



GUIA SINDICAL O DEREITO A FOLGA

*xuntas paramos
8M!
xuntas avanzamos*



CONFEDERACIÓN NACIONAL DO TRABALLO

EDITA:

Secretaría de Comunicación
comunicacion@cnt.es

Secretaría Formación e Estudios
formacion@cnt.es

CONFEDERACIÓN NACIONAL DO TRABALLO

Secretariado Permanente do Comité Confederal
Bilbao, 2018.

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

Redación: Gabinete Técnico Confederal. CNT Compostela. CNT Comarcal Sur - Villaverde.

Secretariado Permanente do Comité Confederal.

Maquetación: J. Corrales | Kreiva Diseño&Edición

Fotografía: Carlos Martín (Homer)

Ilustración de portada: Yeyei Gómez

Corrección: Carlos Arillo | MOM Traducciones

1. ACLARACIÓNS SOBRE A LEGALIDADE DA CONVOCATORIA
DE FOLGA FEMINISTA DO 8M

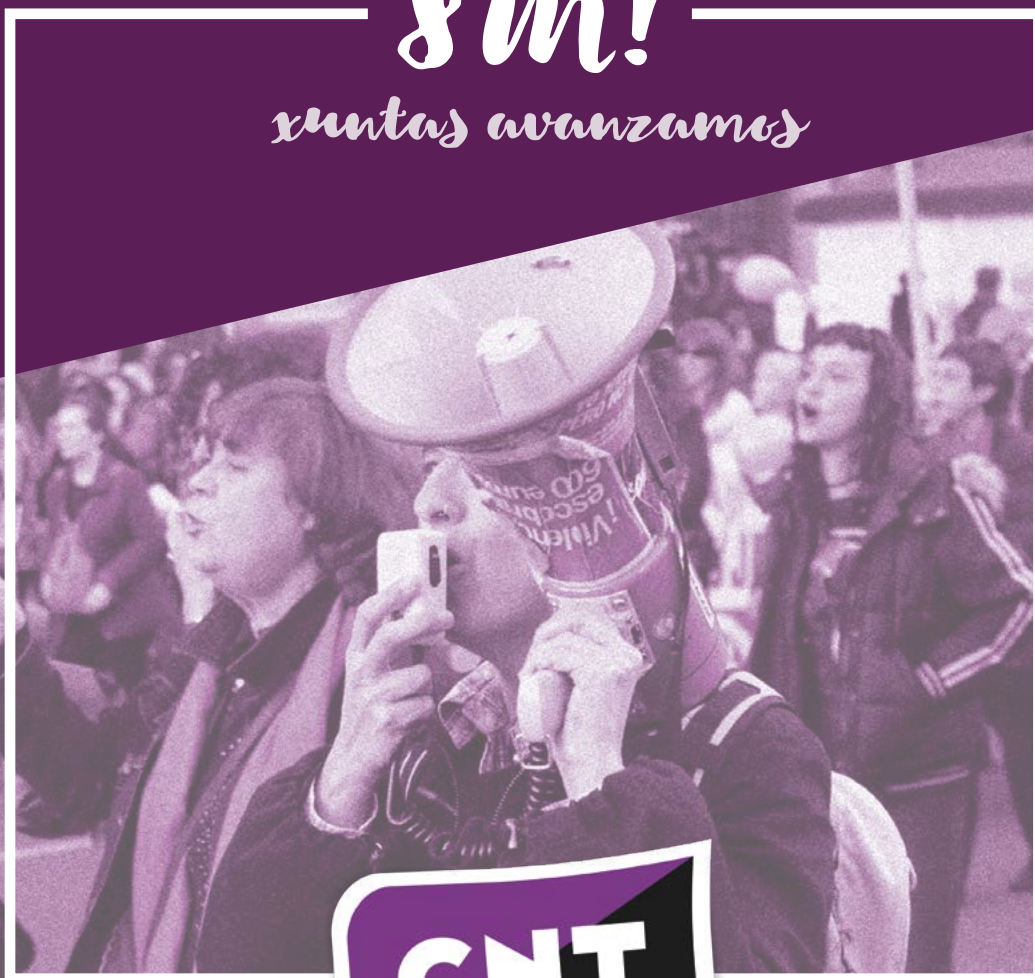
2. CONSIDERACIÓNS SOBRE O DERECHO A FOLGA
¿CALES SON OS MEUS DEREITOS?

