



GUIA SINDICAL

EL DRET A VAGA

*juntes parem
8M!
juntes avancem*



CONFEDERACIÓ NACIONAL DEL TREBALL

EDITA:

Secretaria de Comunicació
comunicacion@cnt.es

Secretaria Formació i Estudis
formacion@cnt.es

CONFEDERACIÓ NACIONAL DEL TREBALL

Secretariat Permanent del Comitè Confederal
Bilbao, 2018.

María Muñoz 10, 1º. 48005 Bilbao (Bizkaia)

Redacció: Gabinet Técnico Confederal. CNT Compostela. CNT Comarcal Sur - Villaverde.

Secretariat Permanent del Comitè Confederal.

Maquetació: J. Corrales | Kreiva Diseño&Edición

Fotografia: Carlos Martín (Homer)

Il·lustració de portada: Yeyei Gómez

Correcció: Carlos Arillo | MOM Traducciones

Versió en català: CNT Olot

1. ACLARIMENTS SOBRE LA LEGALITAT DE LA CONVOCATÒRIA DE VAGA FEMINISTA DEL 8M

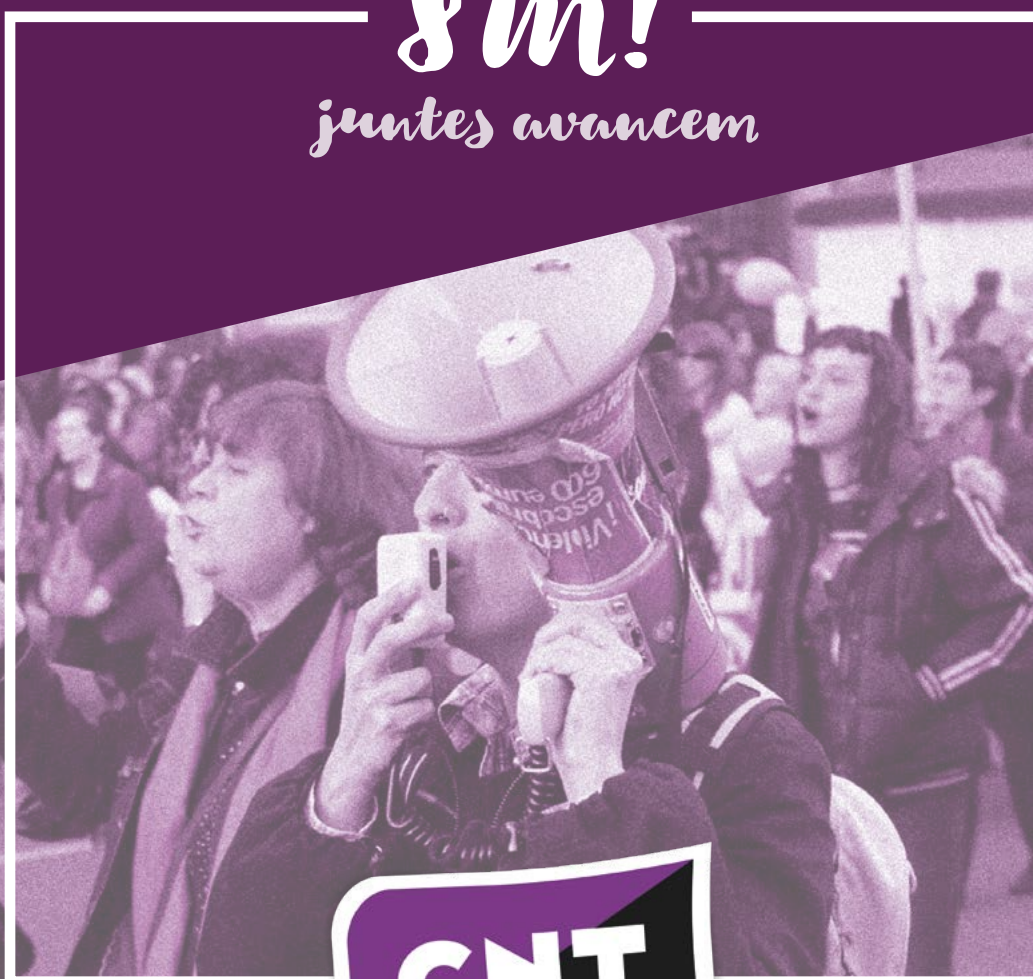
**2. CONSIDERACIONS SOBRE EL DRET A VAGA
QUINS SÓN ELS MEUS DRETS?**

3. PLATAFORMA REIVINDICATIVA LABORAL

juntes parem

8M!

juntes avancem





8M!

