

**martxoak-8-2011**

**murritzketen aurrean**

# **emakume, piztu borroka!**

reforma de pensiones:  
más pobreza  
para las mujeres



**10:00etan BATZARRAK**

**BILBO:** UPV-EHUren Abandoibarrako paraninfoa

**DONOSTIA:** PRINCIPAL antzokia

**GASTEIZ:** VILLASUSO jauregia

**IRUÑEA:** CARLOS III antzokia  
eta ondoren mobilizazioak

**ELA-LAB-STEE/EILAS-EHNE-HIRU**

**-2011.ko MARTXOAK 8-**  
**MURRIZKETEN AURREAN, EMAKUME**  
**PIZTU BORROKA!**

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>2. CONTEXTO</b>	<b>5</b>
<b>3. REFORMA DE PENSIONES</b>	<b>8</b>
<b>4. CONCLUSIONES</b>	<b>13</b>
<b>5. PROPUESTAS</b>	<b>14</b>

# 1. INTRODUCCIÓN

Los sindicatos ELA, LAB, STEE-EILAS, EHNE e HIRU queremos analizar las consecuencias que van a tener sobre las mujeres las reformas económicas planteadas por el Gobierno del PSOE y apoyadas por la CEOE, CCOO y UGT. En particular, tenemos en pleno trámite parlamentario la reforma de pensiones a la cual le queremos prestar especial atención y resaltar sus efectos perversos sobre las mujeres.

Revisaremos la situación de las mujeres en el mercado laboral, y ello nos dará claves para entender las repercusiones de la reforma de las pensiones. Pero como la situación de las mujeres en el mercado laboral tampoco se explica por sí misma haremos referencia también a los diferentes roles de mujeres y hombres respecto al trabajo reproductivo o de cuidados. Ámbito oculto pero imprescindible para la economía oficial y para el sostenimiento de la propia vida.

Estas reformas no afectan solamente a las personas asalariadas sino a toda la sociedad puesto que junto al empeoramiento de las condiciones laborales también se da una reducción del gasto público y un debilitamiento de los servicios públicos. Esto quiere decir:

- Destruir empleo precisamente donde más mujeres empleadas hay; en la contratación privada no hay mecanismos, ni voluntad para promover la igualdad real.
- Desentenderse de la atención de derechos básicos de las personas como la salud, la educación o las pensiones, lo que automáticamente se traduce en abandonar a su suerte a quienes no puedan comprarlos y derivar a las familias (y por lo tanto a las mujeres) la provisión de los mismos.
- Desviar fondos públicos a manos privadas: fondos de pensiones, seguros de asistencia sanitaria..., estas entidades funcionan con el único objetivo de la obtención de beneficios y tienen las puertas para ejercer todo tipo de discriminaciones, incluidas las de género.

Cuando el gobierno habla de las mujeres y de la "conciliación" olvida intencionadamente la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y la creación de infraestructuras públicas de cuidado y pone el énfasis en la responsabilidad familiar y el empleo flexible. Presentan como favorables a las mujeres medidas que atentan directamente contra la igualdad de derechos y contra conquistas y medidas protectoras de la calidad en el empleo que hemos tardado muchos años en conseguir.

Los ataques no empiezan ahora, ni es previsible que terminen aquí, quieren más. Ahora hablan de la jubilación a los 69, de la reforma de la negociación colectiva... hay que hacerles frente, organizarse y pelear.

No partimos de cero, los sindicatos que estamos aquí hoy empezamos un trabajo conjunto en la convocatoria de la huelga del 21 de mayo de 2009; posteriormente hemos convocado otras 2 huelgas generales y una en la función pública; hemos recogido más de 80.000 adhesiones a nuestro decálogo por otro modelo de sociedad; hemos hecho concentraciones de delegados /as y manifestaciones

multitudinarias; hemos denunciado las sucesivas leyes de presupuestos de los dos parlamentos de Hego Euskal Herria.

Hay quien dice que nos está yendo bien en las elecciones sindicales porque tenemos el discurso fácil e irresponsable. Mienten.

