



**AL SERVICIO INTERCONFEDERAL
DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE**

D. Rafael Espartero García, en calidad de Secretario de Organización de la Confederación Sindical Unión General de Trabajadores de España (UGT), con domicilio a efectos de notificación en Avenida de América, 25 Madrid 28002 y en su nombre y representación, que se acredita mediante copia de poder adjunto, ante ese Servicio comparece y

DICE

PRIMERO.- Que la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, en su reunión del pasado 14 de enero de 2019, ha decidido convocar huelga general que afectará a todas las actividades laborales y funcionariales desempeñadas por los trabajadores y por los empleados públicos de las empresas y organismos establecidos dentro del ámbito geográfico y jurídico del Estado español.

Se incluyen las actividades laborales y funcionariales desempeñadas por el personal contratado y el personal funcionario en el Servicio Exterior Español, es decir, afecta a todas las Dependencias y Centros de trabajo independientemente del Ministerio, Organismo o Entidad Pública al que pertenezca el empleado público y del destino que tenga en la Administración Exterior del Estado.

SEGUNDO.- La huelga se convoca para la jornada del día 8 de marzo de 2019.

La huelga podrá desarrollarse durante toda la jornada laboral y al menos durante dos horas en cada uno de los turnos de trabajo del referido día.

En concreto para las jornadas partidas y jornadas continuadas en turno de mañana será al menos de 12:00 a 14:00 horas; para las jornadas continuadas en el turno de tarde será al menos de 16:00 a 18:00 horas y para las jornadas continuadas en turno de noche, la huelga se hará al menos durante las dos primeras horas del turno nocturno que comience en la jornada del día 8 de marzo, salvo en aquellos ámbitos, sectores o empresas, que se notifique expresamente en horario distinto.

TERCERO.- En virtud de ello, UGT en su condición de Sindicato más representativo a nivel estatal va a proceder a la comunicación de la decisión adoptada de acuerdo con lo establecido en los artículos 3 y 4 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo.

CUARTO.- Que, de acuerdo con los artículos 4, apartado 1, letra k) y 17 del V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), **venimos a solicitar la mediación previa a la convocatoria formal de huelga.**

QUINTO.- Que dicho conflicto afecta a todas las empresas y Administraciones Públicas y organismos de ellas dependientes del Estado Español.

Por cuanto el artículo 1.2 del V Acuerdo de solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), excluye de su objeto los conflictos que afecten al Estado, Comunidades Autónomas, entidades locales o entidades de Derecho Público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos, se identifican como partes a efectos de esta solicitud de mediación en el conflicto: la que suscribe, así como la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), con domicilio –ambas– a efectos de notificación en la calle Diego de León, 50, 28006 -Madrid.

SEXTO.- Por la misma razón alegada en el apartado anterior y aunque en el presente escrito se contienen todos los objetivos que justifican esta huelga, a los efectos de la solicitud de mediación, la misma se circunscribe únicamente a los conflictos que son propios de las partes que han quedado identificadas.

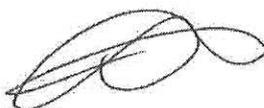
OBJETIVOS DE LA HUELGA

I.- El rechazo a la desigualdad y discriminación que sufren las mujeres en el mercado laboral y en particular el rechazo a la brecha salarial.

1.- En España se mantiene de forma persistente una situación de desigualdad y discriminación de las mujeres en el mercado de trabajo, que se plasma en una peor inserción laboral, con peores condiciones y menores salarios.

La discriminación salarial es el resultado de la mayor explotación empresarial y desigualdad laboral que sufren las mujeres en su inserción y trayectoria en el mercado de trabajo, que a su vez tiene su origen en la desigualdad social, cultural, educativa, en las tareas de cuidados..., que soportan las mujeres desde niñas; lo que las va predisponiendo a asumir roles y tareas diferentes durante su vida. La inserción en el mercado de trabajo es una etapa en la que culmina una trayectoria vital iniciada años antes con una mochila cargada de determinantes sociales, económicos, y personales.

La desigualdad laboral que sufren las mujeres en el mercado de trabajo es una forma añadida de explotación contra la que se lleva décadas luchando, concienciando, denunciando, legislando..., y, sin embargo, la desigualdad

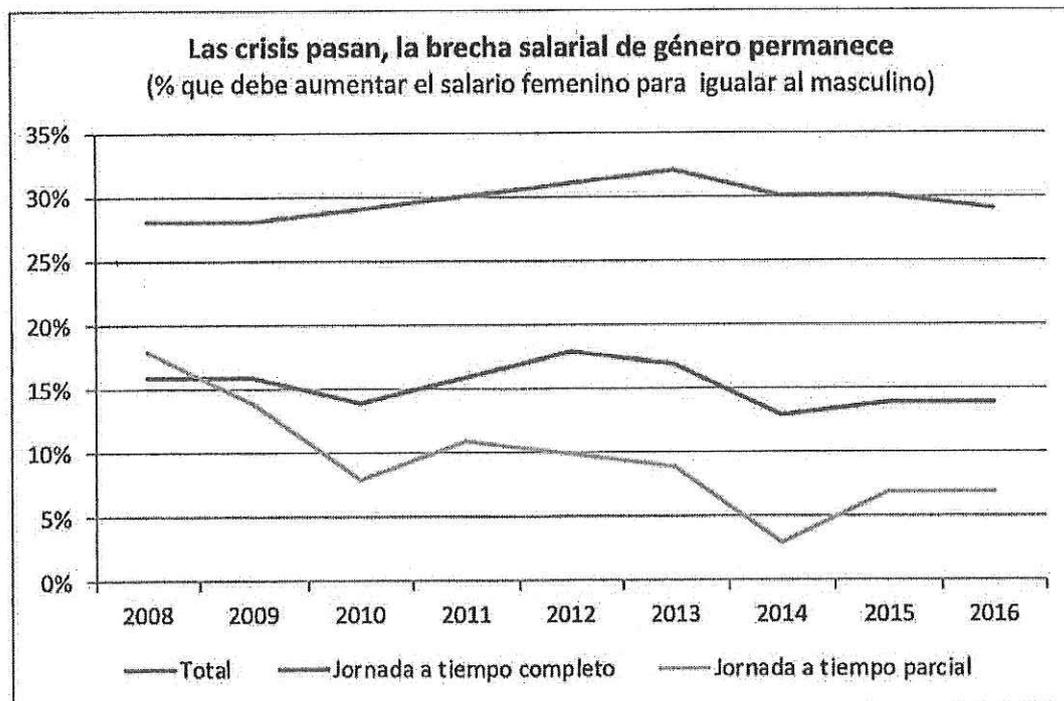


laboral y la brecha salarial de género siguen profundamente enquistadas, presentes con toda intensidad y sin evidencias claras de mejora.