CONSUM **LABORAL** CURES

ESTUDIANTIL

VAGA GENERAL FEMINISTA

nosotras.cnt.es

8M PAREM JUNTES, JUNTES AVANCEM

El moviment feminista convoca una vaga general, laboral, de cures, estudiantil i de consum per a aquest proper 8 de març. La Confederació Nacional del Treball reunida en el seu Ple de Regionals ha aprovat per unanimitat donar tot el seu suport a la crida convocant vaga general per a aquest dia.

Ens col·loquem, com a sindicat, darrere d'un moviment divers, la perspectiva crítica del qual alimenta el nostre ideari. Portem la lluita feminista en el nostre ADN, així ho recullen els estatuts de la nostra organització i estem orgulloses i orgullosos d'això... Per això, volem que tot el protagonisme estigui on ha d'estar aquest 8 de març.

Com a persones lluitadores, companyes i companys ens comprometem a treballar braç a braç per l'èxit d'aquest 8M en aquelles estructures feministes en les quals ja militem, dins i fora del sindicat, per contribuir amb totes les nostres forces a demostrar que, «si parem les dones, tot es para».

Perquè creiem que la violència econòmica ha de seguir trobant-nos de front, com ja ha ocorregut amb cuidadores, treballadores de neteja, les Kellys o cambreres de pis, treballadores de Berskha, de Coca-cola... i totes i cadascuna de les dones que estan dient prou en un país en el qual cobrem menys que els homes i sofrim més precarietat.

Perquè reconeixem l'immens valor de la cura, tan interessadament obviat pel capitalisme salvatge, que no ho retribueix o ho fa de forma totalment deficient. Un treball tan vital com poc reconegut i que trena la base de la societat, segueix recaient de manera gairebé exclusiva en les dones.

Perquè creiem que la violència sexual, per fi

en qüestió, per fi fora de l'armari, ens afecta en totes les dimensions de la vida i atempta contra la llibertat tant íntima com a pública. Ens volem dones lliures, i en aquesta lluita per la llibertat tots i totes hem de revisar els nostres gestos heteropatriarcals.

Perquè creiem en la necessitat de defensar la diversitat afectivo-sexual, en una societat en la qual la llibertat sexual permeti que cadascú faci amb el seu cos, el seu gènere o la seva sexualitat el que desitgi. La nostra llibertat creix juntament amb la de les altres, molt lluny de la hipocresia del credo liberal que converteix les llibertats en una mercaderia al servei d'aquells que puguin pagar-les.

Perquè saludem la companyia dels feminismes racialitzats, tan necessaris, dels quals tant hem d'aprendre del nostre propi privilegi, que entren de ple en aquesta mobilització feminista, denunciant la vergonyosa actuació de l'Europa Fortalesa, el racisme institucional i la violència inaudita que es practica a les fronteres interiors i exteriors.

Sabem que tot això no és «qüestió de dones», sinó qüestió de feminismes: perquè no hi ha explotades sense explotadors, però tant nosaltres les dones com els homes portem un nou món en els nostres cors, i en aquest món no hi té cabuda un sistema heteropatriarcal injust, caduc i agonitzant.

Per tot això, el 8 de març sortirem al carrer, i animem a totes i tots a participar en una mobilització que impulsi les ones d'aquesta marea violeta.

**CNT, SECRETARIAT PERMANENT
COMITÈ CONFEDERAL**

igualdad

¡Justicia
a las mujeres!

DESTRAS VID
O VALEN, PRO
SIN NOSOTR

1.

ACLARIMENTS SOBRE LA LEGALITAT DE LA CONVOCATÒRIA DE VAGA FEMINISTA DEL 8M



ACLARIMENTS SOBRE LA LEGALITAT DE LA VAGA

De cara a preparar la vaga general feminista del proper 8 de març, és important aclarir algunes qüestions relacionades amb la convocatòria legal d'aquesta vaga.

La jornada de vaga del 8 Març ha estat convocada amb caràcter general i per 24 hores per diferents organitzacions sindicals confederals (d'àmbit estatal), entre elles CNT, sumant-se a la crida del moviment feminista. Els anomenats sindicats majoritaris, és a dir els sindicats de concertació, CCOO i UGT, s'han limitat a convocar aturs parcials de 2 hores.