Nuestro discurso es difícil porque es contrario a lo que predicán desde el poder político y financiero, porque especialmente en el caso de las mujeres intentan confundirnos con mentiras, porque el discurso oficial de la igualdad formal camufla una realidad sangrante cada vez más agresiva con nosotras, porque no siempre es fácil analizar lo que está pasando y menos aún acertar con las medidas que necesitamos.

Y nuestro discurso es responsable porque la denuncia y la propuesta de un cambio radical son las únicas vías por las que podemos transitar hacia una salida de la crisis favorable a las mayorías sociales y a las conquistas que han obtenido mediante su lucha.

La discriminación económica, laboral y social de las mujeres no son sólo temas para el 8 de marzo, ni son sólo para mujeres. Son cuestiones que nos obligan a la reflexión y a la práctica. Son asuntos imprescindibles si queremos practicar un sindicalismo coherente. Frente a la drástica segregación que existe en el mercado laboral, tanto por sectores como por categorías en el empleo, los sindicatos debemos presentar un claro cuestionamiento del injusto reparto del trabajo, del remunerado y del no remunerado, porque sólo desde ese cuestionamiento se puede llegar a un reparto justo de la riqueza.

Somos muchas y muchos, queremos ser más, queremos que las mujeres sepan que en los sindicatos tienen sitio y voz, y queremos trabajar conjuntamente con el movimiento feminista, porque si este no existiera hoy no estaríamos aquí.

## 2. CONTEXTO

Nos encontramos a las puertas de otra nueva reforma, en este momento en que el poder político y económico se han unido.

Esta vez, el sistema de pensiones se ha desestructurado totalmente. Es por naturaleza insuficiente, y tiene como objetivo **destruir el actual sistema público**.

Todas las medidas tomadas tienen como fin **salvar, reforzar y eternizar el sistema actual**, dejando en todo momento la carga de lograr dicho objetivo a los trabajadores.

Los ataques actuales (reforma laboral, de pensiones, reducciones de las ayudas sociales...) **son el mayor retroceso de las últimas décadas**. No son medidas aisladas, sino que se han concebido **a favor de las acometidas neoliberales**.

Aunque perjudican a los trabajadores en general, **son ataques directos contra las mujeres**, puesto que las reducciones de pensiones, los cambios de la ley de dependencia y los otros muchos cambios propuestos perjudican fuertemente a las mujeres.

Además, no podemos olvidar el hecho de **que nuestra situación ya peor antes de la crisis**: siguen adjudicándonos los cuidados de personas dependientes, recibimos pensiones insuficientes, tenemos peores condiciones laborales... Todas estas medidas acrecentarán aún más la situación actual.

Tal como hemos dicho anteriormente, el reparto de trabajo según el sexo y una sociedad patriarcal que utiliza a las mujeres según su interés han incidido en que las **mujeres partamos de una situación más débil a la hora de hacer frente a estos ataques**.

El sistema actual reconoce los derechos sociales según las aportaciones hechas al mercado regulado, es decir, estos derechos se les reconocen principalmente a los hombres, puesto que muchas mujeres nos encontramos fuera de ese mercado laboral. Además, dicho sistema no toma en consideración el valor del trabajo reproductivo que realizamos, y, por ende, no reconoce nuestros derechos.

Durante las últimas décadas, las mujeres hemos ido introduciéndonos en el mercado regulado, gracias a nuestra lucha sobre todo, pero también para responder a las necesidades de mercado en momentos de crecimiento. **Dicho proceso de inserción y la participación de las mujeres tiene dos características principales: la discriminación y la precariedad**.

De hecho, hemos tenido que introducirnos cargando con todos los trabajos de vida diaria y sin ninguna ayuda pública para responder a las necesidades de asistencia/cuidado.

Por ello, queda en claro que las **mujeres no contamos con los mismos derechos para entrar en el mercado regulado**, ya que tenemos que trabajar doble jornada, entre otras cosas.

