



**GUÍA SINDICAL  
EL DERECHO  
A HUELGA**

*juntas paramos  
8M!  
juntas avanzamos*



CONFEDERACIÓN NACIONAL DEL TRABAJO

## EDITA:

Secretaría de Comunicación  
*comunicacion@cnt.es*

Secretaría Formación y Estudios  
*formacion@cnt.es*

## CONFEDERACIÓN NACIONAL DEL TRABAJO

Secretariado Permanente del Comité Confederal  
Bilbao, 2018.

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

Maquetación: J. Corrales | Kreiva Diseño&Edición  
Fotografía: Carlos Martín (Homer)  
Ilustración de portada: Yeyei Gómez  
Corrección: Carlos Arillo | MOM Traducciones

**1. ACLARACIONES SOBRE LA LEGALIDAD DE LA CONVOCATORIA DE HUELGA FEMINISTA DEL 8M**

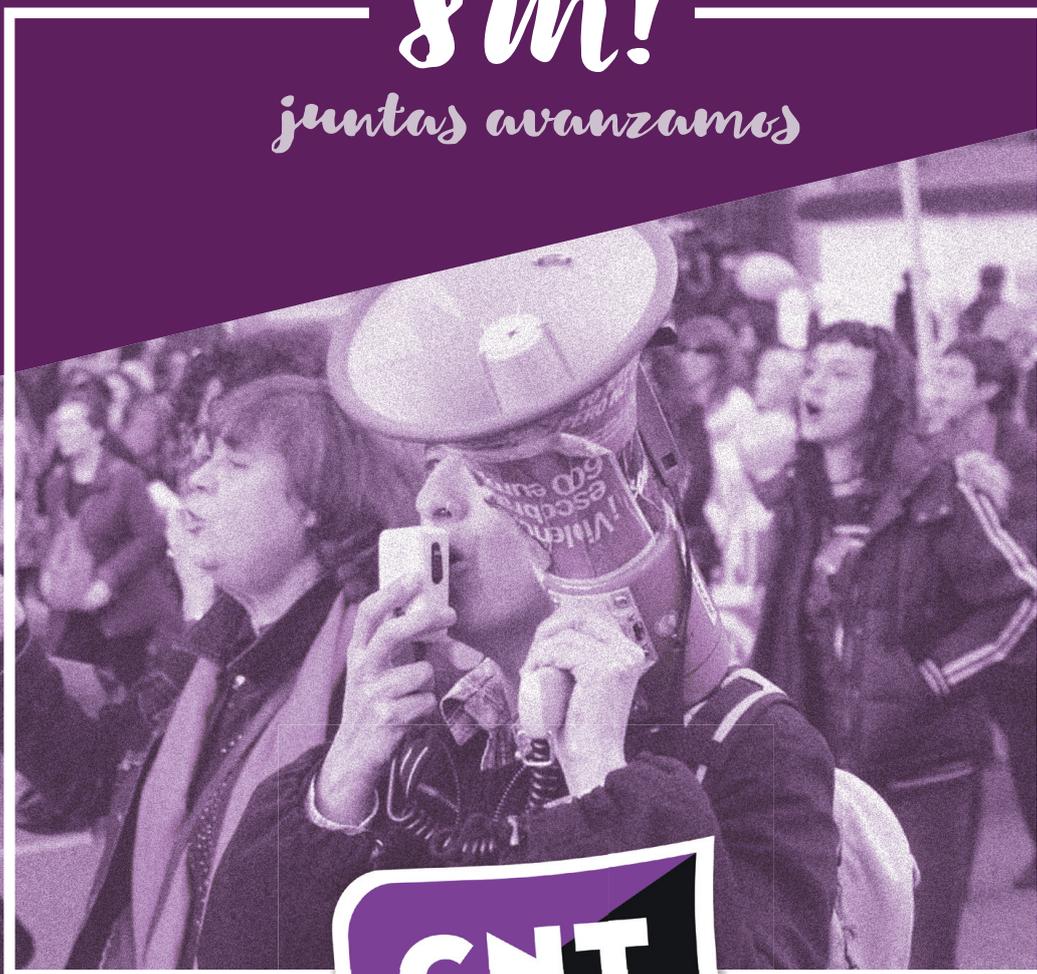
**2. CONSIDERACIONES SOBRE EL DERECHO A HUELGA ¿CUÁLES SON MIS DERECHOS?**

**3. PLATAFORMA REIVINDICATIVA LABORAL**

*juntas paramos*

**8M!**

*juntas avanzamos*





8M!