TOTES LES TREBALLADORES
QUE VULGUIN SUMAR-SE A LA
CONVOCATÒRIA ESTAN
RECOLZADES LEGALMENT PER
EXERCIR EL SEU DRET A LA
VAGA AL LLARG DE TOTA
LA JORNADA DEL 8 DE MARÇ.
(24 HORES)

Totes les treballadores que vulguin sumar-se a la convocatòria estan recolzades legalment per exercir el seu dret a la vaga al llarg de tota la jornada del 8 de març. (24 hores)

Referent a això, i sortint al pas d'algunes informacions sense fonament, és important aclarir que la vaga general de 24 hores està legalment convocada i recolzada per la convocatòria de CNT, a més de la resta de confederacions sindicals que l'han convocat, i que la vaga és un dret de TOTS els

sindicats en el seu respectiu àmbit, que no està ni pot estar restringit als sindicats més representatius.

Ni és la primera vaga general ni serà l'última que CNT i altres organitzacions sindicals convoquen al marge de CCOO-UGT, sense cap problema de legitimitat.

Qui et digui el contrari, o s'equivoca o està tractant de boicotejar la vaga.

A continuació, pots llegir més sobre el dret de vaga i qui pot convocar. Si tens més dubtes o vols assessorar-te sobre com participar en la vaga en la teva empresa o sector, contacta amb el sindicat de CNT més proper: <http://cnt.es/directorio>

A la Vaga companyes,
Junttes Parem, Junttes Avancem.

Informació sobre el dret de vaga i la convocatòria de vaga general

De cara a la vaga general del 8 de març pot sorgir el dubte sobre quins sindicats estan legitimats per convocar la vaga i si han de realitzar algun tipus de preavís a l'empresa.

Malgrat que les convocatòries de vaga solen estar lligades a decisions preses pels dos grans sindicats estatals, això no significa que siguin els únics amb capacitat de convocar una vaga.

EN TRACTAR-SE D'UNA VAGA GENERAL, NO ÉS REQUISIT NECESSARI REALITZAR UNA COMUNICACIÓ INDIVIDUALITZADA, EMPRESA PER EMPRESA

Hem de recordar l'establert en la Sentència del Tribunal Constitucional de 8 d'abril de 1981, segons la qual «un sindicat sense dret a l'exercici de la vaga quedaria, en una societat democràtica, buidat pràcticament de contingut, i ho és, en fi, amb la promoció de les condicions perquè la llibertat i la igualtat dels individus i grups socials siguin reals i efectives».

A més, «el dret pot ser exercit per les organitzacions sindicals amb implantació en l'àmbit laboral al que s'estén la vaga». És a dir, el que s'exigeix és que aquest sindicat tingui implan-

tació en l'àmbit de la vaga i que sigui l'òrgan legitimat en els estatuts del sindicat que la convoqui. Ni tan sols s'exigeix que el sindicat tingui afiliats en l'empresa. És més, si ens haguéssim de cenyir a aquest requisit, ni tan sols els sindicats més representatius podrien convocar vaga en la majoria d'empreses a causa del nivell d'afiliació sindical actual.

Finalment volem assenyalar que la Llei Orgànica de Llibertat Sindical afirma en el seu art. 2.2.d) (els drets d'aquest article són per a TOTS els sindicats) que les organitzacions sindicals tenen dret a l'exercici del dret de vaga. Per tant, podem concloure que la convocatòria de vaga pot ser realitzada per qualsevol sindicat que estigui implantat al territori en el qual es vol realitzar.

En tractar-se d'una vaga general, no és requisit necessari realitzar una comunicació individualitzada empresa per empresa, encara que les seccions sindicals de CNT poden fer-ho. En aquest tipus de vagues la comunicació ha de fer-se davant l'autoritat laboral estatal i l'associació que representi als empresaris en aquest àmbit.

En aquest sentit CNT està traslladant la convocatòria de vaga a les diferents patronals i les diferents administracions, a més de donar l'adequada difusió pública a la convocatòria.

**CERRADO POR
HUELGA GENERAL**
solidaridad, unidad y acción!

2.

CONSIDERACIONES SOBRE EL DRET A VAGA QUINS SÓN ELS MEUS DRETS?



**CERRADO POR
HUELGA GENERAL**
solidaridad, unidad y acción!

CONSIDERACIONS SOBRE EL DRET A VAGA

1. Cal que avisi a l'empresa si vaig a fer vaga?

No, en cap cas. La pregunta de l'empresa sobre si vas a fer vaga no ha de ser resposta. En determinats casos la pregunta pot vulnerar el dret de vaga (casos en que es pugui entendre que el fet de preguntar suposa una coacció, que interfereixi en la voluntat de fer vaga, etc.). Però tu mai estàs obligada a respondre.

2. Pot l'empresa prendre represàlies per l'exercici del dret de vaga?

No. Qualsevol represàlia suposaria la nul·litat de la sanció o acomiadament, en tractar-se de l'exercici d'un dret fonamental. A més, suposa la imposició de sancions administratives i, en determinats casos, penals.