Las últimas estadísticas disponibles mantienen la elevada desigualdad laboral que soportan las mujeres en España desde hace décadas, confirmando su carácter estructural, no meramente coyuntural, y también confirman el repunte de la brecha salarial de género durante la última recesión económica y el repunte de la desigualdad laboral de las mujeres en los últimos cuatro años de recuperación económica.

2.- La brecha salarial entre la ganancia anual media de hombres (25.924 euros) y mujeres (20.131 euros) fue de 5.793 euros en 2016. (Según datos de la Encuesta anual de Estructura Salarial del INE).

El salario medio de las mujeres tendría que aumentar en 5.793 euros al año para igualarse con el de los hombres, lo que supone que el salario anual de las mujeres tendría que aumentar un 29% para igualarse. Es decir, la brecha salarial entre hombres y mujeres es del 29%, un porcentaje muy superior al que ofrecen otras fórmulas de cálculo de la brecha salarial de género, que adoptan enfoques menos correctos de análisis y que sirven para camuflar estadísticamente la dimensión real de la desigualdad real que existe entre la ganancia de hombres y mujeres en España. El enfoque de análisis no es neutral ni para dimensionar y concienciar del problema de la brecha salarial ni para poder actuar sobre sus causas.



Elaboración propia con datos de la Encuesta de Estructura Salarial, 2018.

El grueso de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres se explica por la diferente inserción laboral de hombres y mujeres, normalmente en peores

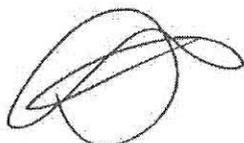
condiciones en el caso de las mujeres. Es decir, la mayor parte de la brecha salarial se explica por factores "a priori" que determinan que mujeres y hombres se inserten laboralmente de forma diferente y su trayectoria laboral sea también divergente. El efecto composición del empleo explica gran parte de la brecha, mientras que una parte más reducida de la brecha se explica por la discriminación salarial "a posteriori" en el puesto de trabajo: es decir, mujeres que cobran un salario inferior al de los hombres por realizar un trabajo de igual o similar valor en una situación laboral igual o similar.

Las mujeres sufren la desigualdad laboral: 1) en el acceso, con ocupaciones y sectores subrepresentados y otros claramente feminizados; 2) en la promoción y trayectoria laboral, influido por la menor duración y mayores interrupciones de su vida laboral; y 3) discriminación salarial en el puesto de trabajo.

El problema de la brecha salarial no se explica porque las mujeres con igual jornada, contrato, ocupación, sector, antigüedad, responsabilidad que un hombre cobren menos por realizar el mismo trabajo y sufran discriminación salarial a posteriori. Afortunadamente estas situaciones se van corrigiendo y cada vez tienen un peso menor, aunque siguen existiendo. El problema es que esa igualdad de partida es falsa: el perfil de inserción y de trayectoria laboral de mujeres y hombres es muy diferente y determina que sus ganancias medias sean muy distintas. La desigualdad y la discriminación salarial se explican por la segregación ocupacional tanto horizontal como vertical, por la infravaloración del trabajo feminizado, por la desigual trayectoria laboral de hombres y mujeres, que están sometidas a una carrera de obstáculos y discriminaciones, barreras, techos de cristal, desigual reparto social y familiarmente de las tareas de cuidados.

Las mujeres se incorporan al mercado de trabajo en menor medida que los hombres, y a pesar de esa menor "presión", sus condiciones laborales son mucho peores. La tasa de actividad laboral de las mujeres es inferior a la de los hombres, y sin embargo la tasa de paro que soportan las mujeres es superior.

Las mujeres que acceden a un empleo soportan una mayor precariedad en sus condiciones laborales: las mujeres constituyen el 76% de las personas que trabajan a tiempo parcial (donde predomina la involuntariedad); las mujeres soportan una tasa de temporalidad superior; la permanencia y antigüedad en la empresa y la actividad laboral es mayor en los hombres; las mujeres interrumpen más su carrera laboral, en parte por recaer en ellas las tareas de cuidado; las mujeres continúan teniendo dificultades para los ascensos y promociones a puestos de responsabilidad, lo que limita sus posibilidades de mejora salarial; los sectores de los servicios en los que se concentra el empleo femenino cuentan con menores salarios medios; la desigual distribución por estudios pone de manifiesto el modo en que participan mujeres y hombres en las diferentes categorías profesionales y profesiones, resaltando la concentración de las mujeres en un número reducido de ocupaciones donde hay ocupaciones muy cualificadas y ocupaciones poco cualificadas de los servicios, con una marcada ausencia en ocupaciones cualificadas de la agricultura, construcción, industria y servicios (conductores).



3.- Contrato a tiempo parcial involuntario y su repercusión en la precariedad laboral.

El 47% de la brecha salarial de género que existe en España se explica por la diferente jornada laboral que trabajan mujeres y hombres. Si hombres y mujeres tuvieran la misma distribución entre empleo a tiempo completo y tiempo parcial, la brecha salarial se reduciría a la mitad, bajando de 5.793 a 3.082 euros al año.

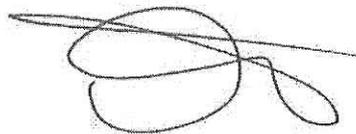
La tasa de parcialidad no deseada, conocido como subempleo, son especialmente elevadas entre las mujeres. El 73% de las mujeres que trabajan a jornada parcial lo hacen porque no han podido encontrar trabajo a jornada completa, por cuidado de familiares y por asunción de otras obligaciones familiares. Al cierre de 2018 hay 1.574.300 mujeres en esta situación, más del triple que hombres (461.900).

Especial consideración presenta la actual regulación del contrato a tiempo parcial, contrato que afecta de forma especial a las mujeres y que reviste las características de un contrato involuntario, causante en gran medida de la brecha salarial en el mercado laboral español y la precariedad laboral.