3. PLATAFORMA REIVINDICATIVA LABORAL

xuntas paramos

8M!

xuntas avanzamos





nosotras.cnt.es

8M PARAMOS XUNTAS, XUNTAS AVANZAMOS

O movemento feminista convoca unha folga xeral, laboral, de coidados, estudantil e de consumo para este próximo 8 de marzo. A Confederación Nacional do Traballo reunida no seu Pleno de Rexionais aprobou por unanimidade dar todo o seu apoio ao chamamento convocando folga xeral para ese día.

Colocámonos, como sindicato, detrás dun movemento diverso cuxa perspectiva crítica alimenta o noso ideario. Levamos a loita feminista no noso ADN, así o recollen os estatutos da nosa organización e estamos orgullosas e orgullosos diso? Por iso, queremos que todo o protagonismo estea onde ten que estar este 8 de marzo.

Como persoas loitadoras, compañeiras e compañeiros comprometémonos a traballar de xeito conxunto polo éxito deste 8M naquelas estruturas feministas nas que xa militamos, dentro e fóra do sindicato, para contribuír con todas as nosas forzas a demostrar que, «se paramos as mulleres, párase todo».

Porque cremos que a violencia económica debe seguir atopándonos de fronte, como xa ocorreu con coidadoras, traballadoras de limpeza, as Kellys ou camareiras de piso, traballadoras de Berskha, de Coca-Cola? e todas e cada unha das mulleres que están a dicir basta nun país no que cobramos menos que os homes e sufrimos máis precariedade.

Porque recoñecemos o inmenso valor do coidado, tan interesadamente obviado polo capitalismo salvaxe, que non o retribúe ou o fai de forma insultantemente deficiente. Un traballo tan vital como pouco recoñecido e que trenza a base da sociedade segue recaendo de maneira case exclusiva nas mulleres. Porque cremos que a violencia sexual, á fin en cuestión, á fin fora do armario,

aféctanos en todas as dimensións da vida e atenta contra a liberdade tanto íntima como pública. Querémonos mulleres libres, e nesa loita pola liberdade todos e todas debemos revisar os nosos xestos heteropatriarcais.

Porque cremos na necesidade de defender a diversidade afectivo-sexual, nunha sociedade na que a liberdade sexual permita que cada cal faga co seu corpo, o seu xénero ou a súa sexualidade o que desexe. A nosa liberdade crece xunto coa das demais, moi lonxe da hipocrisía do credo liberal que converte as liberdades nunha mercadoría ao servizo daqueles que poidan pagalas.

Porque saudamos a compañía dos feminismos racializados, tan necesarios, dos que tanto temos que aprender do noso propio privilexio, que entran de cheo nesta mobilización feminista, denunciando a vergoñosa actuación da Europa Fortaleza, o racismo institucional e a violencia inaudita que se practica nas fronteiras interiores e exteriores.

Sabemos que todo isto non é «cuestión de mulleres», senón cuestión de feminismos: porque non hai explotadas sen explotadores, pero tanto nosotras como nosoutros levamos un novo mundo nos nosos corazóns, e nese mundo non ten cabida un sistema heteropatriarcal inxusto, caduco e agonizante.

Por todo iso, o 8 de marzo sairemos á rúa, e animamos a todas e todos a participar nunha mobilización que impulse as ondas desta marea morada.

**CNT, SECRETARIADO PERMANENTE
COMITÉ CONFEDERAL**



igualdad
**¡Justicia
a las mujeres!**

**NUESTRAS VIDAS
VALEN, PRO
SIN NOSOTR**

1.

ACLARACIONES SOBRE A LEGALIDADE DA CONVOCATORIA DE FOLGA FEMINISTA DO 8M



ACLARACIÓNS SOBRE A LEGALIDADE DA FOLGA

De cara a preparar a folga xeral feminista do próximo 8 de marzo, é importante aclarar algunhas cuestións relacionadas coa convocatoria legal desta folga. A xornada de folga do 8 Marzo foi convocada con carácter xeral e por 24 horas por diferentes organizacións sindicais confederais (de ámbito estatal), entre elas CNT, sumándose ao chamamento do movemento feminista. Os chamados sindicatos maioritarios, é dicir os sindicatos de concertación, CCOO e UGT, limitáronse a convocar paros parciais de 2 horas.