3. Què passa si l'empresa incompleix la llei i pren represàlies?

Com en tots els àmbits laborals, que l'empresa tingui prohibida la realització de represàlies no significa que no les prengui. Si pren represàlies, especialment en cas d'acomiadament, has d'acudir al sindicat. L'acomiadament serà nul, però per acreditar-ho caldrà provar la motivació del mateix en l'exercici del dret de vaga, és a dir, que

has estat acomiadada per haver anat a la vaga. L'empresa intentarà utilitzar una causa diferent com a pantalla.

LA PREGUNTA DE L'EMPRESA SOBRE SI VAS A FER VAGA NO HA DE SER RESPOSTA...
... POT VULNERAR EL DRET DE VAGA.

4. Si m'acomiaden o sancionen què haig de fer?

NO SIGNAR RES. Signar una quitança implica renúncia a accions. Acudeix immediatament al sindicat perquè els terminis són breus.

5. Pot l'empresa substituir-me en les meves funcions?

No. Són il·legals tant l'esquirolatge extern (emprar treballadores externes al centre), intern (suplir a les vaguistes mitjançant canvi de funcions o de lloc de treball d'altres treballadores) com tecnològic (relleu per mitjans automàtics).

6.
Quines conseqüències té l'exercici del dret de vaga en la cotització a la Seguretat Social i en la meva retribució salarial?

Durant la vaga no es cotitza a la Seguretat Social i el contracte queda en suspens, per la qual cosa se't descomptaran de les retribucions el dia de vaga i la part proporcional de les gratificacions extraordinàries. **No es descompta la part proporcional de vacances, ni festius, ni descans setmanal ni plus d'assistència i puntualitat** (aquest últim pot ser modulats en els convenis col·lectius).

7.
Haig de complir els serveis mínims?

Sí. Has de ser escrupolosa en el compliment de serveis mínims si ets una de les designades per l'empresa per a ells. És l'empresa la que t'informarà de tal afectació i del desenvolupament de tals serveis.

8.
Puc fer vaga en període de prova?

Sí.
Durant el període de prova tens els mateixos drets laborals excepte el lliure desistiment. Però tal desistiment lliure té límits i no pot vulnerar drets fonamentals, de manera que el desistiment motivat per l'exercici del dret de vaga és nul i l'empresa hauria de readmetre't. *Veure preguntes 3 i 4.*

9.
Tinc dret a la vaga si sóc autònoma o econòmicament dependent?

No. La vaga es convoca per a les treballadores assalariades. Això no significa que no puguis parar, ja que com a autònoma tens aquesta llibertat, però la relació amb les clientes i les seves conseqüències no es veu protegida pel dret de vaga. Hauràs d'analitzar la teva situació i el teu contracte.

És cert que existeix debat sobre aquesta qüestió des de l'any 2007, especialment en relació a autònomes econòmicament dependents, però, sense desconèixer aquest debat, en principi, la resposta és negativa.

10.
Tinc dret a la vaga si sóc falsa autònoma?

Sí i no.

Sí, perquè la teva situació com a treballadora ve determinada per la subordinació realment existent i no per un contracte realitzat en frau de llei.

No, perquè en tant aquest contracte no s'impugna, ets autònoma amb caràcter general, per la qual cosa estaries en la situació de la pregunta anterior, amb la particularitat que la falsedat d'aquesta situació impedeix la llibertat de decidir quan es presta el servei propi de la treballadora autònoma (sense perjudici dels matisos que es puguin introduir en els contractes sobre aquest tema), ja que en el teu cas tal llibertat no existeix en la pràctica.

Si ets falsa autònoma, i decideixes fer vaga i l'empresa pren represàlies, hauràs de demostrar en un judici, prèviament, que realment ets una falsa autònoma.

11. Tinc dret a la vaga si sóc sòcia treballadora d'una cooperativa de treball associat?

No, perquè Espanya incompleix els Convenis de l'Organització Internacional del Treball.

12. Tinc dret a la vaga si sóc empleada de la llar?

Sí, perquè ho diu la OIT.

Sí, perquè es vulnerarien els teus drets fonamentals. Sí, perquè el Reial decret que regula la relació laboral de caràcter especial en el seu article 7 diu: «El treballador tindrà els drets i deures laborals establerts en el present reial decret i en els articles 4 i 5 de l'Estatut dels Treballadors. I l'article 4.1 E.T. diu: 1. Els treballadors tenen com a drets bàsics, amb el contingut i abast que para cadascun dels mateixos disposi la seva específica normativa, els de: ... e) Vaga».

