

LANALDI PARTZIALEKO LANGILEEN PENTSIOAK

Espainiako pentsioen sistemak emakumeak diskriminatzen ditu

Lanaldi partzialeko kontratuak: auzitegiek aldatu egin dute lan egindako denbora zenbatzeko irizpidea

dizkie, eta gizarte-prestazioak hartzea dagokienean, pentsio duina izateko aukera galarazten die.

Esaterako, jubilazio pentsioa jasotzeko eskubidea izateko lanaldiaren %50 duen emakume batek 20 urtez kotizatu behar zuen. Lanaldiaren portzentaje honekin pentsioaren oinarri arautzaileari %50 aplikatzen zitzaion. Honen ondorioa pentsio oso urria izan ohi zen.

Sistema hau bidegabekoa zenez, Europar Batasuneko Auzitegiak ebatzi du Espainiako pentsioen sistema emakumeentzat diskriminatzailea dela, lanaldi partzialeko kontratuetan proportzioan kotizazioaldi luzeagoa eskatzen baitu, gero berez murriztagoa den jubilazio pentsio bat jaso ahal izateko. Honek batik bat emakumeei egiten die kalte, eta ondorioz, diskriminatzailea da.

Ondoren, Auzitegi Konstituzionalak erabaki du Gizarte-Segurantzako Lege Orokorraren zazpigarren xedapen gehigarriko lehen atala inkonstituzionala eta baliogabea dela; atal honetan arautzen da lanaldi partzialeko kontratuetan kotizatutako aldia nola zenbatzen den.

Bi epaien ondorioz, langile batek pentsioa jasotzeko eskubidea izan dezan, kotizatutako aldia kalkulatzeko formula "lan egindako eguna

/ kotizatutako eguna" da, edozein dela ere egunean sartutako ordu kopurua.

Halaber, oinarri arautzaileari aplikatu beharreko portzentajea erabakitzekeko irizpide bera erabiliko da, hots, "lan egindako eguna / kotizatutako eguna".

Beraz, kotizatutako egun guztiak hartuko dira aintzat (berdin da eguneko zenbat orduz lan egin den), pentsioa jasotzeko eskubidea izateko nahiz pentsioaren oinarri arautzaileari aplikatu beharreko portzentajea kalkulatzeko.*

Irizpide aldaketa honen eraginak nabarmenak dira lanaldi partzialean diharduten emakumeentzat.

Espainiar Gobernuak derrigor aldaketak egin behar ditu pentsioen sisteman, emakumeentzako diskriminatzailea izan ez dadin. Halere, ez dirudi hau egiteko prest dagoenik. Aitzitik, irizpide berria aplikatzeak urtean 1.900 milioi euroko "gainkostua" izango luke Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiarentzat, eta hau saihestu nahi du. Horretarako adituen batzorde bat eratu du erabakitzekeko zer aldatu behar den pentsioak jasotzeko eskubidea izateko baldintzetan.

** Irizpide hau soilik zerbitzuak eguneroko eskaintzen dituzten lanaldi partzialeko pertsonen dagokionez, ez astean egun batzutan lan egiten dutenei*



Hego Euskal Herrian lanaldi partzialean diharduten pertsonen %80 emakumeak dira, eta hau kasu gehienetan ez da borondatezko hautu bat. ELAk sarri salatu izan du lanaldi partzialeko kontratua prekarietate era bat dela, emakumeek enplegu eskas batez gainera ugaltze edo zaintza lanetan jarrai dezan. Lanaldi partzialeko kontratuak zigor bikoitza dira emakumeentzat: beren lan bizitzak dirauen artean baldintza miserableak eskaintzen

ELArentzat jarrera hau ezin da onartu. Horregatik...



1.- Lanaldi partzialeko kontratua duten emakumeen lan-baldintzak eta gizarte-prestazioak jasotzeko aukera izateko eskaki-

zunak duintzea exijitzen dugu, eta amai dadila diskriminazio egoera. Espainiar Gobernuak auzitegiek emandako irizpidea aintzat hartu behar du, eta bertan behera utzi honi buruzko edozein erreforma saio.

2.- Dei egiten diegu lanaldi partziala duten emakume guztiei beren eskubideak erreklama ditzaten. Horretarako, euren esku daukate sindikatuaren zerbitzu juridikoa, edozein zalantza argitzeko, kontsulta edo erreklamazioren bat egin nahi izanez gero. Zerbitzu juridikoak prest dituzte erreklamazioa egiteko ereduak, eta zuen eskubidea zehazteko bakoitzaren kalkulua egiteko moduan izango dira.

