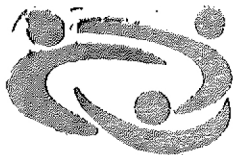




Generalitat
de Catalunya



FEDERACIÓ DE MUNICIPIS
DE CATALUNYA

24/02/2026

pimec
ENTRADA
Núm.: 01/272026
Data: 24/02/2026

Comunicació de vaga

Rebut de registre d'entrada

El formulari s'ha enviat correctament. Aquest comprovant és el justificant que has iniciat el tràmit.

Dades del tràmit

Codi de tràmit (ID)	Número de registre	Data i hora de registre
[REDACTED]	9015-496252/2026	23/02/2026 16:29:16

El termini de què disposa l'Administració per resoldre aquest tràmit comença a comptar a partir d'aquesta data i hora de registre, excepte que la norma del procediment estableixi expressament una altra data.

Consultes de l'estat del tràmit

Pots consultar l'estat d'aquest tràmit per diferents canals:

- Per internet, a la teva Àrea privada (<https://ovt.gencat.cat/carpetaciudadana360#/accés>).
- Per telèfon, trucant al 012.

T'aconsellem que desis al teu ordinador, tauleta o telèfon aquest document, o que l'imprimeixis perquè tinguis constància de les dades del tràmit que has iniciat.

Dades de la signatura

Tipus de credencial	Persona que signa
Certificat digital	[REDACTED] CGT CATALUNYA; NIF: [REDACTED]
	Persona jurídica

El fitxer de signatura es troba com a adjunt a aquest rebut de registre.

Dades addicionals

Per garantir que aquest rebut de registre correspon fidelment als documents enviats, se n'inclou un resum, calculat mitjançant algoritmes criptogràfics: [REDACTED]

Foment
del Treball Nacional

24 FEB. 2026



Dades d'identificació de la persona sol·licitant

(I) Dades d'identificació de la persona o sindicat convocant

Dades d'identificació

Raó social CGT CATALUNYA
Identificació NIF G58059262

Dades de la persona representant

Nom [REDACTED]
Identificació DNI [REDACTED]
Mitjà de contacte acciosindical@spcgtcatalunya.cat, [REDACTED] (Avisos per correu electrònic)

Adreça

Adreça Carrer Burgos, 59
Població 08014 Barcelona, Barcelonès (Barcelona)

Qualitat en l'actuació de la persona convocant

Indicar si la persona convocant actua en nom i representació de l'òrgan de representació legal de les persones treballadores; si actua en nom i representació d'un sindicat; si actua en nom d'una secció sindical o actua en nom i representació de les persones treballadores del centre de treball o de l'empresa/administració.
Especifiqueu:: Secretària d'Acció Sindical de la CGT de Catalunya.

Dades d'identificació (en el cas que hi hagi més convocants)

Hi ha més convocants?: No
Indiqueu el tipus de persona:: Persona física
Nom i cognoms/Raó social del convocant:
Tipus de document d'identificació:
Número d'identificació:

Adreça:
Codi postal:
Província:
Municipi:
Telèfon:
Adreça de correu electrònic:

Indicar si la persona convocant actua en nom i representació de l'òrgan de representació legal de les persones treballadores; si actua en nom i representació d'un sindicat; si actua en nom d'una secció sindical o actua en nom i representació de les persones treballadores del centre de treball o de l'empresa/administració.
Especifiqueu::

Convocants

Marqueu:: Organitzacions sindicals o Seccions sindicals.

Àmbit de la vaga

Marqueu:: Vaga general

Dades del/s sector/s

Denominació Sector:



Conveni aplicable:
Nombre de empreses afectades per la vaga:
Activitat econòmica (CCAE 2009):

Dades de l'Associació empresarial

Raó Social: FOMENT DEL TREBALL NACIONAL
NIF:
Domicili Social: Via Laietana, 32, 08003 Barcelona
Província: BARCELONA
Comarca: Barcelonès
Municipi: Barcelona
Telèfon contacte:
Correu electrònic de contacte:

Dades de l'Associació empresarial

Raó Social: PIMEC SEFES
NIF:
Domicili Social: Carrer de Viladomat, 174, 08015 Barcelona
Província: BARCELONA
Comarca: Barcelonès
Municipi: Barcelona
Telèfon contacte:
Correu electrònic de contacte:

Dades de l'Associació empresarial

Raó Social: SUBDELEGACIÓ DEL GOVERN ESPANYOL
NIF:
Domicili Social: C/ de Mallorca, 278, L'Eixample, 08037 Barcelona
Província: BARCELONA
Comarca: Barcelonès
Municipi: Barcelona
Telèfon contacte:
Correu electrònic de contacte:

Dades de l'empresa/Administració

Raó Social: GENERALITAT DE CATALUNYA
NIF:
Domicili social: Carrer de Sepúlveda, 148-150 8a planta. 08011 Barcelona
Província: BARCELONA
Comarca: Barcelonès
Municipi: Barcelona
Telèfon contacte:
Correu electrònic de contacte:

Dades del centre de treball

Adreça del centre de treball:
Província:
Comarca:
Municipi:

Àmbit territorial de la vaga

En cas que l'abast de la vaga afecti a més d'un àmbit territorial, marqueu directament Tota Catalunya
Seleccioneu l'àmbit territorial: Tota Catalunya.

Nombre de persones treballadores

Nombre de persones treballadores convocades a la vaga: 900000
Treballadors convocats (Homes): 9000000
Treballadores convocades (Dones): 9000000

Desenvolupament de la vaga (horari, collectiu, etc.)

Data d'inici de la vaga: 08-03-2026
Hora d'inici de la vaga (format hh:mm): 00:00
Indefinida: No

Especifiqueu en detall el desenvolupament de la vaga (*): Es convoca a la vaga a tots els treballadors i treballadores amb centres de treball a Catalunya de tots els àmbits sectorials, públics i privats, funcionaris i funcionàries de l'àmbit territorial català. La vaga queda convocada pel dia 8 de març de 2026 i abastarà des de les 00:00 hores fins les 24 hores del mateix dia. Es fa constar que per aquells centres de treball en els que el mateix estigui organitzat mitjançant sistema de treball a torns, la convocatòria començarà en el darrer torn anterior a les 00 hores del dia en que es realitza la convocatòria de vaga, abastant, igualment, el darrer torn que comenci en el mateix dia 8 i que finalitzarà quan acabi aquest torn, el dia següent.