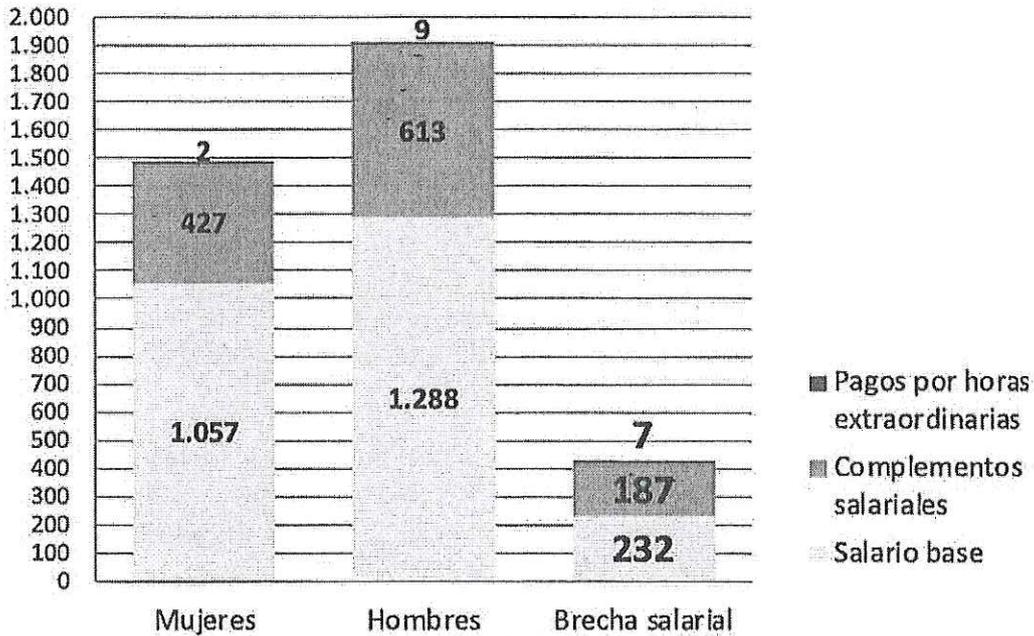
4.- Los complementos salariales explican la mitad de la brecha salarial.

Tomando como referencia los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2014 el salario base es el componente más importante del salario y explica el 53% de la brecha salarial de género y los complementos salariales, pese a ser una parte menor del salario, suponen el 43% de la brecha salarial.

En promedio, los hombres cobran todos los meses 613 euros en complementos salariales, mientras que las mujeres cobran solo 427 euros (187 euros de brecha). Por tanto, la cuantía que cobran las mujeres por complementos tendría que aumentar un 44% para equiparse con la que cobran los hombres. En unos casos se trata de complementos otorgados con criterios discrecionales, sobre todo en los puestos directivos, y que benefician menos a las mujeres. En otros casos retribuyen aspectos "masculinizados" del trabajo, como el esfuerzo físico, la penosidad, la nocturnidad, o la disponibilidad horaria; mientras que no se retribuyen los atributos "feminizados": atención, precisión, resistencia, etc...



La brecha salarial de género son 426 euros al mes (Ganancia salarial mensual en €)



Elaboración propia con datos de la EES2014

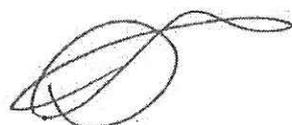
Los complementos salariales explican la mitad de la brecha
(distribución porcentual de la brecha salarial)



Elaboración propia con datos de la EES2014

5.- Es necesario actuar sobre las causas de la desigualdad de género.

La desigualdad y discriminación laboral femenina exige actuar sobre un sistema educativo que promueva principios de igualdad de género en las aulas, en la elección libre de estereotipos sexistas de las carreras académicas y en las



salidas profesionales, en el mercado de trabajo actuando sobre la propia valoración de los trabajos feminizados; en la actividad laboral tiene que producirse una socialización plena de los costes de las tareas de los cuidados y un reparto igualitario de sus cargas entre hombres y mujeres; es necesario incluir cláusulas de acción positiva a favor de las mujeres en la contratación, promoción, formación... para aquellas actividades y ocupaciones donde están subrepresentadas. En las empresas tienen que negociarse y aplicarse planes de igualdad contundentes y eficaces, para lo que es necesario contar con una negociación amplia y profunda.

La responsabilidad empresarial en las situaciones de discriminación y desigualdad de género es evidente, partiendo de que la facultad de contratación, y derivada de ella el encuadramiento profesional y salarial correspondiente, es exclusiva de la dirección en el ámbito de la empresa privada. Lo es también en gran medida en las facultades de promoción, formación, movilidad. Y es también una responsabilidad empresarial garantizar entornos laborales exentos de acoso sexual y acoso por razón de género, adoptar medidas para eliminar la discriminación por razón de género y negociar o adoptar planes de igualdad cuando viene obligado por la legislación, el convenio colectivo o el requerimiento de la inspección de trabajo.

Es prioritario actuar, para corregir la desigualdad laboral, sobre los dos factores laborales que explican un mayor porcentaje de la brecha salarial de género: 1) la feminización de las jornadas parciales (y la masculinización de las jornadas completas) y 2) la masculinización de los complementos salariales.

En particular, es necesario:

- 1.- Reducir la tasa de temporalidad y parcialidad en la contratación de mujeres.
- 2.- Combatir la segregación profesional y sectorial.
- 3.- Mejorar la aplicación del principio de igualdad de retribución.
- 4.- Romper el "techo de cristal" y el "suelo pegajoso": iniciativas para combatir la segregación vertical y promover el desarrollo y promoción profesional de las mujeres.
- 5.- Erradicar la penalización por cuidados, fomentando medidas de corresponsabilidad.
- 6.- Reconocer, profesional y salarialmente, las capacidades, esfuerzos y responsabilidades desempeñadas por las mujeres.
- 7.- Visibilizar: sacar a la luz las desigualdades y los estereotipos.
- 8.- Establecer obligaciones empresariales, legales y convencionales más precisas en relación a la transparencia sobre los procesos de contratación y sobre los salarios y retribuciones de hombres y mujeres.
- 9.- Alertar e informar sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres.
- 10.- Establecer un grupo de trabajo permanente en el que participen Gobierno e Interlocutores Sociales para corregir la brecha salarial entre hombres y mujeres y sus causas.

Y a tal efecto reivindicamos un proceso de diálogo social tripartito encaminado a emprender las reformas legales precisas. Así mismo es necesario que se apruebe una Ley de Igualdad Salarial, en consonancia con una parte importante



de países europeos, que garanticen la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

Demandamos, igualmente, a las organizaciones empresariales y a los empresarios que implanten de forma negociada y acordada con la RLT medidas y planes de igualdad que actúen de forma efectiva contra la desigualdad de oportunidades y trato y la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral y en concreto contra la brecha salarial.

II.- Rechazo a la cronificación del desempleo femenino.

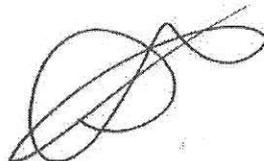
Como se ha señalado anteriormente, las mujeres se incorporan al mercado de trabajo en menor medida que los hombres, y a pesar de esa menor "presión", sus condiciones laborales (precariedad laboral por trabajos peor valorados y peor retribuidos, contratación a tiempo parcial involuntaria,...) y tasa de desempleo son mucho peores.

Según los datos de la EPA 2018, la tasa de actividad laboral de las mujeres es inferior a la de los hombres, en concreto hay 1.606.300 mujeres activas menos que hombres. En cuanto a la ocupación, en 2018 hay 1,74 millones menos de mujeres ocupadas que hombres, pero hay 156.000 más mujeres en paro que hombres. La brecha en las tasas de empleo (16-64 años) persiste en los 11 puntos habituales (69% hombres, 58% mujeres). Y, sin embargo, la tasa de paro que soportan las mujeres (16%) es superior a la de los hombres (13%). De hecho, si mujeres y hombres se incorporasen en igual medida al mercado de trabajo y tuvieran la misma tasa de actividad, la tasa de paro de las mujeres duplicaría la de los hombres (y se situaría en el 27%).