CONSUMO

CUIDADOS

LABORAL

ESTUDIANTIL

HUELGA GENERAL FEMINISTA

[nosotras.cnt.es](http://nosotras.cnt.es)

## 8M PARAMOS JUNTAS, JUNTAS AVANZAMOS

El movimiento feminista convoca una huelga general, laboral, de cuidados, estudiantil y de consumo para este próximo 8 de marzo. La Confederación Nacional del Trabajo reunida en su Pleno de Regionales ha aprobado por unanimidad dar todo su apoyo al llamamiento convocando huelga general para ese día.

Nos colocamos, como sindicato, detrás de un movimiento diverso cuya perspectiva crítica alimenta nuestro ideario. Llevamos la lucha feminista en nuestro ADN, así lo recogen los estatutos de nuestra organización y estamos orgullosas y orgullosos de ello... Por eso, queremos que todo el protagonismo esté donde tiene que estar este 8 de marzo.

Como personas luchadoras, compañeras y compañeros nos comprometemos a trabajar codo a codo por el éxito de este 8M en aquellas estructuras feministas en las que ya militamos, dentro y fuera del sindicato, para contribuir con todas nuestras fuerzas a demostrar que, «si paramos las mujeres, todo se para».

Porque creemos que la violencia económica debe seguir encontrándonos de frente, como ya ha ocurrido con cuidadoras, trabajadoras de limpieza, las Kellys o camareras de piso, trabajadoras de Berskha, de Coca-Cola... y todas y cada una de las mujeres que están diciendo basta en un país en el que cobramos menos que los hombres y sufrimos más precariedad.

Porque reconocemos el inmenso valor del cuidado, tan interesadamente obviado por el capitalismo salvaje, que no lo retribuye o lo hace de forma insultantemente deficiente. Un trabajo tan vital como poco reconocido y que trenza la base de la sociedad sigue cayendo de manera casi exclusiva en las mujeres. Porque creemos que la violencia sexual, al fin

en cuestión, al fin fuera del armario, nos afecta en todas las dimensiones de la vida y atenta contra la libertad tanto íntima como pública. Nos queremos mujeres libres, y en esa lucha por la libertad todos y todas debemos revisar nuestros gestos heteropatriarcales.

Porque creemos en la necesidad de defender la diversidad afectivo-sexual, en una sociedad en la que la libertad sexual permita que cada cual haga con su cuerpo, su género o su sexualidad lo que desee. Nuestra libertad crece junto con la de las demás, muy lejos de la hipocresía del credo liberal que convierte las libertades en una mercancía al servicio de aquellos que puedan pagarlas.

Porque saludamos la compañía de los feminismos racializados, tan necesarios, de los que tanto tenemos que aprender de nuestro propio privilegio, que entran de lleno en esta movilización feminista, denunciando la vergonzosa actuación de la Europa Fortaleza, el racismo institucional y la violencia inaudita que se practica en las fronteras interiores y exteriores.

Sabemos que todo esto no es «cuestión de mujeres», sino cuestión de feminismos: porque no hay explotadas sin explotadores, pero tanto nosotras y como nosotros llevamos un nuevo mundo en nuestros corazones, y en ese mundo no tiene cabida un sistema heteropatriarcal injusto, caduco y agonizante.

Por todo ello, el 8 de marzo saldremos a la calle, y animamos a todas y todos a participar en una movilización que impulse las olas de esta marea morada.