D'acord amb l'article 41.1 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, les notificacions relacionades amb aquest tràmit han de ser electròniques.

Pots consultar-les accedint a Notificacions electròniques. Es considerarà rebutjada si després de 10 dies naturals de la posada a disposició no hi has accedit. En el moment que accedeixis al seu contingut, la notificació es considerarà practicada.

Indica les dades de la/les persona/es que podran accedir a les notificacions d'aquest tràmit i l'adreça electrònica en què rebran els avisos de la posada a disposició de les notificacions i el telèfon mòbil en què, addicionalment, rebran un avís SMS.

Nom [REDACTED]

Primer cognom [REDACTED]

Segon cognom [REDACTED]

Identificació DNI [REDACTED]

Telèfon mòbil [REDACTED]

Adreça de correu electrònic [REDACTED] acclosindical@spcgtcatalunya.cat

Documentació

Acta de l'assemblea dels treballadors/ores o de l'òrgan de representació legal dels treballadors/ores o decisió de l'òrgan del sindicat o de la secció sindical (Art. 3 RDL 17/1977, de 4 de març): Motius_vaga_8M.pdf

Declaracions

Declaro sota la meua responsabilitat:

Que són certes les dades consignades en aquest formulari, així com la documentació que es presenta durant tot el procediment.

Que estic autoritzat/da a presentar aquesta sol·licitud i a realitzar les gestions que es deriven de la seva presentació, en nom dels convocats assenyalats.

Comunicació del Departament a la persona interessada:

D'acord amb l'article 35 de la Llei 26/2010, del 3 d'agost de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya, s'entén per declaració responsable el document subscrit per la persona interessada en què declara, sota la seva responsabilitat, que compleix els requisits establerts en la normativa vigent per a accedir al reconeixement d'un dret o facultat o per a l'exercici, que disposa de la documentació acreditativa corresponent i que es compromet a mantenir-ne el compliment durant la vigència d'aquest reconeixement o exercici. La presentació de la declaració responsable faculta el Departament a verificar la conformitat de les dades que s'hi contenen sempre que sigui possible, o bé a efectuar el requeriment de documentació quan resulti necessari.

Protecció de dades

☒ He llegit i accepto la informació bàsica sobre protecció de dades

Tractament: gestió de conflictes laborals

Responsable: Direcció General de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral del Departament d'Empresa i Treball
Finalitat: la finalitat és gestionar els conflictes, vagues i mediacions que cal comunicar a l'autoritat laboral

Legitimació: el tractament és necessari per al compliment d'una obligació legal aplicable al responsable del tractament i en compliment d'una missió realitzada en interès públic o en l'exercici de poders públics conferits al responsable del tractament

Destinataris: les dades no es cediran a tercers

Drets: Podeu accedir a les vostres dades, rectificar-les o suprimir-les, oposar-vos al tractament i sol·licitar-ne la limitació, quan sigui procedent. Per exercir aquests drets, heu d'adreçar un escrit a la Direcció General de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral per correu postal (C. Sepúlveda, núm. 148-150, 08011 Barcelona) o correu electrònic (adreçat a



dgrelacionslaborals.tsf@gencat.cat i signat electrònicament amb DNI electrònic o certificat digital reconegut).
Més informació: <http://treballiaferssocials.gencat.cat/protecciodades>

Tractament: Serveis i tràmits Gencat.

Responsable: Direcció General de Serveis Digitals i Experiència Ciutadana.

Finalitat: garantir la traçabilitat de totes les gestions que la ciutadania fa amb l'Administració de la Generalitat de Catalunya, a través de la plataforma corporativa Gencat serveis i tràmits.

Drets de les persones interessades: sol·licitar accedir a les teves dades, rectificar-les o suprimir-les, així com oposar-te al tractament o limitar-lo quan sigui procedent. El procediment per exercir aquests drets està disponible al web del Departament de la Presidència.

Més informació: informació detallada del tractament.

Tractament: Expedients administratius tramitats per l'Oficina de Gestió Empresarial (OGE).

Responsable: Oficina de Gestió Empresarial.

Finalitat: tramitar els expedients administratius en l'àmbit d'actuació de l'Oficina de Gestió Empresarial en exercici de les seves funcions de finestra única empresarial.

Drets de les persones interessades: sol·licitar accedir a les teves dades, rectificar-les o suprimir-les, així com oposar-te al tractament o limitar-lo quan sigui procedent. El procediment per exercir aquests drets està disponible al web del Departament d'Empresa i Treball.

Més informació: informació detallada del tractament.

Justificante de Presentación

Datos del Representante

Documento identificativo: [REDACTED]
Dirección: Calle BURGOS
Localidad: Barcelona 08014 (Provincia: Barcelona - País: España)
Teléfono de contacto: [REDACTED]
Correo electrónico: advocada@spcgtcatalunya.cat
Alerta Email: Si
Alerta Sms: Si

Datos de los Interesados

Datos del Interesado:

Documento identificativo: G58059262 - CGT CATALUNYA
Dirección: Calle BURGOS, 59
Localidad: Barcelona 08014 (Provincia: Barcelona - País: España)
Teléfono de contacto: [REDACTED]
Correo electrónico: advocada@spcgtcatalunya.cat

Datos del registro

Número de registro: [REDACTED]
Número de registro provisional: N/A
Fecha y hora de presentación: 24/02/2026 11:31:05
Fecha y hora de registro: 24/02/2026 11:33:04
Tipo de registro: Entrada
Oficina de registro electrónico: Reg. Administración General del Estado
Organismo destinatario: EA0040446 - Delegación del Gobierno en Cataluña
Organismo raíz: E05232701 - Ministerio de Política Territorial y Memoria Democrática
Nivel de administración: Administración del Estado