No hay más que observar los datos para corroborarlo:

- El 96,9%<sup>1</sup> de las mujeres pide licencia de maternidad, y, en el caso de los hombres, en cambio, solo el 6,1%.
- El 96% de los hombres no toma ninguna medida de conciliación.<sup>2</sup>
- El 49% de las mujeres ha tenido que dejar el mercado laboral por razones familiares, y solo el 3% de los hombres ha hecho lo propio.<sup>3</sup>
- En el caso de las personas dependientes, el 6,4% de las mujeres ha dejado el mercado laboral, frente al 2% de los hombres.<sup>4</sup>

Tal como hemos mencionado anteriormente, los datos demuestran que **son las mujeres las que siguen cargando con todas estas responsabilidades**. Hay varias razones para ello: el actual servicio social no responde a las necesidades reales, no se cumple la actual ley de dependencia, las medidas de conciliación son parciales y totalmente insuficientes, y las pocas que existen siguen estando dirigidas hacia las mujeres, puesto que las instituciones y los poderes políticos no impulsan el reparto de las responsabilidades.

Por otro lado, **el mercado formal sigue basándose en el reparto de sexos y en la discriminación hacia las mujeres**. Nos niegan el poder entrar al mercado laboral en las mismas condiciones que los hombres:

- Sufrimos mayor temporalidad: hay una diferencia de 6 puntos respecto a los hombres.<sup>5</sup>
- Hoy en día, las mujeres ganan de media 7200 euros menos que los hombres.<sup>6</sup>
- Se siguen contratando mujeres para trabajos de jornada parcial.
- Según los últimos datos, el 42% de las mujeres ocupadas trabaja en el mercado negro, con la privación de los derechos que ello supone.<sup>7</sup>
- El 57,3% de las mujeres recibe pensiones sin cotización, frente al 37% de mujeres que sí tienen pensiones con cotización (Elkartzen).<sup>8</sup>
- De las personas que no reciben ningún tipo de pensión el 80% son mujeres (Elkartzen).<sup>9</sup>

---

<sup>1</sup> INE (Instituto Nacional de Estadística)

<sup>2</sup> INE (Instituto Nacional de Estadística)

<sup>3</sup> INE (Instituto Nacional de Estadística)

<sup>4</sup> INE (Instituto Nacional de Estadística)

<sup>5</sup> EPA (Encuesta Población Activa)

<sup>6</sup> Emakunde.

<sup>7</sup> EPA, datos del estado español.

<sup>8</sup> Elkartzen

<sup>9</sup> Elkartzen.

- Hacer que la vida laboral y la vida personal sean incompatibles no impide estar en el mercado regulado, y esto supone “un desempleo sumergido”, es decir, muchas de las mujeres “sin ocupación” no aparecen en los datos oficiales de desempleo.
- La tasa de paro de las mujeres sigue siendo mayor que la de los hombres (el 11,7 % de las mujeres, frente al 10,5 % de los hombres), aunque la tasa de actividad de las mujeres es 13 puntos menos que la de los hombres (el 51,8 % de las mujeres, frente al 65,2 % de los hombres).<sup>10</sup>

Si nos fijamos en la baja tasa de actividad, **la primera conclusión es que la mayoría de las mujeres no tendremos ninguna posibilidad de tener derecho a pensiones;** y las que trabajamos, a causa de la reforma, no tendremos ningún derecho a prestaciones, o las prestaciones que tengamos no nos garantizarán una condiciones dignas para vivir.

Por otro lado, algunas de las mujeres que no tendremos derecho a ninguna pensión –no todas–, tendremos la opción de conseguir pensiones derivadas en el caso de que nos quedemos viudas. Pero esta pensión también la reducirán (hasta hacerla desaparecer, por lo visto). Tal y como se ve, **con la excusa de la crisis, se están reforzando todos los factores de dependencia de las mujeres,** ya que todas las decisiones que adoptan nos llevan a ello.

La diferencia entre los derechos de hombres y mujeres en la vida laboral va se acrecienta a la hora de recibir las prestaciones sociales relacionadas con la edad o las pensiones de viudedad.

Por eso, denunciemos que en el caso de las mujeres todas estas restricciones tendrán mayores consecuencias, porque partimos de una situación más débil.