**CNT, SECRETARIADO PERMANENTE  
COMITÉ CONFEDERAL**

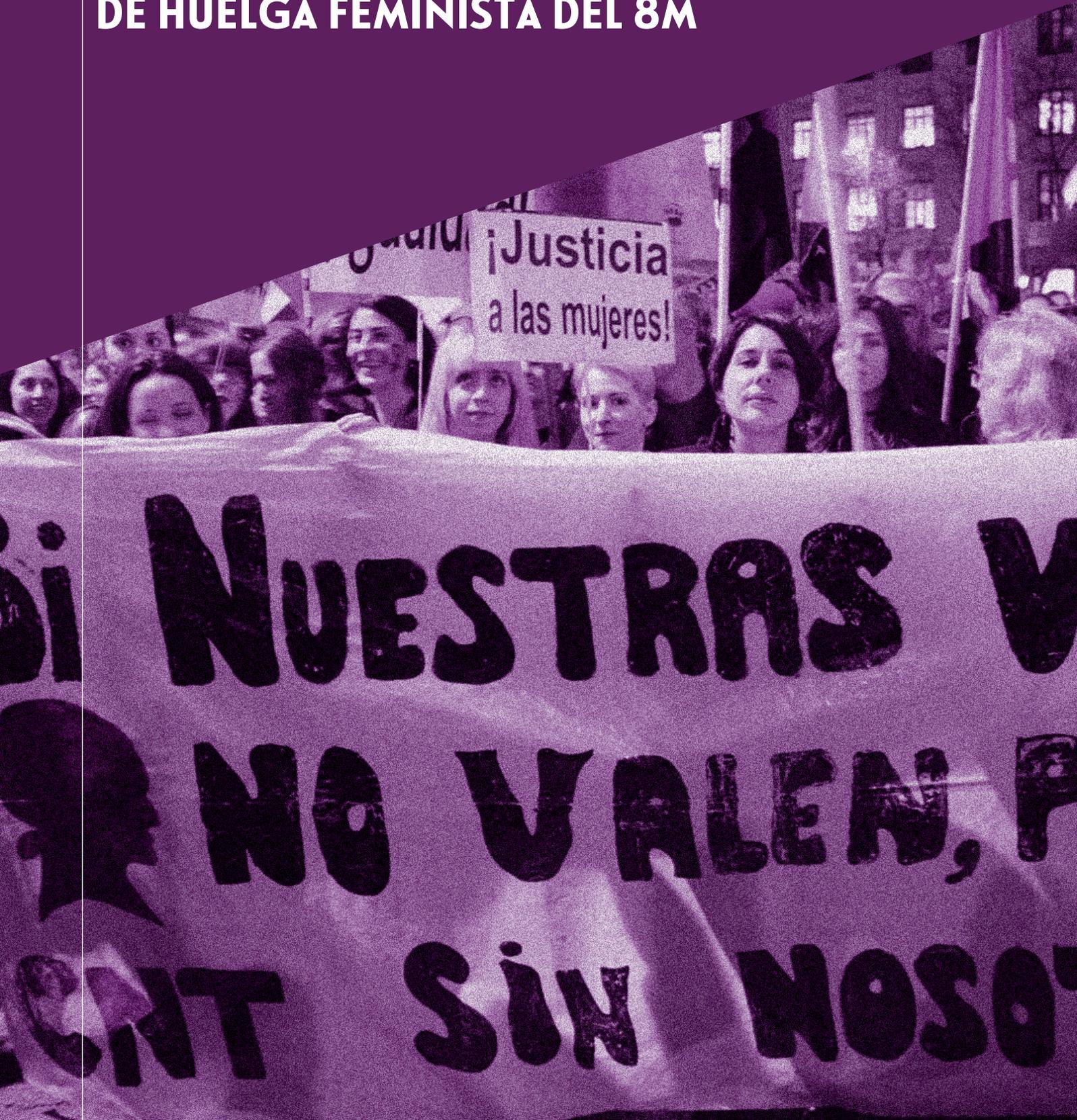
igualdad

¡Justicia  
a las mujeres!

NUESTRAS VIDAS  
NO VALEN, PRO  
SIN NOSOTR

# 1.

## ACLARACIONES SOBRE LA LEGALIDAD DE LA CONVOCATORIA DE HUELGA FEMINISTA DEL 8M



## ACLARACIONES SOBRE LA LEGALIDAD DE LA HUELGA

De cara a preparar la huelga general feminista del próximo 8 de marzo, es importante aclarar algunas cuestiones relacionadas con la convocatoria legal de esta huelga.

La jornada de huelga del 8 Marzo ha sido convocada con carácter general y por 24 horas por diferentes organizaciones sindicales confederales (de ámbito estatal), entre ellas CNT, sumándose al llamamiento del movimiento feminista. Los llamados sindicatos mayoritarios, es decir los sindicatos de concertación, CCOO y UGT, se han limitado a convocar paros parciales de 2 horas.

---

**TODAS LAS TRABAJADORAS QUE QUIERAN SUMARSE A LA CONVOCATORIA ESTÁN RESPALDADAS LEGALMENTE PARA EJERCER SU DERECHO A LA HUELGA A LO LARGO DE TODA LA JORNADA DEL 8 DE MARZO. (24 HORAS)**

Todas las trabajadoras que quieran sumarse a la convocatoria están respaldadas legalmente para ejercer su derecho a la huelga a lo largo de toda la jornada del 8 de marzo (24 horas).

A este respecto, y saliendo al paso de algunas informaciones sin fundamento, es importante aclarar que la huelga general de 24 horas está legalmente convocada y respaldada por la convocatoria de CNT, además del resto de confederaciones sindicales

que la han convocado, y que la huelga es un derecho de TODOS los sindicatos en su respectivo ámbito, que no está ni puede estar restringido a los sindicatos más representativos.

Ni es la primera huelga general ni será la última que CNT y otras organizaciones sindicales convocan al margen de CCOO-UGT, sin ningún problema de legitimidad.