Asunto: CONVOCATORIA HUELGA GENERAL EN CATALUNYA CGT CATALUNYA
Expone: Que mediante el presente escrito adjunto convocatoria de huelga general mediante dos documentos (registro de entrada de la huelga y exposición de motivos. La convocatoria la realiza el sindicato CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO DE CATALUNYA para el día 8 de marzo de 2026.
Solicita: Que se tenga por comunicada convocatoria de huelga general para el día 8 de marzo de 2026

Documentos anexados

Nombre: preavis vaga (1).pdf
[REDACTED]

Nombre: VAGA 8M 2026 Acusament_rebuda (39).pdf

El presente justificante tiene validez a efectos de presentación de la documentación en este Registro Electrónico y no prejuzga la admisión del escrito para su tramitación. La fecha y hora de este Registro Electrónico es la de la Sede electrónica del Punto de Acceso General (<https://sede.administracion.gob.es/>). El inicio del cómputo de los plazos que hayan de cumplir las Administraciones Públicas vendrá determinado por la fecha y hora de presentación en el registro electrónico de cada Administración u organismo.

De acuerdo con el art. 31.2b de la Ley 39/15, a los efectos del cómputo de plazo fijado en días hábiles, y en lo que se refiere al cumplimiento de plazos por los interesados, la presentación en un día inhábil se entenderá realizada en la primera hora del primer día hábil siguiente salvo que una norma permita expresamente la recepción en día inhábil.

De acuerdo con el Art. 28.7 de la Ley 39/15, el interesado de esta solicitud se responsabiliza de la veracidad de los documentos que presenta.

AL DEPARTAMENT D'EMPRESA DE TREBALL,

AFERS SOCIALS I FAMÍLIES DE LA

GENERALITAT DE CATALUNYA

A FOMENT DEL TREBALL NACIONAL Via Laietana, 32, 08003 Barcelona

A PIMEC-SEFES Carrer de Viladomat, 174, 08015 Barcelona

A LA SUBDELEGACIÓ DEL GOVERN ESPANYOL, C/ de Mallorca, 278,
L'Eixample, 08037 Barcelona

La Sra. [REDACTED] amb DNI [REDACTED], en representació de l'organització sindical **CONFEDERACIÓ GENERAL DE CATALUNYA (CGT)** amb domicili a efectes de notificacions i citacions (08004) BARCELONA, Carrer Burgos, 59 Baixos, amb telf. núm. 935120481 i fax no 933107110, i adreça electrònica: spccc@cgtcatalunya.cat davant les entitats i organismes referenciats a la capçalera d'aquest escrit compareix i com millor procedeixi en Dret,

EXPOSA:

Que mitjançant el present escrit i de conformitat amb el Reial decret llei 17/1977, de 4 de març, sobre relacions de treball, en la interpretació donada pel Tribunal Constitucional en Sentència de 8 d'abril de 1981, formula **PREAVÍS DE VAGA**, que afectarà a la totalitat de comarques del Principat de Catalunya, encara a dia d'avui territoris jurisdiccionals de les províncies de Barcelona, Tarragona, Lleida i Girona.

La convocatòria es realitza pel conjunt dels treballadors i treballadores del sector públic i privat.

El present preavís es basa en els següents

MOTIUS:

1. Consideració de les tasques de cures com treball amb dret a remuneració i prestacions contributives independents

Tal i com portem anys reivindicant, s'ha de valorar, visibilitzar i reconèixer el treball de cures no remunerat i posar-lo al centre de les polítiques públiques i de l'economia atès que suposen el sosteniment de la vida. El treball de cures no remunerat a part de sostenir, també contribueix a la riquesa i al benestar de les famílies i de la societat. No obstant, no té salari, manca de prestacions i no dona dret a la pensió.

Des de CGT reivindicuem la creació de prestacions contributives per les dones que desenvolupen treball domèstic i de cures, prestacions independents d'altres prestacions relacionades amb vincles matrimonials o afectius amb la parella (pensió de viudetat, compensatòria, etc.). Aquest tipus de prestacions no només tenen per objecte reconèixer i retribuir el treball domèstic de les dones sinó que a més permeten gaudir d'una autonomia econòmica a dones que pateixen violència masclista a les seves llars i que per tots els motius exposats no accedeixen al mercat laboral i no poden trencar relacions de maltractament amb les seves parelles.

La renda bàsica com una eina vàlida per la transformació social i el repartiment efectiu de la riquesa és fonamental per aquests objectius. Reivindicuem el dret a una renda suficient de subsistència per totes les persones sense contrapartides, en especial per les dones treballadores i migrants, per garantir la seva autonomia bàsica a la societat.

2. Mesures de conciliació real i efectiva de la vida laboral, familiar i personal i reconeixement del treball de cures:

Certament, en els darrers temps s'han aprovat mesures que el Govern planteja com grans solucions a la necessitat de conciliació real i efectiva de la vida laboral, familiar i personal

i per aconseguir el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes. No obstant, és evident a simple cop d'ull de les estadístiques del Instituto Nacional de Empleo que les mesures no són ni mínimament suficients per poder aconseguir una real igualtat entre dones i homes pel què fa a la responsabilitat en matèria de conciliació de la vida laboral i familiar. Començant per la jornada laboral que encara és avui de 40 hores setmanals, , no obstant aquesta mesura no serà suficient per garantir una veritable conciliació. Ens expliquem.

A 2026, segueixen sent les dones les que més ús de mesures de conciliació fan per tal de tenir cura de fills o persones dependents.

Per aquest motiu s'hauria de materialitzar una política eficaç per canviar la dinàmica perpètua de ser les dones les que més s'acullen a contractes a temps parcial, jornades reduïdes, adaptacions de jornada i als permisos escassos establerts a l'Estatut dels treballadors.

De res serveix aplicar determinades mesures si la mentalitat de la societat segueix sent inherentment masclista.

