

Compartir la feina dintre i fora de la llar



L'Hospitalet, febrer de 2003

Edita:

Ajuntament de L'Hospitalet

Programa Municipal per a la Dona

de l'Àrea de Participació Ciutadana i Polítiques Sectorials

CAID, Centre d'Atenció i Informació a la Dona

C. de Santa Eulàlia, 101, baixos, 08902 L'Hospitalet

Telèfon: 93 298 18 70

E-mail: caid@l-h.es

www.l-h.es/caid

Disseny i producció:

Servei de Comunicació i Imatge

Il·lustracions:

Carles Puig

sumari

| | |
|--|-----------|
| introducció | 5 |
| temps, dones i treballs | 9 |
| el mercat laboral | 13 |
| dos temps per conciliar: el de la vida i el de la feina | 23 |
| entre els interessos de la feina i l'amor desinteressat | 27 |
| <u>drets laborals</u> | <u>31</u> |

Conciliar

és una paraula antiga, derivada del llatí **conciliare**, que significa posar d'acord els qui estaven oposats entre si.

L'any 1999, el Parlament espanyol va aprovar una llei que començava precisament per aquesta paraula: la Llei per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral.

En el preàmbul d'aquesta llei es diu textualment: "La incorporació de la dona al treball ha motivat un dels canvis socials més profunds d'aquest segle." Aquesta afirmació és percebuda per moltes persones com una cosa evident. No obstant això, quan les paraules no es precisen poden induir a errors. Per exemple: les dones no van treballar mai fins al segle XX? Les mestresses de casa treballen, o la seva dedicació a la família és purament oci? De què parlem quan diem treball?

Evidentment, les dones van treballar i treballen; una altra cosa és que rebin diners per la seva feina, que tinguin contractes, que estiguin assegurades, i que tinguin dret a vacances o a estar malaltes. Confondre la feina amb el mercat laboral té greus conseqüències per a les dones, perquè fa invisibles als ulls de la societat les contribucions històriques de la població femenina. Aportacions entre les quals no hi ha només la de donar vida, sinó la de tenir-ne cura i vetllar-hi.

Una feina que no té salari, però sense la qual els éssers humans no existeixen ni sobreviuen.

És cert, tanmateix, que les dones s'han anat incorporant al mercat laboral a un ritme constant i progressiu, i també és cert que actualment, a diferència de les seves àvies, les joves poden veure el matrimoni i la maternitat més com a opcions que com a destins.

Afortunadament, les generacions més joves han pogut accedir a nivells més alts de formació acadèmica i professional, i la majoria busca la independència econòmica en l'únic lloc que avui la proporciona: el conegut i esmentat mercat laboral.

Quan l'existència girava al voltant de les collites i els cicles solars, els temps i els espais de vida i feina no estaven separats. Amb la indústria i el desenvolupament del capitalisme la situació va canviar, de manera que no sols es van separar aquests espais, sinó que, a més a més, van esdevenir oposats entre si.

El mercat laboral –lloc que va ocupar el treball reconegut– va començar a funcionar amb unes regles en les quals no comptaven les necessitats de la vida i, encara que han passat més de dos segles, aquestes regles a penes s'han modificat. Sí que ho han fet estructures tan fonamentals com la família, atès que avui formes de convivència que fa tot just unes dècades podien ser perse-

guides com si fossin delictes, avui es consideren família¹. Ara com ara, però, el repartiment del treball domèstic en la família ha canviat poc.

D'aquest repartiment desigual sorgeix la necessitat de la Llei de conciliació. En un món partit en dos, ningú no pot estar al mateix temps en dos llocs diferents i "oposats entre si".



1. Fins a l'any 1978 no es van derogar els articles del Codi Penal que feien referència al tractament punitiu del comportament sexual de les dones, entre els quals es trobava el que condemnava l'adulteri. Des del 1939 fins al 1978, els infants que es tenien fora del matrimoni es consideraven "il·legítims" i, per tant, sense drets. Fins al 1981 no es van equiparar jurídicament el marit i la muller en la qüestió de la custòdia i en la de l'administració dels béns del matrimoni.

temps, dones i treballs

La història del nostre país fa que actualment convivin les generacions de dones més grans que van viure de ple el període franquista i les que han viscut èpoques de major obertura política i de modernització social.²



2. *Condicions de vida de les dones a Barcelona. Enquesta de la regió metropolitana de Barcelona, 1995. Condicions de vida i hàbits de la població.* Ajuntament de Barcelona, 1998.

