

XA É HORA DE AVANZAR NOS NOSOS DEREITOS!



O traballo no fogar e de coidados de persoas dependentes foi ignorado pola economía capitalista e polos poderes públicos. Ao mercantilizalos, convertéronse en empregos de segunda, e desenvólvense en condicións de elevada precariedade laboral, convivindo desigualdades de xénero, de clase, raciais (ou de etnia).

Cada vez son máis as empresas que prestan este tipo de servizos, operando a través de institucións públicas, que en lugar de ofrecer directamente estas prestacións, privatízanas mediante subcontratas. A temporalidade dos contratos, a duración destes, baixos salarios que non se corresponden co grao de responsabilidade do traballo que desenvolven, a ausencia de acción formativa específica para o desempeño do posto por parte das empresas, o incumprimento xeneralizado da Lei de Prevención de Riscos Laborais, enfermidades profesionais non recoñecidas, o alto risco de acoso ao que se enfrontan as traballadoras, realización de horas extras non remuneradas, xunto coa minusvalorización do traballo, configuran a radiografía do sector.

Mais a precariedade laboral non só é específica do sector dos coidados, senón que afecta a todos os traballos feminizados, que xeralmente se encadran no sector servizos, e teñen relación co coidado ou a atención das persoas, coa limpeza, a telefonía, hostalaría, servizos sociosanitarios, comercio, lecer, ou actividades financeiras, xunto coa industria do téxtil, alimentación ou a conserva.

Lembremos que a maioría das mulleres en Galiza están empregadas no sector servizos (concretamente o 85%); e é este sector o que en maior medida sofre a precariedade laboral, o que incide directamente na situación das mulleres. A comezar por una taxa de temporalidade no emprego que é do 27,5% (2,1 puntos máis que

a masculina), á que temos que sumar que o 77,3% dos traballos a xornada parcial son realizados por mulleres. Boa parte deles son de contratos de curta duración. De feito, o 36,1% dos contratos rexistrados duraron menos dunha semana; o 48,6% menos dun mes no ano 2018) e o grao de rotación moi elevado (no ano 2018 rexistráronse unha media de 4,2 contratos por muller).

Onde máis medrou o emprego entre as mulleres, nos últimos anos, foi na rama de actividade de menores ingresos (a chamada “outros servizos persoais e de ocio, os ingresos brutos anuais no ano 2017 foron de 7.823 €, moi por baixo do SMI que foi de 9.906,40 € para ese ano). Isto leva a que os ingresos medios das traballadoras galegas fosen 16.123€ brutos/ano, o cal supón 4.431 € menos que os homes, polo que a fenda salarial é do 21,5%.

A diferenza con respecto aos homes é moi importante, pero a dispersión salarial entre as propias mulleres tamén: o 37% das mulleres asalariadas acadaron ingresos inferiores ao SMI; o 20,5% (98.985 galegas) non chegan á metade deste.

Esta situación precaria ao longo da vida laboral leva a que no momento da xubilación a fenda das pensións se multiplique; no último ano acadou o 36,6%.

Faltan, nesta análise, as 86.400 mulleres que non teñen emprego, das cales o 36% levan máis de 2 anos nesta situación, ficando, por tanto, sen dereito a ningún tipo de prestación.

No ano 2017 o 59% das persoas perceptoras da RISGA foron mulleres. No caso das familias monoparentais perceptoras da RISGA a porcentaxe de mulleres ascende ao 94%.

En definitiva, a pobreza en Galiza ten faciana de muller. A meirande parte das traballadoras galegas son PRECARIAS. Esta situación é de tal gravidade que require unha resposta do feminismo de clase. Combataremos esta lacra social! Mobilicémonos!

XA É HORA DE AVANZARMOS NOS NOSOS DEREITOS!

MULLERES EN LOITA CONTRA A PRECARIEDADE!

Que esiximos desde a CIG?