TODAS AS TRABALLADORAS QUE QUEIRAN SUMARSE Á CONVOCATORIA ESTÁN APOIADAS LEGALMENTE PARA EXERCER O SEU DEREITO Á FOLGA AO LONGO DE TODA A XORNADA DO 8 DE MARZO. (24 HORAS)

Todas as traballadoras que queiran sumarse á convocatoria están apoiadas legalmente para exercer o seu dereito á folga ao longo de toda a xornada do 8 de marzo. (24 horas).

A este respecto, e saíndo ao paso dalgúns informacións sen fundamento, é importante aclarar que a folga xeral de 24 horas está legalmente convocada e apoiada pola convocatoria de CNT, ademais do resto de confederacións sindicais que a convoca-

ron, e que a folga é un dereito de TODOS os sindicatos no seu respectivo ámbito, que non está nin pode estar restrinxido aos sindicatos máis representativos.

Nin é a primeira folga xeral nin será a última que CNT e outras organizacións sindicais convocan á marxe de CCOO-UGT, sen ningún problema de lexitimidade.

Quen che diga o contrario, ou se equivoca ou está a tratar de boicotear a folga.

A continuación, podes ler máis sobre o dereito de folga e quen pode convocar. Se tes máis dúbidas ou queres asesorarte sobre como participar na folga na túa empresa ou sector, contacta co sindicato de CNT máis próximo: <http://cnt.es/directorio>

Á Folga compañeiras,
Xuntas Paramos, Xuntas Avanzamos.

Información sobre o dereito de folga e a convocatoria de folga xeral

De cara á folga xeral do 8 de marzo pode xurdir a dúbida acerca de que sindicatos están lexitimados para convocar a folga e se teñen que realizar algún tipo de preaviso á empresa.

A pesar de que as convocatorias de folga adoitan estar ligadas a decisións tomadas polos dous grandes sindicatos estatais, isto non significa que sexan os únicos con capacidade de convocar unha folga.

AO TRATARSE DUNHA FOLGA XERAL, NON É REQUISITO NECESARIO REALIZAR UNHA COMUNICACIÓN INDIVIDUALIZADA EMPRESA POR EMPRESA

Habemos de lembrar o establecido na Sentenza do Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981, segundo a cal «un sindicato sen dereito ao exercicio da folga quedaría, nunha sociedade democrática, baleirado practicamente de contido, e o é, en fin, coa promoción das condicións para que a liberdade e a igualdade dos individuos e grupos sociais sexan reais e efectivas».

Ademais, «o dereito pode ser exercitado polas organizacións sindicais con implantación no ámbito laboral ao que se estende a

folga». É dicir, o que se esixe é que devandito sindicato teña implantación no ámbito da folga e que sexa o órgano lexitimado nos estatutos do sindicato o que a convoque. Nin sequera se esixe que o sindicato teña afiliados na empresa. É máis, se tiveramos que cinguirnos a este requisito, nin sequera os sindicatos máis representativos poderían convocar folga na maioría de empresas debido ao nivel de afiliación sindical actual.

Por último queremos sinalar que a Lei Orgánica de Liberdade Sindical afirma no seu art. 2.2.d) (os dereitos deste artigo son para TODOS os sindicatos) que as organizacións sindicais teñen dereito ao exercicio do dereito de folga. Por tanto, podemos concluír que a convocatoria de folga pode ser realizada por calquera sindicato que estea implantado no territorio no que se vai a realizar.

Ao tratarse dunha folga xeral, non é requisito necesario realizar unha comunicación individualizada empresa por empresa, aínda que as seccións sindicais de CNT poden facelo. Neste tipo de folgas a comunicación ha de facerse ante a autoridade laboral estatal e a asociación que represente aos empresarios neste ámbito.

Así CNT está a trasladar a convocatoria de folga ás distintas patronais e as distintas administracións, ademais de dar a adecuada difusión pública á convocatoria.

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

2.

CONSIDERACIONES SOBRE O DEREITO A FOLGA ¿CALES SON OS MEUS DEREITOS?



CONSIDERACIÓNS SOBRE O DEREITO A FOLGA

1. Debo avisar á empresa se vou facer folga?

Non, en ningún caso. A pregunta da empresa sobre se vas facer folga non ten que ser respostada. En determinados supostos a pregunta pode ser vulneradora do dereito de folga, para o que haberá que estar ao caso concreto (supostos en que se poida entender que o feito de preguntar supón unha coacción, que interfira na vontade de facer folga, etc.). Pero ti nunca estás obrigada a respostar.

é dicir, que fuches despedida por ter ido á folga. A empresa intentará utilizar unha causa diferente como pantalla.

