



SOLICITUD DE PROCEDIMIENTO DE MEDIACIÓN

DATOS DE LA PARTE SOLICITANTE

Denominación: CONFEDERACIÓN NACIONAL DEL TRABAJO (CNT), CIF G 28804573 _____

OBJETO DEL CONFLICTO, PRETENSIÓN Y RAZONES QUE LA FUNDAMENTAN

PRIMERO.- Que conforme a lo establecido en los artículos 14 y 17 del V ASAC, por medio del presente escrito, vengo a formular **SOLICITUD DE MEDIACIÓN PREVIA A LA HUELGA.**

SEGUNDO.- Tipo de conflicto: Conflicto que da lugar a la convocatoria de huelga.

TERCERO.- Parte solicitante y partes convocadas: se han señalado anteriormente conforme al modelo la parte solicitante y las no solicitantes, así como restantes organizaciones representativas, conforme al art. 14.2 a).

CUARTO.- Partes del conflicto. Conforme al art. 13.1 del Reglamento de funcionamiento Y 14.2 a) ASAC y tratándose de un conflicto que da lugar a una huelga General, las partes del conflicto son la convocante (CNT) como parte solicitante, parte legitimada conforme a lo establecido en el art. 28 CE y 2.2 d) LOLS, así como las empresas más representativas de ámbito nacional (CEOE y CEPYME) y las no afiliadas a estas que cumplan con los requisitos de la DA 6ª ET (FEPIME y PIMEC) como parte pasiva. Igualmente, al tratarse de una huelga General se incluye como parte pasiva al Ministerio de Trabajo. Los concretos datos de identificación de las partes han sido señalados anteriormente conforme al modelo formalizado.

QUINTO.- Objeto del conflicto. Génesis y desarrollo. Fundamentos y pretensiones. Objetivos de la huelga. Gestiones realizadas. Inicio y finalización prevista.

a) Inicio y finalización prevista de la huelga y ámbito de la misma. La Confederación Nacional del Trabajo tiene intención de convocar HUELGA GENERAL el día 8 de marzo. Dicha huelga tendrá lugar, en su caso, el día 8 de marzo de 2019, comenzando a las 00:00 horas y acabando a las 24:00 horas. En las empresas, administraciones y organismos que tengan varios turnos de trabajo, el comienzo de la huelga se efectuará en el primer turno aunque comience antes de las 00.00 horas del día 8 de marzo, y su finalización tendrá lugar una vez acabada el último turno, aunque se prolongue después de las 24.00 horas del día 8 de marzo. Así mismo, en aquellas empresas u organismos que tengan un único turno de trabajo que comience antes de las 00.00 horas del día 8 de marzo, el paro se iniciará a la hora de inicio de la actividad laboral y finalizará el día 8 de marzo en la hora en que concluya el turno.

b) Afectación general: Que dicha huelga que se pretende convocar afectaría, a todas las actividades desempeñadas por los trabajadores y trabajadoras de empresas privadas y por los empleados y empleadas del sector público, con vínculo funcional, estatutario o laboral, así como a las empleadas y empleados al servicio del hogar familiar conforme a lo establecido en el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. El ámbito de la convocatoria es todo el territorio del Estado Español.

c) Objeto del conflicto/objeto de la huelga. Fundamentos y pretensiones

La huelga se fundamenta en la existencia y mantenimiento de discriminaciones por razón de género inaceptables en un Estado democrático. Se pretende eliminación de toda discriminación laboral por razón de género. En la medida en que dicha discriminación se produce de forma indirecta, de forma que se ven afectados por la misma varones en sectores feminizados o con cargas familiares, se convoca a todas las trabajadoras y trabajadores indicadas.

Los objetivos de la huelga se distribuyen en cuatro ejes principales:

- 1) Eliminación de la brecha salarial
- 2) Eliminación de obstáculos en el acceso y promoción en el empleo (suelo pegajoso y techo de cristal)

3) Eliminación de obstáculos a la conciliación de la vida laboral y familiar desde el punto de vista de la corresponsabilidad

4) Eliminación de toda discriminación en el trabajo al servicio del hogar familiar

Se establecen una serie de medidas que se consideran necesarias como primeros pasos para la consecución de dichos objetivos:

1) Brecha Salarial

Definición de los elementos determinantes del salario y complementos salariales como contenido mínimo de los convenios.

