

**CONVOCAMOS UNA HUELGA GENERAL PARCIAL PARA EL 8 DE MARZO (DOS HORAS POR TURNO) PORQUE ES NECESARIO VISIBILIZAR LAS BRECHAS y DISCRIMINACIONES QUE, POR RAZÓN DE SEXO, EXISTEN EN EL MERCADO LABORAL Y DAR RESPUESTA A LAS DEMANDAS Y LAS NECESIDADES DE LAS TRABAJADORAS**

## ¿En qué entorno celebramos este 8 de marzo?

- Estamos en un contexto de recuperación económica (Rajoy acaba de anunciar una nueva actualización al alza del dato de crecimiento económico) que no se está traduciendo en una mejora de la situación de las mujeres. Las diferencias se acrecientan en mujeres jóvenes, inmigrantes o con discapacidad
- las reformas laborales y las medidas de recorte y austeridad, junto con la decisión de este Gobierno de no tomar medidas para avanzar en esta materia está provocando situaciones de retroceso en muchos aspectos.
- Crece la violencia machista. Se ha transformado, según la última encuesta del CIS, en la tercera causa de preocupación de los españoles.

## ¿Qué está pasando en nuestro mercado laboral?

**Según datos de medias del cuarto trimestre de la EPA de 2017, persiste la brecha en materia de empleo**

- MAYOR DESEMPLEO DE LAS MUJERES QUE DE LOS HOMBRES. El 51,7% de las personas en desempleo son mujeres.
- LA TASA DE PARO ES UN 3,37% MAYOR QUE LA DE LOS HOMBRES. Hay más de 2 millones de desempleadas.
- MENOR TASA DE ACTIVIDAD. LA TASA DE ACTIVIDAD DE LAS MUJERES ES 11,48 PUNTOS INFERIOR A LA DE LOS HOMBRES.
- EL TIEMPO PARCIAL TIENE NOMBRE DE MUJER. MIENTRAS QUE DISMINUYE EL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL MASCULINO, EL FEMENINO NO LO HACE. EL 24% DEL TOTAL DE MUJERES OCUPADAS LO HACEN A TIEMPO PARCIAL Y CASI EL 74% DEL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL LO OCUPAN MUJERES
- EL 90% DE LOS PERMISOS DE PATERNIDAD, MATERNIDAD, Y EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIAS SON UTILIZADOS POR MUJERES.
- LAS MUJERES SON LAS QUE MAYORITARIAMENTE ASUMEN EL CUIDADO DE HIJOS, HIJAS O FAMILIARES. EL 92,63% DE LAS PERSONAS QUE SE ACOGIERON A EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS E HIJAS, CON LA IMPLICACIÓN QUE TIENE PARA SU CARRERA PROFESIONAL Y PARA SU JUBILACIÓN, ERAN MUJERES
- ADEMÁS, PERSISTE UNA BRECHA SALARIAL DEL 23%

**Y A ESTO HAY QUE AÑADIR UNA INTOLERABLE VIOLENCIA DE GÉNERO.**

- ✓ EL Pacto de Estado contra la Violencia de Género es insuficiente.
- ✓ ES NECESARIO ESTABLECER MEDIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL DE APOYO Y PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS
- ✓ Y son precisos recursos económicos y humanos suficientes (desde 2010 se ha reducido en más de 20 millones de euros el gasto presupuestario destinado a establecer medidas para la igualdad y contra la violencia de género).



## TENEMOS QUE DAR UN PASO MÁS PORQUE:

### EL GOBIERNO YA HA PUESTO DE MANIFIESTO LO QUE LE IMPORTA LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO.

El "no nos metamos en eso", palabras con las que Rajoy se refirió a la brecha salarial, posición que ha tenido que rectificar ante la opinión pública pero que seguro que no lo hace en sus políticas.

- Incumple no solo la Constitución- Artículos 9 y 14- sino que falta a su propia palabra cuando en su discurso de investidura de 2011 anunció un plan especial a favor de la Igualdad de hombres y mujeres en el ámbito laboral, a fin de luchar contra la discriminación salarial entre sexos. HAN PASADO 7 AÑOS.
- Incumple ya uno de los principios del Pilar Europeo de Derechos Sociales, que acaba de firmar el pasado 17 de noviembre en Gotemburgo y que forma parte de la estrategia europea. En su capítulo I, artículo 2 sobre igualdad de oportunidades y de acceso al mercado de trabajo reconoce que las mujeres y los hombres - textualmente- tienen derecho a la igualdad de retribución para un trabajo de igual valor.