Entre les generacions més grans predominen les mestresses de casa.³ El model de família que el franquisme va imposar castigava les dones que volien o necessitaven tenir una feina assalariada: les dones havien de casar-se, tenir molts fills i responsabilitzar-se de manera exclusiva de la llar, no era convenient que estudiessin gaire i estava mal vist que mantinguessin l'activitat laboral quan formaven una família.⁴ Entre les que ja superen l'edat de jubilació es dóna una presència elevada de vídues i de dones que no viuen en parella –la majoria de les quals no van cotitzar a la Seguretat Social o no ho van fer durant el temps suficient– i que accedeixen a una autonomia econòmica amb pensions o rendes de pura subsistència⁵.

Si les mestresses de casa que avui superen els 45 anys i que fa anys que són fora del mercat laboral intenten tornar-hi –sigui perquè els fills o les filles s'han fet grans o per altres circumstàncies–,⁶ tenen les coses realment difícils i són candidates preferents a ocupar llocs de treball poc qualificats i amb molt poques garanties contractuals. Moltes passaran de tenir cura dels menors a tenir cura de les persones grans, i encara que finalment aconseguixin un lloc de treball, no els serà fàcil accedir als drets laborals i, entre aquests, els regulats per la Llei de conciliació.

3. El 31% de la població femenina a Espanya es dedica exclusivament al treball domèstic, és a dir, no rep un sou per la feina que fa i depèn del que guanya la parella o d'una pensió.

4. Durant molts anys es va obligar les dones a retirar-se de la vida laboral en contreure matrimoni.

5. Informe 2001: *La pobresa a Catalunya*. Director: Josep Oliver Alonso. Fundació un Sol Món. Caixa de Catalunya. 2002.

6. Divorci, separació i viduïtat.



Les dones de les generacions més joves –les que no superen els 30 anys– tenen nivells educatius molt alts en relació amb les dones de generacions anteriors, i les que han acabat estudis universitaris fins i tot superen en proporció els homes.⁷ Per a la majoria, el seu model de vida ja no passa per dedicar-se en exclusiva a la llar, expressen la voluntat d'accedir al mercat de treball i les seves taxes d'activitat comencen a ser similars a les masculines, però, en canvi, la seva incorporació al treball remunerat és més complicada.

7. *Condicions de vida de les dones a Barcelona. Enquesta de la regió metropolitana de Barcelona, 1995. Condicions de vida i hàbits de la població. Ajuntament de Barcelona. 1998.*

Aquestes generacions han pogut recollir el llegat de les dones que, treballant a casa, van donar als fills i a les filles la possibilitat de millorar la seva formació i són, en part, hereves dels canvis socials que van aconseguir els moviments feministes. Malgrat tenir reconeguts tots els drets en les lleis, els obstacles en el mercat laboral es mantenen.

el mercat laboral

Quan s'observen les dificultats que tenen les dones en el mercat laboral, de vegades s'assenyala el mateix mercat com el "culpable" o responsable de tals dificultats.



Compartir el treball dins i fora de la llar

Però el mercat de treball no disposa d'una mà invisible que deliberadament conspiri per perjudicar les dones. La seva neutralitat sembla absoluta a l'hora d'aprofitar i utilitzar qualsevol de les desigualtats ja existents per aconseguir el màxim i més ràpid benefici econòmic.⁸ Sense controls, regulacions, ni frens eficients el mercat explota al màxim totes les situacions de discriminació social que troba.

La infravaloració del treball dedicat a la cura de la família i el fet de considerar-lo socialment "cosa de dones" situa la població femenina en inferioritat de condicions en el moment de participar en el treball remunerat i, a més, la col·loca davant el dilema de duplicar⁹ el seu esforç i el seu temps per



8. "Les dones fan dues terceres parts del total d'hores treballades al món i produeixen el 44% dels aliments. En canvi, només reben el 10% dels ingressos i són posseïdores de l'1% de les propietats". MARIN, A. *Se acabó*. 2002. Pàgina 32.