Por último, debemos mencionar que todas estas **restricciones contradicen la ley de igualdad.** En consecuencia, queda patente que la administración y el gobierno no tienen ninguna voluntad política para desarrollar políticas de igualdad reales, y mucho menos de llevarlas a cabo.

Tal como llevamos denunciando desde hace tiempo, todas estas leyes se utilizan **para profundizar un falso discurso políticamente correcto que no pasa del papel y para la instrumentalización de las mujeres.**

De otro modo, no podemos comprender por qué se ha tomado la decisión de llevar a cabo todas estas medidas que tendrán graves consecuencias en los derechos de las mujeres, en vez de trabajar la tan necesaria igualdad entre hombres y mujeres.

**Todas estas políticas que se están llevando a cabo perjudican especialmente a todas las mujeres.**

---

<sup>10</sup> EPA-INE-EUSTAT

### 3. REFORMA DE PENSIONES

Tenemos encima de la mesa el último ataque a nuestros derechos sociales y laborales plasmados en el Acuerdo Social y Económico (ASE) adoptado por la CEOE, gobierno español, CCOO y UGT el pasado 2 de febrero. Éste próximamente va a pasar a trámite parlamentario y nos enciende todos los botones y alertas posibles ante las inminentes consecuencias que las medidas propuestas generarán para toda la población y sobre todo, para las mujeres.

#### 3.1 PUNTO DE PARTIDA

Antes de analizar las medidas propuestas en la presente reforma, resulta necesario obtener la fotografía general del Sistema de Seguridad Social que tenemos. Un sistema enmarcado dentro del ámbito estatal, diseñado en la década de los sesenta, y fundamentado en un modelo anacrónico o al menos, no ajustado a las múltiples realidades familiares actuales, como es el modelo de **“sustentador masculino/esposa dependiente”**. Modelo en el que el hombre es el titular del salario y de las prestaciones sociales principales, y las mujeres no tienen ingresos o derechos propios, sino *derivados* del marido<sup>11</sup>.

Esta “gran” herencia del franquismo mantuvo y ha mantenido a las mujeres excluidas del ámbito laboral y sus repercusiones saltan a la vista. Así, vemos cómo las mujeres perpetúan su rol de subsidiariedad y dependencia respecto a los hombres y comprobamos cómo más de la mitad de las mujeres pensionistas en el estado (51,38%)<sup>12</sup> perciben su pensión como un derecho derivado, mayoritariamente mediante sus pensiones de viudedad. La **individualización de las prestaciones de la Seguridad Social** se levanta entonces como una demanda necesaria e irrenunciable para las mujeres.

Este rol secundario y dependiente se ampara también dentro del esquema de la **división sexual del trabajo** el cual es otro de los ejes vertebradores del actual mercado laboral y del sistema de protección social. Un pilar que cimienta la desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral y que tiene su correspondiente impacto de género en las pensiones.

En líneas generales y como hemos mencionado anteriormente, las mujeres nos incorporamos más tarde al mercado de trabajo y el punto de partida para nosotras es de clara desventaja y desigualdad en la mayoría de los casos. Con la actual crisis estructural, se ha profundizado un mercado laboral ya precario, donde las mujeres estamos peor colocadas, y sobre representadas en el empleo temporal, a tiempo parcial, en el subempleo y en la economía sumergida.

Además de este punto de partida, nuestra trayectoria laboral se caracteriza por los **vacíos y/o lagunas de cotización** debido a las entradas y salidas del mercado laboral por causa de la atención a múltiples situaciones de dependencia: hijos/as, personas dependientes, en general.