En enero de 2019 el paro registrado sube en 83.464 personas, de las que casi 3 de cada 4 son mujeres. Todas las provincias y comunidades autónomas registran un número mayor de desempleadas que desempleados.

La tasa de paro es mayor en las mujeres. Entre la población joven de 16 a 24 años las tasas de paro son altas, pero casi idénticas para hombres y mujeres. A partir de los 25 años, las tasas de paro bajan, en mayor medida en el caso de los hombres, lo que explica en gran medida la brecha de género existente. La mayor brecha en la tasa de paro entre mujeres y hombres se produce entre la población de 40 a 49 años, donde la tasa de paro de las mujeres se sitúa en el 14% y la de los hombres en el 9%.

Si se compara la tasa de paro en el 4º trimestre de 2018 con respecto al nivel previo a la última recesión (4º trimestre de 2007), la tasa de paro de las mujeres es ahora (16,3%) muy superior a la de hace once años (10,8%). Esta mayor tasa de paro femenino se produce para todos los tramos de edad. El número de mujeres en paro es superior al de 2007 en todos los tramos a partir de los 20 años de edad.



Se constata que sigue imparable la feminización del paro, consolidándose la tendencia a la cronificación del desempleo femenino. En 2017, el 57% del paro registrado correspondía a mujeres, mientras que en 2018 este dato asciende ya a un 58,4%.

La mitad de las mujeres en paro llevan más de 1 año buscando empleo (el 48% del total de paradas) cuando en 2007 eran solo una de cada cuatro las mujeres paradas de larga duración (el 26%). Respecto a 2007 se ha multiplicado por 4 el número de mujeres que llevan más de 2 años buscando empleo (144 mil en 2007 y 574 mil en 2018).

Consideramos imprescindible un Plan de Choque para el Empleo que tenga en cuenta la dimensión de género; es preciso fomentar un empleo de calidad y atender a las situaciones más vulnerables y precarias, desempleadas de larga duración, mayores de 45 años, sin empleo anterior o desempleadas con menores a cargo, mujeres jóvenes y mujeres víctimas de violencia de género.

Asimismo, es necesaria la mejora de las prestaciones por desempleo y una Renta Mínima Garantizada como nuevo derecho subjetivo, para rescatar de la situación de extrema necesidad a 2 millones largos de personas, el 70% mujeres.

III.- Rechazo profundo a la violencia machista y a la insuficiencia de medidas en todos los ámbitos, con especial consideración al laboral, para la protección a las víctimas de violencia de género.

La violencia de género y, en general, todas las formas de violencia contra las mujeres, son el resultado extremo y más dramático de la discriminación y la desigualdad estructural entre hombres y mujeres, agravada por la inacción de los gobiernos, poderes públicos en materia de políticas de igualdad, los fuertes recortes presupuestarios y el retroceso en derechos sociales y laborales producidos en los últimos años.

Desde la reforma laboral de 2012, el equilibrio de fuerzas que había en la negociación colectiva ya no existe, lo que obstaculiza también la lucha contra esta lacra en el ámbito laboral. Aunque el Pacto contra la Violencia de Género es un paso más, se ha quedado muy escaso en las medidas en el ámbito laboral, por lo que es fundamental que el Gobierno impulse la lucha contra la violencia de género en el ámbito laboral, y apueste por medidas como que la víctima pueda acceder a los recursos sin tener que interponer denuncia; o establecer protocolos de acoso sexual por razón de sexo en las empresas e incluirlos en las Comisiones de Igualdad del convenio colectivo o de las comisiones de los planes de igualdad correspondientes.

UGT y CCOO han venido denunciando el fracaso del Gobierno para combatir la violencia contra las mujeres, como así lo constatan el persistente número de asesinatos y denuncias. En 2018 han sido asesinadas 47 mujeres, además de 3 menores, de las que solo 14 (29,8%) presentaron denuncia y únicamente 9 (19,2%) tenían medidas de protección en vigor. Estos datos ponen de manifiesto



los déficits en la actuación institucional, coordinación judicial y policial del conjunto de las administraciones públicas, para la adecuada atención, prevención y protección de las mujeres víctimas de violencia.

Los recortes presupuestarios acumulados en la última década sobre políticas para combatir la violencia, resultan absolutamente insuficientes para la eficaz aplicación de la *Ley orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género*. Encontramos déficits en el desarrollo de los derechos establecidos en los distintos ámbitos de actuación: laboral, educativo, sanitario, policial, jurídico, en los servicios judiciales, en el sistema público de servicios sociales y en la intervención social. Además, denunciaremos incumplimiento por parte de los gobiernos de las obligaciones que establece el Convenio de Estambul (sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica) derivadas de la ratificación por España en 2014.

Hemos denunciado las escasas unidades de valoración integral del riesgo y la insuficiencia de recursos para la prevención y protección de las mujeres víctimas de violencia de género.

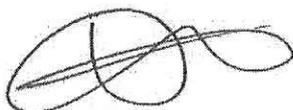
El fenómeno de la violencia nos acerca a cifras alarmantes. En 2017 (último año del que se tienen cifras totales) se produjeron más de 166.000 denuncias y de extrema gravedad es el número de las mujeres que renuncian a continuar el proceso, 16.500 (el 13% de las denuncias).

Otro dato preocupante es el alto número de órdenes de protección denegadas, más de 11.600 de 38.500 órdenes solicitadas anualmente, lo que excluye a estas mujeres de su acreditación como víctimas, ya que la orden de protección es requisito imprescindible para acceder a los distintos derechos laborales y prestaciones sociales y a la necesaria protección que evite poner en riesgo la vida de las mujeres.

En el ámbito laboral, hay un insuficiente desarrollo del *Programa de inserción socio-laboral para mujeres víctimas de violencia*, cuya aplicación mandataba la propia LO 1/2004. No se impulsan de manera efectiva medidas activas para la formación y el empleo, ni se dota de los recursos necesarios para que las mujeres puedan desarrollar su autonomía personal. Los resultados de las medidas contempladas, en 2016 (último año del que se disponen datos) contratos de sustitución (239) y contratos bonificados a mujeres víctimas de violencia (801) son absolutamente insuficientes y caracterizados por la precariedad, el 76% son temporales.

Es, por tanto, necesario hacer una valoración y evaluación del número de contrataciones bonificadas que se realizan y contrastarlo con las demandas de empleo de las víctimas de violencia de género.

También denunciaremos déficits en la garantía de otros derechos laborales de las mujeres víctimas de la violencia de género. Los datos conocidos muestran que se está produciendo un ejercicio muy escaso de los mismos.