Quién te diga lo contrario, o se equivoca o está tratando de boicotear la huelga.

A continuación, puedes leer más sobre el derecho de huelga y quién puede convocar. Si tienes más dudas o quieres asesorarte sobre cómo participar en la huelga en tu empresa o sector, contacta con el sindicato de CNT más cercano: <http://cnt.es/directorio>

**A la Huelga compañeras,  
Juntas Paramos, Juntas Avanzamos.**

### Información sobre el derecho de huelga y la convocatoria de huelga general

De cara a la huelga general del 8 de marzo puede surgir la duda acerca de qué sindicatos están legitimados para convocar la huelga y si tienen que realizar algún tipo de preaviso a la empresa.

Pese a que las convocatorias de huelga suelen estar ligadas a decisiones tomadas por los dos grandes sindicatos estatales, esto no significa que sean los únicos con capacidad de convocar una huelga.

---

### AL TRATARSE DE UNA HUELGA GENERAL, NO ES REQUISITO NECESARIO REALIZAR UNA COMUNICACIÓN INDIVIDUALIZADA, EMPRESA POR EMPRESA

Hemos de recordar lo establecido en la Sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981, según la cual «un sindicato sin derecho al ejercicio de la huelga quedaría, en una sociedad democrática, vaciado prácticamente de contenido, y lo es, en fin, con la promoción de las condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos y grupos sociales sean reales y efectivas».

Además, «el derecho puede ser ejercitado por las organizaciones sindicales con implantación

en el ámbito laboral al que se extiende la huelga». Es decir, lo que se exige es que dicho sindicato tenga implantación en el ámbito de la huelga y que sea el órgano legitimado en los estatutos del sindicato el que la convoque. Ni siquiera se exige que el sindicato tenga afiliados en la empresa. Es más, si tuviéramos que ceñirnos a este requisito, ni siquiera los sindicatos más representativos podrían convocar huelga en la mayoría de empresas debido al nivel de afiliación sindical actual.

Por último queremos señalar que la Ley Orgánica de Libertad Sindical afirma en su art. 2.2.d) (los derechos de este artículo son para TODOS los sindicatos) que las organizaciones sindicales tienen derecho al ejercicio del derecho de huelga. Por lo tanto, podemos concluir que la convocatoria de huelga puede ser realizada por cualquier sindicato que esté implantado en el territorio en el que se va a realizar.

Al tratarse de una huelga general, no es requisito necesario realizar una comunicación individualizada empresa por empresa, aunque las secciones sindicales de CNT pueden hacerlo. En este tipo de huelgas la comunicación ha de hacerse ante la autoridad laboral estatal y la asociación que represente a los empresarios en este ámbito.

Así CNT está trasladando la convocatoria de huelga a las distintas patronales y las distintas administraciones, además de dar la adecuada difusión pública a la convocatoria.

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

# 2.

## CONSIDERACIONES SOBRE EL DERECHO A HUELGA ¿CUÁLES SON MIS DERECHOS?



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

## CONSIDERACIONES SOBRE EL DERECHO A HUELGA

### 1. ¿Debo avisar a la empresa si voy a hacer huelga?

No, en ningún caso. La pregunta de la empresa sobre si vas a hacer huelga no tiene que ser respondida. En determinados supuestos la pregunta puede ser vulneradora del derecho de huelga, para lo cual habrá que estar al caso concreto (supuestos en que se pueda entender que el hecho de preguntar supone una coacción, que interfiera en la voluntad de hacer huelga, etc.). Pero tú nunca estás obligada a responder.

### 2. ¿Puede la empresa tomar represalias por el ejercicio del derecho de huelga?

No. Cualquier represalia supondría la nulidad de la sanción o despido, al tratarse del ejercicio de un derecho fundamental. Además, supone la imposición de sanciones administrativas y, en determinados casos, penales.

### 3. ¿Qué pasa si la empresa incumple la ley y toma represalias?

Como en todos los ámbitos laborales, que la empresa tenga prohibida la realización de represalias no significa que no las tome. Si toma represalias, especialmente en caso de despido, debes acudir al sindicato. El despido será nulo, pero para acreditarlo

habrá que probar la motivación del mismo en el ejercicio del derecho de huelga, es decir, que has sido despedida por haber ido a la huelga. La empresa intentará utilizar una causa diferente como pantalla.

---

LA PREGUNTA DE LA EMPRESA SOBRE SI VAS A HACER HUELGA NO TIENE QUE SER RESPONDIDA...  
...PUEDE SER VULNERADORA DEL DERECHO DE HUELGA.