9. També s'anomena "doble jornada" o "doble presència".



compaginar dues exigències –la laboral i la familiar– que sovint es fan incompatibles. Vegem algunes dades:

accés

Mentre que en els homes el fet de tenir estudis o no tenir-ne no sembla significatiu per accedir al treball remunerat, les dones necessiten tenir un nivell d'estudis elevat per disposar de més oportunitats.¹⁰

Segons l'EPA (l'enquesta de població activa), l'any 2000 la taxa d'ocupació femenina era del 37,3% (dones en edat laboral), mentre que la taxa d'ocupació masculina era del 67,8%.

10. *Les dones a Catalunya. Dades estadístiques.* ICD/IDESCAT. 2001.



El 2002 la taxa d'ocupació femenina al nostre país va ser del 40,3%, encara lluny de la mitjana europea, que se situa en el 53%.

llocs de treball i contractació

En el mercat laboral persisteix una forta segregació entre homes i dones. En el sector serveis¹¹ es concentra gairebé el 85% de les dones assalariades, les quals també ocupen –de manera majoritària– les categories laborals més baixes i més mal retribuïdes.

11. Ensenyament, sanitat, administració, serveis socials, serveis financers, hostaleria i restauració, comerç i distribució, neteja, i altres serveis.

Ser home implica tenir més possibilitats d'ocupar un lloc directiu. A la Unió Europea, i com a mitjana, 10 de cada 100 homes que tenen una feina remunerada ocupen llocs de direcció, mentre que en el cas de les dones la proporció es redueix a 5 de cada 100.¹² A Espanya, el 70% de les persones



12. *La vida dels homes i les dones a Europa*. Eurostat (Oficina Estadística Comunitària), 2002.

contractades per les empreses mitjançant contractes temporals són dones.

Les dones majors de 45 anys són el col·lectiu amb més atur i més dificultats d'inserció laboral.¹³

atur

El 1998 la taxa d'atur a Catalunya era del 14,94%, però la taxa d'atur femení era el doble que la masculina. L'any 2000 la taxa d'atur de les dones era del 23,1%, i dels homes, de l'11%. Aquesta tendència no s'ha anat corregint amb els anys, de manera que l'atur femení dobla sistemàticament el masculí.

Les dones constitueixen el 51% de la població de l'Estat espanyol, i la població femenina en edat laboral, en conjunt i pel que fa a formació, està tan preparada o més que la masculina.¹⁴

diners

A la Unió Europea, les dones cobren (de mitjana) un 18% menys que els homes en el sector privat i un 13% menys en el sector públic.¹⁵

A Espanya, segons l'estudi de l'Institut de la Dona *Dones en xifres 1996-2000*, a igual treball les dones perceben mensualment al voltant d'un 25% menys de salari que els homes.

Potser és per això que en els últims anys moltes dones opten per emprendre negocis propis.

13. *Les dones a Catalunya. Dades estadístiques*. ICD/IDESCAT. 2001.

14. *Dones en xifres 1996-2000*. Institut de la Dona. Ministeri de Treball i Assumptes Socials. Madrid. 2002.

15. *La vida dels homes i les dones a Europa*. Eurostat (Oficina Estadística Comunitària), 2002.



maternitat

Al nostre país, en la dècada dels anys vuitanta, l'edat mitjana de les dones en tenir el primer fill o la primera filla era de 23 anys.¹⁶ Actualment aquesta edat és de 29 anys a Espanya i de 28 anys a la Unió Europea.

16. *La vida dels homes i les dones a Europa*. Eurostat (Oficina Estadística Comunitària), 2002.

Ara com ara, Espanya registra la taxa de naixements més baixa de la Unió Europea (1,2 fills o filles per dona). Als reduïts incentius a la natalitat cal afegir-hi la rigidesa en els horaris laborals i la manca d'ajuts socials. L'any 2001 Espanya va dedicar el 0,4% del PIB a la protecció a la família, quan la mitjana a la Unió Europea era del 2,2%.

permisos de maternitat i paternitat

Els homes espanyols a penes fan ús de la possibilitat de sol·licitar permisos i reduccions de jornada per ocupar-se del treball familiar.