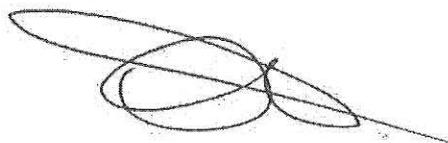
En 2016 únicamente 84 mujeres accedieron a suspender o extinguir su contrato con derecho a prestación por desempleo. Este dato alerta sobre el desconocimiento o dificultades para acogerse a los derechos existentes.

En 2016 se concedieron 690 ayudas económicas a víctimas de violencia de género, al amparo del art. 27. Un dato que alerta del posible desconocimiento del derecho, teniendo en cuenta el elevado número de potenciales beneficiarias.

El Gobierno debe actuar ya, y poner en marcha con urgencia el Pacto de Estado en materia de violencia contra las mujeres que fue aprobado en septiembre de 2017 por el Pleno del Congreso de los Diputados y llevar a cabo el cumplimiento de las medidas contempladas en el Pacto, con especial interés a las dirigidas a mejorar los derechos sociales y laborales de las mujeres víctimas de violencia. Un Pacto que deberá implementarse en 5 años y que deberá contar con la necesaria dotación presupuestaria.

Pedimos la puesta en marcha del Pacto de Estado y el urgente desarrollo de las siguientes medidas:

- Potenciar el Programa de inserción socio-laboral, desarrollando medidas de actuación y adaptándolo a las necesidades individuales de las víctimas.
- Trabajar con los agentes sociales para el establecimiento de protocolos que garanticen los derechos laborales de las trabajadoras en situación de violencia y para una implicación más activa de la Inspección de Trabajo cuando las víctimas sufran perjuicios laborales.
- Negociación de protocolos frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, y el impulso de la negociación de convenios y planes de igualdad para el desarrollo de los derechos de las víctimas de la violencia de género.
- El desarrollo de las medidas relativas a la mejora de la respuesta institucional mediante la formación, cooperación y coordinación efectiva de los distintos organismos implicados, entre el conjunto de las Administraciones, el ámbito judicial y policial, fiscalía, abogacía, profesionales sanitarios y sociales.
- La incorporación en el ámbito educativo de medidas que incluyan valores que fomenten la igualdad entre géneros, la diversidad, la tolerancia y la educación sexual-afectiva, en todas las etapas y niveles formativos.
- Combatir el sexismo en los medios de comunicación con formación especializada a profesionales y elaboración de códigos deontológicos.
- Reforzar y aplicar los protocolos sanitarios para la detección precoz de la violencia, con programas de formación del conjunto de profesionales sanitarios.



IV. Rechazo a las políticas de igualdad de género del gobierno.

Los organismos y reuniones internacionales de igualdad (CEDAW o Beijing+20, por citar dos referentes imprescindibles), ponen el énfasis en recordar a los gobiernos su obligación de poner en marcha políticas efectivas de igualdad de género. Asimismo, es imprescindible recordar el Plan de Acción de la UE 2017-2019 y las Recomendaciones sobre brecha salarial de la Comisión Europea de 7 de marzo de 2014.

No obstante, las previsiones internacionales, el Gobierno no ha revertido de forma efectiva la etapa regresiva del anterior gobierno en materia de políticas de igualdad.

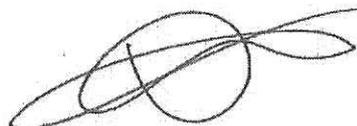
En los Presupuestos Generales del Estado (PGE) del 2018, el programa 232B Igualdad oportunidades entre mujeres y hombres, correspondiente al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, preveía solo una subida del 0,49%, hasta 19,8 millones de euros, suponiendo que se dedicaba un 40,9% menos que en 2010. Además, el aumento de 200 millones de euros anuales (el 0,04% del Presupuesto del Estado) acordado en el Pacto de Estado contra la Violencia de Género, es lo mínimo para avanzar aplicando las 214 medidas, y debe garantizarse su carácter finalista y que lleguen a los poderes locales, dando cobertura a todas las medidas contempladas en el Convenio de Estambul, tanto de prevención como de asistencia integral, lo que no sucede en la actualidad.

Sin embargo, la ejecución presupuestaria de los programas de igualdad y violencia de género ha resultado manifiestamente insuficiente en 2018.

Del Programa 232C "Actuaciones para la prevención integral de la violencia de género" que incluía 100 millones en transferencias para el desarrollo de nuevas o ampliadas competencias reservadas a las comunidades autónomas en el pacto de estado contra la violencia de género y 20 millones para este mismo fin destinados a entidades locales, solo se han ejecutado, a 30 de noviembre de 2018 se han ejecutado las transferencias corrientes a comunidades autónomas para aquel fin, pero no los 20 millones destinados a entidades locales.

De la misma manera, a 30 de noviembre de 2018 solo había ejecutado el 11% del presupuesto destinado a la DG de Violencia de Género, incluido igualmente en el Programa 232C. De los 39,26 millones presupuestados solo se habían ejecutado 4,37 millones. Entre las transferencias corrientes e inversiones que a 30 de noviembre no se han ejecutado están:

- Programas de asistencia social a mujeres víctimas de violencia de género y otras formas de violencia contra las mujeres (6,5 millones presupuestados, 0 euros ejecutados).
- Programas para la implementación de planes personalizados de atención y desarrollo de actuaciones en relación a otras formas de violencia contra las mujeres (1 millón presupuestado, 0 euros ejecutados).



- Programa para el apoyo a víctimas de agresiones y/o abusos sexuales (2 millones presupuestados, 0 euros ejecutados).
- Ayudas sociales para mujeres (3,71 millones presupuestados, 0 euros ejecutados).
- Convenio con la Federación Española de Municipios y Provincias para la teleasistencia móvil a víctimas de la violencia de género (4 millones presupuestados, 0 euros ejecutados).
- Atención a mujeres víctimas de trata con fines de explotación sexual (4 millones presupuestados, 0 euros ejecutados).
- Otros programas de lucha contra la violencia de género (1,7 millones presupuestados, 0 euros ejecutados).
- Inversiones a cargo de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género (12,80 millones presupuestados, 2,44 millones ejecutados).

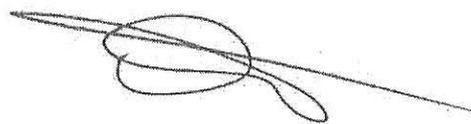
El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades disponía en 2018 de un presupuesto de 20,07 millones, de los que solo se habían ejecutado 7,99 millones a 30 de noviembre, el 40%. Gastos de personal (6,66 millones presupuestados, 4,44 millones ejecutados), gastos corrientes (5,89 millones presupuestados, 2,55 millones ejecutados), transferencias corrientes (6,55 millones presupuestados, 0,86 millones ejecutados), inversiones (0,77 millones presupuestados, 0,14 millones ejecutados) y transferencias de capital (0,2 millones presupuestados, 0,00 ejecutados).