La falta de recursos per facilitar la conciliació de la vida laboral i familiar, comporta ara encara que el percentatge de dones amb un fill que tenen un contracte de treball a temps parcial sigui gairebé vuit cops superior al percentatge d'homes que el tenen en la mateixa situació i en el cas de tenir 2 fills o més la diferència és encara major.

A menys hores treballades, menys salari i a menys salari, menys igualtat efectiva i real, més dependència per les dones respecte les seves parelles i, en definitiva, perpetuació del sistema patriarcal masclista.

Segons l'INE el número d'hores a la setmana que dediquen les dones a les activitats de treball no remunerat (cura i educació dels seus fills o nets, cuinar i realitzar tasques domèstiques, cura de familiars ancians o amb alguna discapacitat, activitats de voluntariat o caritatives, etc.) es troba per sobre del doble del que dediquen els homes i quan els comparem per tipus de contracte a temps parcial la diferència encara és superior. Tot plegat comporta, naturalment, que les jornades de treball diari remunerat i no remunerat que realitzen les dones siguin molt superiors a les que treballen els homes.

És evident que no només amb mesures estrictament de caràcter laboral es canviarà una dinàmica establerta des de fa segles. Pel què les polítiques socials i educatives haurien d'anar encaminades a acabar amb aquesta situació.

Totes sabem que si es remuneressin les tasques de cures que moltes dones realitzen a casa seva, pels seus fills, per familiars dependents, etc. la situació probablement seria una altra. Per tant, una qüestió fonamental és la valorització social i econòmica del treball de cures que dediquen les dones en l'àmbit familiar. Sense aquest reconeixement real, es pot perpetuar l'assignació de les referides tasques a les dones i a la consegüent precarització econòmica de les mateixes.

En absolut ajuda la conducta del govern en relació a la regulació del permís parental. L'estat espanyol s'ha limitat a ampliar de 16 a 19 setmanes el permís de naixement, sent que les dues darreres es podran distribuir a voluntat de la persona treballadora en períodes setmanals de forma acumulada o interrompuda fins que el menor compleixi 8 anys, però aquesta regulació només serà d'aplicació als fets causants produïts a partir del 2 d'agost de 2024, excloent, per tant, totes aquelles persones amb fills menors de 8 anys però nascuts amb anterioritat del dia 2 d'agost de 2024.

Però no s'ha regulat expressament la remuneració de la totalitat del permís parental , el què perpetua les diferències de cura que poden garantir aquelles unitats familiars amb més capacitat econòmica respecte la gran majoria que no es pot permetre acollir-se a excedències o permisos per cura de fills sense remuneració econòmica.

Altra qüestió és la relativa a les reduccions i adaptacions de jornada previstes a l'Estatut dels Treballadors. Les empreses dificulten de manera excessiva la possibilitat d'adaptar la jornada laboral i el mateix passa quan la reducció de jornada ho ha de ser fora de l'horari habitual de treball. Malgrat moltes grans empreses no vegin dificultada de forma real la seva organització, fan passar veritables calvaris a les persones treballadores, en la seva majoria dones, que intenten adaptar la seva jornada laboral per poder conciliar la vida laboral i familiar i acaben havent de recórrer als jutjats, havent d'esperar per poder veure reconeguts drets bàsics per poder conciliar. Una major fiscalització i penalització a les empreses en casos com el descrit facilitaria que les persones poguessin adaptar la seva jornada a la seves necessitats, per poder conciliar vida laboral i familiar.

De tot plegat es conclou que no amb un permís de 8 setmanes a gaudir els primer 8 anys de vida d'un fill menor o no amb una mera reducció de jornada, s'aconseguirà una veritable conciliació de la vida laboral i familiar que comporti una igualtat d'oportunitats, de salari, entre d'altres, entre homes i dones. Pel què segueix sent i ha de seguir sent una fita aplicar mesures efectives per equiparar les condicions entre homes i dones treballadores.

3. Supressió de la bretxa salarial i desigualtat en les pensions

La igualtat retributiva per treballs d'igual valor constitueix un dels continguts essencials del principi d'igualtat real i efectiva entre homes i dones. No obstant, malgrat que la Directiva de 2006 de la Unió Europea (Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació) promou la igualtat de gènere en el mercat de treball, les diferències salarials entre homes i dones persisteixen.

A l'Estat espanyol, segons dades de l'INE, el salari anual més freqüent entre les dones representa el 74,3% del salari més freqüent en els homes. En el salari mitjà i en el salari mitjà brut aquest percentatge és del 81,6%.

La nostra bretxa salarial triplica la d'altres països europeus. Això es tradueix en una enorme bretxa de gènere també en les pensions, atès que les dones només poden acreditar períodes més curts i irregulars i, a més, les bases de cotització sobre les que es calculen les seves quanties estan directament relacionades amb el nivell salarial.

A l'Estat espanyol, les dades de l'INE indiquen que el 2023 el 29,3% dels homes d'entre 50 i 74 anys van percebre alguna pensió de jubilació, mentre que només el 19,4% de les dones en perceberen alguna.

Segons les dades de l'INE, la quantia de la pensió mitjana de jubilació d'un home a gener de 2019 és de 1.200,75 euros mentre en el cas de les dones es situa en 780,01 euros. En quant a les pensions contributives, la pensió mitja de les dones només supera a la dels homes en el cas de la pensió de viudetat (de mitja, les dones van rebre 724,23 euros el gener de 2019 front els 507,48 euros que van obtenir els homes). A la resta de tipus de pensions, els homes reben major quantia de mitja.

Certament existeix actualment el complement per reducció de la bretxa de gènere, també segons les dades de l'INE el mes d'abril de 2024 va ser percebut per 729,048 persones, el 90% d'elles, dones.

4. Accés Igualitari en la promoció professional

El percentatge de dones graduades en educació superior l'any 2022 segons dades de l'INE era del 54,4% i el d'homes del 45,4%. Als països de la Unió Europea, el percentatge de dones graduades era superior al d'homes excepte a Grècia (49,6%).