---

<sup>11</sup> Manifiesto “Por la Igualdad de Género en el Sistema de Pensiones” (Plataforma de asociaciones feministas de Madrid)

<sup>12</sup> <http://www.gara.net/paperezkoa/20110124/244756/es/El-ataque-pensiones-publicas>

A esto se añade, el factor fundamental de la **brecha salarial** entre mujeres y hombres, que en Hego Euskal Herria se encuentra entre el 28% y el 39%, lo que significa el doble de la media de la Unión Europea, que se sitúa en el 17,4%, aunque las mujeres de más de 50 años perciben un salario inferior a un 30% en relación a los hombres.<sup>13</sup>

Toda esta realidad se traduce en que la **pensión de jubilación de las mujeres equivale al 59,3% de la de los hombres**. Este dato es un promedio<sup>14</sup>, y en un principio, podría pensarse que la desigualdad entre mujeres y hombres desaparece en las nuevas pensiones, pero no es así. De esta forma, las mujeres que se jubilaron en el año 2009 entre los 60 y 64 años de edad reciben una pensión de la 67,7% de las de los hombres.

Siendo éste el punto de partida, las condiciones de acceso a las pensiones fijadas por la reforma incidirán de forma específica en las mujeres. **Muchos de los requisitos fijados son de imposible cumplimiento para la mayoría de las mujeres**. Este hecho dificultará a las mujeres el tener derecho a una pensión, o en su caso, sólo cobrarán pensiones de cuantía irrisoria.

En definitiva, la reforma viene a reforzar el principio de "contributividad" del sistema, exigiendo una dedicación larga e intensiva al empleo, y este hecho castiga especialmente a las mujeres, por contar con carreras de cotización incompletas y bases de cotización inferiores, como se ha explicado anteriormente.

## **3.2 MEDIDAS CONCRETAS Y LOS DISTINTOS IMPACTOS EN LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO.**

### **3.2.1 Medidas que dificultan el acceso a una pensión:**

#### *A.- Retraso de la edad de jubilación a 67 años:*

- Esta medida es la que mayor repercusión ha tenido en los medios de comunicación y en la opinión pública en general.

- Un retraso de dos años parece una eternidad cuando estamos a las puertas de nuestro merecido descanso tras toda una vida en el mundo de trabajo. El retraso de este período repercute directamente en nuestra salud, afecta a nuestras expectativas de vida, y al goce y disfrute de ese tiempo sin trabajar. Un período de nuestra vida en el que nuestra calidad de vida se reduce, nuestra independencia y autonomía física es mermada paulatinamente más aún teniendo en cuenta factores como la clase social, trayectoria laboral, redes sociales y familiares, etc.

---

<sup>13</sup> <http://www.gara.net/paperezkoa/20110223/250148/es/La/brecha/salarial/vasca/entre/hombres/y/mujeres/duplica/la/europea>

<sup>14</sup> <http://www.gara.net/paperezkoa/20110124/244756/es/El-ataque-pensiones-publicas>

- En el caso de las mujeres, la longevidad es mayor que la de los hombres aunque no se analiza si en estos años las mujeres gozan de una calidad de vida real, de hecho, lo ponemos en duda. Asimismo, son las mujeres las que mayoritariamente siguen asumiendo todo el cuidado privado, atendiendo las múltiples situaciones de dependencia en el entorno familiar, a veces de manera gratuita y otras veces obteniendo unas prestaciones económicas a cambio. Ayudas a la dependencia que ni siquiera llegan al salario mínimo.

- Reducir dos años el cobro de una pensión supone un recorte de un 10% en la cuantía total de las pensiones.

- El retraso en la edad de jubilación obstaculiza el acceso al empleo de las personas jóvenes desempleadas. Retraso que repercute de manera particular en el caso de las mujeres jóvenes, mujeres en edad reproductiva, y con una clara diversificación de sus opciones profesionales en clara desventaja para las mismas. En Hego Euskal Herria la tasa de desempleo juvenil de las mujeres es del 27,7%<sup>15</sup>.

- Las mujeres solo podrán jubilarse a los 65 años si han cotizado 38 años y medio, con el 100% de la pensión.

#### ***B.- Dificultar la jubilación anticipada y retraso de su edad:***

- La edad de la jubilación anticipada pasa a 63 años. En todo caso se exigen 33 años de cotización. Se aplicarán coeficientes reductores, que serán del 7'5% por año de anticipo. Se aumenta la penalización, por tanto.

