
MARIA ARANZAZU -
NIF 52868394L
Fecha: 2018.02.19
12:29:30 +01'00'