

29-S: RAZONES PARA LA HUELGA GENERAL

Impacto sobre las mujeres de los recortes sociales y laborales

La tasa de actividad de las mujeres en España es mucho menor que la de los hombres. También lo son los salarios y pensiones de las mujeres. El porcentaje de empleos a tiempo parcial es mucho mayor entre las mujeres. Las mujeres se jubilan, en término medio, con menos años cotizados que los hombres.

Las mujeres cargamos con la mayor parte de las tareas sociales no retribuidas, en una sociedad como la española en la que no hay corresponsabilidad entre hombres y mujeres ni servicios públicos de atención y cuidado, ni escuelas infantiles asequibles, etc. El 97% de las excedencias para cuidado de hijas/hijos las toman mujeres.

A causa de ese "mandato social" que responsabiliza a las mujeres de los cuidados, muchos empresarios consideran que las mujeres con hijas/hijos son un "incordio", lo que es incentivado por leyes patriarcales como las que establecen permisos de maternidad/paternidad de duraciones muy diferentes. También refuerzan las condiciones de dependencia material y simbólica la declaración conjunta de la renta, la actual regulación de las pensiones de viudedad, los incentivos fiscales para fondos privados de pensiones de personas inactivas vinculados a la situación de sus cónyuges...

Estas circunstancias colocan a las mujeres en condiciones de especial fragilidad en el mercado laboral. Los recortes sociales y laborales promovidos por José Luis Rodríguez Zapatero afectan a hombres y a mujeres, pero, como siempre ocurre, tendrán especial incidencia en los sectores más desfavorecidos, como mujeres e inmigrantes. En ese sentido, todas las medidas tienen un marcado impacto de género. No obstante, en este informe nos limitaremos a aquellas en las que ese impacto es más específico.

Elabora: colectivo improvisado No somos nadie --- <http://somosnadies.blogspot.com/>

Difunde: Trasversales --- <http://www.trasversales.net>

Aumento desde el 25/5/2010 del número de días necesarios para tener derecho a pensión de jubilación contributiva

Medida tomada

El 24/5/2010 el período de carencia era 5.008 días; por decreto, el 25 de mayo pasó a ser 5.475 días, cota que estaba prevista para el 1/1/2013 a través de un aumento paulatino de 77 días por semestre¹.



Impacto de género

Personas que, según la legislación vigente el 24/5/2010, iban a poder jubilarse con pensión contributiva entre el 25/5/2010 y el 31/12/2012, perdieron de la noche a la mañana y sin aviso previo ese derecho. Y otras, aquellas que tengan "la suerte" de tener empleo y puedan conservarlo, sólo la alcanzarán a costa de prolongar su vida laboral más allá de la edad de jubilación ordinaria. Pues bien, **la inmensa mayoría de estas personas son mujeres** que, a causa de la no corresponsabilidad de los hombres y de las instituciones en las responsabilidades de cuidado, han estado un largo período en situación de inactividad laboral.

¹ Esta medida quizá sea la más ilustrativa de la insensibilidad social y del desprecio hacia la gente común que caracteriza a nuestras élites políticas. Es éticamente inhumano que una persona que contaba con jubilarse con una pensión contributiva (la mínima en casi todos los casos, ya que sería el 50% de la base reguladora) el 1 de junio de 2010, habiendo planificado su vida contando con ello, se entere en la segunda mitad de mayo de que no será así. El que la medida sea además políticamente estúpida, ya que el "ahorro" generado es muy pequeño (hablamos de pocas personas, que cobraría la pensión mínima y a las que habrá que pagar la pensión no contributiva, lo que supone una diferencia de menos de 250 euros al mes por persona) no hace más que resaltar la citada insensibilidad: les importan tan poco esas personas que ni siquiera se han molestado en echar cuentas.

Reducción de salarios en el sector público

Medida tomada

El salario de las/los trabajadores del sector público se ha reducido una media del 5%. Ha afectado también al personal laboral, al personal en precario (25% de la plantilla), a mileuristas, etc.

Impacto de género

Aunque la medida afecte a hombres y mujeres, tiene un marcado impacto de género, agravando las desigualdades.

- Dado que la presencia de mujeres en el sector público es mayor que en el privado, ocurriendo lo contrario con los hombres, este recorte eleva la brecha entre los salarios medios de hombres y mujeres.



- A causa de la no corresponsabilidad de los hombres y de las instituciones en las tareas sociales de cuidado, las reducciones de sus salarios incitan a una franja de mujeres a abandonar el mercado laboral, bajo el supuesto de que pueden disminuir gastos prescindiendo de guarderías, emplead@s del hogar, residencias de mayores o personal para el cuidado de éstos...²

² Algunas entidades públicas están tomando medidas que pueden tener consecuencias similares. Por ejemplo, el Ayuntamiento de Madrid (precisamente en nombre de la "conciliación", aunque es para disminuir gastos) ha pasado obligatoriamente el turno de trabajo 14-21 h al turno 10-17 h., pero, para quien no pueda hacer ese cambio, ofrece la posibilidad de trabajar a tiempo parcial 14-17 h, con la reducción proporcional de ingresos. Probablemente la mayor parte de quienes se acojan a esa reducción de jornada serán mujeres, con una muy fuerte disminución de sus ingresos, cotizaciones, etc. Numerosos ayuntamientos y comunidades autónomas están recortando servicios sociales en ámbitos como la atención domiciliaria a mayores, etc.