A Espanya, l'any 2000 només 1.764 homes van sol·licitar la baixa per paternitat, davant les 180.723 dones que la van sol·licitar per maternitat.¹⁷

Durant l'any 2001, a Catalunya, dels 1.321 funcionaris i funcionàries de la Generalitat que es van acollir a la reducció de jornada amb reducció de sou per atendre les obligacions familiars, 50 eren homes i 1.271, dones.

dedicació al treball domèstic i conciliació familiar i laboral

Les dones que tenen una feina remunerada fora de casa continuen responsabilitzant-se majoritàriament del treball domèstic i de la cura de la família. A aquestes tasques, hi dediquen diàriament una mitjana de 4 hores i 24 minuts, mentre que els homes hi dediquen diàriament una mitjana de 37 minuts, és a dir, set vegades menys.¹⁸

17.MARIN, A. *Se acabó*. 2002. Pàgina 247.

18.*Les dones a Catalunya. Dades estadístiques*. ICD/IDESCAT. 2001.



A Espanya, a penes el 10% de les empreses tenen polítiques que prenguin en consideració la conciliació entre la vida familiar i la vida laboral.¹⁹ O dit d'una altra manera, el 90% de les empreses no preveuen possibilitats com ara la flexibilització d'horaris, la reducció de jornada laboral, les ajudes per a guarderies i altres semblants.

19. CHINCHILLA, M. Núria. *Estudio IFREI sobre políticas familiarmente responsables*. IESE. Universitat de Navarra. 2002.

pensions

Al nostre país, el 24% de les dones jubilades viuen soles, mentre que dels homes, ho fa el 8%.²⁰

Les pensions de les dones vídues de més de 70 anys són un 40% més baixes que les dels vidus de més 70 anys.

Al començament del segle XXI, i en el context de la Unió Europea, Espanya és un dels països que menys recursos econòmics i humans destina a l'atenció, educació, cura i protecció social de la seva ciutadania, responsabilitats que es deleguen en les famílies (i especialment en les dones).²¹



20. *Les dones a Catalunya. Dades estadístiques*. ICD/IDESCAT. 2001.

21. Vegeu: Navarro, V. *Bienestar insuficiente, democracia incompleta*. Anagrama. Barcelona. 2002.

dos temps per conciliar: el de la vida i el de la feina

L'anomenat Estat del Benestar es caracteritza pel fet de proporcionar a la ciutadania tota una sèrie de drets individuals bàsics: educació, salut, feina, habitatge, protecció en la malaltia i la vellesa, sense discriminació per raó de sexe, edat, nivell



Compartir el treball dins i fora de la llar

econòmic, creences religioses o origen ètnic. Com més s'inverteix en l'Estat del Benestar, més protecció social té la població i més grans són els graus de democràcia i de cohesió social.

Per exemple, en un país com Suècia²², des del 1995 es concedeix un permís laboral de 450 dies pel naixement d'un fill o d'una filla (és a dir, un any i tres mesos aproximadament), la meitat del qual és per a la mare i l'altra meitat per al pare. Un dels progenitors pot declarar per escrit que cedeix a l'altre el seu dret de prestació, excepte durant un període de 30 dies, l'anomenat "mes del pare o mes de la mare". Si cap d'ells no utilitza personalment el seu dret exclusiu a aquests 30 dies, perd les prestacions corresponents a aquest mes. Els 390 dies restants es poden repartir entre els dos progenitors de la manera que ells escullin.

L'any 2000 Suècia tenia la taxa d'ocupació femenina més alta de tota la Unió Europea (70%), però, a més, tenia la taxa de natalitat més alta (2,1 fills o filles per dona).

L'anomenada conciliació de la vida laboral i familiar no és una necessitat exclusiva de Catalunya i/o d'Espanya, sinó que es planteja en el marc de l'Estat del Benestar a tota la Unió Europea i no implica exclusivament les dones: és una qüestió social de repartiment just de la feina²³ i de redistribució econòmica.

22. Suècia és un dels països de la Unió Europea que més recursos inverteix en polítiques socials.

23. De tot el treball: del treball domèstic i de l'assalariat.

Algunes de les mesures que cal prendre obligatòriament per aconseguir l'objectiu de la conciliació són legislatives i polítiques,²⁴ però també hi ha altres qüestions que ens comprometen de manera personal. Conciliar requereix sovint una negociació entre interessos diferents que es plantegen en l'entorn familiar, és a dir, decidir qui i quan es fa càrrec de les diferents responsabilitats, pactar alternances i respectar els compromisos.