### 4. Si me despiden o sancionan ¿qué debo hacer?

NO FIRMAR NADA. Firmar un finiquito implica renuncia a acciones. Acude inmediatamente al sindicato porque los plazos son breves.

### 5. ¿Puede la empresa sustituirme en mis funciones?

No. Son ilegales tanto el esquirolaje externo (emplear trabajadoras externas al centro), interno (suplir a las huelguistas mediante cambio de funciones o de puesto de trabajo de otras trabajadoras) y tecnológico (relevo por medios automáticos).

### 6. ¿Qué consecuencias tiene el ejercicio del derecho de huelga en la cotización a la Seguridad Social y en mi retribución salarial?

Durante la huelga no se cotiza a la Seguridad Social y el contrato queda en suspenso, por lo que se te descontarán de las retribuciones el día de huelga y la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias. **No se descuenta la parte proporcional de vacaciones, ni festivos, ni descanso semanal ni plus de asistencia y puntualidad** (este último puede ser modulado en los convenios colectivos).

### 7. ¿Debo cumplir los servicios mínimos?

Sí. Debes ser escrupulosa en el cumplimiento de servicios mínimos si eres una de las designadas por la empresa para ellos. Es la empresa la que te informará de tal afectación y del desarrollo de tales servicios.

### 8. ¿Puedo hacer huelga en período de prueba?

Sí. Durante el período de prueba tienes los mismos derechos laborales salvo el libre desistimiento. Pero tal desistimiento libre tiene límites y no puede vulnerar derechos fundamentales, de modo que el desistimiento motivado por el ejercicio del derecho de huelga es nulo y la empresa tendría que readmitirte. *Ver preguntas 3 y 4.*

### 9. ¿Tengo derecho a la huelga si soy autónoma o económicamente dependiente?

No. La huelga se convoca para las trabajadoras asalariadas. Eso no significa que no puedas parar, ya que como autónoma tienes esa libertad, pero la relación con las clientas y sus consecuencias no se ve protegida por el derecho de huelga. Tendrás que analizar tu situación y tu contrato.

Es cierto que existe debate sobre esta cuestión desde el año 2007, especialmente en relación a autónomas económicamente dependientes, pero, sin desconocer ese debate, en principio, la respuesta es negativa.

### 10. ¿Tengo derecho a la huelga si soy falsa autónoma?

Sí y no.

Sí, porque tu situación como trabajadora viene determinada por la subordinación realmente existente y no por un contrato realizado en fraude de ley.

No, porque en tanto ese contrato no se impugne, eres autónoma a todos los efectos, por lo que estarías en la situación de la pregunta anterior, con la particularidad de que la falsedad de esta situación impide la libertad de decidir cuando se presta el servicio propio de la trabajadora autónoma (sin perjuicio de los matices que se puedan introducir en los contratos al respecto), ya que en tu caso tal libertad no existe en la práctica.

Si eres falsa autónoma, y decides hacer huelga y la empresa toma represalias, tendrás que demostrar en un juicio, previamente, que realmente eres una falsa autónoma.

### **11. ¿Tengo derecho a la huelga si soy socia trabajadora de una cooperativa de trabajo asociado?**

No, porque España incumple los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

### **12. ¿Tengo derecho a la huelga si soy empleada del hogar?**

Sí, porque lo dice la OIT. Sí, porque se vulnerarían tus derechos fundamentales. Sí, porque el Real Decreto que regula la relación laboral de carácter especial en su artículo 7 dice: «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. Y el artículo 4.1 ET dice: 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. ¿Estoy protegida frente a represalias si soy empleada del hogar en la misma medida que el resto de las trabajadoras?**

Sí y no. Sí según la ley. No según la interpretación que hacen la ley los/as jueces/zas. Así, hay sentencias que reconocen que la nulidad del despido de la trabajadora del

hogar supone la readmisión con salarios de tramitación: *Sentencia núm. 178/2008 de 16 abril (Juzgado 31 de Madrid)*.

Pero otras sentencias idearon una solución para no obligar a las empleadoras a readmitir a una mujer que no es de su confianza y que despidió, por ejemplo, por estar embarazada: transformar las consecuencias del despido nulo en improcedente con salarios de tramitación, la mayoría sin reconocimiento de indemnización adicional por vulneración de derechos fundamentales: *Sentencia núm. 493/2010 de 7 septiembre (STSJ Burgos)*, entre otras muchas.

Debe tenerse en cuenta que la doctrina mayoritaria es la segunda y, además, la de mayor incidencia por haber sido dictada por Tribunales Superiores de Justicia y no por un juzgado de primera instancia. Aunque esto pueda cambiar siendo posible llegar hasta el Tribunal Constitucional y Estrasburgo, a día de hoy ésta es la realidad, por lo que no se puede dejar de advertir.