No obstant aquestes dades, a l'estat espanyol, aproximadament un 11% d'ambaixadors són dones segons estadístiques de l'any 2024, menys del 17% de magistrades del Tribunal Suprem són dones, menys del 26% dels catedràtics i així nombroses professions més.

La desigualtat en la promoció professional és un fet malgrat la obligatorietat d'implantació de Plans d'igualtat a les empreses de més de 250 treballadors on s'han d'implantar mesures que garanteixin la igualtat en la promoció professional, entre altres. La persistència en aquesta desigualtat respon a nombrosos factors com ara els estereotips de gènere. Són necessàries polítiques efectives de conciliació que es basin en la corresponsabilitat, fins ara inexistents, que afavoreixin la vida laboral i familiar, la implantació de polítiques transversals en matèria d'infància, educació, econòmiques, socials i d'ocupació que persegueixin superar la desigualtat basada en estereotips de gènere.

És necessari un canvi de criteri en les polítiques i estructures de les empreses, on persisteixen els valors i idearis masculins que situen l'home al centre de la vida i a les dones inferiors i subordinades a ell i que s'estructura, per tant, en torn a un pensament,

uns valors i unes relacions patriarcal que promouen les relacions desiguals entre homes i dones.

5. Cessament de la discriminació en l'accés a l'ocupació i la disminució de la taxa d'atur de les dones

Malgrat que la normativa estatal i comunitària proclamen el principi de no discriminació per raó de gènere en l'accés al treball i en les condicions laborals, la realitat que mostren les estadístiques oficials és molt diferent. Existeixen sectors altament feminitzats (telemàrqueting, neteja, infermeria, etc.) que porten intrínseca la precarietat laboral.

L'enquesta de Població Activa per l'any 2024, malgrat hagi millorat els darrers anys, segueix mostrant dades alarmants: la taxa d'atur de les dones a 2025 és del 22,75% en dones menors de 25 anys; i en general per totes les edats, trobem un atur femení de l'11,24% el quart trimestre de l'any 2025, però no podem obviar el fet que molts dels contractes són a temps parcial.

Tot això malgrat que els poders públics tenen la obligació constitucional conforme a l'article 9.2 de la Constitució espanyola de promoure les condicions per què la llibertat i la igualtat individual i dels grups en que s'integra siguin reals i efectives, així com remoure els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud i facilitar la participació de totes les persones en la vida política, econòmica, cultural i social.

Sens dubte, la falta de voluntat política traduïda en polítiques públiques eficaces fan que la discriminació en l'accés a l'ocupació i la taxa d'atur siguin una de les problemàtiques més greus que persisteixen en la realitat.

6. Precarietat laboral: erradicació de l'assetjament sexual laboral, temporalitat i l'alta taxa de contracte amb jornades parcials

Quan parlem de precarietat laboral, parlem, entre d'altres qüestions, d'assetjament sexual o per raó de sexe en el treball, de la temporalitat dels contractes i de la feminització de les jornades parcials.

L'assetjament sexual o per raó de sexe contra les dones en el treball és un reflex més de les violències masclistes de la societat patriarcal en la que vivim. Els protocols contra l'assetjament de la Llei d'Igualtat s'han demostrat com insuficients per visibilitzar i resoldre les conductes masclistes en els centres de treball, i és que l'absència de mesures eficaces dona com a resultat que la major part dels casos d'assetjament no s'arribin a denunciar. L'escassa importància que atorga l'estat espanyol a aquesta qüestió es posa de manifest inclús en l'absència de dades oficials sobre l'assetjament laboral tant en el portal del Ministeri de la Presidència, relacions amb les Corts i Igualtat com en l'Institut Nacional d'Estadística.

Segons les dades facilitades per l'Executiu, el 2018 es van fer 460 inspeccions sobre assetjament sexual, però només es van interposar cinc sancions. Les dades recollides de gener a juny de 2018 segueixen la mateixa tendència: 401 actuacions i només tres sancions. L'accés a dades oficials és del tot impossible quan es tracta d'assetjament sexual sobre dones treballadores migrants.

Les escasses dades que coneixem són les publicades per mitjans de comunicació, com e en el cas de les temporeres de la maduixa a Huelva, on l'empresari agredia sexualment a les treballadores sota amenaça de deportació si denunciaven. Situació similar pateixen les treballadores de la llar «sense papers» a l'estat espanyol, tal i com denuncia l'Associació

de Servei domèstic actiu: «les treballadores domèstiques estan sotmeses sistemàticament a situacions d'assetjament sexual, d'assetjament i treball en semi esclavitud a canvi de menjar i sostre».

D'altra banda, és evident que la contractació temporal és una de les problemàtiques històriques que produeixen precarietat i inestabilitat en l'ocupació. Les successives reformes laborals no han resolt aquesta situació, en part, perquè tampoc ho pretenien. Dades de l'INE DE 2018 mostren que les dones pateixen una major inestabilitat i precarietat laboral, sent que en el tercer trimestre de 2018, el 28,4% de les dones treballadores havien firmat contracte temporal front al 26,6% dels homes.

Respecte a l'alta taxa de contractes amb jornades parcials, molt vinculat a les tasques de cures assignades a les dones, és necessari destacar que segons les dades de l'INE a data de desembre de 2018 reflexen una realitat marcadament diferenciada: de les 2.894 treballadores amb jornada parcial en el quart trimestre de 2018, 2.159 van ser signats per dones, això és, el 74,6%. L'enquesta de població activa (EPA) de 2018 reflecteix que els homes que decideixen treballar a temps parcial ho fan per poder compatibilitzar els seus estudis, i només el 3% d'ells escull aquest sistema de contractació per motius familiars, com haver de cuidar a la família o als fills. En el cas de les dones, és el 20% de les treballadores el que té jornada parcial per la cura de família o fills. En canvi, l'any previ a l'inici de la crisi econòmica (2007) els percentatges de contractes amb jornada parcial firmats per homes i dones van ser del 65,2% i del 34,8%, respectivament, amb un volum total de contractes molt semblant (8.565.900).

