

Haririk

Hacia un sistema
público y propio
de pensiones
para Euskal Herria

Mayo de 2024



LAB

ÍNDICE

0. Haritik tiraka, tirando del hilo	03
1. Mapa de las pensiones en Euskal Herria	04
1.1. Las pensiones en Hego e Ipar Euskal Herria	04
1.2. Problemáticas de los sistemas de pensiones vigentes en Euskal Herria	07
2. Condiciones de vida de los y las pensionistas vascas	15
2.1. Pensionistas en Euskal Herria	15
2.2. Encarecimiento de la vida	19
2.3. La deuda patriarcal desde la perspectiva de las mujeres* mayores	24
3. Avanzando hacia el sistema público y propio de pensiones	31
3.1. Incidir en las competencias	31
3.2. Cambiar el modelo para mejorar las pensiones actuales	33
3.3. Avanzar hacia un nuevo estatus político	35
4. Reivindicaciones de LAB	38
4.1. Revertir los recortes y mejorar las pensiones públicas	38
4.2. Trabajar, cotizar y decidir aquí	39
ANEXO: Marco Vasco de Relaciones Laborales y Protección Social: el modelo de LAB	41
1. Código Laboral Vasco: sin empleos dignos no hay pensiones justas	41
2. Una Seguridad Social para Euskal Herria	43
3. Reconocimiento y reparto equitativo de los cuidados	44

0. Haritik tiraka, tirando del hilo

Vivimos tiempos de expansión del empobrecimiento y de la precariedad que nos afecta de manera específica en los diferentes momentos vitales. Es fundamental reflexionar, como sociedad, sobre cómo queremos organizar nuestro futuro y el presente de las personas mayores. Esto nos exige romper ciertos límites conceptuales del modelo capitalista, etnocida y patriarcal para redefinir los sistemas de pensiones.

En LAB pensamos que ha llegado el momento de abordar la urgencia de **construir un sistema de pensiones público, solidario, contributivo y de reparto, desarrollando el marco propio de relaciones laborales y protección social**. Es el momento de hacer una apuesta decidida para conseguirlo, porque es la única alternativa real para poder garantizar a los y las trabajadoras de Euskal Herria un sistema que sea justo y redistributivo, que ataje las desigualdades de género y que atienda a la realidad específica de las personas que vivimos aquí.

En la primera parte, presentamos por primera vez un mapeo nacional de las pensiones destacando la naturaleza privatizadora de los dos sistemas de pensiones impuestos en nuestro territorio. El segundo capítulo, a su vez, consiste en una radiografía de los impactos de estos modelos en las vidas de las personas trabajadoras cuando llegan a la vejez.

En el tercer capítulo compartimos las bases del sistema público y propio de pensiones que defendemos en LAB, presentando la viabilidad y la contemporaneidad de esta reivindicación. El cuarto capítulo, a su vez, reúne propuestas para transitar de los viejos sistemas de pensión a un nuevo modelo realmente democratizador de la sociedad. Finalmente, en el anexo profundizamos en nuestro modelo de dignificación del derecho a la jubilación, mediante el Marco de Relaciones Laborales y Protección Social Vasco.

El objetivo de este informe es compartir el diagnóstico y las propuestas de este sindicato que son fruto de análisis colectivos y que pretenden ampliar el debate político y social. Se combinan propuestas de futuro con propuestas para afrontar las urgencias y reivindicaciones que actualmente se realizan tanto por el Movimiento de Pensionistas de Euskal Herria como la mayoría social y sindical de este País. En esta introducción, queremos destacar tres:

1. La necesidad de acabar con la brecha de género y reconocer la deuda patriarcal también mediante el sistema de pensiones. Para ello, proponemos **sustituir la pensión de viudedad por una pensión compensatoria por cuidados**. Una medida transitoria, pero que asegure una pensión individualizada, independiente de vínculos familiares, y cuya cuantía mínima sea equivalente a la pensión mínima contributiva (pág. 31).
2. **Defender una pensión mínima garantizada y digna mediante la transferencia inmediata de la gestión de la Seguridad Social, el desarrollo de la legislación básica en el ámbito de la CAV y Nafarroa y la financiación vía presupuestos públicos**. Hace falta llegar ya a los 1.080 euros, garantizando su referencia directa con el SMI vasco y no en base a unidades de convivencia o índices de pobreza (pág. 32).
3. **Impulsar un sistema complementario público, universal y redistributivo vinculado al empleo**, ajeno a criterios de capitalización y especulación de sus recursos financieros y que sustituya el modelo complementario privado actual (pág. 33).

1. Mapa de las pensiones en Euskal Herria

Para avanzar hacia un sistema público de pensiones pensado por y para Euskal Herria, es fundamental disponer de una fotografía panorámica de la realidad de las pensiones en todo el territorio.

Son muchos los obstáculos impuestos por los Gobiernos francés y español para obtener y generar datos y estadísticas sobre la realidad de nuestro pueblo. Informaciones valiosas para orientar la construcción de las políticas públicas que necesitamos y queremos para nuestro país y, por esta razón, en este informe intentamos presentar algunas de estas cifras.

1.1. Las pensiones en Hego e Ipar Euskal Herria

Considerando los diferentes modelos administrativos presentes en nuestro territorio, las características de las pensiones percibidas por los trabajadores y trabajadoras vascas también son distintas entre sí y es importante entenderlas.