Hain zuzen, gogoratzen dugu erreklamazio bat honakoek egin dezatela:

1.- Pentsioa jasotzerik izan ez duten langileak, hutsaldi nahikoa ez zutelako (orain aldiz baldintza hori beteko lukete).

2.- Portzentaje txikiagoa aplikatu zaielako pentsio murriztagoa jaso dutenak (orain portzentaje handiagoa aplikatuko litzaieke).

Anima zaitezte zen eskubidea erreklamatzera!

Lanaldi partzialeko emakume langileen diskriminazioari amaiera eman diezaiogun!

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

www.ela-sindikatu.org

Afiliazio orria

Hoja de afiliación

NAN/EIZ: DNI/NIE		Emakumezkoa / Mujer <input type="checkbox"/>	Lantokia: Empresa
izena: Nombre		Gizonezkoa / Hombre <input type="checkbox"/>	G.S.ko kotizazio kontu kodea: Código cuenta cotización S.S.
1.abizena: 1º apellido			Helbidea: Domicilio
2.abizena: 2º apellido			Herria: Localidad
Jaiotze herrialdea: Lugar de nacimiento	Jaiotze data: Fecha nacimiento	Lanbidea: Profesión	Kategoria: Categoría
Herria: Localidad	P.K.: C.P.	Lan-hitzarmena Convenio	
Helbidea: Dirección		Banku edo Aurrezki Kutxa: Banco o Caja de Ahorros	
Herrialdea: Provincia		Kontuko zenbakia: Nº de cuenta	
Telefonoa: Teléfono	Mugikorra: Móvil	Data / Fecha	Sinadura / Firma
E-posta: E-mail			

Datu Pertsonalen Babeserako abenduaren 13ko 15/1999 Lege Organikoak xedatzen duenez, eta abenduaren 21eko 1720/2007 Errege-Dekretuak garatutakoaren arabera, ELA sindikatuan izena ematen duenak badaki, eta onartu egiten du, bere datuak Sindikatuko artxibo automatizatuetan jasotzen direla; datuak artxibo horietan era konfidentziazalean jasota geratuko dira. Datu horiek indarrean diren arauak aintzat hartuz landu eta babestuko dira, eta bere titularrak eskubidea izango du Sindikatuaren aurrean, datuetara iritsi, beroiek zuzendu, ezabatu edo aurka egiteko.

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de Carácter Personal, y su desarrollo por el Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, la persona que se afilia en el Sindicato ELA queda informada y acepta la incorporación de sus datos a ficheros automatizados existentes en el Sindicato, que se conservarán en el mismo con carácter confidencial. Tales datos serán tratados y protegidos con arreglo a la normativa vigente, y el titular de los mismos podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación u oposición ante este Sindicato.

PENSIONES DE LAS TRABAJADORAS A TIEMPO PARCIAL

El sistema español de pensiones discrimina a las mujeres

Contratos a tiempo parcial: el criterio de cómputo del período trabajado ha sido modificado por los tribunales

ciones de miseria, y en el momento de acceder a prestaciones sociales, les impide tener derecho a una pensión digna.

Por ejemplo, sólo para tener derecho a la pensión de jubilación, una mujer que trabaja el 50% de su jornada tenía que cotizar 20 años. Con este porcentaje de jornada se le aplicaba el 50% a la base reguladora de su pensión. La resultante de esta situación era una pensión de una cuantía muy baja.

La injusticia de este sistema ha llevado al Tribunal de la Unión Europea a determinar que el sistema español de pensiones es discriminatorio para las mujeres, al exigir en los contratos a tiempo parcial un período de cotización proporcionalmente mayor para acceder a una pensión de jubilación en una cuantía ya proporcionalmente reducida. Esta medida perjudica sobre todo a las mujeres, y es por tanto, discriminatoria.

Posteriormente, el Tribunal Constitucional ha declarado la inconstitucionalidad y nulidad del apartado 1 de la disposición adicional séptima de la Ley General de Seguridad Social, referida a la forma de cómputo del período cotizado en los contratos a tiempo parcial.

La consecuencia de estas dos sentencias es que para que una trabajadora tenga derecho a la pensión, la fórmula para calcular el período

cotizado es de "día trabajado: día cotizado", con independencia de las horas trabajadas al día.


Asimismo, para determinar el porcentaje de aplicación a la base reguladora, se seguirá el mismo criterio de "día trabajado: día cotizado".

Por tanto, se tendrán en cuenta todos los días cotizados (con independencia de las horas trabajadas al día), tanto para tener derecho a la pensión como para calcular el porcentaje a aplicar a la base reguladora de la pensión.*

Los efectos de este cambio de criterio son evidentes para las mujeres que trabajan a tiempo parcial.