6. Mesures de conciliació real i efectiva de la vida laboral, familiar i personal.

En l'àmbit de la conciliació real i efectiva, segueixen intactes les desigualtats estructurals entre l'home i la dona, sent aquestes darreres de manera històrica i majoritàriament, les

responsables de les cures i les obligades a conciliar la seva vida personal i professional amb la familiar, quedant relegada la seva vida professional amb les conseqüències en termes d'inexistència o

disminució de prestacions futures com la prestació de jubilació entre altres.

La conciliació de la vida laboral, familiar i personal segueix requerint una sèrie de qüestions que actualment no existeixen de manera efectiva: el desenvolupament de recursos i estructures socials que permetin la cura i l'atenció de les persones dependents (menors, majors, persones malaltes i persones amb diversitat funcional); la reorganització dels temps i espais de treball; l'establiment de mesures en les organitzacions laborals que possibilitin a les persones treballadores desenvolupar-se en les diferents facetes de la seva vida; la modificació dels tradicionals de dones i homes respecte a la seva implicació en la família, llar i el treball.

Les mesures de conciliació s'han dirigit fonamentalment a les dones, contribuint a que la conciliació es consideri com un «problema exclusiu de les dones». No obstant, la corresponsabilitat implica una actitud sensible de les organitzacions cap aquesta qüestió que suposa el desenvolupament d'una nova cultura de l'organització. Per això, aquesta qüestió ha de ser abordada des de la perspectiva de la igualtat d'oportunitats, que és un dels principis rectors de les polítiques europees, de la legislació comunitària així com de l'Estratègia Europea per l'Ocupació.

L'èxit de les mesures que tenen en compte l'enfocament de la corresponsabilitat radica en la seva universalització, és a dir, s'apliquen tant a treballadors com a treballadores atès que la seva finalitat és promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Pel contrari, si aquestes mesures van dirigides només a les dones, es perpetuaran els efectes perversos, la discriminació i les empreses seguiran percebent que el fet de contractar a una dona comporta més costos. Per aquest motiu, és essencial dur a terme polítiques de

corresponsabilitat real i efectives on els drets i prestacions vinculats als permisos de maternitat i paternitat de manera que aquests siguin iguals, intransferibles i pagats al 100% per qualsevol persona progenitora.

Es fa necessari un canvi social que introdueixi nous models d'organització, fent-se imprescindible per això la participació de tots els agents socials des del principi de la corresponsabilitat.

Respecte al repartiment de cures entre homes i dones, segueixen sent dones, de diferents generacions, o d' «altres» orígens ètnics-socials, les que es redistribueixen els treballs i les responsabilitats de les cures. Falten recursos materials (treball de qualitat, serveis públics amb una adequada cobertura) i simbòlics (valorització social del treball de cures, nova cultura de la masculinitat) que impulsen una transformació real-

7. Igualtat material efectiva de les dones migrants i refugiades.

Les dones migrants a Catalunya segueixen constituint la baula més precària de la nostra societat. Les dades relatives al treball assalariat, afiliació a la seguretat social o prestacions socials no reflecteixen completament la realitat de les dones migrants i refugiades, atès que la seva situació irregular impedeix mesurar a ciència certa la violència racial exercida per les institucions.

En l'àmbit laboral, quasi la meitat de les dones estrangeres ocupades desenvolupen treballs no qualificats i en sectors com l'hosteleria, el comerç o el treball domèstics. I és que l'estructura ocupacional espanyola, caracteritzada per la terciarització, precarització i segmentació de l'ocupació, fomenta la concentració sectorial i ocupacional de les dones en ocupacions precàries i de menor qualificació. La situació laboral de les dones migrants no sembla millorar amb un major temps de residència a Catalunya. Nou de cada deu dones amb més de tres anys de residència a Espanya que van començar a treballar en el sector

domèstic continuen en ell, mentre que vuit de cada deu que inicien la seva trajectòria en treballs no qualificats romanen en la mateixa situació (INE, 2007)

Les condicions precàries del treball de les dones migrants s'uneixen a un atur elevat superior al de les dones treballadores espanyoles. En aquesta situació d'atur o de treballs precaris i mal remunerats, no és possible que la igualtat retributiva amb les dones nacionals pugui arribar en algun moment. Les pensions de les dones migrants tampoc experimentaran cap millora, perquè les altes taxes d'atur i la contribució del seu salari no permeten que puguin gaudir de cap tipus de jubilació. Aquestes condicions laborals, a més, inclouen l'assetjament sexual i racista en els centres de treball, assetjament que difícilment pot ser denunciat en aquells casos en que les dones migrants no tenen regularitzada la situació administrativa a l'Estat espanyol, perquè per por a una expulsió o deportació suporten agressions i violències habituals.

Les mesures per la integració laboral i educativa de les dones migrants són totalment absents.

Tenint en compte que més de la meitat de les dones estrangeres a Espanya posseeixen un nivell educatiu de secundària i només un 20% Educació Superior, pel que és urgent que l'Estat reverteixi per tots els mitjans aquesta realitat vulnerable i excloent de part la nostra societat.

Les reformes sociopolítiques i absència de reformes necessàries incideixen de manera directa sobre les anteriors, com ara la situació de drets i llibertats de les persones estrangeres a Espanya i la seva integració social. Davant les argumentacions inicials per part del Govern sobre les virtuts de la normativa d'estrangeria, la realitat s'ha imposat i s'ha constatat que l'Executiu manca d'una política migratòria que garanteixi la regularització, la integració laboral i social de centenars de milers de persones, que en molts casos posen en risc les seves vides per accedir al nostre país.