En fin, tienes derecho pero no protección real, porque España no firmó el Convenio 189 de la OIT, porque para España no eres una trabajadora y aunque reconoce tu derecho a la huelga no regula tu derecho a ejercerlo, porque incluso reconocido el derecho a la huelga el ordenamiento jurídico no te protege frente a un despido, porque España no contempla tus servicios de cuidado como los servicios esenciales para la comunidad que realmente son, porque los sindicatos de concertación siguen pensando que tu situación no es lo suficientemente discriminatoria para convocar una huelga general que sea el primer paso para cambiarla ya que no tienes delegadas unitarias y, por ello, no aportas subvenciones a los sindicatos del modelo representativo.

**73%** DE LOS CONTRATOS  
TEMPORALES FIRMADOS

**58%** DEL TOTAL DE PARADOS/AS

**71%** DEL INCREMENTO DE  
DESEMPLEO. MÁS DEL DOBLE DE  
LA CONTRATACIÓN A TIEMPO  
PARCIAL

**46%** DE LOS CONTRATOS  
INDEFINIDOS

**43%** DE LA POBLACIÓN ACTIVA

BRECHA 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

y otro maltrato  
s y despachos,

y otro maltrato,  
medios y des

Cardón  
ME

EL MALTRATO

DERECHOS

# 3.

## PLATAFORMA REIVINDICATIVA



### CAUSAS DE LA HUELGA

La huelga general, conforme la legislación vigente debe ser realizada por motivos laborales. Esto no significa que sean las únicas reivindicaciones (aborto, vientres de alquiler, cuidados, etc.), sino que en la convocatoria de huelga deben estipularse causas laborales para su legalidad.

Se tratan todos ellos de temas complejos, que precisan de un análisis profundo desde diversas perspectivas (laborales, jurídicas, sociológicas y económicas). Por eso, esta tabla reivindicativa no puede abarcar un análisis de la compleja realidad, que implicaría un análisis exhaustivo de sectores de producción, ocupación de puestos de trabajo por hombres/mujeres, negociación colectiva por sector, etc., y que se están realizando día a día.

Las causas para la convocatoria de la huelga se pueden resumir en:

#### 1. En relación a la brecha salarial: discriminación salarial

Según los datos del Instituto Nacional de Estadística de marzo de 2017, nuestras conclusiones sobre la brecha salarial son las siguientes:

En el año 2014, el salario anual más frecuente en las mujeres (14.497,9 €) representó el 87,8 % del salario más frecuente en los hombres (16.515,7 €). 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 €) en el año 2014 alcanzaba el 89,6 % del salario por hora de los hombres (16,2 €). Al considerar la jornada a tiempo parcial, el porcentaje anterior alcanza un valor del 90,7 %.

---

### LA EXPLICACIÓN DE LA BRECHA SALARIAL, EN BRUTO, RESULTA FÁCIL: LOS TRABAJOS TRADICIONALMENTE ASIGNADOS A LAS MUJERES SE RETRIBUYEN PEOR

La explicación de la brecha salarial, en bruto, resulta fácil: los trabajos tradicionalmente asignados a las mujeres se retribuyen peor; pero su estudio es complejo: resulta necesario analizar comparativamente las categorías (no realmente eliminadas, ya que dentro de cada grupo, las antiguas categorías siguen existiendo como definición de tareas), los sectores, las tareas por sectores, su grado de equivalencia, los complementos salariales y su justificación, etc.

En la actualidad, las diferentes propuestas legislativas se centran en la empresa. Entendemos que el simple análisis en bruto de la brecha por empresa es importante pero insuficiente, ya que se obvian reiteradamente soluciones sectoriales amplias.

Por otra parte, es tradicional en este ámbito el análisis de diferencias retributivas por trabajos diferentes de igual valor (mozo/a de almacén vs. limpiador/a). Estas diferencias siguen existiendo en los convenios, fuente principal de la regulación salarial y con responsabilidad directa de los sindicatos. No obstante, es ilícito y puede reclamarse judicialmente.

Otro análisis tradicional es el de los complementos, centrándose en los mayores complementos de que disfrutaban los trabajos de mayor representatividad masculina (peligrosidad, penosidad, toxicidad, disponibilidad —en estrecha relación con la conciliación—, etc.), existiendo como propuesta tradicional la introducción de nuevos complementos (carga psicológica en relación al sector de servicios sanitarios o de cuidados, por ejemplo) que no se han llevado a la práctica. Llama la atención, por ejemplo, que las limpiadoras no tengan por lo general dicho complemento, comprobándose los peligros de la exposición a productos de limpieza o enfermedades profesionales (túnel carpiano) relacionadas con movimientos repetitivos.