24. Legislació i polítiques laborals, polítiques fiscals, de protecció a la família i polítiques per a la igualtat d'oportunitats.

entre els interessos de la feina i l'amor desinteressat

En els països europeus,²⁵ que fa molts més anys que el nostre que apliquen polítiques actives per al desenvolupament de l'Estat del Benestar, les mesures per a la conciliació laboral i familiar passen, habitualment, per:



25. Bàsicament situats al centre i al nord d'Europa: Alemanya, França, Holanda, Suècia, Noruega, Dinamarca i altres països.

Establir mesures legals i socials que incentivin els homes a la coresponsabilitat en les tasques d'atendre les persones i de tenir-ne cura.

Amplis permisos retribuïts de maternitat i paternitat.

Flexibilització d'horaris i de jornades laborals.

Polítiques actives de plena ocupació i d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Àmplies cobertures per a les situacions d'atur.

Individualització dels drets laborals i socials.

Polítiques fiscals i forta inversió de recursos per protegir les famílies.

Creació de xarxes públiques dels anomenats serveis de proximitat: guarderies públiques, centres d'atenció a persones grans, ajudes a domicili, etcètera.

No establir discriminacions entre diferents tipus d'unitats familiars.²⁶

Inversió de recursos econòmics i humans en els col·lectius amb risc de marginació i pobresa.

Possibilitat d'exercir el dret a un habitatge digne mitjançant xarxes locals d'habitatges de titularitat pública.

Serveis d'educació i sanitat públics de qualitat per a tota la ciutadania.

En síntesi, polítiques que donin a tota la ciutadania la possibilitat d'exercir en la vida quotidiana els drets que reconeixen les constitucions democràtiques, complementades amb controls i regulacions de l'economia i el mercat laboral.

26. Famílies monoparentals, o parelles de fet heterosexuales i/o homosexuals.



Si Espanya s'acostés a la mitjana europea pel que fa a inversió en polítiques socials, es faria un pas important que repercutiria de forma directa i immediata en tota la ciutadania, ja que una veritable conciliació de la vida familiar i laboral només es pot construir sobre la base d'un sòlid i ampli Estat del Benestar.

A més de les legislacions laborals i les qüestions polítiques, la conciliació requereix –com dèiem abans– un compromís personal, perquè per repartir el treball domèstic i la cura familiar també cal negociar prioritats dins de la família.

La responsabilitat de la cura dels fills i de les filles és tant de la mare com del pare; l'atenció als pares i mares²⁷ implica tant els fills com les filles, i el dret a un treball assalariat el tenen tant les dones com els homes.

27. I altres membres familiars.

Sumades les hores d'una jornada laboral completa (de 40 hores setmanals) i les d'una jornada mitjana de treball domèstic (44 hores setmanals) fan 84 hores setmanals. La qüestió és com es reparteixen aquestes càrregues de treball, com es reparteixen les hores d'oci i descans, i com es prenen les decisions sobre el repartiment.

En aquest sentit, es fa necessari reflexionar sobre els mites de l'amor i la dedicació incondicional de les dones a la família,²⁸ sobre les idees tradicionals de la bona mare, la bona esposa (o parella), la bona filla... que s'ha d'oblidar totalment de si mateixa per ajustar-se a les necessitats dels altres,²⁹ com si ella no fos un subjecte individual amb necessitats pròpies. No seria sobrer preguntar-se quantes coses ha de sacrificar una dona per complir amb aquests mites: la independència econòmica?,³⁰ les hores de descans i oci?, les iniciatives i desigs personals?, l'autoestima?, la salut?

La conciliació entre família i feina no incumbeix únicament a les dones, és una qüestió social que afecta totes les persones independentment del sexe a què pertanyin, perquè avui tothom viu a cavall entre dos mons que un dia van esdevenir oposats. En definitiva, reconciliar aquests dos mons i fer-los compatibles beneficia la vida de totes les persones.

28. També sobre els valors de la masculinitat i el món laboral.

29. Especialment envers els fills i les filles i el cònjuge o la parella.

30. Amb el risc de quedar condemnada a la precarietat o a la pobresa.

drets laborals

A la IV Conferència Mundial sobre les Dones, celebrada a Pequín el 1995, es va establir com un dels objectius prioritaris fomentar una harmonització de responsabilitats laborals i familiars entre homes i dones.



Compartir el treball dins i fora de la llar

A més a més, la Unió Europea ha recollit dues directives del Consell destinades a promoure aquest objectiu.

A Espanya es va promulgar la Llei 39/1999, de 5 de novembre, a fi de promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.

què regula la Llei?