La perspectiva de futur no sembla molt positiva per les dones migrants tenint en compte que les reformes en matèria de migració no van encaminades a pal·liar la realitat i violència racial i econòmica que pateixen les dones treballadores migrants. La Llei d'estrangeria i les seves restriccions a l'hora d'aconseguir permisos de residència i de treball, la reforma del Codi Penal que permet l'expulsió de persones migrants penades amb 1 any de presó, les «devolucions en calent» que acaben de ser qualificades com il·legals pel Tribunal Europeu de Drets Humans, o la negativa de l'Estat a proporcionar assistència sanitària a persones migrants sense papers fan de la vida de les dones migrants una contínua batalla per la supervivència.

Com a conseqüència d'aquesta política migratòria avui en dia no és possible regularitzar la situació d'aquelles persones que es troben en el nostre país, avocant a milers de persones a la marginalitat, assentant les bases de futurs conflictes socials.

La resposta davant els efectes de la situació generada per la pròpia política del Govern ha estat la d'aprofundir en les mesures restrictives i limitadores de drets, concretant-se en el manteniment de CIEs que són destinats a l'internament de persones migrants «sense papers», dificultant la reagrupació familiar de les dones; en els controls discriminatoris en barris, pobles i ciutats sobre la població amb base en mers criteris ètnics o d'aspecte exterior, o en facilitar l'expulsió d'aquelles persones que siguin condemnades per la comissió d'algun delictes, fins i tot un cop complerta l'oportuna pena de presó, o l'expulsió de les menors enlloc d'articular la seva documentació.

Actualment les persones «sense papers» a l'Estat espanyol, que vaguen en busca d'una ocupació d'una punta a l'altra de la geografia espanyola, acaben caient en mans d'empreses que, aprofitant-se de les necessitats de subsistència i obtenció de papers d'aquestes treballadors i treballadores, accepten qualsevol condició de treball, sent, a més, assetjades

i criminalitzades. La política en matèria d'estrangeria, la militarització de les fronteres i falta total de mesures d'integració social de la població migrant, en concret de les dones, les situen en una posició altament perillosa i vulnerable, perquè són més susceptibles de ser raptades per grups criminats de trata, explotació sexual i qualsevol activitat delictiva que no podria mantenir-se amb col·lectius tan precaris.

L'explotació econòmica de les dones migrants sense papers es sosté precisament per aquestes polítiques en matèria d'estrangeria.

La culminació d'aquesta situació són els centres d'internament d'estrangers (CIE) en el que s'internen a les persones estrangeres al mancar d'autorització administrativa per residir i/o treballar durant un termini màxim de 60 dies amb la finalitat de procedir a la seva expulsió. No obstant, funcionen «com veritables presons» i en ells es vulneren «no poques garanties i drets fonamentals com la salut, la integritat i la intimitat».

8. Equiparació efectiva de les empleades de la llar

En connexió amb el que s'ha exposat en el punt anterior, és necessària començar aquest motiu amb la següent dada: l'activitat laboral amb més contractació estrangera és la de servei de personal domèstic: més de la meitat dels contractes que es van registrar van ser subscrits per treballadors i treballadores estrangeres.

El treball domèstic no és «sense més» un sector amb altes taxes de dones migrants, sinó que, és precisament per això, és dels sectors més precaris. El règim laboral de les empleades domèstiques és menys garantista que el d'altres activitats laborals. A dia d'avui, les empleades de la llar segueixen sense poder accedir a un dret tan bàsic com és la prestació per desocupació.

Per tot això, exigim l'equiparació total de l'acció protectora en matèria d'incapacitat temporal per contingències comuns i professionals de les empleades de la llar amb el règim general, la garantia d'acomiadament indemnitzat conforme a les regles de l'Estatut dels treballadors i, per suposat, la cobertura de desocupació de les treballadores domèstiques. Així mateix, no només demanem el reconeixement dels drets en el treball de la llar sinó que es valoritzi el treball de cures en un sistema que els devalua, els invisibilitza i els precaritza, tenint en compte que el porten a terme de manera majoritàriament les dones i que són imprescindibles en el sosteniment de la vida.

9. Consideració de les tasques de cures com treball amb dret a remuneració i prestacions contributives independents

Totes les dades exposades en els punts anteriors reflecteixen una panoràmica social marcadament precària en els àmbits de serveis i cures que constitueixen una segregació vertical on els sectors amb major taxa de feminització (neteja, sector domèstic, hoteleria, atenció sanitària, telemàrketig) no són casuals.

Hem exposat en els anteriors apartats que la situació socio-econòmica de subordinació front a l'home a la que s'ha condemnat històricament a les dones determina no només a allò que concerneix al mercat laboral sinó a la seva falta d'equitat respecte l'home a la resta de dimensions de la vida. Per tant, aquesta conjuntura no és exclusiva de l'àmbit laboral, sinó que, més aviat, és el reflex de la reclusió històrica de les dones a les llars pel desenvolupament de totes les tasques de cures. Per aquest motiu, totes aquelles polítiques que estiguin exclusivament limitades a l'àmbit formalment laboral, no seran eficaces ni òptimes per la consecució de la igualtat material de les dones en el mercat laboral ni en qualsevol àmbit social.

En aquest sentit s'ha de valorar, visibilitzar i reconèixer el treball de cures no remunerat i posar-lo en el centre de les polítiques públiques i de l'economia atès que suposen el sosteniment de la vida. El treball de cures no remunerat a part de sostenir, també contribueix a la riquesa i al benestar de les famílies i de la societat. No obstant. No té salari, manca de prestacions ni dona dret a la pensió.

No obstant, aquest treball no pagat suposaria (amb paràmetres de 2011) el 14,9% del PIB espanyol, segons un informe de 2018 de l'Organització Internacional del Treball (OIT). Les dones que són les que segueixen desenvolupant aquest treball aportarien un 10,3% del PIB, front al 4,7% dels homes.

A més, el treball a la llar i les tasques de cures suposen en les dones treballadores una doble jornada de treball: d'un costat el treball assalariat i de l'altre, el treball domèstic no remunerat.

Però la repercussió i conseqüències no es limiten a aquesta doble jornada, sinó que atenen a l'accés i àmbit de l'ocupació i les condicions laborals de les dones, tal i com hem mostrat amb dades estadístiques en els primers apartats. Això és, existeixen fortes dificultats en l'accés i promoció en l'ocupació i una alta taxa de jornades parcials en les dones com a conseqüència del treball domèstic que desenvolupen o per cura de fills i filles i altres familiars.