El aumento del presupuesto destinado a igualdad y violencia de género en 2019 es manifiestamente insuficiente.

Los Presupuestos Generales del Estado (PGE) del 2019 contemplan una ampliación de presupuesto para las medidas del Pacto de Estado (220 millones), para la partida 232B (26,5 millones de euros).

Si bien es cierto que el presupuesto destinado a igualdad se ha visto incrementado, las cuantías asignadas siguen siendo manifiestamente insuficientes para hacer frente a la situación de emergencia social y de nivel estatal que pretende abordar. A esta insuficiencia en la dotación presupuestaria hay que añadir el demostrado desinterés político a la hora de ejecutar dichos presupuestos.

Desde CCOO y UGT demandamos unas políticas de igualdad eficaces, con estructuras estables y del más alto rango en la jerarquía institucional, con recursos suficientes, con personal cualificado, con programas realistas, con presupuestos proporcionales a la magnitud de los problemas que enfrentan, que se traducen en discriminaciones y/o violencia hacia la mitad de la población. Partidas presupuestarias suficientes en los PGE destinadas a los programas de igualdad y contra la violencia de género, atendiendo las Recomendaciones del Informe del CEDAW y las obligaciones del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención de la violencia contra las mujeres (Estambul 2011).



GESTIONES REALIZADAS

Igualdad en el mercado de trabajo

Llevamos tiempo reclamando al Gobierno y a los empresarios medidas para el desarrollo efectivo de la igualdad en el mercado de trabajo de nuestro país.

Hemos reclamado un plan de choque por el empleo que impulse la igualdad en el mercado de trabajo, mejorando las condiciones de acceso a un empleo digno y de calidad para las mujeres y continuamos demandando el impulso del Diálogo Social y la Negociación Colectiva para el desarrollo efectivo de la normativa igualitaria, con políticas activas, planes y medidas de igualdad para el empleo de calidad de las mujeres, combatir las brechas de género, eliminar la violencia contra las mujeres, avanzar en conciliación y ampliar la protección social.

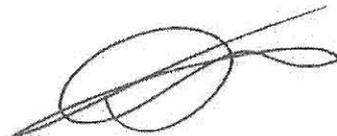
La igualdad sigue siendo una asignatura pendiente en la negociación colectiva. El poder que el Gobierno del PP dió a las empresas frente a la representación sindical propicia que la gran mayoría de las empresas sigan obviando la adopción de medidas específicas para luchar contra las discriminaciones de las mujeres en el ámbito laboral. La igualdad sigue siendo una cuestión más de forma y de apariencia que de fondo, por parte de las empresas. El actual gobierno del partido socialista no ha aplicado medidas para revocar esta situación, contribuyendo a la cronificación de la discriminación laboral de las mujeres.

Según los datos del MEYSS (diciembre 2017), en nuestro país hay registradas 4.494 empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras que emplean a 5.154.459 trabajadores, de los cuales el 51,21% son mujeres.

El pasado 30 de enero había registrados en el REGCON, 269 acuerdos sobre Planes de Igualdad, y aun teniendo en cuenta los planes de igualdad que se establecen dentro del propio convenio colectivo o que no se han publicado en boletines oficiales, es evidente que, doce años después de aprobarse la ley de igualdad, existe un elevadísimo incumplimiento empresarial de la obligación establecida en ella.

No sólo hay resistencia y rechazo empresarial a negociar el plan de igualdad, sino también se han encontrado muchas resistencias en aquellas donde se ha negociado, resistencias a la entrega de información para la realización del diagnóstico y posterior evaluación de las medidas adoptadas, a abordar la eliminación de la brecha salarial, a permitir la participación de la representación legal de los trabajadores en los procedimientos de valoración de puestos de trabajo y en los de atención a las denuncias de acoso sexual o por razón de género.

Es fundamental introducir en la negociación del convenio colectivo medidas, y así las venimos planteando en las negociaciones como también la necesidad de designar comisiones o agentes de igualdad en los convenios sectoriales, independientemente del ámbito de aplicación, con el objetivo de evaluar



periódicamente la aplicación de las medidas de igualdad a nivel sectorial.

En cuanto a los planes de igualdad, venimos pidiendo su negociación y acuerdo con la representación legal de los trabajadores, reducir el número de trabadores a efectos de su obligatoriedad, partir de diagnósticos consensuados con acciones positivas efectivas contra la desigualdad y la discriminación, con comisiones de evaluación y seguimiento, así como la aprobación de un reglamento que desarrolle la LOIEMH.

Igualdad salarial

Hemos reivindicado una Ley de igualdad salarial y la activación por parte del Gobierno de todos los mecanismos posibles para hacer cumplir la Constitución Española en sus artículos 14 y 9, ya que de su cumplimiento se deriva la igualdad salarial entre mujeres y hombres. Y las Recomendaciones de la Comisión Europea en esta materia, en concreto en la introducción en nuestra legislación la definición de "trabajo de igual valor".

Una denuncia que se ha acompañado de propuestas concretas para la Negociación Colectiva y los Planes de Igualdad y de herramientas para eliminar, o cuanto menos reducir, la brecha salarial entre mujeres y hombres.

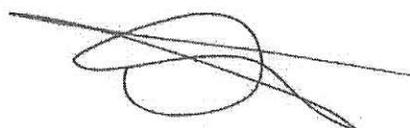
Asimismo, insistimos en la necesidad de incorporar la perspectiva de género tanto en los PGE, como en los Presupuestos Públicos de las Comunidades Autónomas, al tiempo que solicitamos la convocatoria del Consejo Estatal de Participación de la Mujer que no se reúne desde el año 2015.

Reiteradamente planteamos en los ámbitos correspondientes reivindicaciones sobre:

- Promover la empleabilidad de mujeres en puestos y sectores donde están infrarrepresentadas.
- Erradicar, en las solicitudes de ingreso y /o en las entrevistas de trabajo, preguntas y mensajes sexistas que fomenten los estereotipos de género.
- Reivindicar una conciliación corresponsable que permita compatibilizar la vida laboral, familiar y personal a todos los trabajadores y trabajadoras.
- Partidas presupuestarias para reforzar una red pública de servicios y prestaciones profesionales que atiendan las necesidades educativas, de atención y cuidado de menores de 0 a 3 años, y de personas mayores y/o en situación de dependencia.

Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva

En 2014 se creó, en el marco del II AENC, un Grupo de Trabajo de igualdad de trato y oportunidades. En el III AENC se dispone expresamente la continuidad del mismo cuyos trabajos, una vez concluidos, deben elevarse a la Comisión de Seguimiento. Este contenido ha sido prorrogado por el último AENC, el IV; firmado el 5 de julio del pasado año. Las organizaciones sindicales firmantes de estos Acuerdos hemos insistido en la urgencia de retomar el Grupo y sus trabajos



sin encontrar receptividad en las organizaciones empresariales.