### Al Gobierno SE LE DISPARA EL TRIUNFALISMO CON EL MERCADO DE TRABAJO, Y también con la situación de la mujer.

- No es verdad, como dijo la ministra de Empleo en su comparecencia en la Comisión de Empleo del Congreso de los Diputados del pasado 26 de enero, que haya más mujeres que nunca trabajando en nuestro país. Con los datos de la EPA de los últimos 11 años se puede comprobar que en 2017 hubo 8.558.500 mujeres ocupadas, 106.000 menos que en el año 2008. Lo mismo sucede en términos de tasa de empleo
- Y tampoco es verdad que tengamos la brecha salarial más baja de la historia. Los datos de Eurostat a los que se refiere ministra no tienen en cuenta las pagas extraordinarias ni las empresas de menos de 10 trabajadores. La Encuesta de Costes Salariales del INE señala que la brecha se ha reducido desde 2013 como consecuencia de la devaluación salarial provocada por la reforma laboral y que redujo mucho el salario de los hombres, pero es superior a la que existía en 2010

Según los datos de la Encuesta de Estructura Salarial del INE, en 2010 la brecha salarial anual era del 22,55%, en 2013 llegó al 23,99%, y en 2015 se situó en el 22,85%. Además, la brecha se ha reducido, pero sigue estando por encima de la de 2010.

### Y LOS EMPRESARIOS SIGUEN MIRANDO PARA OTRO LADO

- NO PONEN VOLUNTAD EN CERRAR LAS BRECHAS, CUANDO TIENEN LA SARTÉN POR EL MANGO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA CON EL PODER QUE LES HA DADO EL GOBIERNO TRAS LA REFORMA LABORAL



- SE REMITEN A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y NO NEGOCIAN EN LA PRÁCTICA PLANES DE IGUALDAD
- SOLO HAY 189 PLANES DE IGUALDAD REGISTRADOS, PERO EXISTEN MÁS DE 4.000 EMPRESAS CON MÁS DE 250 TRABAJADORES QUE ESTÁN OBLIGADOS A TENER PLANES DE IGUALDAD Y NEGOCIARLOS

## ¿QUÉ PRETENDEMOS?

- **UNA LEY DE IGUALDAD SALARIAL PORQUE A LAS MUJERES NOS ROBAN PARTE DE NUESTROS SUELDOS, NOS ROBAN PARA NUESTRA JUBILACIÓN.** No basta decir que está en la Constitución ni en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y con eso ya está todo hecho. También se legisló para prevenir los accidentes de trabajo y la Ley obliga y protege a los trabajadores y trabajadoras
- **CON LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO BASTA PORQUE LA REFORMA LABORAL DEL PP INCREMENTÓ LA CAPACIDAD DE LOS EMPRESARIOS PARA TOMAR MEDIDAS UNILATERALES Y** da prioridad a los convenios de empresa frente a los sectoriales y estatales, a sabiendas de que la capacidad de negociar de los trabajadores es menor en ese ámbito teniendo en cuenta que el tejido productivo español está compuesto en el 90% por muy pequeñas empresas. No hay negociación justa sin equidad entre los negociadores, y esa equidad la rompió la reforma laboral de la ministra Báñez, arrebatando a los trabajadores buena parte de sus instrumentos para defender sus intereses.
- **LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 189 DE LA OIT SOBRE EL TRABAJO DIGNO DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR**
- **UN CONVENIO INTERNACIONAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO**

A la vista de esta situación:

**CONVOCAMOS UNA HUELGA GENERAL PARCIAL, DE DOS HORAS EN TODAS LAS EMPRESAS, ACOMPAÑADA ASAMBLEAS, CONCENTRACIONES, MANIFESTACIONES ...**

## ¿POR QUÉ UNA HUELGA?

- Porque reivindicamos mejorar la situación sociolaboral de la mujer. Y su entorno para hacerlo es la empresa, los centros de trabajo, y nosotros somos los representantes de los trabajadores.
- Muchas son trabajadoras en condiciones de temporalidad y precariedad, y por ello queremos visibilizar, como representantes de los trabajadoras y trabajadores, sus problemas.
- Este tipo de movilización facilita una mayor participación de las trabajadoras y los trabajadores en las empresas.
- Estas movilizaciones permiten establecer una estrategia continuada en el tiempo. No se trata de una acción para hoy y nada para mañana.



- Refuerzan el compromiso del sindicato con la reivindicación de la igualdad y no discriminación por género dentro de las empresas.
- Somos partidarios de combinar negociación y presión.

## ¿por qué celebramos el 8 de marzo?

Es un día de reivindicación laboral de todos los trabajadores y trabajadoras. Este año se cumplirán 110 años del encierro de 146 trabajadoras de la fábrica textil Cotton de Nueva York para denunciar los bajos salarios y las condiciones miserables de trabajo que sufrían. Un incendio provocado acabó con su vida. En 1975 la ONU institucionalizó el 8 de marzo como **Día Internacional de la Mujer**, reclamando su participación, en pie de igualdad con el hombre, en la sociedad y en su desarrollo integral como persona.