Davant d'aquesta situació i les polítiques estatals que la mantenen, des de CGT reivindicuem la creació de prestacions contributives per les dones que desenvolupen treball domèstic i de cures, prestacions independents d'altres prestacions relacionades amb vincles matrimonials o afectius amb la parella (pensió de viudetat, compensatòria, etc.). Aquest tipus de prestacions no només tenen per objecte reconèixer i retribuir el treball domèstic de les dones sinó que a més permeten autonomia econòmica a dones que

pateixen violència masclista a les seves llars i que per tots els motius exposats no accedeixen al mercat laboral ni tenir independència econòmica per trencar relacions de maltractament amb les seves parelles. La Renda bàsica com una eina vàlida per la transformació social i el repartiment efectiu de la riquesa és fonamental per aquests objectius. Reivindiquem el dret a una renda suficient de subsistència per totes les persones sense contrapartides, en especial per les dones treballadores i migrants, per garantir la seva autonomia bàsica a la societat.

10. Igualtat efectiva entre empleats i empleades al servei d'Administracions Públiques.

El treball públic garanteix formalment l'accés igualitari entre homes i dones, però l'activitat de les dones en ell s'orienta en àmbits molt concrets. Dades del Butlletí Estadístic del Personal al Servei de les Administracions Públiques per 2018 mostren que el 69% dels integrants al servei de l'Administració Pública Estatal són homes front al 31% de les dones. En les àrees de Sanitat i Educació, treballen les dones en percentatges molt superiors als homes: el 70% dels treballs en docència no universitària són ocupats pper dones i en Institucions Sanitàries, les dones ocupen el 74,34% dels llocs. No és casual que en els sectors públics més feminitzats la temporalitat sigui una nota característica, i és que del total dels funcionaris interins en docència no universitària, el 65% són dones. Tampoc és casual que les dones s'incorporin en aquests àmbits tant del sector públic, atès que les dones accedeixen al mercat laboral amb una formació molt vinculada a la seva tasca història de la llar i les cures i, per tant, els empleadors també busquen un perfil feminitzat d'empleat.

D'altra banda, les dones no estan representades en les esferes de direcció de l'Estat, atès que del tot de Direccions Generals i Secretaries generals tècniques, només el 39% les ocupen dones.

No obstant, la lògica capitalista de les relacions laborals s'endinsa cada cop més en el treball del sector públic provocant entre altres coses, que es busqui benefici de l'activitat pública i que, per tant, les places fixes no es consolidin o que es recorri a fórmules de contractació més precàries, com els contractes d'interinitat o la presència en augment del personal laboral. És a dir, el treball públic és cada cop més temporal i inestable i en conseqüència, més feminitzat. I és que segons dades de l'EPA 2018, el 67,5% del treball públic creat en 2018 és temporal, sent les dones les més afectades, atès que el 28,4% de les dones en el treball públic ocupa un treball de caràcter temporal, front al 18,6% dels homes.

Respecte del treball funcionarial, 298.380 homes serveixen a l'Administració Pública Estatal i només ho fan 117.897 dones. No obstant, en quant al personal laboral, la distància entre homes i dones disminueix: 50.469 homes front a 34.114 dones. Aquestes dades venen a reflectir que les fórmules més garantistes de treball públic són copades especialment per homes, mentre que en les vies d'accés més precàries, la presència de dones augmenta de forma evident. La igualtat entre els empleats al servei de les Administracions Públiques, per tant, és una igualtat formal, no és material ni efectiva.

11. Igualtat de les dones en l'accés de béns de consum bàsics i sostenibilitat

La situació laboral de les dones no és una circumstància aïllada de la situació domèstica o la violència masclista, sinó que es relacionen i es retroalimenten entre sí. A la vegada que es precaritza el treball el treball de les dones i disminueix el seu poder adquisitiu,

incrementen els béns bàsics per la vida: l'habitatge i els subministres bàsics com la llum, l'aigua i el gas.

En concret, el rebut de la llum a l'Estat espanyol és dels més elevats de la zona Euro mentre que, segons les dades de l'Eurostat per 2018, els salaris en el nostre país es troben gairebé un 20% per sota de la mitjana europea. Respecte de l'habitatge, l'estat espanyol és el país de la OCDE els ciutadans del qual han de dedicar més part dels seus salaris a tenir un sostre, atès que al voltant del 53% de la població destina a aquesta necessitat bàsica més del 30% de les seves rendes, segons dades de la OCDE pel 2017. En aquest context de pobresa generalitzada, la precarietat sistèmica de les dones de classe treballadora impacta en l'accés als béns de consum bàsic dins les llars: l'increment dels preus dels béns necessaris condemna a les dones encara més en l'àmbit domèstic, on les dones desenvolupen les tasques de criança, cura de majors o familiars malalts i abastiment i neteja de la llar, etc.

La pobresa crònica de les dones treballadores contrasta amb els impostos suportats pels articles d'higiene bàsica per les dones que segueixen incloent l'IVA del 10% front al 4% dels articles de primera necessitat. D'igual forma, la discriminació entre homes i dones en el consum bàsic és visible amb l'anomenada «taxa rosa», és a dir, productes dirigits a dones tenen preus majors respecte dels mateixos articles dirigits al consum masculí. A més, al contrari que els salaris, el preu dels articles de consum bàsic no disminueix, doncs l'Estat prioritza els beneficis de les empreses front al benestar social.

Els poders públics no s'han centrat en solucionar l'accés desigual als béns bàsics ni tampoc han procurat un accés i producció equilibrades i sostenibles pel medi ambient. Igualment han incentivat la producció i el consum descontrolats al mateix temps que apuntalaven la

precarització i empobriment de la classe treballadora, i en especial de les dones, gràcies a les successives reformes laborals aprovades pels diferents Governos des del començament de la crisi econòmica.