Propuestas presentadas en la Mesa de DS sobre Empleo y calidad del Empleo

UGT y CCOO presentamos en la Mesa de Diálogo Social de Empleo y Calidad en el Empleo, toda una batería de propuestas conjuntas en materia de impulso de la igualdad de retribución entre mujeres y hombres, al tiempo que hemos señalado la insuficiencia de las planteadas por el Gobierno para eliminar la brecha salarial.

Propuestas sindicales para actuar contra la brecha salarial

A la hora de abordar la desigualdad salarial entre mujeres y hombres es necesario tener en cuenta los factores a priori, aquellos que tienen que ver con la permanencia en la sociedad de mecanismos de discriminación de género, que actúan globalmente y que recortan las oportunidades concretas de las mujeres en todos los órdenes de la vida, y los factores a posteriori, que tienen que ver con la ubicación ya determinada de cada trabajadora en su puesto de trabajo.

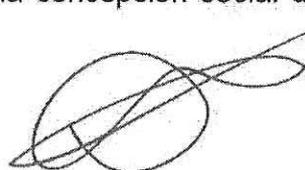
La brecha salarial se esconde en multitud de escenarios, supuestos y situaciones que las mujeres trabajadoras sufren a diario, por ello, el incidir en solo un aspecto de la misma no va a resolver la situación. La discriminación seguirá existiendo si no somos capaces de articular una estrategia que nos garantice la "no discriminación por razón de sexo" en el conjunto de sus capacidades. Por ello es necesario plantear la lucha contra cualquier discriminación y en concreto contra la salarial, con el análisis de todas las esferas involucradas.

En materia de empleo es necesario priorizar y aumentar el empleo de las mujeres, así como calidad del mismo. Y para ello las organizaciones sindicales plantearán a través del resto de mesas de diálogo social, apartados específicos encargados de reducir la precariedad, la temporalidad y la parcialidad que tanto afecta a las mujeres.

La segregación ocupacional marca la presencia de un determinado género en sectores, ocupaciones y tareas; algo que, unido a la definición o aplicación de responsabilidades, requisitos formativos, retribución salarial, capacitaciones y distribución de funciones, convierten a algunos oficios, ocupaciones o profesiones en contenedores de la discriminación.

La segregación vertical incide en la presencia de mujeres en los puestos y categorías más bajos, por defecto en una menor remuneración. Las medidas deben ir encaminadas al fomento de la corresponsabilidad, así como en garantizar la aplicación de acciones positivas dentro de estos procesos.

Las responsabilidades familiares son de ambos sexos, por ende, las políticas de igualdad deben responder a esa misma naturaleza y tiene que establecer un auténtico reparto equilibrado de las mismas. Para ello las medidas a adoptar deben orientarse a eliminar la concepción social de que la conciliación es un problema sólo de mujeres.



Las propuestas sindicales en materia de brecha salarial parten de la base de que toda la brecha salarial es discriminación, de que la desigual inserción laboral determina desigualdad salarial, de que no se puede corregir la desigualdad salarial sin acabar con la desigualdad laboral y social.

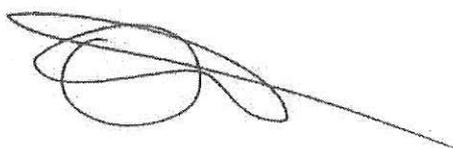
El Plan de Acción de la UE 2017-2019 para abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres, señala ocho líneas de acción principales para actuar de forma conjunta y coherente contra la brecha salarial:

- 1- Mejorar la aplicación del principio de igualdad de retribución.
- 2- Combatir la segregación profesional y sectorial.
- 3- Romper el techo de cristal: iniciativas para combatir la segregación vertical.
- 4- Abordar la penalización por cuidados.
- 5- Dar mayor importancia a las capacidades, esfuerzos y responsabilidades de las mujeres.
- 6- Visibilizar: sacar a la luz las desigualdades y los estereotipos.
- 7- Alertar e informar sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres.
- 8- Establecer un grupo de trabajo permanente en el que participen Gobierno e Interlocutores Sociales para corregir la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Dichas líneas de actuación exigen abrir un proceso de diálogo social tripartito encaminado a emprender las reformas legales precisas, en concreto una Ley de Igualdad Salarial, en consonancia con una parte importante de países europeos, que garanticen la igualdad retributiva entre hombres y mujeres, actuando:

1.- Sobre la actual legislación sustantiva para adoptar las reformas precisas entre otras y además de las ya señaladas en el comentario a las propuestas del Gobierno, en las siguientes materias:

- Definición del concepto de trabajo de igual valor dotándolo de transparencia y seguridad jurídica.
- Segregación profesional.
- Acceso al empleo y contratación.
- Clasificación profesional.
- Establecer una valoración de los puestos de trabajo no sexistas, con especial atención a los ocupados mayoritariamente por mujeres.
- Obligación legal de revisar anualmente las clasificaciones profesionales y la valoración de puestos de trabajo dirigidas a eliminar la discriminación y la desigualdad estructural salarial entre mujeres y hombres.
- Promoción y ascensos.
- Sistema retributivo, transparencia salarial y auditorías salariales.
- Formación profesional.
- Actual regulación de los planes de igualdad: método de diagnóstico que sirva para todas las empresas, con independencia de tamaño, sector...; contenido; obligación de negociación con la RLT y



número de personas trabajadoras para su obligatoriedad teniendo en cuenta el tejido empresarial de nuestro país claramente conformado por pequeñas y medianas empresas; método de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad que facilite comprobar la eficacia del mismo.

- Competencias de la RLT en materia de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, con especial atención a derecho a obtener información segregada por sexos.
- Conciliación de la vida familiar y laboral, fomentando el uso de los permisos de forma equilibrada entre trabajadores y trabajadoras.
- Corresponsabilidad en conciliación de la vida personal y laboral.
- Acciones positivas.

2.- Es igualmente necesario actuar sobre la actual legislación procesal para reforzar los procedimientos de tutela de derechos fundamentales, en concreto por discriminación por razón del sexo, con especial atención a la prueba estadística.

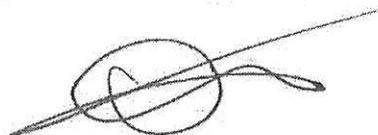
3.- También es necesario emprender la reforma del RDL 5/2000, de 4 de agosto, que aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, para incrementar las sanciones en materia de discriminación salarial y una mayor implicación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de discriminación salarial.

4.- Especial consideración presenta la actual regulación del contrato a tiempo parcial, contrato que afecta de forma especial a las mujeres y que reviste las características de un contrato involuntario, causante en gran medida de la brecha salarial en el mercado laboral español.