13. Estic protegida enfront de represàlies si sóc empleada de la llar en la mateixa mesura que la resta de les treballadores?

Sí i no.

Sí segons la llei. No segons la interpretació que en fan els jutges i les jutgesses. Així, hi ha sentències que reconeixen que la

nul·litat de l'acomiadament de la treballadora de la llar suposa la readmissió amb salaris de tramitació: *Sentència núm. 178/2008 de 16 d'abril (Jutjat 31 de Madrid)*.

Però altres sentències van idear una solució per no obligar a les ocupadores a readmetre a una dona que no és de la seva confiança i que va acomiadar, per exemple, per estar embarassada: transformar les conseqüències de l'acomiadament nul en improcedent amb salaris de tramitació, la majoria sense reconeixement d'indemnització addicional per vulneració de drets fonamentals: *Sentència núm. 493/2010 de 7 de setembre (STSJ Burgos)*, entre moltes altres.

Ha de tenir-se en compte que la doctrina majoritària és la segona i, a més, la de major incidència per haver estat dictada per Tribunals Superiors de Justícia i no per un jutjat de primera instància. Encara que això pugui canviar sent possible arribar fins al Tribunal Constitucional i Estrasburg, a dia d'avui aquesta és la realitat, per la qual cosa no es pot deixar d'advertir.

En fi, tens dret però no protecció real, perquè Espanya no va signar el Conveni 189 de la OIT, perquè per a Espanya no ets una treballadora i encara que reconeix el teu dret a la vaga no regula el teu dret a exercir-ho, perquè fins i tot reconegut el dret a la vaga l'ordenament jurídic no et protegeix enfront d'un acomiadament, perquè Espanya no contempla els teus serveis de cura com els serveis essencials per a la comunitat que realment són, perquè els sindicats de concertació segueixen pensant que la teva situació no és prou discriminatòria per convocar una vaga general que sigui el primer pas per canviar-la ja que no tens delegades unitàries i, per això, no aportes subvencions als sindicats del model representatiu.

73% DELS CONTRACTES
TEMPORALS SIGNATS

58% DEL TOTAL D'ATURATS/DES

71% DE L'INCREMENT
D'ATUR. MÉS DEL DOBLE DE LA
CONTRACTACIÓ A TEMPS
PARCIAL

46% DELS CONTRACTES
INDEFINITS

43% DE LA POBLACIÓ ACTIVA

BRETXA SALARIAL: **23,25%**





De difuntos, y hoy de vivos,

Ya seas cura o imán,
¡a la mujer, igualdad!

¡MADRES A...
(Y PADRES) odas
LIBRES! RES

otro maltrato
s y despachos,

y otro maltrato,
medios y des

DERECHOS

3.

PLATAFORMA REIVINDICATIVA



CAUSES DE LA VAGA

La vaga general, conforme la legislació vigent ha de ser realitzada per motius laborals. Això no significa que siguin les úniques reivindicacions (avortament, ventres de lloguer, cures, etc.), sinó que en la convocatòria de vaga han d'estipular-se causes laborals per a la seva legalitat.

Es tracten tots ells de temes complexos, que precisen d'una anàlisi profunda des de diverses perspectives (laborals, jurídiques, sociològiques i econòmiques). Per això, aquesta taula reivindicativa no pot abastar una anàlisi de la complexa realitat, que implicaria una anàlisi exhaustiva de sectors de producció, ocupació de llocs de treball per homes/dones, negociació col·lectiva per sector, etc., i que s'estan realitzant dia a dia.

Les causes per a la convocatòria de la vaga es poden resumir en:

1. En relació a la bretxa salarial: discriminació salarial

Segons les dades de l'Institut Nacional d'Estadística de març de 2017, les nostres conclusions sobre la bretxa salarial són les següents:

L'any 2014, el salari anual més freqüent en les dones (14.497,9 €) va representar el 87,8 % del salari més freqüent en els homes (16.515,7 €). En el salari mitjà aquest percentatge va ser del 77,9 % i en el salari mitjà brut del 76,7 %.

Si es consideren els salaris anuals amb jornada a temps complet, el salari de la dona representava l'any 2014 el 88,4 % del salari de l'home. En la jornada a temps parcial, el percentatge era del 96,6 %.

Per posar de manifest les diferències salarials de gènere, és necessari considerar el salari per hora i distingir el tipus de jornada. En el treball a temps complet, el salari per hora de les dones (14,6 €) l'any 2014 aconseguia el 89,6 % del salari per hora dels homes (16,2 €). En considerar la jornada a temps parcial, el percentatge anterior aconseguia un valor del 90,7 %.