A PREGUNTA DA EMPRESA SOBRE SE VAS FACER FOLGA NON TEN QUE SER RESPOTADA...
...PODE SER VULNERADORA DO DEREITO DE FOLGA.

2. Pode a empresa tomar represalias polo exercicio do dereito de folga?

Non. Calquera represalia suporía a nulidade da sanción ou despedimento, ao tratarse do exercicio dun dereito fundamental. Ademais, supón a imposición de sancións administrativas e, en determinados casos, penais.

4. Se me despiden ou sancionan, que debo facer?

NON ASINAR NADA. Asinar un finiquito implica renuncia a accións. Acude inmediatamente ao sindicato porque os prazos son breves.

3. Que pasa se a empresa incumpre a lei e toma represalias?

Como en todos os ámbitos laborais, que a empresa teña prohibida a realización de represalias non significa que non as tome. **Se toma represalias**, especialmente en caso de despedimento, **debes acudir ao sindicato**. O despedimento será nulo, pero para acreditalo haberá que probar a motivación do mesmo no exercicio do dereito de folga,

5. Pode a empresa substituírme nas miñas funcións?

Non. Non. Son ilegais tanto a esquirolaxe externa (empregar traballadoras externas ao centro), interna (suplir ás folguistas mediante cambio de funcións ou de posto de traballo doutras traballadoras) e tecnolóxica (substitución por medios automáticos).

6. Que consecuencias ten o exercicio do dereito de folga na cotización á Seguridade Social e na miña retribución salarial?

Durante a folga non se cotiza á Seguridade Social, polo que se che descontarán das retribucións o día de folga e a parte proporcional das gratificacións extraordinarias. **Non se desconta a parte proporcional de vacacións, nin festivos, nin descanso semanal nin plus de asistencia e puntualidade** (este último pode ser modulado nos convenios colectivos).

7. Debo cumprir os servizos mínimos?

Si. Debes ser escrupulosa no cumprimento de servizos mínimos se es unha das designadas pola empresa para eles. É a empresa a que te informará de tal afectación e do desenvolvemento de tales servizos.

8. Podo facer folga en período de proba?

Si. Durante o período de proba tes os mesmos dereitos laborais salvo o libre desestimiento. Pero tal desestimiento libre ten límites e non pode vulnerar dereitos fundamentais, de modo que o desestimiento motivado polo exercicio do dereito de folga é nulo e a empresa tería que readmitirte. *Ver preguntas 3 e 4.*

9. Teño dereito á folga se son autónoma ou economicamente dependente?

Non. A folga convócase para as traballadoras asalariadas. Iso non significa que non poidas parar, xa que como autónoma tes esa liberdade, pero a relación coas clientas e as súas consecuencias non se ve protexida polo dereito de folga. Terás que analizar a túa situación e o teu contrato.

É certo que existe debate sobre esta cuestión desde o ano 2007, especialmente en relación a autónomas economicamente dependentes, pero, sen descoñecer ese debate, en principio a resposta é negativa.

10. Teño dereito á folga se son falsa autónoma?

Si e non.

Si, porque a túa situación como traballadora ven determinada pola subordinación realmente existente e non por un contrato realizado en fraude de lei.

Non, porque en tanto ese contrato non se impugne, es autónoma a todos os efectos, polo que estarías na situación da pregunta anterior, coa particularidade de que a falsidade desta situación impide o exercicio do paro (que non folga) como propio da liberdade da traballadora autónoma, xa que no teu caso tal liberdade non existe na práctica.

Se es falsa autónoma, e decides facer folga e a empresa toma represalias, terás que demostrar nun xuízo, previamente, que realmente es unha falsa autónoma.

11.

Teño dereito á folga se son socia traballadora dunha cooperativa de traballo asociado?

Non, porque España incumpre os Convenio da OIT.

12.

Teño dereito á folga se son empregada do fogar?

Si, porque o di a OIT. Si, porque se vulnerarían os teus dereitos fundamentais. Si, porque o Real Decreto que regula a relación laboral de carácter especial no seu artigo 7 di: “El trabajador tendrá los derechos y deberes laborales establecidos en el presente real decreto y en los artículos 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores. E o artigo 4.1 ET di: 1. Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de: ... e) Huelga”.

13.

Estou protexida fronte a represalias se son empregada do fogar na mesma medida que o resto das traballadoras?