> Tipos de pensiones

Araba, Gipuzkoa, Nafarroa y Bizkaia		Lapurdi, Behe Nafarroa y Zuberoa	
<p>Contributivas: Prestaciones económicas cuyas cuantías se determinan en función de las cotizaciones realizadas por los y las trabajadoras y las empresas durante la vida laboral. Son las pensiones por jubilación, por incapacidad permanente y por fallecimiento (viudedad, orfandad y en favor de familiares).</p>	<p>No contributivas: prestaciones económicas dirigidas a los y las trabajadoras que no han podido alcanzar o demostrar el periodo mínimo de cotización exigido para percibir las prestaciones del nivel contributivo y que no dispongan de otras fuentes de ingresos. Son las pensiones por invalidez y por jubilación.</p>	<p>Pensiones obligatorias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Básicas: Derivadas de la cotización individual de cada trabajadora y trabajador (<i>droits directs</i>); - Complementarias: Complementan la pensión básica (<i>droits derives</i>). Tienen distintas naturalezas, entre ellas la fracción de la pensión de la pareja ya fallecida, aquellas provenientes de una caja especial cotizada por la empresa o aquellas que las y los trabajadores del sector privado cotizan en la caja de la pensión complementaria Agirc-Arcco 	<p>Pensiones optativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adicionales: Complementan las pensiones obligatorias por capitalización. No pueden superar el 5% del total de la pensión.
<p>La mayor parte de los estudios centran sus análisis en las pensiones contributivas, asumiendo que todas las trabajadoras y trabajadores han tenido vidas laborales estables y que han podido cotizar. Se da a entender que las pensiones no contributivas son la excepción y que están destinadas a personas que han fracasado en sus carreras laborales. De hecho, los datos publicados por la Seguridad Social española sobre las pensiones no contributivas son escasos y opacos. En LAB sabemos que esto no es casual. Las pensiones de</p>		<p>En síntesis, el actual sistema público de pensiones en vigor tiene tres componentes: pensión básica, pensión complementaria y pensión adicional. Mientras las dos primeras son obligatorias, la tercera es optativa. De manera que, en general, los y las trabajadoras cotizan, simultáneamente, a dos cajas: la básica que se orienta por el principio de reparto y la complementaria obligatoria que sigue un sistema de puntos.</p> <p>Es importante mencionar que no se dispone de datos sobre la</p>	

<p>viudedad y las no contributivas ocultan la sistemática violación al derecho a un empleo digno. Realidad que afecta sobretudo a las mujeres* que, por un lado, han sido y siguen siendo las principales responsables de los cuidados de la vida realizando trabajos sin reconocimiento ni remuneración y, por otro lado, han sido el colectivo que representa la parte más importante de la economía sumergida realizando trabajos no regulados, no fiscalizados e invisibilizados. En ambos casos, trabajadoras sin derecho a la cotización. Por ello, en este informe optamos por reflejar también los datos de esta realidad ocultada.</p>	<p>situación de las pensiones en Lapurdi, Behe Nafarroa y Zuberoa ya que, a raíz de la falta de capacidad competencial, no existen datos oficiales específicos sobre estos territorios.</p> <p>Por ello, las informaciones utilizadas en este informe son los correspondientes al Departamento de los Pirineos Atlánticos, que supera el ámbito territorial de Ipar Euskal Herria. Datos ofrecidos por el seguro de jubilación CARSAT y que se refieren al año de 2020, los últimos disponibles. Ante a la ausencia de datos concretos, también se utilizan algunos datos de la totalidad del Estado francés, publicados por DREES en 2023 referentes a los índices de 2021.</p>
--	--

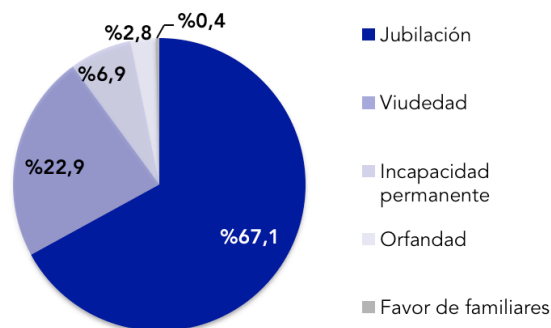
> El número de pensiones

Araba, Gipuzkoa, Nafarroa y Bizkaia

Contributivas:

Según los datos a 1 de diciembre de 2023, y considerando todos los regímenes del sistema de la Seguridad Social, las pensiones contributivas en Hego Euskal Herria son 718.788, lo que representa el 97,7% del total de las pensiones. Si las desglosamos por tipos, tenemos:

Pensiones contributivas de Hego Euskal Herria, según tipo (2023)

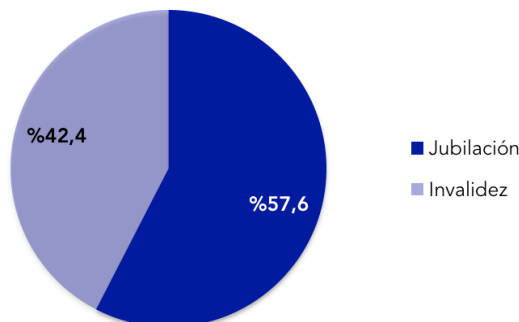


Fuente: Seguridad Social del Estado español, EUSTAT, NASTAT

No contributivas:

Según los datos de noviembre de 2023, hay 9.426 pensiones no contributivas en Hego Euskal Herria, lo que representa el 2,3% del total de las pensiones. Si las desglosamos por clase de pensión, este sería el resultado:

Pensiones no contributivas de Hego Euskal Herria, según tipo (2023)



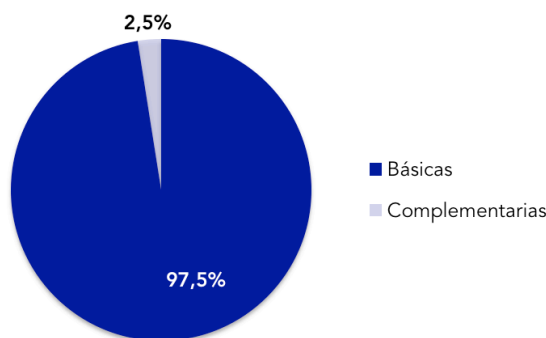
Fuente: IMSERSO

Lapurdi, Behe Nafarroa y Zuberoa

Básicas (*directs*): 159.108 (97,50% de las pensiones obligatorias).