L'EXPLICACIÓ DE LA BRETXA SALARIAL, EN BRUT, RESULTA FÀCIL: ELS TREBALLS TRADICIONALMENT ASSIGNATS A LES DONES ES RETRIBUEIXEN PITJOR

L'explicació de la bretxa salarial, en brut, resulta fàcil: els treballs tradicionalment assignats a les dones es retribueixen pitjor; però el seu estudi és complex: resulta necessari analitzar comparativament les categories (no realment eliminades, ja que dins de cada grup, les antigues categories segueixen existint com a definició de tasques), els sectors, les tasques per sectors, el seu grau d'equivalència, els complements salarials i la seva justificació, etc.

En l'actualitat, les diferents propostes legislatives se centren en l'empresa. Entenem que la simple anàlisi en brut de la bretxa per empresa és important però insuficient, ja que s'obvien reiteradament solucions sectorials àmplies.

D'altra banda, és tradicional en aquest àmbit l'anàlisi de diferències retributives per treballs diferents d'igual valor (mosso/a de magatzem vs. netejador/a). Aquestes diferències segueixen existint en els convenis, font principal de la regulació salarial i amb responsabilitat directa dels sindicats. No obstant això, és il·lícit i pot reclamar-se judicialment.

Una altra anàlisi tradicional és el dels complements, centrant-se en els majors complements que gaudeixen els treballs de major representativitat masculina (perillositat, penositat, toxicitat, disponibilitat —en estreta relació amb la conciliació—, etc.), existint com a proposta tradicional la introducció de nous complements (càrrega psicològica en relació al sector de serveis sanitaris o de cures, per exemple) que no s'han portat a la pràctica. Crida l'atenció, per exemple, que les netejadores no tinguin en general aquest complement, comprovant-se els perills de l'exposició a productes de neteja o malalties professionals (túnel carpià) relacionades amb moviments repetitius.

Sense negar la importància de les anàlisis tradicionals, entenem que la bretxa salarial no serà eliminada mentre que no s'aportin propostes sectorials, ja que és en la regulació dels sectors a través dels convenis on s'estableixen les majors diferències, de manera que els convenis de sectors masculinitzats tenen un salari superior als feminitzats. I, enfront d'això, no existeix cap proposta legal que elimini la diferència retributiva. Entenem que s'han establert avanços jurisprudencials en relació a la discriminació salarial per treball d'igual valor en les comparacions internes dins d'una mateixa empresa, però gens es pot fer en relació a treballs d'igual valor en diferents convenis col·lectius. La negociació siste-

màtica de salaris baixos en sectors feminitzats suposa la principal causa de la bretxa salarial i no s'està abordant. I diem que és la principal causa, perquè les anteriors (relatives a la mateixa empresa o mateix conveni), en primer lloc, ja parteixen d'una retribució menor a causa de la diferència retributiva per sectors i, en segon lloc, perquè poden ser combatudes judicialment, la qual cosa no ocorre amb les diferències sectorials.

ELS CONVENIS DE SECTORS MASCULINITZATS TENEN UN SALARI SUPERIOR ALS FEMINITZATS. I, ENFRONT D'AIXÒ, NO EXISTEIX CAP PROPOSTA LEGAL QUE ELIMINI LA DIFERÈNCIA RETRIBUTIVA

Posem un exemple: segons l'INE, la principal ocupació de les dones és el comerç i la minoritària sanejament i subministraments.

Agafem el Conveni de sanejament d'aigües (estatal, per la qual cosa estableix mínims que els convenis d'àmbit inferior solament poden millorar). El salari es mou entre un màxim de 1491,82 € i un mínim de 1225,13 € mensuals.

Si prenem l'exemple del Conveni minorista de Pontevedra, el major salari (encarregat/a) és de 845,62 € i el menor 774,56 € (mosso/a magatzem, netejador/a).

Però si comparem el comerç minorista (majoritàriament femení) amb el de materials de construcció (majoritàriament masculí) a la mateixa província, això és, per a activitats idèntiques (solament es diferencia el producte que es ven), observem que el major salari és el de Director/a (1603,38 €) i el menor el de netejador/a (742,77 €), que a més és un salari menor al de mosso/a de magatzem (991,75 €).

Així, la comparativa entre aquests dos convenis de la mateixa província ens mostra que davant un treball idèntic, el sector en el qual la representació masculina és major:

- ofereix uns salaris molt superiors,
- estableix major diferència salarial per categories (el que permet una major bretxa en estar les categories sexualitzades),
- la part feminitzada és la pitjor retribuïda (neteja),
- malgrat tenir salaris majors en totes les categories, l'excepció és neteja. La categoria de neteja cobra més en el comerç minorista que en el de materials de construcció. No així la de mosso/a de magatzem, que cobra més en el de construcció. Així mateix, s'havien equiparat salaris de mosso/a-netejador/a en el detallista però no en materials de construcció.