SI E NON. SI SEGUNDO A LEI. NON SEGUNDO A INTERPRETACIÓN QUE FAN DA LEI OS XUÍCES/AS.

Así, hai sentenzas que recoñecen que a nulidade do despedimento da traballadora do fogar supón a readmisión con salarios de tramitación: *Sentenza núm. 178/2008 de 16 abril (Xulgado 31 de Madrid)*.

Pero outras sentenzas idearon unha solución para non obrigar ás empregadoras a readmitir a unha muller que non é da súa confianza e que despediu, por exemplo, por estar embarazada: transformar as consecuencias do despedimento nulo en improcedente con salarios de tramitación, a maioría sen recoñecemento de indemnización adicional por vulneración de dereitos fundamentais: *Sentenza núm. 493/2010 de 7 setembro (STSX Burgos)*, entre outras moitas.

Debe terse en conta que a doutrina maioritaria é a segunda e, ademais, a de maior incidencia por ter sido ditada por un Tribunal Superior de Xustiza e non por un xulgado de primeira instancia. Aínda que hai certa seguridade de que isto poida cambiar, tamén sería posible chegar até o Tribunal Constitucional e Estrasburgo en caso dun despedimento neste sector. Pero a día de hoxe esta é a realidade, polo que non se pode deixar de advertir.

En fin, tes dereito pero non protección real, porque España non asinou o Convenio 189 da OIT, porque para España non es unha traballadora e aínda que recoñece o teu dereito á folga non regula o teu dereito a exercelo, porque incluso recoñecido o dereito á folga o ordenamento xurídico non te protexe fronte a un despedimento, porque España non contempla os teus servizos de coidado como os servizos esenciais para a comunidade que realmente son, porque os sindicatos de concertación seguen pensando que a túa situación non é o suficientemente discriminatoria para convocar unha folga xeral que sexa o primeiro paso para cambiala xa que non tes delegadas unitarias e non aportas subvencións aos sindicatos do modelo representativo.

73% DOS CONTRATOS
TEMPORAIS ASINADOS

58% DO TOTAL DE PARADOS/AS

71% DO INCREMENTO DE
DESEMPREGO. MÁIS DO DUPLO DA
CONTRATACIÓN A TEMPO
PARCIAL

46% DOS CONTRATOS
INDEFINIDOS

43% DA POBOACIÓN ACTIVA

BRECHA SALARIAL: **23,25%**





DERECHOS

3.

PLATAFORMA REIVINDICATIVA



CAUSAS DA FOLGA

A folga xeral, conforme a lexislación vixente debe ser realizada por motivos laborais. Isto non significa nin que sexan as únicas reivindicacións nin que na campaña se podan transmitir outras (aborto, ventres de alugueiro, coidados, etc.), senón que na convocatoria de greve deben estipularse causas laborais para a súa legalidade.

Trátanse todos eles de temas complexos, que precisan dunha análise profunda desde diversas perspectivas (laborais, xurídicas, sociolóxicas e económicas). Por iso, esta breve proposta non pode abarcar unha análise da complexa realidade, que implicaría unha análise exhaustiva de sectores de produción, ocupación de postos de traballo por homes/mulleres, negociación colectiva por sector, etc. e que se están a realizar día a día.

As **causas para a convocatoria da folga** podense resumir en:

1. **En relación á brecha salarial: discriminación salarial**

Segundo as últimas estatísticas do INE (actualizadas a marzo de 2017), as conclusións sobre a brecha salarial son as seguintes:

En el año 2014, el salario anual más frecuente en las mujeres (14.497,9 euros) representó el 87,8% del salario más frecuente en los hombres (16.515,7 euros). En el salario mediano este porcentaje fue del 77,9% y en el salario medio bruto del 76,7%.

Si se consideran los salarios anuales con jornada a tiempo completo, el salario de la mujer representaba en el año 2014 el 88,4% del salario del hombre. En la jornada a tiempo parcial, el porcentaje era del 96,6%.

Para poner de manifiesto las diferencias salariales de género, es necesario considerar el salario por hora y distinguir el tipo de jornada. En el trabajo a tiempo completo, el salario por hora de las mujeres (14,6 euros) en el año 2014 alcanzaba el 89,6% del salario por hora de los hombres (16,2 euros). Al considerar la jornada a tiempo parcial, el porcentaje anterior alcanza un valor del 90,7%.