Esas personas no tendrán derecho a complementos de mínimos. Afecta sobre todo a los colectivos más precarios, a las mujeres especialmente.

### **3.2.2 Medidas que suponen reducción de la cuantía de la pensión**

A.- Pasar de 15 a 25 años el número de años que se tienen en cuenta para calcular la base reguladora de la pensión supone un recorte del 10% en la cuantía de las pensiones, que en el caso de las mujeres se aplicaría a unas cuantías inferiores de partida.

B.- Reducir la pensión que se asigna a cada año de cotización. Se pasa de 35 a 37 años el tiempo necesario para cobrar el 100% de la pensión de jubilación.

C.- Cómputo de los períodos no cotizados. Para calcular la base reguladora de las personas que no llegan a tener 25 años de cotización (casi todas ellas mujeres) se va a aplicar la siguiente fórmula: para los dos primeros años se tendrá en cuenta la base mínima de cotización, y para los restantes la mitad de la base mínima. La resultante va a ser que la cuantía de estas pensiones va a ser muy reducida.

---

<sup>15</sup> Fuente: EPA, Servicio Público de Empleo, Eurostat.

### **3.3 Otras medidas.**

A.- Se ha pretendido vender el Acuerdo Social y Económico como un gran avance para los derechos de las mujeres, lo cual es falso. Únicamente se han recogido algunas medidas parciales, de mucha menor entidad que la que se ha querido hacer creer. En concreto, se han recogido:

A.1 A las mujeres que hayan interrumpido su vida laboral por nacimiento o adopción se les reconocerá 9 meses de cotización por hijo/a, con un tope de 2 años, para el supuesto de poder jubilarse a los 65 años en vez de a los 67. Ahora bien, deberán contar con 36 años y medio de cotización inicial, y deberán llegar a completar los 38 años y medio de cotización con el período de cotización reconocido. Ni mucho menos es una medida general para todas las mujeres ya que solo entrarían en esta excepción muy pocas mujeres.

A.2 Se amplía a tres años el período de cómputo por excedencia para cuidado de hijos/as. Este período computa, como hasta ahora, sólo en el caso de que este período de cotización sea necesario para alcanzar el requisito mínimo de los 15 años cotizados.

B.- Falta de compromiso respecto al Régimen de empleadas de hogar.

E 8,5% de la población ocupada de mujeres trabaja en el empleo doméstico y más de la mitad no está de alta en la Seguridad Social.<sup>16</sup> Su régimen especial lleva sin transformaciones especiales desde 1969 y tiene las pensiones más bajas del sistema. Una de cada tres trabajadoras domésticas que trabajan internas cuidando personas no tiene papeles y no puede estar de alta en la Seguridad Social. Este hecho, conocido, forma parte de una estrategia de mantenimiento de una parte de los servicios de cuidado en la economía sumergida.

El acuerdo señala que "durante el proceso de tramitación parlamentaria de la reforma de la S.S. se procederá a la revisión de la situación del Régimen Especial de Empleados de Hogar a los efectos de su integración en el Régimen General de Seguridad Social". El tema queda abierto para el trámite parlamentario, pero no se ha clarificado en qué condiciones se debería producir la supuesta integración.

C.- En las últimas recomendaciones del Pacto de Toledo se habla de igualdad de género como objetivo, pero las medidas que se proponen alientan la división sexual del trabajo dentro de la familia. La medida de reconocer como cotizados períodos que se han utilizado para el cuidado estaría bien a condición de que también los hombres los utilicen, lo que significa aumentar los permisos obligatorios e intransferibles para ellos.

D.- Uno de los puntos incluidos en el ASE es el fomento de la contratación a tiempo parcial. En concreto, se bonificarán en un 100% las cotizaciones sociales de las empresas (en el 75% en caso de

---

<sup>16</sup> <http://www.gara.net/paperezkoa/20110124/244756/es/El-ataque-pensiones-publicas>

empresas con más de 250 personas en plantilla) en el caso de que utilicen el contrato a tiempo parcial para menores de 30 años o personas en desempleo de larga duración.