Complementarias (*derivés*): 4.068 (2,50% de las pensiones obligatorias).

Pensiones contributivas de Ipar Euskal Herria, según tipo (2020)



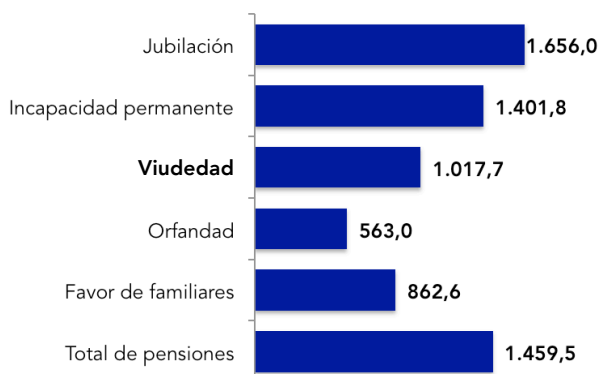
Fuente: CARSAT Aquitaine

> La cuantía de las pensiones

Más allá de la cantidad de pensiones existentes en Euskal Herria, es importante conocer el **valor económico** que tienen a día de hoy. Para ello, presentamos inicialmente la media de la cuantía por tipo de pensión actualmente en vigor, recordando que este valor no significa lo que cada pensionista recibe al final del mes.

Araba, Gipuzkoa, Nafarroa y Bizkaia

Media de la cuantía de las pensiones del total del sistema (en euros)



Fuente: Seguridad Social del Estado español.

El relativo a las pensiones medias calculadas por el Estado español es un dato estadístico que oculta realidades sangrantes, como que más de 200.000 personas pensionistas en Hego Euskal Herria no llegan a 1.080 euros de pensión. Como veremos en el próximo apartado, es fundamental, por tanto, diferenciar las medias de las pensiones de lo que realmente cobran las personas pensionistas, que son cuantías muy inferiores.

Lapurdi, Behe Nafarroa y Zuberoa

La media mensual de la pensión de jubilación en el conjunto del Estado francés es de 1.530 € brutos, y 1.420 € netos provenientes de cotizaciones sociales, según los datos de DREES publicados en 2023¹. Concretamente en Ipar Euskal Herria los datos oficiales revelan que el promedio de la pensión básica/obligatoria comprende entre 1.400 € y 1.600 € mensuales.

1.2. Problemáticas de los sistemas de pensión vigentes en Euskal Herria

Tanto la regulación del trabajo y del empleo, como la construcción del sistema de relaciones laborales y de protección social son cuestiones fundamentales para garantizar una vida digna. Sin embargo, el marco jurídico-político actualmente en vigor en los ámbitos territoriales de Euskal Herria niega a los y las trabajadoras el derecho a decidir sobre estas cuestiones tan importantes.

En este sentido, tanto el Estatuto de Autonomía de la CAV como el Amejoramiento navarro carecen de esta potestad, tal y como LAB ha venido denunciando. Son estatutos que, después de muchos años, siguen aún sin desarrollarse plenamente, **con competencias pendientes de transferir, entre ellas la gestión del régimen económico de la Seguridad Social.**

¹ DRESS. *Les retraités et les retraites*. 2023.

En Hego Euskal Herria el actual sistema público de pensiones está enmarcado en el régimen económico de la Seguridad Social del Estado español, cuya Constitución (art. 149.1.17) determina que este, así como el desarrollo de la legislación básica, es competencia exclusiva del Estado. De hecho, las STC 124/1989 y 195/1996 establecieron el concepto contable de "caja única" como herramienta para preservar y aumentar estas competencias.

Sin embargo, el Estatuto de Gernika determina que corresponde a la CAV la competencia sobre el desarrollo legislativo y la ejecución de la legislación básica del Estado (art. 18.2). Aunque este artículo y la Disposición Transitoria Quinta atribuyen al marco comunitario la "gestión económica" de la Seguridad Social, esta previsión nunca ha sido aplicada.

El sistema de pensiones español tiene sus orígenes en 1963, cuando el Estado establece la Ley de Bases de la Seguridad Social para la implantación de un "modelo unitario e integrado de protección social". Un modelo supuestamente de base financiera de reparto, gestión pública y participación del Estado en la financiación. Antes de esta ley, primeramente, estaban los seguros sociales y, posteriormente, las mutualidades laborales. En 1966 se aprueba la Ley General de la Seguridad Social, con vigencia a partir del 1 de enero de 1967.

En Ipar Euskal Herria el actual sistema público de pensiones impuesto por el Estado francés es fruto de una evolución histórica marcada por su vinculación a las distintas profesiones. A inicios del siglo XX se desarrollaron algunos mecanismos obligatorios y en 1945 se crea la Seguridad Social, generalizando el seguro de vejez obligatorio y operando como sistema de reparto. Se propone un sistema único de pensiones para todas las trabajadoras y trabajadores, a excepción de aquellos sectores profesionales cuyos regímenes propios tenían balanzas positivas.

Con el paso del tiempo, las cajas sectoriales que eran "deficitarias" se han ido compensando con las que eran "positivas", avanzando hacia una creciente unificación del sistema de pensiones. En los sectores vinculados a la producción de energía y transportes, por ejemplo, los y las trabajadoras han conseguido impedir esta unificación. Sin embargo, en las cajas más pequeñas y con menos capacidad de presión y negociación, la uniformización de los regímenes ha imperado.