A EXPLICACIÓN DA BRECHA SALARIAL, EN BRUTO, RESULTA FÁCIL: OS TRABALLOS TRADICIONALMENTE ASIGNADOS ÁS MULLERES RETRIBÚENSE PEOR

A explicación da brecha salarial, en bruto, resulta fácil: os traballos tradicionalmente asignados ás mulleres retribúense peor; pero o seu estudo é complexo: resulta necesario analizar comparativamente as categorías (non realmente eliminadas, xa que dentro de cada grupo, as antigas categorías seguen existindo como definición de tarefas), os sectores, as tarefas por sectores, o seu grado de equivalencia, os complementos salariais e a súa xustificación, etc.

Na actualidade, as diferentes propostas lexislativas céntranse na empresa. Entendemos que a simple análise en bruto da brecha por empresa é importante pero insuficiente, xa que se obvian reiteradamente solucións sectoriais amplas.

Por outra banda, é tradicional neste ámbito a análise de diferenzas retributivas por traballos diferentes de igual valor (mozo/a de almacén vs. limpiador/a). Estas diferenzas seguen a existir nos convenios, fonte principal da regulación salarial e con responsabilidade directa dos sindicatos. Non obstante, é ilícito e pode reclamarse xudicialmente.

Outra análise tradicional é a dos complementos, centrándose nos maiores complementos de que gozan os traballos de maior representatividade masculina (perigosidade, penosidade toxicidade, dispoñibilidade -en estreita relación coa conciliación- etc.), existindo como proposta tradicional por parte de diversos sindicatos a introdución de novos complementos (carga psicolóxica en relación ao sector de servizos sanitarios ou de coidados, por exemplo), que non se levaron á práctica. Chama a atención, por exemplo, que as limpadoras non teñan polo xeral dito complemento, comprobándose os perigos da exposición a produtos de limpeza ou enfermidades profesionais (túnel carpiano) relacionadas con movementos repetitivos.

Sen negar a importancia das análises tradicionais, entendemos que a brecha salarial non será eliminada en tanto que non se aporten propostas sectoriais, xa que é na regulación dos sectores a través dos convenios onde se establecen as maiores diferenzas, de modo que os convenios de sectores masculinizados teñen un salario superior aos feminizados. E, fronte a isto, non existe ningunha proposta legal que elimine a diferenza retributiva. Entendemos que se estableceron avances xurisprudenciais en relación á discriminación salarial por traballo de igual valor nas comparacións internas dentro dunha mesma empresa, pero

nada se pode facer en relación a traballos de igual valor en diferentes convenios colectivos. A negociación sistemática de salarios baixos en sectores feminizados supón a principal causa da brecha salarial e non se está a abordar. E dicimos que é a principal causa, porque as anteriores (relativas á mesma empresa ou mesmo convenio), en primeiro lugar, xa parten dunha retribución menor debido a diferenza retributiva por sectores e, en segundo lugar, porque poden ser combatidas xudicialmente, o que non acontece coas diferenzas sectoriais.

OS CONVENIOS DE SECTORES MASCULINIZADOS TEÑEN UN SALARIO SUPERIOR AOS FEMINIZADOS. E, FRONTE A ISTO, NON EXISTE NINGUNHA PROPOSTA LEGAL QUE ELIMINE A DIFERENZA RETRIBUTIVA.

Poñamos un exemplo: Segundo o INE, a principal ocupación das mulleres é o comercio e a minoritaria saneamento e subministros.

Collamos o Convenio de saneamento de augas (estatal, polo que establece mínimos que os convenios de ámbito inferior só poden mellorar). O salario móvese entre un máximo de 1491,82 € e un mínimo de 1225,13 € mensuais.

Se tomamos o exemplo do Convenio minorista de Pontevedra, o maior salario

(encargado/a) é de 845,62 € e o menor 774,56 (mozo/a almacén, limpador/a).

Pero se comparamos o comercio minorista (maioritariamente feminino) co de materiais de construción (maioritariamente masculino) na mesma provincia, isto é, para actividades idénticas (só se diferencia o produto que se vende), observamos que o maior salario é o de Director/a (1603,38) e o menor o de limpador/a (742,77 €), que ademais é un salario menor ao de mozo/a de almacén (991,75 €).