Se fomenta el círculo vicioso de que van a ser mujeres las personas que accedan a este tipo de contratos y seguirán estando condenadas a la precariedad y a no tener derecho a una pensión autónoma.

Servirá para "maquillar" las cifras de desempleo, ya que una persona que trabaja una hora a la semana deja de aparecer en las estadísticas oficiales la semana siguiente.

Además, es escandaloso de que se utilice el argumento de falta de recursos económicos para recortar las pensiones, y que en el mismo acuerdo se les perdonen las cotizaciones sociales a las empresas. Está demostrado que este tipo de ayudas económicas no crean empleo.

E.- Compromiso de cambios futuros: El ASE recoge expresamente que los requisitos de acceso a las pensiones se revisarán cada cinco años "con el objetivo de mantener el sistema". Se prevé, por tanto, la posibilidad de adoptar nuevas medidas de carácter regresivo, como el aumento de la edad de jubilación.

## **4.- CONCLUSIONES**

1.- La reforma de pensiones impide y dificulta a la mayoría de las mujeres el acceder a una pensión, o recorta sustancialmente su cuantía.

2.- Se profundiza en la feminización de la pobreza, con particular incidencia en el colectivo de las mujeres mayores de 65 años, colectivo que se sitúa en muchos casos por debajo del umbral de la pobreza. Se condena a las mujeres a situaciones de dependencia flagrantes, que van más allá de la dependencia económica. Hablamos de una etapa de la vida que requiere atenciones y cuidados particulares, más aún en el caso de mujeres que padezcan problemas de salud.

3.- Los planes de ajuste estructural adoptados por el estado español (con la colaboración de los integrantes del mal llamado "diálogo social") – reforma de pensiones, reforma laboral y próxima reforma de la negociación colectiva- suponen un ataque contra los derechos laborales y sociales de las mujeres trabajadoras, generando mayor precariedad en sus vidas.

4.- La reducción del gasto público social nos conduce al desmantelamiento de un estado de bienestar ya mermado. Se recorta la escasa infraestructura pública de cuidado existente y se renuncia así al modelo de corresponsabilidad social. El trabajo reproductivo y doméstico sigue sin repartirse equitativamente, con lo que las mujeres siguen realizando la función de colchón o amortiguador social ante la crisis y los recortes.

5.- Se perpetúa el modelo de "salario principal-sustentador principal/ salario dependiente-cuidadora principal", en vez de profundizar en un modelo económico de "mujeres y hombres sustentadores/as y cuidadores/as en igualdad".

6.- El ASE se presenta como un acuerdo a favor de la igualdad, pero las medidas recogidas van en la dirección contraria y profundizan la desigualdad estructural entre mujeres y hombres. Se refleja así, la patente alianza entre los poderes económicos y la institucionalidad formal de género o la nueva arquitectura institucional de la igualdad formal, que relega los derechos de las mujeres a un segundo plano cuando se avalan los recortes estructurales propuestos.

## **5. PROPUESTAS**

### ***1.- Garantizar nuestro derecho a un empleo digno y en igualdad de condiciones.***

El derecho al empleo, un derecho básico e imprescindible para asegurar unas mínimas condiciones de vida (autonomía, independencia económica...) se está convirtiendo en un lujo al que pocas personas consiguen acceder en condiciones dignas e igualitarias. Por eso, hoy es más necesario que nunca reforzar estas reivindicaciones obvias y básicas en tiempos en los que la política se neutraliza y se alinea descaradamente con los poderes económicos y financieros.

Exigimos el acceso al empleo en condiciones de igualdad, a un empleo con derechos, de calidad y saludable.

Todas las personas tienen derecho a un empleo digno y a recibir unas pensiones dignas. Si esto es difícil para una gran parte de la clase trabajadora en este país, aún lo es más para las **Empleadas de Hogar**. Este colectivo precisa urgentemente su integración plena y en igualdad de condiciones en el Régimen General dejando de lado el Régimen Especial de las Empleadas de Hogar el cual las condena a percibir las pensiones más bajas en caso de que las perciban.