Finalmente, es un sistema contributivo que ha ido caminando hacia la financiación vía impuestos (CGS y CRDS). El objetivo ha sido disminuir la cotización aportada por el empleador y aumentar los impuestos pagados por los y las trabajadoras. Estrategia que genera una gran diferencia entre lo que la empresa abona para la jubilación de su empleado o empleada y lo que le llega a éste a la cuenta bancaria a fin de mes. Esto supone que, entre otros elementos, en el **Estado francés se genere una de las mayores brechas fiscales al trabajo a nivel mundial.**

> Reformas de las pensiones de los Estados español y francés

Han sido muchas las reformas de las pensiones impuestas por el Estado español a los y las trabajadoras vascas a lo largo de los años. Sin embargo, la tónica es la misma: por un lado **mantener la centralización de las cotizaciones de los territorios en manos exclusivas del Estado** y, por otro lado, reducir las pensiones públicas para propiciar el desarrollo de los sistemas de pensiones privados de capitalización, así como atender a las políticas neoliberales desarrolladas desde Bruselas, siempre con el aval de la CEOE y de los sindicatos CCOO y UGT.

En este sentido se han producido las dos reformas de las pensiones más importantes: durante el Gobierno de Zapatero (2011) y durante el Gobierno de Rajoy (2013), cuyas medidas adoptadas consistían en el endurecimiento de las condiciones de acceso a la pensión y en la pérdida del poder adquisitivo de las prestaciones. Gracias a la movilización de las personas pensionistas y de la lucha sindical de contrapoder, se ha logrado derogar medidas como el IRP (Índice de Revalorización de las Pensiones) y el Factor de Sostenibilidad.

La última reforma, aprobada por el Congreso de los Diputados español en marzo de 2023, **mantiene los aspectos regresivos de la reforma de 2011 y empeora algunos elementos. Así, la edad legal de jubilación y los años de cotización necesarios han aumentado, y se sigue sin atajar la brecha de género en las pensiones.**

Reforma cuyos impactos presentamos con más detenimiento en un informe que divulgamos cuando se aprobó², y que es parte de la misma fórmula: parchear viejos problemas con nuevas retóricas. En esta tabla podemos observar el creciente retroceso en derechos impuesto por el sistema de pensiones español:

² LAB, en marzo de 2023 publicó el estudio: *Análisis de la reforma de pensiones en el Estado español*. Disponible en https://www.lab.eus/wp-content/uploads/2023/03/TXOSTENA_pentsioen-erreforma_ES.pdf

Desarrollo del sistema de pensiones del Estado español

	Edad legal para la jubilación	Periodo mínimo de cotización para percibir el 50% de la pensión	Periodo mínimo de cotización para percibir el 100% de la pensión	Periodo considerado en el cálculo de la cuantía de la pensión	Método de actualización de la cuantía de la pensión
Antes de 1985	65 años	10 años	35 años	Últimos 2 años	Revalorización periódica en base a subida media de los salarios, el índice del coste de la vida, la evolución de la economía y la situación de la Seguridad Social
Reforma 1985		15 años (13 años reales)		Últimos 8 años	Revalorización al comienzo de cada año, en función del correspondiente IPC previsto para dicho año
Reforma 1997				Últimos 15 años	Revalorización al comienzo de cada año, en función del correspondiente IPC previsto para dicho año y posterior reajuste a inicios año siguiente si la inflación real es mayor que la prevista
Reforma 2007					
Reforma 2011	67 años Incremento progresivo hasta el 2027	15 años reales Se eliminan las pagas extras del cómputo de días trabajados	37 años	Últimos 25 años	Suspende la revalorización de las pensiones, para una futura revisión del método de actualización
Reforma 2013				Regula el Índice de Revalorización de Pensiones (IRP), que posibilita subidas por debajo del IPC	
Reforma 2023				Elimina el IRP. Se sustituye por la media del IPC interanual de los 12 meses previos	
	Se endurecen las condiciones para la jubilación anticipada, con el objetivo de retrasarla			A partir de 2026 sistema dual. Se podrá elegir entre dos opciones: 1) los últimos 25 años 2) los últimos 29 años excluyendo los peores 2 años. A partir de 2040: ¡29 AÑOS!	

En cuanto a la realidad en Lapurdi, Behe Nafarroa y Zuberoa, se debe tener en cuenta que desde la década de 1970 se ha generado un discurso interesado desde el Estado francés y los grandes poderes económicos de que el sistema público de pensiones estaba en quiebra y que era inviable, aunque a lo largo de los años se han ido acumulando millones de euros en el Fondo de Reserva de la Seguridad Social que han sido utilizados para pagar gastos correspondientes a los presupuestos generales del estado. Se ha insistido y se insiste desde los mismos poderes en la inviabilidad del sistema público de pensiones a raíz de las transformaciones socioeconómicas y demográficas.

En abril de 2023, el Consejo Constitucional francés ha aprobado la última reforma del sistema de pensiones. **La reforma aumenta de los 62 a los 64 años la edad mínima para jubilarse y amplía el periodo de cálculo de la pensión de 25 a 30 años para 2030.** Además, el tribunal rechazó la iniciativa legislativa para un referéndum que, si hubiera considerado la decisión popular, podría haber anulado la reforma.