- Derrogación das reformas laborais que precarizaron e empobreceron as traballadoras.
- Derrogación das reformas do sistema público de pensións, recoñecendo o dereito á xubilación ordinaria aos 65 anos. O cálculo da base reguladora debe vir determinado polas bases de cotización dun período de dez anos da súa vida laboral. O importe da pensión mínima debe ser equivalente ao do SMI. Deben eliminarse as penalizacións e as discriminacións no acceso á pensión das traballadoras empregadas a tempo parcial e que fagan uso de dereitos de conciliación non retribuídos.
- Reforzar o sistema de prestacións por desemprego, incrementando as contías destas e diminuindo os períodos de cotización necesarios para poder acceder ás prestacións.
- Incremento do salario mínimo interprofesional até acadar o 60% do salario medio. Esta será a única referencia como indicador público para efectos de fixar a contía de calquera tipo de prestación social.
- Posta en marcha dun salario de inserción laboral e social para as desempregadas maiores de 18 anos que non cobren outro tipo de prestación pública.
- Fortalecer compoñentes non contributivos do noso sistema de protección social.
- Incorporación dos dereitos laborais e protección social para as traballadoras do fogar e de coidados (incluída a prestación por desemprego, a cotización por salarios reais e iguais condicións para o cálculo das pensións), con recoñecemento pleno no ET e integración completa no Réxime Xeral da Seguridade Social.
- Garantir os dereitos laborais, salarios e condicións de traballo dignas para persoas subcontratadas pola administración pública.
- Facer efectivo o principio de causalidade dos contratos temporais, é dicir, esixir o carácter fixo da contratación agás en excepcións con causas demostrábeis e xustificadas.
- As traballadoras a tempo parcial teñen que gozar de preferencia para ocupar un posto a xornada completa vacante na empresa, ou aumento de horas antes novas contratacións.
- Non se poderán subscribir contratos a tempo parcial por baixo da xornada mínima, entendendo por contrato a tempo parcial aquel en que a xornada semanal total estea comprendida entre as 20h/semana como mínimo e o 77% da xornada semanal ordinaria fixada no convenio colectivo como máximo.
- Como caso excepcional, en sectores concretos nos que sexa imprescindible para garantir a conciliación entre a vida persoal, familiar e laboral, poderán realizarse contratos a tempo parcial, sempre e cando se acouten uns máximos e mínimos de xornada.
- Redución da xornada máxima laboral a 35 horas á semana, como medida de reparto do traballo, favorecendo a seguridade e a estabilidade no emprego, así como a asunción de responsabilidades familiares en igualdade.
- Racionalización dos horarios de traballo e do calendario escolar de xeito que sexa compatíbel co calendario laboral das persoas proxenitoras.
- Realizar un rexistro diario da xornada de traballo que inclúa o horario de inicio e remate, con obriga de entrega de copia mensual á representación do persoal.
- Universalizar a atención á dependencia con servizos profesionais de axuda a domicilio, centros de día e residencias asistidas de carácter público. Cando a xestión destes servizos sexa por concesión, as empresas deberán cumprir coa igualdade salarial, garantir as mesmas condicións de traballo, coa estabilidade no emprego e cumprir coas súas responsabilidades laborais e administrativas.
- Obrigar por lei a traballar unicamente con currículos “cegos”, sen aparecer datos que evidencien o xénero das persoas.
- É preciso que a inspección de traballo extreme a vixilancia sobre as condicións de contratación e traballo para evitar a fraude e a explotación laboral.
- Reactivar a campaña de igualdade na inspección de traballo e dotala de persoal con perspectiva de xénero.
- Axilizar e garantir o cumprimento da lei no que respecta á revisión da clasificación profesional e o valor dos traballos, así como o rexistro dos valores medios salariais.
- O persoal cun contrato relevo nas xubilacións parciais pasará a ter un contrato fixo ao seu remate.
- Crear un complemento ou indemnización mensual por parcialidade para o persoal fixo ou eventual.
- Eliminación das ETT, das empresas multiservizos, da subcontratación en cadea e da figura das mal chamadas “falsas autónomas”.

**XA É HORA DE AVANZAR
NOS NÓS DEREITOS!**

MULLERES EN LOITA CONTRA A PRECARIIDADE!



Confederación Intersindical Galega



Secretaría das mulleres