Sin negar la importancia de los análisis tradicionales, entendemos que la brecha salarial no será eliminada en tanto que no se aporten propuestas sectoriales, ya que es en la regulación de los sectores a través de los convenios donde se establecen las mayores diferencias, de modo que los convenios de sectores masculinizados tienen un salario superior a los feminizados. Y, frente a esto, no existe ninguna propuesta legal que elimine la diferencia retributiva. Entendemos que se han establecido avances jurisprudenciales en relación a la discriminación salarial por trabajo de igual valor en las comparaciones internas dentro de una misma empresa, pero nada se puede hacer en

relación a trabajos de igual valor en diferentes convenios colectivos. La negociación sistemática de salarios bajos en sectores feminizados supone la principal causa de la brecha salarial y no se está abordando. Y decimos que es la principal causa, porque las anteriores (relativas a la misma empresa o mismo convenio), en primer lugar, ya parten de una retribución menor debido a la diferencia retributiva por sectores y, en segundo lugar, porque pueden ser combatidas judicialmente, lo que no ocurre con las diferencias sectoriales.

---

## LOS CONVENIOS DE SECTORES MASCULINIZADOS TIENEN UN SALARIO SUPERIOR A LOS FEMINIZADOS. Y, FRENTE A ESTO, NO EXISTE NINGUNA PROPUESTA LEGAL QUE ELIMINE LA DIFERENCIA RETRIBUTIVA

Pongamos un ejemplo: según el INE, la principal ocupación de las mujeres es el comercio y la minoritaria saneamiento y suministros.

Cojamos el Convenio de saneamiento de aguas (estatal, por lo que establece mínimos que los convenios de ámbito inferior solo pueden mejorar). El salario se mueve entre un máximo de 1491,82 € y un mínimo de 1225,13 € mensuales.

Si tomamos el ejemplo del Convenio minorista de Pontevedra, el mayor salario (encargado/a)

es de 845,62 € y el menor 774,56 € (mozo/a almacén, limpiador/a).

Pero si comparamos el comercio minorista (mayoritariamente femenino) con el de materiales de construcción (mayoritariamente masculino) en la misma provincia, esto es, para actividades idénticas (solo se diferencia el producto que se vende), observamos que el mayor salario es el de Director/a (1603,38 €) y el menor el de limpiador/a (742,77 €), que además es un salario menor al de mozo/a de almacén (991,75 €).

Así, la comparativa entre estos dos convenios de la misma provincia nos muestra que ante un trabajo idéntico, el sector en el que la representación masculina es mayor:

- ofrece unos salarios muy superiores,
- establece mayor diferencia salarial por categorías (lo que permite una mayor brecha al estar las categorías sexualizadas),
- la parte feminizada es la peor retribuida (limpieza),
- pese a tener salarios mayores en todas las categorías, la excepción es limpieza. La categoría de limpieza cobra más en el comercio minorista que en el de materiales de construcción. No así la de mozo/a de almacén, que cobra más en el de construcción. Asimismo, se habían equipado salarios de mozo/a-limpiador/a en el minorista pero no en materiales de construcción.

En algunas provincias (Coruña) se unificó el comercio en su mayor parte, pero se hizo a la baja (tomando de base comercio vario).

En otras (Barcelona, Madrid), las diferencias entre comercio vario y comercio del metal son muy elevadas.

Pues bien, frente a esto, no existe ninguna posibilidad legal o judicial de enmienda.

## 2. En relación al acceso y promoción en el empleo: discriminación en el acceso a los puestos de trabajo y en los ascensos

Según las últimas estadísticas del 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.

---

## LAS TRABAJADORAS EN EL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR RESULTA ESPECIALMENTE GRAVE. CASI EN SU TOTALIDAD SE TRATA DE UN EMPLEO OCUPADO POR MUJERES

### 3. En relación al empleo en el hogar: discriminación por no ser consideradas trabajadoras

El problema de las trabajadoras en el servicio del hogar familiar resulta especialmente grave. Casi en su totalidad se trata de un empleo ocupado por mujeres y muy especialmente por migrantes, muchas veces en negro o en situación de semiesclavitud (internas), con horas de presencia y disposición que no cuentan como trabajo pero en las que la trabajadora sigue bajo la dirección de/de la empleadora/o y sin poder salir de la casa (la diferencia de las horas de disposición en la mayoría de los empleos, en los que se puede contactar a través de teléfono estando la trabajadora o trabajador fuera del centro de trabajo). Estas horas son, por lo tanto, auténtico trabajo efectivo, como el de una camarera cuando no hay

clientes, una médica de guardia, etc.. La ocupación de los varones resulta escasa y centrada especialmente en jardinería o conducción de vehículos en casas de muy alta clase social, mientras que las mujeres se ocupan en casas de clase alta o incluso media, lo que supone un salario más bajo. La reforma de la relación laboral de carácter especial no supuso los avances esperados: siguen sin tener derecho a desempleo, su despido es más barato, no es posible la readmisión en supuestos de nulidad y la intervención de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social está limitada hasta la imposibilidad.