Els permisos, les excedències i les reduccions de jornada laboral relacionats amb la maternitat, la paternitat, les adopcions i la cura de familiars.

La protecció de les treballadores embarassades.

La protecció davant els acomiadaments que tinguin per mòbil l'embaràs.

permisos retribuïts per maternitat o paternitat

Setze setmanes per part.

En cas de part múltiple (dos o més fills o filles), el permís s'amplia a divuit setmanes.

Descans obligatori per a la dona, un mínim de sis setmanes després del part.

A elecció de la dona, les deu setmanes restants es poden distribuir entre la mare i el pare.

La mare i el pare poden gaudir simultàniament d'un període de permís, sense que la suma d'ambdós permisos excedeixi en deu setmanes.

En les adopcions i acolliments temporals de menors de fins a sis anys es gaudeix d'un permís de setze setmanes ininterrompudes, la distribució de les quals es farà segons el criteri dels progenitors.



En cas de part prematur i en aquells en què per qualsevol altra causa el nadó hagi de ser hospitalitzat, la percepció de les retribucions es podrà interrompre i es reprendrà a partir de la data de l'alta hospitalària del menor.

excedències sense retribucions per a la cura de familiars

Possibilitat de sol·licitar una excedència durant un període màxim de tres anys:

Per a la cura d'un fill o filla menor de tres anys. Durant el primer any d'excedència es reserva el mateix lloc de treball.

Per a l'acolliment de menors que no superin els tres anys d'edat. Durant el primer any d'excedència es reserva el mateix lloc de treball.

Possibilitat de sol·licitar una excedència durant un període màxim d'un any:

Per a la cura d'un familiar fins al segon grau de parentiu³¹ que per edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix i no exerceixi cap activitat retribuïda. Durant el primer any d'excedència es reserva el mateix lloc de treball.

reducció d'un terç a la meitat de la jornada laboral amb deducció proporcional de retribucions

Possibilitat d'obtenir una reducció de jornada laboral:

Per a la cura directa d'una criatura de fins a sis anys d'edat, o de familiars amb minusvalideses físiques o psíquiques que no exerceixin una activitat retribuïda.

Per a la cura d'un familiar fins al segon grau de parentiu.

31. El segon grau de parentiu respecte a una persona determinada està constituït per avis/àvies, nebots/nebodes i oncles/ties.



requisits comuns per accedir als permisos retribuïts

Per tenir dret a aquests permisos i llicències s'han de complir unes condicions determinades:

Haver cotitzat un mínim de 180 dies durant els 5 anys immediatament anteriors.

En els casos de maternitat, si la mare treballadora no reuneix el període mínim de cotització, el pare, a opció de la mare, podrà percebre el subsidi durant la totalitat del descans, descomptant-ne el període de les sis setmanes corresponents al descans per part.

Compartir el treball dins i fora de la llar

regulacions complementàries

A més de la Llei 39/1999 de conciliació, les comunitats autònomes, les administracions locals i els convenis col·lectius de les empreses poden establir mesures complementàries aplicables de manera restringida en l'àmbit de les seves competències. És convenient informar-se sempre sobre aquest tipus de normatives complementàries.



adreces d'interès

**Programa Municipal per a la Dona
Centre d'Atenció i Informació a la Dona
(CAID)**

Carrer de Santa Eulàlia, 101, baixos
08902 L'Hospitalet
Telèfon: 93 298 18 70
Fax: 93 298 18 73
E-mail: caid@l-h.es
pàgina web: www.l-h.es/caid/

**Centre Municipal de Formació Ocupacional
i Orientació per al Treball (CEMFO)**

Carretera del Mig, 85-87
08907 L'Hospitalet
Telèfon: 93 264 33 50

Servei d'Orientació Jurídica Laboral (SOJ)

Ronda de Sant Pere, 41, baixos
08041 Barcelona
Telèfon: 93 567 19 87

Sindicats amb seu a L'Hospitalet

Unió General de Treballadors (UGT)
Rambla de la Marina, 429
08901 L'Hospitalet
Fax: 93 261 24 25
Telèfon: 93 338 92 53

Comissions Obreres (CCOO)

Carrer de Pau Sans, 8, baixos
08901 L'Hospitalet
Fax: 93 337 43 56
Telèfon: 93 337 29 47