Esta reforma supone un grave retroceso para los derechos de los y las trabajadoras de Ipar Euskal Herria, que, desde hace años, salen a la calle para impedir estos obstáculos a la jubilación. La nueva ley ha entrado en vigor el 1 de septiembre de 2023 y es parte también de un desarrollo conservador de los derechos laborales:

Desarrollo del sistema de pensiones del Estado francés

	Edad legal para la jubilación	Periodo mínimo de cotización para percibir el 100% de la pensión	Periodo para calcular la cuantía de la pensión
Reforma de 1982	60 años	37,5 años	10 mejores años
Reforma de 1993		40 años	25 mejores años
Reforma de 2003			
Reforma de 2010	62 años (si no llega al período mínimo de cotización)	41 años	
Reforma de 2012	Adelanta las consecuencias de la anterior reforma de 2018 a 2017		
Reforma de 2014			
Reforma de 2023	64 años 67 años (si no llega al periodo mínimo de cotización)	43 años	30 años

> El peso de las pensiones privadas y la última reforma de las EPSV

Las EPSV son planes de pensión que se aplican en el ámbito administrativo de la CAV. Tienen personalidad jurídica propia y, a diferencia de los demás planes privados de pensiones, la persona que contrata una EPSV se convierte en socia. Están basadas en el desarrollo legislativo de un sistema complementario de capitalización y tienen un carácter universal, aunque restringido al ámbito sectorial de su aplicación.

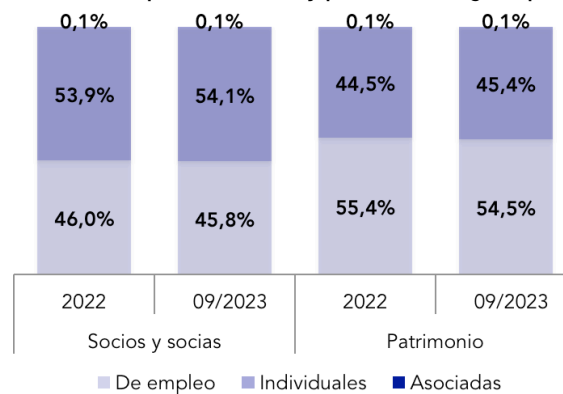
La supervisión está en manos del Gobierno Vasco, que ha publicado que **actualmente las EPSV reúnen un patrimonio que supera los 26.000 millones de euros**. Cantidad que equivale a más del 30% del PIB estimado de la CAV de 2022.

Tipos de EPSV, según la naturaleza de las y los socios y de los vínculos entre sí

Individual	De empleo	Asociada	Indiferenciada
Las entidades financieras son los socios promotores y las personas físicas los socios. Funcionan como productos financieros.	Existe o ha existido una relación laboral entre sus miembros y el socio protector. La principal razón para decidir incorporarse a la entidad sería, en cualquier caso, el acuerdo alcanzado en la negociación colectiva, el pacto de empresa o la decisión unilateral del empleador.	Sus miembros mantienen una relación asociativa, no laboral ni profesional.	Las y los miembros mantienen vínculos no laborales y desarrollan actividades de cobertura de contingencias no personales.

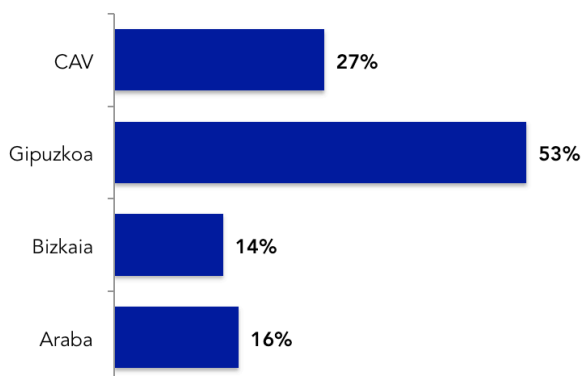
En la CAV las cuatro EPSV de empleo más representativas son Elkarkidetzta, Geroa, Itzarri y Lagun Aro. Aunque en el último periodo la cantidad de socios y socias de las EPSV de empleo ha disminuido en comparación con las EPSV individuales que aumenta, **el mayor patrimonio sigue estando vinculado a las rentas del trabajo**, lo que indica que una gran cantidad de los ahorros de los y las trabajadoras vascas se encuentra en manos de la gestión privada:

Proporción de la distribución de personas socias y patrimonio, según tipo de EPSV (2022-2023)



Fuente: Federación de EPSV de Euskadi

Proporción de trabajadores y trabajadoras con EPSV respecto a la población ocupada (2022)



Iturria: Gobierno Vasco. Dirección de Política Financiera

Pasados más de 25 años desde que LAB decidió participar en las EPSV de empleo, el balance es agri dulce. Por un lado, en estos años que el sistema público de pensiones ha sufrido numerosas reformas debilitando el sistema y ofreciendo pensiones más reducidas a las trabajadoras, a través de la EPSV muchas personas han acumulado un complemento que han podido percibir en su jubilación. Especialmente con las discapacidades, que en algunos casos han supuesto un apoyo importante para estas trabajadoras. Cabe destacar, a su vez, que la gestión realizada con el dinero de los trabajadores ha sido en general buena y no se han detectado casos de corrupción.

Sin embargo, las EPSV no han conseguido lograr el objetivo de garantizar unas prestaciones de carácter universal, ni se ha logrado mediante el sistema complementario reforzar y dignificar el sistema público de pensiones.

De este modo, se han aumentado las asimetrías entre los y las trabajadoras en función de sus ingresos y la brecha de género, siendo las mujeres* quienes menos han podido optar a este tipo de sistema complementario. No solo eso, la mayoría de las prestaciones se han cobrado en forma de capital, perdiendo así el carácter de renta y convirtiendo el modelo en un fondo de ahorro y un producto financiero.

Cabe destacar el RDL 12/2022, aprobado por el Gobierno español para el impulso de los planes de pensiones de empleo. Además de ser un instrumento para la centralización de la negociación colectiva, el objetivo es impulsar planes de pensiones en todo el Estado como un producto financiero para reducir impuestos especialmente a los salarios más elevados y desarrollar el modelo de capitalización como alternativa al modelo de reparto público. LAB se opone frontalmente a este modelo.