Realización de campañas de oficio por la ITSS que determinen la existencia de brecha salarial en las empresas.

Establecimiento de sanciones específicas a las empresas en las que existe brecha salarial.

Establecimiento de medidas procesales, bien individuales, bien especialmente a través de conflicto colectivo, que permitan el ejercicio de acciones por discriminación indirecta en sectores de actividad en comparación a sectores equivalentes regidos por diferente convenio.

Realización de un diagnóstico oficial de la brecha salarial sectorial con la participación de los sindicatos sin discriminación 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, como contenido mínimo de los convenios. Los criterios objetivos no pueden introducir capacidades o aptitudes no precisadas para el puesto de trabajo concreto. En caso de empate, deber de optar por el candidato/a del sexo infrarrepresentado.

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.

Introducir cómo 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.

Establecimiento de límites legales a la libertad de contratación por suponer discriminación indirecta.

Campañas de oficio 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, ya sea por la vía de ayudas públicas, permisos retribuidos o de otra índole.

Establecimiento de permisos por emergencia familiar.

Deber 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.

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.

5) Otros

Establecimiento de medidas de igualdad y no discriminación como contenido mínimo de los convenios colectivos con independencia del tamaño de la empresa.

Obligatoriedad por parte de las empresas con independencia del número de trabajadoras/es empleadas/os, con intervención de los sindicatos presentes en la empresa, de un análisis de los riesgos del puesto de trabajo, y específicamente de los riesgos durante el embarazo y la lactancia.

d) Génesis del conflicto y gestiones realizadas. Las presentes reivindicaciones son históricas e internacionales. En el año 2017 se produce en el movimiento feminista internacional las primeras convocatorias. En el año 2018 se convoca la primera huelga general, sin que se haya adoptado desde entonces ninguna medida significativa que palíe la situación de desigualdad en el trabajo por razón de sexo, ya sea de forma directa o indirecta, por el menor valor asignado de los trabajos realizados tradicionalmente por

mujeres o por la escasez de medidas que fomenten la corresponsabilidad en el ámbito familiar o garanticen el acceso al empleo privado en condiciones de igualdad. El movimiento feminista reclama por ello una nueva huelga, que este sindicato, que ha participado en las diversas reuniones, considera justa y necesaria. En Pleno Confederal de 3 de noviembre de 2018, la CNT acuerda la convocatoria de huelga por unanimidad. Ya desde enero de 2018 se ha contactado con los diferentes grupos parlamentarios a nivel estatal y de Comunidad Autónoma, habiendo mantenido diversas reuniones con los grupos del PSOE, Ciudadanos, Unidos, Podemos, etc, sin obtener ningún compromiso. Así mismo se ha solicitado reunión con CEOE, CEPYME y patronales federadas y no federadas, sin obtener respuesta alguna.

SEXTO.- Número de empresas y trabajadoras/es afectadas/os por el conflicto y ámbito del mismo

Tratándose de una huelga general, el ámbito se extiende a todo el territorio estatal y a todas las actividades, en los precisos términos indicados en el ordinal quinto b, al que nos remitimos. Según los datos que nos constan, existen 3,28 millones de empresas, a las que habría que añadir las AAPP y las empleadoras y empleadores conforme al RD 1620/2011. El número de trabajadoras/es afectadas/os aproximadamente será el que conste como población activa, según los datos actuales, 22.775.000 (aproximadamente).

SÉPTIMO.- Que esta parte propone, conforme a lo establecido en el artículo 14.4 como mediadoras a _____. No obstante lo cual, no se opone a diferentes designaciones.

Por todo lo que

AL SIMA SOLICITO la admisión del presente escrito y sus documentos adjuntos y, en su virtud, tenga por presentada SOLICITUD DE MEDIACIÓN y, en su virtud, previos los trámites oportunos, señale fecha y hora para la celebración del acto de mediación.