Así, a comparativa entre estes dous convenios da mesma provincia amósanos que ante un traballo idéntico, o sector no que a representación masculina é maior:

- ofrece uns salarios moi superiores,
- establece maior diferenza salarial por categorías (o que permite unha maior brecha ao estar as categorías sexualizadas),
- a parte feminizada é a peor retribuída (limpeza),
- pese a ter salarios maiores en todas as categorías, a excepción é limpeza. A categoría de limpeza cobra máis no comercio minorista que no de materiais de construción. Non así a de mozo/a almacén, que cobra máis no de construción. Así mesmo, equipáranse salarios de mozo/a limpador/a no minorista pero non en materiais de construción.

Nalgunhas provincias (Coruña) unificouse o comercio na súa maior parte, pero fíxose á baixa (tomando de base comercio vario). Noutras (Barcelona, Madrid), as diferencias

entre comercio vario e comercio do metal son moi elevadas.

Pois ben, fronte a isto, non existe ningunha posibilidade legal ou xudicial de emenda.

2. En relación ao acceso e promoción no emprego: discriminación no acceso aos postos de traballo e nos ascensos

Segundo as últimas estatísticas do INE:

Ocupadas por rama de actividad

En el año 2016 del total de mujeres ocupadas, el porcentaje más alto de participación (17,8%) por rama de actividad económica corresponde a la actividad G. Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas.

El segundo lugar (14,0%) corresponde a la actividad Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales, y el tercer lugar (10,2%) a la actividad P. Educación.

Los porcentajes más bajos de actividad femenina corresponden a las ramas: E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación (0,2% de mujeres empleadas) y D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, con un 0,3% de mujeres empleadas.

En las ramas de actividad B. Industrias extractivas y U. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales, no hay participación femenina.

En la UE-28 en el año 2014, el 85,3% del total de mujeres ocupadas lo están en el

sector servicios, el 10,9% en el sector industria y el 3,8% en el sector agricultura.

En España en el mismo año, el 90,3 % de mujeres ocupadas trabajaban en el sector servicios, el 7,6 % en el sector industria y el 2,1 % en el sector agricultura.

Ocupadas según tipo de ocupación

En el año 2016, en el total de mujeres ocupadas el porcentaje más alto (29,6%) correspondía a la ocupación 5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores.

El segundo lugar (22,1%) a la ocupación 2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y el tercer lugar (16,9%) a la ocupación 9. Ocupaciones elementales.

Los porcentajes más bajos correspondían a la ocupación 0. Ocupaciones militares (0,1%), y a la ocupación 6. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero (1,0%).

Ocupadas según situación profesional

En el año 2016 el porcentaje más alto de ocupadas correspondía a mujeres asalariadas (87,2 %), de las que un 67,4 % eran asalariadas del sector privado. Un 12,7 % eran trabajadoras por cuenta propia, de las que un 8,7 % eran empresarias sin asalariados/as o trabajadoras independientes, un 3,4 % eran empleadoras, un 0,6 % correspondía a ayuda en la empresa o negocio familiar y un 0,1 % a integrantes/as de cooperativas.

Ocupadas por tipo de puesto laboral

En el año 2016, el 77,6 % de las mujeres ocupadas eran empleadas (con jefes/as y sin subordinados/as), el 8,5 % eran ocupadas independientes (sin jefes/as ni subordinados/as).

Un 5,2 % de mujeres eran mandos intermedios, un 3,8 % directoras de pequeña empresa, departamento o sucursal, un 4,3 % encargadas, jefas de taller o de oficina, capataz o similares. Un 0,4 % eran directoras de empresa grande o media.

O PROBLEMA DAS TRABALLADORAS NO SERVIZO DO FOGAR FAMILIAR RESULTA ESPECIALMENTE GRAVE. CASE NA SÚA TOTALIDADE TRÁTASE DUN EMPREGO OCUPADO POR MULLERES

3. En relación ao emprego no fogar: discriminación por non ser consideradas traballadoras

O problema das traballadoras no servizo do fogar familiar resulta especialmente grave. Case na súa totalidade trátase dun emprego ocupado por mulleres e moi especialmente por migrantes, moitas veces en negro ou en situación de semi-escravitude (internas), con horas de presenza e disposición que non contan como traballo pero nas que a traballadora segue baixo a dirección da/o empregadora/o e sen poder saír da casa (a diferenza das horas de disposición na maioría dos empregos, nos que se pode contactar a través de teléfono estando a traballadora ou traballador fora do centro de traballo). Estas horas son, polo tanto, auténtico traballo efectivo, como

o dunha camareira cando non hai clientes, unha médica de garda, etc.. A ocupación dos varóns resulta escasa e centrada especialmente en xardinería ou condución de vehículos en casas de moi alta clase social, mentres que as mulleres se ocupan en casas de clase alta ou incluso media, o que supón un salario máis baixo. A reforma da relación laboral de carácter especial non supuxo os avances esperados: seguen sen ter dereito a desemprego, o seu despedido é máis barato, non é posible a readmisión en supostos de nulidade e a intervención da ITSS está limitada até a imposibilidade.