A su vez el PNV en 2023 presentó un nuevo proyecto de decreto que pretende modificar diversas normativas referentes a las EPSV. El argumento se basa en corregir las carencias que tuvieron estos planes a raíz de la crisis económica de 2008 y servir de complemento al sistema público de pensiones, que según quieren hacer creer, no es sostenible.

Sin embargo, el sistema de aportación definida y de prestación indefinida en función de la rentabilidad de las inversiones genera incertidumbre en su viabilidad y en la certeza de esa pensión complementaria. En un

momento en el que se deterioran las pensiones públicas debido a la precariedad laboral, bajos salarios y pérdida del poder adquisitivo de los mismos, recurrir a sistemas complementarios para compensar la reducción de ingresos en forma de pensión es una vía de corto recorrido.

Además, el proyecto de decreto revela cuáles son las prioridades de inversión de estos activos: seguridad, rentabilidad, liquidez, diversificación, dispersión y congruencia monetaria y de plazos. En definitiva, mantiene un modelo pensado para que aquellos y aquellas que tienen rentas más altas puedan seguir sin cotizar al sistema público por todo lo que cobran (a raíz del tope de la base máxima de cotización) e invirtiendo parte de sus ahorros en las EPSV, pero que ignora que hoy en día a la mayoría de la gente le cuesta llegar a fin de mes.

Está claro, por tanto, que **uno de los objetivos centrales de la reforma de las EPSV es generar beneficio fiscal para las rentas altas**, tal y como lo venden las empresas financieras. De hecho, en octubre de 2023³, Urkullu ha manifestado que, en la próxima reforma fiscal, las EPSV tendrán un trato aún más favorable en las deducciones en IRPF.

No se puede olvidar que, desde que el Banco Mundial los puso como modelo para hacer frente a la crisis económica, los fondos privados de pensiones siguen en la senda de debilitar el sistema público de pensiones. Un modelo que se refuerza mediante la dependencia española y francesa de los fondos europeos, que exigen la aprobación constante de reformas precarizadoras de los sistemas públicos de pensión.

Estas son las razones que nos hacen considerar que las EPSV no han cumplido las expectativas que teníamos cuando decidimos participar en ellas para defender los intereses de los y las trabajadoras que las integraban y controlar en qué se invertían las aportaciones. **Este no es el modelo que como trabajadoras y trabajadores necesitamos.** Es más, hace que en la actualidad las EPSV no aporten a la construcción de un sistema de pensiones digno y universal. Al contrario, sólo dan cobertura a una minoría de trabajadores y trabajadoras y debilitan el sistema público.

³ Para más información consultar: <<https://www.euskadi.eus/noticia/2023/en-40-aniversario-primera-ley-epsv-lehendakari-asegura-que-gobierno-vasco-sigue-mirando-al-futuro-desarrollando-nuevas-iniciativas-mejora/web01-ejeduki/es/>>

2. Condiciones de vida de los y las pensionistas vascos

Con el fin de establecer las características del sistema público de pensiones en Euskal Herria, es elemental romper con la dicotomía trabajo/empleo y considerar el conjunto de las condiciones de vida de los y las trabajadoras vascas. Es decir, conocer las diferentes y desiguales realidades presentes actualmente en nuestro territorio. Aquellas circunstancias, especificidades y condiciones que no siempre aparecen, pero que afectan directamente a la calidad de vida de las personas trabajadoras cuando llegan a la vejez.

2.1. Pensionistas en Euskal Herria

> Esperanza de vida

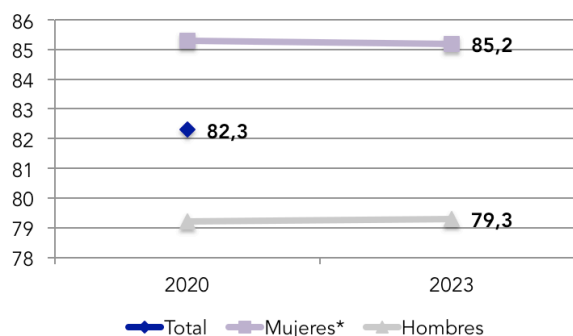
El aumento de la esperanza de vida constituye uno de los argumentos más utilizados por los Estados español y francés a la hora de justificar el aumento de la edad legal de jubilación. Por un lado, consideran el aumento de la longevidad de las personas trabajadoras un "riesgo financiero" que hay que corregir en beneficio de la "sostenibilidad" del sistema de pensiones. Por otro lado, ocultan el crecimiento y el rejuvenecimiento demográfico propiciados por la inmigración, a la vez que niegan a las personas migradas el derecho al empleo, la inclusión y la posibilidad de aportar al sistema de pensiones.

En LAB creemos que vivir más está directamente relacionado con importantes conquistas de derechos básicos por la clase trabajadora, con la lucha por condiciones laborales dignas, trabajos menos insalubres, protección ante a los riesgos laborales y acceso al sistema público de salud, educación y protección social. La mayor esperanza de vida debe traducirse en una justa revalorización de las pensiones. Para ello, la distancia entre el salario previo a la jubilación y la pensión no puede seguir aumentando.

Esperanza de vida en Ipar Euskal Herria:

- En 2020, 82,3 años. 79,2 los hombres y 85,3 las mujeres*.
- En 2023, 79,3 los hombres y 85,2 las mujeres*.