No cobro o postergación de retrasos por dependencia

Medida tomada

Se ha anulado por decreto el derecho a cobrar atrasos por los 6 primeros meses de tramitación de las solicitudes de prestación por dependencia. Los demás atrasos se pagarán en cinco años, una quinta parte cada año³

Impacto de género

La pérdida o posposición de esos atrasos tiene efectos más dañinos sobre las mujeres. Las mujeres en situación de dependencia, sobre todo si son mayores, tienen ingresos (por ejemplo, pensiones) menores que los hombres y padecen una ausencia mayor que los hombres de personas dispuestas a cuidarlas sin retribución⁴. La otra cara de estos efectos es que toda disminución de ingresos de una persona dependiente, hombre o mujer, suele derivar en una sobrecarga sobre personas de su familia, casi siempre mujeres, que asumen tareas de cuidado no retribuido.

³ Esta posposición del pago de atrasos también da muestra de la insensibilidad social de las élites políticas: ¿no se dan cuenta de que bastantes de esas personas pueden morir antes de terminar de cobrarlos o de que el no disponer de ellos puede contribuir a deteriorar sus condiciones de vida a lo largo de ese tiempo?

⁴ Hay varios motivos para ello: la escasa disposición al cuidado por parte de los hombres vinculados a una mujer dependiente, la mayor longevidad de las mujeres, etc.

Despido por faltas justificadas

Medida tomada

Disminución, de 5% a 2,5%, del absentismo total del centro de trabajo requerido para despidos por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas⁵ pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos o el 25% en 4 meses discontinuos dentro de un período de 12 meses

Impacto de género

→ Por razones ligadas a la desigualdad entre mujeres y hombres y a la ausencia de corresponsabilidad de éstos y de las instituciones en las tareas sociales de cuidado de niñas/niños, mayores o personas enfermas, hay más ausencias justificadas de las mujeres⁶. Una vez hecho más fácil, este tipo de despido puede convertirse en una fácil herramienta empresarial para despedir mujeres que no están "a plena disposición" de la empresa sin límites de horarios, etc.

⁵ No se computarán como faltas de asistencia las ausencias por huelga legal, actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género. Sí, por tanto, se puede despedir, por ejemplo, a causa de dos bajas por enfermedad de cinco días en dos meses consecutivos.

⁶ Según "La edad y el género influyen en la incapacidad temporal por contingencia común", de Maite Sampere, Mónica P. Balesteros y Juan Carlos López, en cuanto a las incapacidades temporales por contingencias comunes "las mujeres, en su conjunto, cerraron el año 2009 con una incidencia de casi 41 casos por cada 100 trabajadoras, mientras que en los hombres, este indicador se situó algo por debajo de 31. Además, su tasa de absentismo es mayor, un 3,4% frente al 2,2% de los hombres". "La mayoría de explicaciones del gradiente de incidencia detectado según el género pasan por el rol que juegan hombres y mujeres en la sociedad. A pesar de la incorporación de la mujer a la vida laboral asalariada, continúa siendo la principal responsable de las tareas familiares y del hogar. La doble presencia, en el trabajo y en casa, puede acarrear un mayor desgaste físico y mental por la alta carga total de trabajo realizado, pero sobre todo, puede ocurrir que atender las necesidades familiares entre en conflicto con acudir al trabajo. Así, por ejemplo, cuando un hijo pequeño enferma y necesita quedarse en casa, la ausencia al trabajo se convierte en un mecanismo para liberar tiempo y satisfacer la demanda familiar". Otro dato es que el 57% de las IT por enfermedad reumática correspondió en 2007 a mujeres.

Ámbito de aplicación del contrato de fomento de la contratación indefinida

Medida tomada

A los colectivos susceptibles de este tipo de contrato se han añadido⁷:

- mujeres en paro víctimas de violencia de género o trata
- mujeres en paro que se reincorporen al mercado laboral tras cinco años de inactividad
- mujeres en paro, en los dos años posteriores a parto, adopción o acogimiento.

Impacto de género

En cuanto a efectos prácticos, esa ampliación no tendrá casi efectos⁸, ya que otro de los cambios realizados es permitir ese tipo de contratos cuando afecte a cualquier persona que lleven al menos un mes en la oficina de empleo, por lo que a efectos prácticos la inclusión de esos colectivos de mujeres sólo afectará a las que, perteneciendo a alguno de ellos, lleven menos de un mes inscritas en la oficina de empleo.