El efecto composición reduce el salario medio de la mujer. Con igual jornada entre mujeres y hombres, la brecha salarial se reduciría a menos de la mitad. La regulación del contrato a tiempo parcial exige una modificación en profundidad en tanto que, en el mercado laboral español, tiene una especial incidencia en la brecha salarial.

5.- Asimismo se ha de actuar en materia de protección social, y a tal efecto se debe proponer al Pacto de Toledo el estudio cuantificado de las desigualdades y discriminaciones de género en el sistema de protección social, así como de las posibles medidas de corrección de las mismas a corto y medio plazo y en su caso con cargo a financiación complementaria.

El actual Gobierno ha dilatado la constitución de la Mesa de Igualdad comprometida en el Diálogo Social, surgiendo, entretanto, movimientos



reaccionarios que utilizan argumentos intolerables con el objetivo de eliminar los importantes avances alcanzados en las últimas décadas.

Una Mesa que debería haberse convocado hace seis meses, cuando se iniciaron los trabajos en las otras Mesas de Diálogo Social, perdiendo una gran oportunidad para avanzar en la eliminación de la desigualdad.

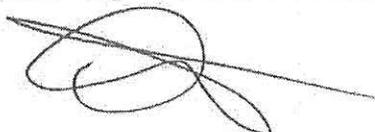
Violencia de género.

Hemos venido reivindicando la dotación de recursos económicos para el desarrollo de las políticas de igualdad de género y la lucha contra la violencia machista y la adopción de medidas en todos los ámbitos (jurídico, policial, servicios sociales, educativo, sanitario, laboral, etc.) para dar respuestas a los problemas reales de mujeres, niños y niñas víctimas de violencia de género y de todo tipo de violencias machistas, en general, mejorando los derechos laborales y la protección social, para garantizar su independencia económica y su autonomía personal.

Asimismo, venimos reclamando al Ejecutivo que mejore el acceso y el mantenimiento del empleo para estas mujeres (estableciendo un sistema de protección social más adecuado que no las penalice y que les permita garantizar esa independencia económica y autonomía personal) y revise la normativa de igualdad vigente para dotarla de los mecanismos necesarios encaminados a lograr dicha igualdad efectiva, haciendo especial hincapié en relación con las medidas y normas de igualdad en el ámbito laboral.

Por otra parte, realizamos propuestas, fundamentalmente relacionadas con el marco laboral, tanto en la Subcomisión del Congreso como en el Observatorio Estatal contra la Violencia de Género, con el fin de erradicar entre todos, de una vez por todas, la violencia de género en nuestro país, tales como:

- Un permiso o licencia retribuida por un periodo mínimo de dos meses, similar al que tienen reconocido las empleadas públicas que se acogen a una excedencia por ser víctimas de violencia de género.
- Que se recoja legalmente que las trabajadoras víctimas de violencia de género no sufrirán ningún perjuicio laboral o económico ocasionado por las ausencias o bajas médicas derivadas de su situación, independientemente de que tengan acreditada o no su situación.
- Adaptación de las medidas de fomento de empleo y formación a las mujeres víctimas de violencia de género, cuyas características y necesidades son específicas y especiales, y en la eliminación de las limitaciones de las medidas de protección social en relación tanto a la cobertura de dicha protección como a la duración de la misma.
- Una revisión de las limitaciones en el ejercicio de determinados derechos derivados del condicionamiento de los mismos a los intereses de la empresa o a la falta de concreción legal, como el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo y a la reducción de jornada de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

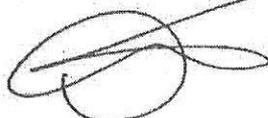


- La mejora de la protección social de las víctimas de violencia de género con reducción de jornada en relación con el acceso a la protección de desempleo.
- Abordar el tratamiento del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Campañas institucionales de sensibilización y formación en el ámbito laboral, dirigidas a las organizaciones patronales y sindicales, así como a los trabajadores y trabajadoras en las empresas, a través de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.
- El reconocimiento a las víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo así como de cualquier otro tipo de violencia (sexual, matrimonio forzoso, trata...) de derechos laborales similares a los que tienen reconocidos las víctimas de violencia de género.
- Obligación de implementar en las empresas, medidas de prevención y/o protocolos contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, con procedimientos ágiles y sencillos, que permitan una rápida resolución.
- Obligación de informar a la representación legal de los trabajadores sobre las bonificaciones que reciben las empresas por contratar a trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Desarrollo de programas para la prevención de la violencia de género y para la formación en igualdad, basados en el respeto del principio de igualdad reconocido en la legislación, la detección de forma precoz de estos casos, la atención eficaz a las víctimas y la retirada de cualquier tipo de subvención a los centros educativos que segreguen por sexo.
- Una norma de carácter internacional en el seno de la OIT apoyada por el Gobierno de España, que permita combatir la violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo.

Hemos denunciado que a nivel institucional no se ha producido la necesaria difusión de información periódica para el conocimiento del desarrollo e implementación de la *Estrategia Nacional para la Erradicación de la Violencia de Género (2013-2016)* y de lo dispuesto en materia de violencia de género en el *Plan Estratégico para la igualdad de oportunidades PEIO (2014-2016)*, ni se ha hecho efectiva la colaboración con las organizaciones sindicales contemplada en distintas medidas de actuación, cuya participación e implicación es fundamental para el desarrollo efectivo de las mismas.

Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO)

Desde CCOO y UGT denunciarnos en su momento que el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO) (2014-2016) resultaba ser un conglomerado de oportunidades perdidas. Presentaba graves carencias tanto en el diagnóstico del que partía, al no abordar el impacto de género de las reformas y ajustes gubernamentales, como en muchas de las medidas que recogía, que quedaron en vagas declaraciones de intenciones. Un PEIO del Gobierno del PP que no incluyó las propuestas sindicales aunque quedaron integradas en el informe preceptivo del Consejo Estatal de Participación de la Mujer, y que eran

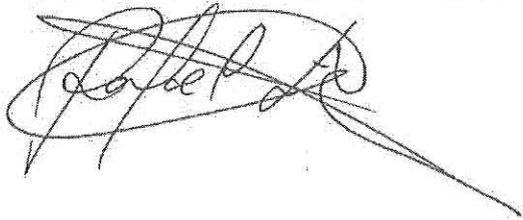


propuestas correctoras para garantizar un avance real en igualdad para las mujeres en empleo, corresponsabilidad, violencia de género o educación, entre otras.

Además, se constata que llevamos ya casi tres años sin nuevo PEIO, sin que esta política de igualdad sea prioritaria para el Gobierno.

OTROSI.- Se designa como mediadora a PILAR SÁNCHEZ LASO.

En Madrid, a 14 de febrero de 2019

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Pilar Sánchez Laso', with a long horizontal stroke extending to the right.