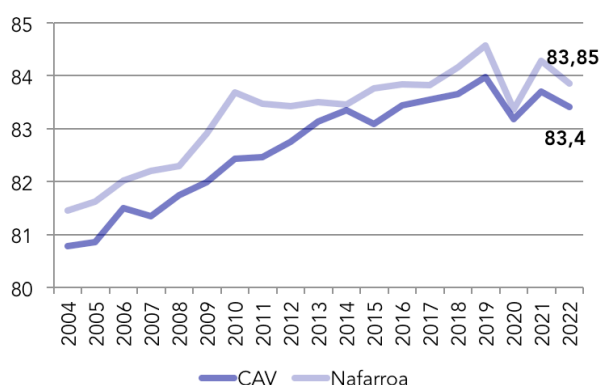
Esperanza de vida en Lapurdi, Behe Nafarroa y Zuberoa (2020-2023)



Fuente: CARSAT Aquitanie e INSEE

Con respecto a los datos de Hego Euskal Herria, tenemos:

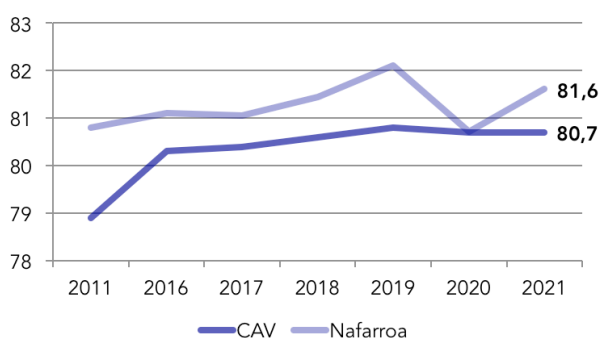
Esperanza de vida de la CAV y Nafarroa (2004-2022)



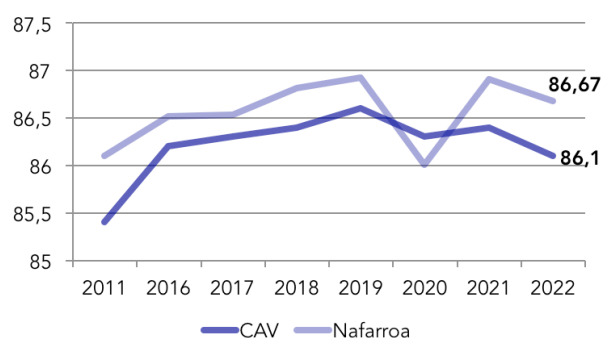
Fuente: Indicadores Demográficos Básicos. INE

Si tenemos en consideración la esperanza de vida según el sexo-género, en Araba, Gipuzkoa, Bizkaia y Nafarroa tenemos:

Esperanza de vida de los hombres de la CAV y Nafarroa



Esperanza de vida de las mujeres* de la CAV y Nafarroa



Fuente: Indicadores Demográficos Básicos. INE

> Edad media de las pensionistas y edad legal y real de jubilación

Para realizar un análisis certero, es necesario diferenciar tres elementos: la media de edad de las personas pensionistas, la edad legal y la edad real de acceso a la jubilación.

Aquí se evidencia la media de edad de las personas pensionistas en Euskal Herria en 2020:

Edad media de las personas pensionistas (2020)

Araba, Gipuzkoa, Nafarroa y Bizkaia	Lapurdí, Behe Nafarroa y Zuberoa
Mujeres*: 74,8 años	Mujeres*: 75,2 años
Hombres: 72,1 años	Hombres: 73,4 años
Total: 73,4 años	Total: 74,3 años

Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social del Estado español. OEDC, 2021

Por otro lado, actualmente estas son las edades legales de jubilación, es decir, las edades mínimas previstas por ley para acceder a la jubilación sin penalizaciones:

Edad legal

Araba, Gipuzkoa, Nafarroa y Bizkaia	Lapurdj, Behe Nafarroa y Zuberoa
65 años	64 años

Sobre la edad real de jubilación solo se dispone de datos estatales, pero se podrían aproximar a la realidad de Euskal Herria:

Edad real

Estado español	Estado francés
61 años hombres 60 años mujeres*	60 años hombres 61 años mujeres*

Fuente: OECD, 2021

Cruzando estos datos se evidencia que la edad media de los y las pensionistas es casi diez años inferior al índice de esperanza de vida. Otro argumento utilizado por los Estados español y francés para retrasar la edad legal de jubilación, **ignorando que los datos revelan que las personas se jubilan antes de la edad legal, aunque tengan que ver reducida su pensión.**

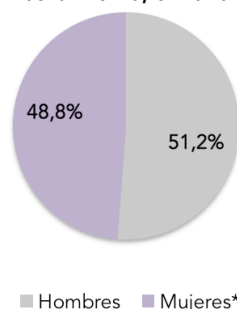
El objetivo de los estados en aumentar progresivamente la edad legal de jubilación es seguir ingresando las cotizaciones de estas personas por más tiempo, como si este fuera el único mecanismo para mantener la sostenibilidad del sistema de pensiones.

> Número de pensionistas

Araba, Gipuzkoa, Nafarroa y Bizkaia

En Hego Euskal Herria hay actualmente 651.484 personas pensionistas, siendo la mayoría hombres:

Número de pensionistas en Hego Euskal Herria, en función del género (diciembre de 2023)



Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social del Estado español

Las personas pluripensionistas también son una realidad en Hego Euskal Herria. Sin embargo, los datos revelan que **en Hego Euskal Herria tan solo el 10% del total de pensionistas son pluripensionistas**, es decir, personas que reciben entre 2 y 3 pensiones ordinarias de clase pasiva (jubilación, viudedad, orfandad o en favor de los padres). **Sin embargo, más del 80% de los pluripensionistas son mujeres***:

Distribución de pluripensionistas por género

	Absoluto	%
Total	66.913	10,3
Mujeres*	56.080	83,8
Hombres	10.833	16,2

Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social del Estado español

Dato que refuerza, otra vez más, las barreras que el sistema español de pensiones impone al reconocimiento de los trabajos ejercidos por las mujeres*, que son las que menos acceden a pensiones propias y suficientes para una vida digna.