⁷ Se mantiene el colectivo de mujeres en paro para ocupaciones con bajo índice de empleo femenino

⁸ En realidad, la reforma consiste en pasar de un "contrato basura" (con menos indemnización por despido) que se proponía incentivar la contratación de personas en situaciones de más difícil empleabilidad (en particular las mujeres en franja 31-44 años con menos de seis meses en la oficina de empleo) a un "contrato basura" aplicable prácticamente a casi todo el mundo (excluyendo las personas que ya tengan trabajo en otra empresa) sin más función que abaratar los despidos.

Cómputo del plazo máximo de contrato en prácticas

Medida tomada

Para el cómputo del plazo máximo de dos años con contrato de trabajo en prácticas han pasado a no computarse los períodos de riesgo durante embarazo o lactancia, maternidad, paternidad, acogimiento, adopción...

Impacto de género



Muchos de estos permisos son tomados por mujeres y, en todo caso, afectan a los cuidados familiares, la corresponsabilidad, etc⁹.

⁹ Valorar en algún sentido la medida ya es más complejo, pues se afronta la contradicción presente en todas las situaciones de precariedad: ¿es bueno o es malo que una mujer que se coja el permiso de 16 semanas por maternidad pueda tener contrato en prácticas durante 120 semanas en vez de durante 104? Por un lado, cada persona en particular que tenga un contrato precario y se le acabe, si no tiene otra alternativa preferirá que se prolongue (como una persona que sólo pueda obtener ingresos trabajando "en negro" lo preferirá a morir de hambre), pero, por otra parte, la "manga ancha" hacia todo este tipo de contratos, que pocas veces cumplen la función propuesta y cubren puestos de trabajo en sentido pleno del término, conlleva el imperio de la precariedad. Que cada cual lo valore desde su punto de vista.

Regulación del salario en especie

Medida tomada

Se ha establecido que en ningún caso el salario en especie podrá dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional



Impacto de género

Uno de los sectores que podría ser afectado por este cambio, en principio positivo, sería el del trabajo del hogar, muy mayoritariamente ejercido por mujeres. No obstante, sus efectos pueden ser muy limitados mientras no se pongan fin a las muy numerosas situaciones de "trabajo negro" en el sector, y por otra parte el cambio es muy insuficiente pues hay que poner en cuestión que el alimento y el alojamiento se consideren como salario en especie, ya que por el contrario esas situaciones prolongan la "disponibilidad" y la jornada efectiva hasta límites inadmisibles y derivan de necesidades de la parte contratante, no de prestaciones dadas por ésta a la persona contratada.

Propuestas de pronta modificación del sistema de pensiones

Medida propuesta

El Gobierno ha propuesto en el Pacto de Toledo elevar la edad ordinaria de jubilación a los 67 años. Propone "modular en su caso el periodo de carencia, el cómputo de la base reguladora, el porcentaje aplicable a la misma según el número de años cotizados..." , tomando en cuenta indicadores como los ingresos del sistema, el PIB, la tasa de dependencia, la edad legal de jubilación y la esperanza de vida a partir de los 65 años.

Impacto de género

- a) Llama la atención que, dando como único argumento un hipotético futuro con insuficiente población activa, no se proponga una estrategia fuerte de reformas dirigida a igualar la tasa de actividad de las mujeres con la de los hombres
- b) La modificación del cómputo de la base reguladora propuesta por ministro de Trabajo disminuirá las pensiones, lo que es más dañino para las más bajas, lo que se concentra en (pensión media de las mujeres es muy inferior a la de hombres).
- c) Si se "modula" -aumentándolo- el período de carencia (número de años necesarios para tener derecho a pensión) muchas personas, sobre todos mujeres, pueden perder el derecho a pensión contributiva.

Propuesta de aumentar los incentivos fiscales para fondos de pensiones para cónyuges no presentes en el mercado de trabajo

Medida propuesta

El Gobierno propone subvencionar con fondos públicos planes privados de pensiones para conyugues no cotizantes: "El incentivo para generar pensiones para cónyuges no presentes en el mercado de trabajo, cuando el matrimonio tiene régimen económico de bienes gananciales, podría revisarse en términos prudentes al alza en el marco de la sostenibilidad de la política presupuestaria"

Impacto de género

El incentivo para generar pensiones para cónyuges no presentes en el mercado de trabajo refuerza la subordinación de las mujeres y desincentiva su incorporación a la población activa¹⁰.

¹⁰ Debe asegurarse rentas suficientes a todas las personas mayores que no pueden obtenerlas, especialmente en el caso de las mujeres que no han tenido un trabajo retribuido porque han asumido casi la totalidad de responsabilidades que también deberían compartir los hombres y la sociedad en su conjunto. Pero esa protección debe hacerse reforzando la autonomía de esas personas, no ligando sus ingresos futuros a su vinculación con otras personas, y, desde luego, sin incentivar la continuidad de esa situación. Hay alternativas como garantizar durante el período de transición que sea necesario una pensión verdaderamente digna a las mujeres mayores que no tengan derecho a pensión contributiva ni un elevado patrimonio, sin que eso dependa de que tengan o no conyuge o de las posibilidades de inversión en fondos privados de pensiones con anacrónicos y patricarcales regímenes especiales