Traballan sen testemuñas que podan declarar as súas horas e sempre coa ameaza de ausencia de carta de recomendación en caso de reclamar os seus dereitos.

A solución sería a eliminación da relación laboral de carácter especial e a súa inclusión total no ET como calquera traballadora e sen diferenza algunha, así como a sinatura do Convenio 189 da OIT, que España négase a asinar.

4

En relación coa conciliación da vida laboral e familiar: discriminación por ausencia de medidas de corresponsabilidade, así como insuficiencia das medidas conciliatorias existentes na actualidade

Un dos principais problemas reside na diferente regulación dos permisos de maternidade e paternidade, a ausencia de permisos por emerxencia familiar ou a ausencia de medidas de acción positiva que favorezan o exercicio de dereitos de conciliación por parte dos varóns. Por outra banda, dereitos como a prestación por risco durante o embarazo ou lactancia quedan en papel mollado debido a unha excesiva burocracia que obriga as traballadoras a acollerse a IT, con prestacións inferiores, debido a que os trámites previos poden ser de maior duración que o momento do parto, debido a que o risco soe ou pode comezar ao final do embarazo.

PLATAFORMA REIVINDICATIVA

1.

Brecha salarial

- Definición dos elementos determinantes do salario e complementos salariais como contido mínimo dos convenios
- Realización de campañas da ITSS que determinen a existencia de brecha salarial nas empresas.

- Establecemento de sancións as empresas nas que existe brecha salarial.
- Establecemento de medidas procesuais, ben individuais, ben a través de conflito colectivo, que permitan o exercicio de accións por discriminación indirecta en sectores de actividade en comparación a sectores equivalentes.

- Realización dun diagnóstico de brecha salarial sectorial coa participación dos sindicatos e as organizacións feministas.

2

Acceso ao Emprego e Promoción Profesional

- Establecemento pola vía da negociación colectiva de medidas obxectivas no acceso ao emprego e promoción profesional, con control sindical da contratación e cumprimento das medidas, evitando o control unilateral por parte das empresas co propio cumprimento.
- Prohibición de establecer como requisito a dispoñibilidade horaria fóra da xornada de traballo.
- Prohibición de que a formación a cargo da empresa sexa fora do horario laboral. Os criterios obxectivos non poden introducir capacidades ou aptitudes non precisadas para o posto de traballo concreto. Introducir como dereitos de información a todos os sindicatos con presenza na empresa as peticións de emprego e candidaturas a prazas vacantes, con coñecemento sindical dos currículos presentados para garantir a obxectividade na contratación. En caso de empate, obriga de optar polo candidato/a do sexo infrarrepresentado.
- Establecemento de límites legais á liberdade de contratación por supor discriminación indirecta.
- Campañas da ITSS orientadas a comprobar o cumprimento da obxectividade no acceso ao emprego e promoción profesional con establecemento de sancións específicas ao seu incumprimento.

3.

Conciliación

- Establecemento de permiso de maternidade e paternidade indistintos, obrigatorios e intransferibles.
- Adopción de medidas de fomento da corresponsabilidade, con adopción de medidas de acción positiva orientadas aos varóns, xa sexa pola vía de axudas públicas, permisos retribuídos ou doutra índole.
- Establecemento de permisos por emerxencia familiar.
- Obriga das empresas de máis de 250 traballadores/as de contar con servizo de gardería e centro de día para persoas maiores a cargo dos/as traballadores/as da empresa.
- Establecemento como servizo mínimo a prestar por Concellos de máis de 5.000 habitantes de contar con centros de día e garderías.
- Derogación de la a DA8ª do Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio

4.

Emprego ao Servizo do Fogar Familiar

- Derrogación da relación laboral de carácter especial e inclusión no réxime xeral e no ET a todos os efectos, incluída a consecuencia da nulidade do despido e a intervención da ITSS.
- Ratificación do Convenio da 189 da OIT. Consideración das horas de presenza e disposición como tempo de traballo efectivo a todos os efectos.



CONFEDERACIÓN NACIONAL DO TRABALLO