Trabajan sin testigos que puedan declarar sus horas y siempre con la amenaza de ausencia de carta de recomendación en caso de reclamar sus derechos.

La solución sería la eliminación de la relación laboral de carácter especial y su inclusión total en el Estatuto de los/as Trabajadores/as como cualquier trabajadora y sin diferencia alguna, así como la firma del Convenio 189 de la OIT, que España se niega a firmar.

### 4

#### **En relación con la conciliación de la vida laboral y familiar: discriminación por ausencia de medidas de corresponsabilidad, así como insuficiencia de las medidas conciliatorias existentes en la actualidad**

Uno de los principales problemas reside en la diferente regulación de los permisos de maternidad y paternidad, la ausencia de permisos por emergencia familiar o la ausencia de medidas de acción positiva que favorezcan el ejercicio de derechos de conciliación por parte de los varones. Por otra parte, derechos como la prestación por riesgo durante el embarazo o lactancia quedan en papel mojado debido a una excesiva burocracia que obliga a las trabajadoras a acogerse a Incapacidad Temporal, con prestaciones inferiores, debido a que los trámites previos pueden ser de mayor duración que el momento del parto, debido a que el riesgo suele o puede comenzar al final del embarazo.

## PLATAFORMA REIVINDICATIVA

### 1.

#### **Brecha salarial**

- Definición de los elementos determinantes del salario y complementos salariales como contenido mínimo de los convenios.
- Realización de campañas de la ITSS que determinen la existencia de brecha salarial en las empresas.

- Establecimiento de sanciones a las empresas en las que existe brecha salarial.
- Establecimiento de medidas procesales, bien individuales, bien a través de conflicto colectivo, que permitan el ejercicio de acciones por discriminación indirecta en sectores de actividad en comparación a sectores equivalentes.

- Realización de un diagnóstico de brecha salarial sectorial con la participación de los sindicatos y las organizaciones feministas.

## 2. Acceso al Empleo y Promoción Profesional

- Establecimiento por la vía de la negociación colectiva de medidas objetivas en el acceso al empleo y promoción profesional, con control sindical de la contratación.
- Prohibición de establecer como requisito la disponibilidad horaria fuera de la jornada de trabajo.
- Prohibición de que la formación a cargo de la empresa sea fuera del horario laboral. Los criterios objetivos no pueden introducir capacidades o aptitudes no precisadas para el puesto de trabajo concreto. Introducir como derechos de información a todos los sindicatos con presencia en la empresa las peticiones de empleo y candidaturas a plazas vacantes, con conocimiento sindical de los currículos presentados para garantizar la objetividad en la contratación.

En caso de empate, deber de optar por el candidato/a del sexo infrarrepresentado.

- Establecimiento de límites legales a la libertad de contratación por suponer discriminación indirecta.
- Campañas de la ITSS orientadas a comprobar el cumplimiento de la objetividad en el acceso al empleo y promoción profesional con establecimiento de sanciones específicas a su incumplimiento.

## 3. Conciliación

- Establecimiento de permiso de maternidad y paternidad idénticos, obligatorios e intransferibles.
- Adopción de medidas de fomento de la corresponsabilidad, con adopción de medidas de acción positiva orientadas a los varones,.
- Establecimiento de permisos por emergencia familiar.
- Obligación de las empresas de más de 250 trabajadores/as de contar con servicio de guardería y centro de día para personas mayores a cargo de los/as trabajadores/as de la empresa.
- Establecimiento como servicio mínimo a prestar por Ayuntamientos de más de 5.000 habitantes de contar con centros de día y guarderías.
- Derogación del *Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio*

## 4. Empleo al Servicio del Hogar Familiar

- Derogación de la relación laboral de carácter especial e inclusión en el régimen general y en el ET a todos los efectos, incluida la consecuencia de la nulidad del despido y la intervención de la ITSS.
- Ratificación del *Convenio de la 189* de la OIT.. Consideración de las horas de presencia y disposición como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos.



CONFEDERACIÓN NACIONAL DEL TRABAJO