

Reivindicaciones 2021

8M



CONFEDERACIÓN NACIONAL DEL TRABAJO



BRECHA SALARIAL

1. Definición de los elementos determinantes del salario y complementos salariales como contenido mínimo de los convenios.
 - *Realización de campañas de oficio por la ITSS que determinen la existencia de brecha salarial en las empresas.*
 - *Establecimiento de sanciones a las empresas en las que existe brecha salarial.*
2. Elaboración del estudio en profundidad de la brecha indirecta: diferencias entre convenios en sectores.
3. Establecimiento de medidas procesales, bien individuales, bien especialmente a través de conflicto colectivo, que permitan el ejercicio de acciones por discriminación indirecta en sectores de actividad en comparación a sectores equivalentes regidos por diferente convenio.
4. Realización de un diagnóstico oficial de la brecha salarial sectorial con la participación sin discriminación de los sindicatos y las organizaciones feministas.

ACCESO AL EMPLEO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

1. Establecimiento por la vía de la negociación colectiva de medidas objetivas en el acceso al empleo y promoción profesional, con control sindical del cumplimiento de las medidas objetivas para impedir discriminación por razón de género, raza, edad, etc., como contenido mínimo de los convenios. Los criterios objetivos no pueden introducir capacidades o aptitudes no precisadas para el puesto de trabajo concreto. En caso de empate, deber de optar por el candidato/a del sexo infrarrepresentado.
2. Incluir en las selecciones de personal la "entrevista y currículum ciego, en la que el único referente es la capacitación de la persona para cubrir el puesto de trabajo, no su sexo, edad o condición, y modificar las leyes que regulan las contrataciones en origen con cláusulas y condiciones abusivas y racistas. A día de hoy las contrataciones en origen tienen un sesgo racista, y como tal debería ser modificado su marco que incluya la modificación de las leyes oportunas que blindan la contratación de personas migrantes a unas condiciones clasistas y racistas, y que afectan a sectores feminizados.

- *Prohibición de establecer como requisito la disponibilidad horaria fuera de la jornada de trabajo.*
- *Prohibición de que la formación a cargo de la empresa sea fuera del horario laboral.*
- *Opciones de empleo y candidaturas a plazas vacantes, con conocimiento sindical de los currículos presentados para garantizar la objetividad en la contratación.*
- *Establecimiento de límites legales a la libertad de contratación por suponer discriminación indirecta.*

3. Campañas de oficio de la ITSS orientadas a comprobar el cumplimiento de la objetividad en el acceso al empleo y promoción profesional de dichas medidas, con establecimiento de sanciones específicas a su incumplimiento.

CONCILIACIÓN

1. Defender los permisos idénticos, obligatorios e intransferibles por nacimiento, acogimiento y adopción, simultáneos o no a elección de las personas trabajadoras.
2. Adopción de medidas de fomento de la corresponsabilidad, con adopción de medidas de acción positiva orientadas a los varones, ya sea por la vía de ayudas públicas, permisos retribuidos o de otra índole.
3. Establecimiento de permisos por emergencia familiar.
4. Deber de las empresas de más de 250 trabajadores/as de contar con servicio de guardería y centro de día para personas mayores a cargo de los/as trabajadores/as de la empresa.

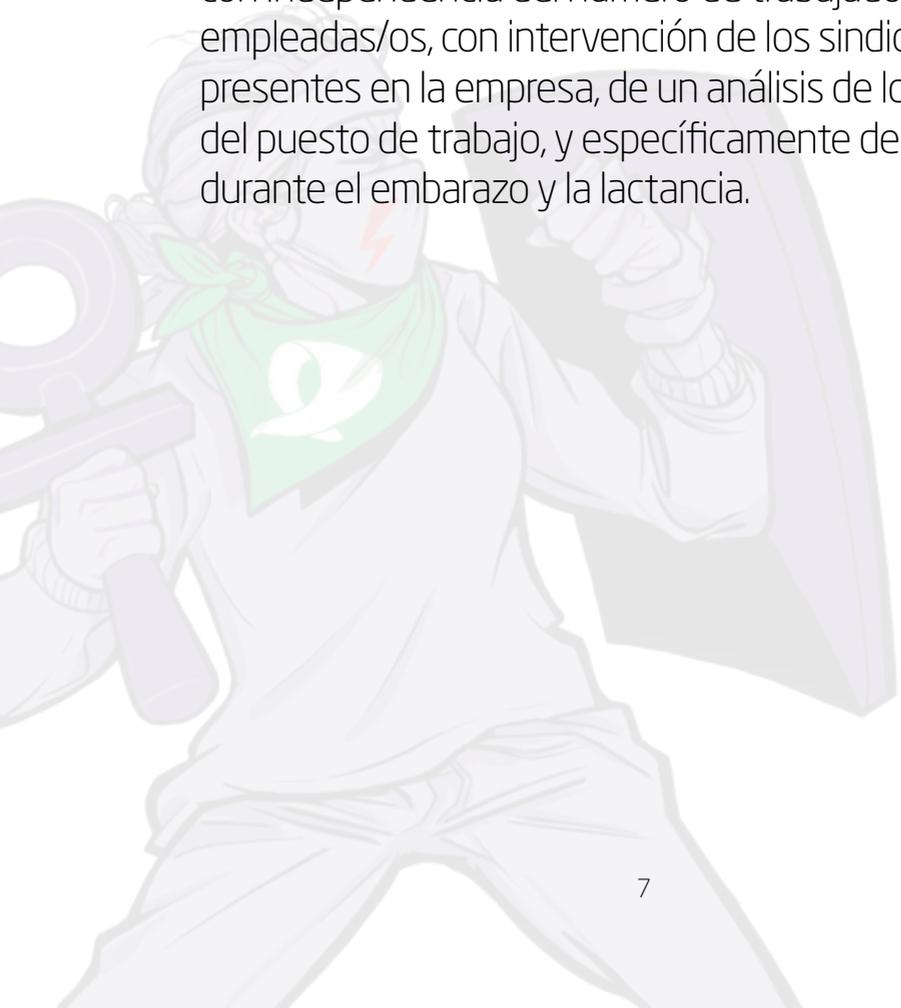
Establecimiento como servicio mínimo a prestar por ayuntamientos de más de 5.000 habitantes de contar con centros de día y guarderías.

EMPLEO AL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

1. Ratificación del Convenio 189 de la OIT.
2. Consideración de las horas de presencia y disposición como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos.
3. Inclusión en el régimen general sin particularidad alguna y en el ET a todos los efectos sin moratoria.
4. Garantizar las condiciones de trabajo dignas en el sector de cuidados, tanto en los centros públicos, como en los concertados y privados (ayuda a domicilio, teleasistencia, escuelas infantiles, residencias, centros de día, limpieza de edificios y locales, etc.), creando convenios colectivos.

OTROS

1. Establecimiento de medidas de igualdad y no discriminación como contenido mínimo de los convenios colectivos con independencia del tamaño de la empresa. Obligatoriedad por parte de las empresas con independencia del número de trabajadoras/es empleadas/os, con intervención de los sindicatos presentes en la empresa, de un análisis de los riesgos del puesto de trabajo, y específicamente de los riesgos durante el embarazo y la lactancia.



Reivindicaciones 2021

8M



Si tienes dudas, acércate al SINDICATO CNT más cercano, compañera. Puedes mirarlo en la web [cnt.es](https://www.cnt.es) y demás redes sociales



CONFEDERACIÓN NACIONAL DEL TRABAJO