En algunes províncies (La Corunya) es va unificar el comerç en la seva major part, però es va fer a la baixa (prenent de base comerç vari).

En altres (Barcelona, Madrid), les diferències entre comerç vari i comerç del metall són molt elevades.

Doncs bé, enfront d'això, no existeix cap possibilitat legal o judicial d'esmena.

2. En relació a l'accés i promoció en l'ocupació: discriminació en l'accés als llocs de treball i en els ascensos

Segons les últimes estadístiques de l'INE:

Ocupades per branca d'activitat

L'any 2016, del total de dones ocupades, el percentatge més alt de participació (17,8 %) per branca d'activitat econòmica correspon a l'activitat G. Comerç a l'engròs i al detall, reparació de vehicles de motor i motocicletes.

El segon lloc (14,0 %) correspon a l'activitat Q. Activitats sanitàries i de serveis socials, i el tercer lloc (10,2 %) a l'activitat P. Educació.

Els percentatges més baixos d'activitat femenina corresponen a les branques: I. Subministrament d'aigua, activitats de sanejament, gestió de residus i descontaminació (0,2 % de dones ocupades) i D. Subministrament d'energia elèctrica, gas, vapor i aire condicionat, amb un 0,3 % de dones ocupades.

En les branques d'activitat B. Indústries extractives i O. Activitats d'organitzacions i organismes extraterritorials, no hi ha participació femenina.

En la UE-28 l'any 2014, el 85,3% del total de dones ocupades l'estan en el sector serveis, el 10,9 % en el sector indústria i el 3,8 % en el sector agricultura.

A Espanya en el mateix any, el 90,3 % de

dones ocupades treballaven en el sector serveis, el 7,6 % en el sector indústria i el 2,1 % en el sector agricultura.

Ocupades segons tipus d'ocupació

L'any 2016, en el total de dones ocupades el percentatge més alt (29,6 %) corresponia a l'ocupació 5. Treballadors dels serveis de restauració, personals, protecció i venedors.

El segon lloc (22,1 %) a l'ocupació 2. Tècnics i professionals científics i intel·lectuals i el tercer lloc (16,9 %) a l'ocupació 9. Ocupacions elementals..

Els percentatges més baixos corresponien a l'ocupació 0. Ocupacions militars (0,1 %), i a l'ocupació 6. Treballadors qualificats en el sector agrícola, ramader, forestal i pesquer (1,0 %).

Ocupades segons situació professional

L'any 2016 el percentatge més alt d'ocupades corresponia a dones assalariades (87,2 %), de les quals un 67,4 % eren assalariades del sector privat. Un 12,7 % eren treballadores per compte propi, de les quals un 8,7 % eren empresàries sense assalariats/as o treballadores independents, un 3,4 % eren ocupadores, un 0,6 % corresponia a ajuda en l'empresa o negoci familiar i un 0,1 % a integrants/as de cooperatives.

Ocupades per tipus de lloc de treball

L'any 2016, el 77,6 % de les dones ocupades eren emprades (amb caps i sense subordinats/des), el 8,5 % eren ocupades independents (sense caps ni subordinats/des). Un 5,2 % de dones eren comandaments intermedis, un 3,8 % directores de petita empresa, departament

o sucursal, un 4,3 % encarregades, caps de taller o d'oficina, capatàs o similars. Un 0,4 % eren directores d'empresa gran o mitjana.

EL PROBLEMA DE LES TREBALLADORES EN EL SERVEI DE LA LLAR FAMILIAR RESULTA ESPECIALMENT GREU. GAIREBÉ ÍNTEGRAMENT ES TRACTA D'UNA OCUPACIÓ OCUPADA PER DONES

3. En relació a l'ocupació en la llar: discriminació per no ser considerades treballadores

El problema de les treballadores en el servei de la llar familiar resulta especialment greu. Gairebé íntegrament es tracta d'una ocupació ocupada per dones i molt especialment per migrants, moltes vegades en negre o en situació de semiesclavitud (internes), amb hores de presència i disposició que no expliquen com a treball però en les quals la treballadora segueix sota la direcció del l'ocupador/a i sense poder sortir de la casa (la diferència de les hores de disposició en la majoria de les ocupacions, en els quals es pot contactar a través de telèfon estant la treballadora o treballador fora del centre de treball). Aquestes hores són, per tant, autèntic treball efectiu, com el d'una cambra quan no hi ha clients, una metgessa de guàrdia, etc. L'ocupació dels homes resulta escassa i centrada especialment en jardi-

neria o conducció de vehicles en cases de molt alta classe social, mentre que les dones s'ocupen en cases de classe alta o fins i tot mitjana, la qual cosa suposa un salari més baix. La reforma de la relació laboral de caràcter especial no va suposar els avanços esperats: segueixen sense tenir dret a desocupació, el seu acomiadament és més barat, no és possible la readmissió en supòsits de nul·litat i la intervenció de la Inspecció de Treball i Seguretat Social està limitada fins a la impossibilitat.