El Gobierno está obligado a modificar el sistema español de pensiones para impedir que siga discriminando a las mujeres. Sin embargo, no parece que esté por la labor. Al contrario, estima que el "sobrecoste" de aplicar el nuevo criterio ascendería a 1.900 millones de euros anuales para la Tesorería General de la Seguridad Social, y lo quiere evitar. Para ello, han constituido una comisión de expertos para decidir qué adecuaciones hay que hacer en el sistema para modificar las condiciones de acceso a las pensiones.

** Este criterio sólo beneficia a las trabajadoras a tiempo parcial con prestación de servicios diaria, no a aquellas que trabajan algunos días a la semana.*



El 80% de las personas que trabajan a tiempo parcial en Hego Euskal Herria son mujeres, aunque en la mayoría de los casos no es una opción voluntaria para ellas. ELA ha reiterado en numerosas ocasiones que el contrato a tiempo parcial es una forma de precariedad que se utiliza para que las mujeres sigan compatibilizando un empleo precario con el trabajo reproductivo o de cuidados. La contratación a tiempo parcial castiga doblemente a las mujeres: durante su vida laboral les condena a condi-

Esta actitud es inaceptable para ELA. Por ello...



1.- Exigimos que se dignifiquen las condiciones laborales y de acceso a las prestaciones sociales de las trabajadoras con contrato a tiempo parcial, poniendo fin a su situación de

discriminación. El Gobierno Español tiene que respetar el criterio establecido por los tribunales y paralizar cualquier intento de reforma en este punto.

2.- Animamos a todas las trabajadoras a tiempo parcial a reclamar sus derechos. Para ello, ponemos a su disposición los servicios jurídicos del sindicato para cualquier duda, consulta o reclamación al respecto. En efecto, los servicios jurídicos ya tienen preparados los modelos de reclamación y os podrán realizar el cálculo personalizado para determinar vuestro derecho.

En concreto, recordamos que pueden formalizar una reclamación:

1.- Aquellas trabajadoras que no han podido acceder a una pensión por no tener el período de carencia suficiente (y que ahora lo tendrían).

2.- Aquellas que han accedido a una pensión por una cuantía más baja por aplicarles un porcentaje inferior (y que ahora se les podría aplicar un porcentaje mayor).

¡Animamos a reclamar lo que os corresponde!

¡Pongamos fin a la discriminación de las trabajadoras a tiempo parcial!

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

www.ela-sindikatua.org

Afiliazio orria

Hoja de afiliación

NANEAIZ: DNI/NIE	Emakumezkoa / Mujer <input type="checkbox"/>	Lantokia: Empresa
Izena: Nombre	Gizonezkoa / Hombre <input type="checkbox"/>	G.S.ko kotizazio kontu kodea: Código cuenta cotización S.S.
1.abizena: 1º apellido		Helbidea: Domicilio
2.abizena: 2º apellido		Herria: Localidad
Jaiotze herrialdea: Lugar de nacimiento	Jaiotze data: Fecha nacimiento	Lanbidea: Profesión
Herria: Localidad	P.K.: C.P.	Kategoria: Categoría
Helbidea: Dirección		Lan-hitzarmena: Convenio
Herrialdea: Provincia		Banku edo Aurrezki Kutxa: Banco o Caja de Ahorros
Telefonoa: Teléfono	Mugikorra: Móvil	Kontuko zenbakia: Nº de cuenta
E-posta: E-mail		Data / Fecha Sinadura / Firma

Datu Pertsonalen Babeserako abenduaren 13ko 15/1999 Lege Organikoak xedatzen duenez, eta abenduaren 21eko 1720/2007 Errege-Dekretuak garatutakoaren arabera, ELA sindikatuan izena ematen duenak badaki, eta onartu egiten du, bere datuak Sindikatuko artxibo automatizatuetan jasotzen direla; datuak artxibo horietan era konfidentziazalean jasota geratuko dira. Datu horiek indarrean diren arauak aintzat hartuz landu eta babestuko dira, eta bere titullarrak eskubidea izango du Sindikatuaaren aurrean, datuetara iritsi, beroiek zuzendu, ezabatu edo aurka egiteko.

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de Carácter Personal, y su desarrollo por el Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, la persona que se afilia en el Sindicato ELA queda informada y acepta la incorporación de sus datos a ficheros automatizados existentes en el Sindicato, que se conservarán en el mismo con carácter confidencial. Tales datos serán tratados y protegidos con arreglo a la normativa vigente, y el titular de los mismos podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación u oposición ante este Sindicato.