### ***2.- De la conciliación a la corresponsabilidad.***

Proponemos dar un salto cualitativo de la denominada conciliación entre la vida laboral y familiar a una corresponsabilidad asumida por gobiernos, centros de trabajo y los propios hombres.

De esta forma, reivindicamos servicios sociales públicos, integrales y de calidad. Es una necesidad de primer orden contar con una infraestructura social de cuidado que responda a todas las necesidades de cuidado sin priorizar el beneficio privado.

Las soluciones para la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal vienen de la mano de las mujeres mayoritariamente y de manera privada como una extensión de su rol reproductivo y de cuidados. Por lo tanto, es necesario el reparto equitativo del trabajo doméstico y reproductivo en donde los hombres se integren completamente ya que las mujeres hemos accedido a la esfera pública sin dejar el ámbito privado.

Defendemos permisos parentales individuales e intransferibles reivindicando la individualidad de un derecho básico así como su efectividad si queremos conseguir una igualdad real en el reparto equitativo del trabajo reproductivo.

Asimismo, es importante abrir el debate social de la organización de los tiempos, que hoy en día atiende exclusivamente a las necesidades del trabajo productivo, no así a las del cuidado.

Reivindicamos medidas como la reducción de jornada para, además de fomentar el reparto de la riqueza, avanzar hacia la corresponsabilidad.

### ***3.- Modelo de sociedad.***

Ante los recortes sociales y laborales y la amenaza del desmantelamiento del estado de bienestar y los servicios sociales públicos, demandamos un incremento del gasto social precisamente para desarrollar la infraestructura social de cuidado necesario para el sostenimiento de la vida, así como en capítulos tan esenciales como la sanidad, la educación, gasto en vivienda, etc.

Por otro lado, exigimos la dignificación de las pensiones, prestaciones al desempleo y ayudas a colectivos en riesgo de exclusión social. Las mujeres tienen que tener derecho a estas pensiones y prestaciones por derecho propio, como consecuencia de su propia trayectoria laboral.

Para conseguir todo ello consideramos totalmente necesaria una reforma fiscal justa y progresiva que asegure una repartición equitativa de la riqueza. Estamos a la cola de Europa en presión fiscal. Hay un gran margen para incrementar los ingresos públicos necesarios para desarrollar un modelo de sociedad más justo e igualitario.

### ***4.- Negociación Colectiva y Planes de Igualdad.***

La negociación colectiva y los planes de igualdad son instrumentos que consideramos claves para la dignificación del empleo.

De esta forma la negociación colectiva se convierte en vehículo imprescindible: sindicalizar y organizar a las mujeres para luchar por la mejora de sus condiciones de trabajo es clave en nuestro modelo sindical reivindicativo.

Igualmente, los planes de igualdad son instrumentos con una inmensa potencialidad para luchar contra las discriminaciones y desigualdades de género en los centros de trabajo. Tienen que partir de diagnósticos reales y recoger medidas concretas y efectivas. Estos planes no pueden convertirse en meros documentos de marketing empresarial, que no impliquen contenidos vinculantes y sanciones en caso de incumplimiento.

### ***5.- Marco Vasco de Relaciones Laborales y Protección Social***

Las agresiones que estamos sufriendo refuerzan nuestra apuesta por un Marco Vasco de Relaciones Laborales y de Protección Social basado en la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.

## **6.- Movilización: Emakume, Borroka Piztu!**

El contexto actual vuelve a certificar el compromiso de la mayoría sindical vasca y en concreto de sus mujeres, por la movilización social y la lucha sindical en los centros de trabajo pero también en las calles. Llevamos tres huelgas generales y se acercan nuevas reformas en este ciclo neoliberal sin retorno.

Para ello también es imprescindible coordinar alianzas con los movimientos sociales y en este caso, con el movimiento feminista y las mujeres quienes en este 8 de marzo volvemos a salir a la calle reivindicando hoy más que nunca su carácter político y reivindicativo.

**ZUTIK EMAKUMEAK**  
**HAUTSI GURE KATEAK**  
**ZUTIK ZUTIK ZUTIK**