Treballen sense testimonis que puguin declarar les seves hores i sempre amb l'amenaça d'absència de carta de recomanació en cas de reclamar els seus drets.

La solució seria l'eliminació de la relació laboral de caràcter especial i la seva inclusió total en l'Estatut dels/as Treballadors/as com qualsevol treballadora i sense diferència alguna, així com la signatura del Conveni 189 de la OIT, que Espanya es nega a signar.

4

En relació amb la conciliació de la vida laboral i familiar: discriminació per absència de mesures de coresponsabilitat, així com insuficiència de les mesures conciliatòries existents en l'actualitat

Un dels principals problemes resideix en la diferent regulació dels permisos de maternitat i paternitat, l'absència de permisos per emergència familiar o l'absència de mesures d'acció positiva que afavoreixin l'exercici de drets de conciliació per part dels homes. D'altra banda, drets com la prestació per risc durant l'embaràs o lactància queden en paper mullat degut a una excessiva burocràcia que obliga a les treballadores a acollir-se a Incapacitat Temporal, amb prestacions inferiors, perquè els tràmits previs poden ser de major durada que el moment del part, i que el risc sol o pot començar al final de l'embaràs.

PLATAFORMA REIVINDICATIVA

1.

Bretxa salarial

- Definició dels elements determinants del salari i complements salarials com a contingut mínim dels convenis.
- Realització de campanyes de la ITSS que determinin l'existència de bretxa salarial en les empreses

- Establiment de sancions a les empreses en les quals existeix bretxa salarial
- Establiment de mesures processals, bé de forma individuals, bé a través de conflicte col·lectiu, que permetin l'exercici d'accions per discriminació indirecta en sectors d'activitat en comparació a sectors equivalents.

- Realització d'un diagnòstic de bretxa salarial sectorial amb la participació dels sindicats i les organitzacions feministes.

2. Accés a l'Ocupació i Promoció Professional

- Establiment per la via de la negociació col·lectiva de mesures objectives en l'accés a l'ocupació i promoció professional, amb control sindical de la contractació.
- Prohibició d'establir com a requisit la disponibilitat horària fora de la jornada de treball.
- Prohibició que la formació a càrrec de l'empresa sigui fora de l'horari laboral. Els criteris objectius no poden introduir capacitats o aptituds no precisades per al lloc de treball concret. Introduir com a drets d'informació a tots els sindicats amb presència en l'empresa les peticions d'ocupació i candidatures a places vacants, amb coneixement sindical dels currículums presentats per garantir l'objectivitat en la contractació.
- En cas d'empat, s'ha d'optar pel/per la candiadat/a del sexe infrarepresentat.
- Establiment de límits legals a la llibertat de contractació per suposar discriminació indirecta.
- Campanyes de la ITSS orientades a comprovar el compliment de l'objectivitat en l'accés a l'ocupació i promoció professional amb establiment de sancions específiques al seu incompliment.

3. Conciliació

- Establiment de permís de maternitat i paternitat idèntics, obligatoris i intransferibles.
- Adopció de mesures de foment de la coresponsabilitat, amb adopció de mesures d'acció positiva orientades als homes.
- Establiment de permisos per emergència familiar.
- Obligació de les empreses de més de 250 treballadors/as de comptar amb servei de guarderia i centre de dia per a persones majors a càrrec dels/as treballadors/as de l'empresa.
- Establiment com a servei mínim a prestar per Ajuntaments de més de 5.000 habitants de comptar amb centres de dia i guarderies.
- Derogació del *Reial Decret-Llei 20/2012, de 13 de juliol*.

4. Ocupació al Servei de la Llar Familiar

- Derogació de la relació laboral de caràcter especial i inclusió en el règim general i en l'E.T. amb caràcter general, inclosa la conseqüència de la nul·litat de l'acomiadament i la intervenció de la ITSS.
- Ratificació del *Conveni de la 189* de la OIT. Consideració de les hores de presència i disposició com a temps de treball efectiu amb caràcter general.



CONFEDERACIÓ NACIONAL DEL TREBALL