Lapurdi, Behe Nafarroa y Zuberoa

En Ipar Euskal Herria, a su vez, hay actualmente 163.176 personas pensionistas, de estas el 56,9% son mujeres*.

Según el tipo de pensiones, observamos que, aunque las mujeres* son las que más perciben las pensiones directas, son ellas también las principales receptoras de las pensiones complementarias:

Distribución por género de quienes reciben pensiones directas (2020)

	Absoluto	%
Mujeres*	89.111	56,9
Hombres	69.997	43,1

Fuente: CARSAT Aquitanie

Distribución por género de quienes reciben pensiones complementarias (2020)

	Absoluto	%
Mujeres*	3.678	90,4
Hombres	960	9,6

Fuente: CARSAT Aquitanie

Esto significa que aunque haya cada vez mayor inserción laboral de las mujeres*, las condiciones de vida y de trabajo que se les siguen asignando, combinadas con un sistema de pensiones limitado para hacer frente a estas desigualdades estructurales, hacen con que su pensión propia tampoco sea suficiente. Por tanto, son las mujeres* la inmensa mayoría de quienes necesitan los complementos de pensión.

2.2. Encarecimiento de la vida

El crecimiento exponencial del coste de vida que estamos enfrentando en Euskal Herria es una consecuencia más de la crisis sistémica del capitalismo. Crisis que es intrínseca a un modelo que, siendo también patriarcal, racista y ecocida, genera expolio y concentración de la riqueza generada por todas en unas pocas manos.

En este sentido, cada vez es mayor el número de personas mayores y pensionistas que no pueden acceder a una vivienda digna, a la energía suficiente durante el invierno, a una alimentación adecuada y a unos servicios públicos y comunitarios de cuidados de calidad y que no generen explotación ajena.

A continuación damos a conocer algunos indicadores que ayudan a identificar la real situación socioeconómica de los y las pensionistas vascos.

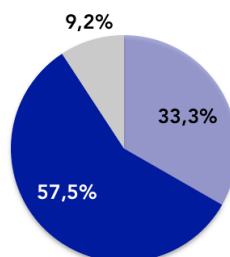
> Lo que realmente perciben las y los pensionistas a fin de mes

En el apartado anterior, hemos presentado el importe medio de las pensiones actualmente en vigor en Euskal Herria. Sin embargo, desglosando los datos referentes a Hego Euskal Herria, es importante tener en cuenta que **la media económica de las pensiones y lo que realmente perciben las pensionistas es diferente.**

Esto sucede porque muchas personas, aunque hayan trabajado toda su vida, no consiguen acceder a una pensión propia que sea digna, **como es el caso de las que perciben exclusivamente pensiones de viudedad.** Además, como las pensiones provistas por el Estado español son escasas, también están las personas que, aunque consiguen superar los obstáculos exigidos para cumplir con la cotización mínima para acceder a una pensión propia, se ven **obligadas a tener que complementarla con prestaciones sociales o mediante deducciones fiscales** para conseguir llegar a fin de mes. Realidades que no aparecen en las medias de las pensiones divulgadas por los estados.

Número de pensionistas por tramos de cuantía (Hego Euskal Herria, diciembre 2023)

	Número de pensionistas	%
< 1.080 euros	217.246	33,3
1.080 - 3.059,23 euros	374.484	57,5
> 3.059,23 euros	59.754	9,2



■ < 1.080 € ■ 1.080 - 3.059,23 € ■ > 3.059,23 €

Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social del Estado español



¡ATENCIÓN!

- El 33,3% de las personas pensionistas tiene una pensión inferior al Salario Mínimo Interprofesional.
- Más de 200.000 personas pensionistas no llegan a 1.080 € de pensión.
- Entre quienes tienen una pensión inferior a 1.080 €, el 68,8% son mujeres*.
- Entre las mujeres* pensionistas, el 45,6% percibe una pensión igual o inferior a 1.080 €, frente al 21,6% de entre los hombres pensionistas.
- En cambio, entre todas las personas pensionistas, sólo el 2,6% son mujeres* reciben la pensión máxima (3.059,23 € o superior). Entre las mujeres* pensionistas, este porcentaje alcanza el 5,3%.
- En cambio, entre las y los que cobran una pensión igual o superior a la máxima, el 71,9% son hombres.

Los tramos de cuantía de las pensiones recogidos en las estadísticas oficiales son muy amplios, y en el que abarca desde los 1.080 € hasta los 3.059 € se encuentra la mayoría de las personas pensionistas, en concreto el 57,5%. No podemos dar un dato concreto, pero cabría pensar que un amplio número de pensionistas se encuentra más cerca del límite inferior.

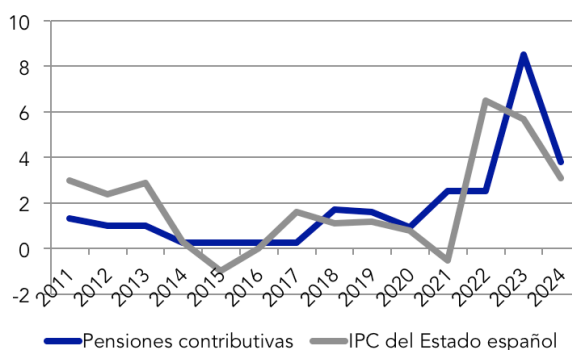
Por tanto, diferenciar el valor de la media de las pensiones del valor que realmente perciben las personas pensionistas al final de mes revela que la precariedad entre las pensionistas de Hego Euskal Herria es mucho más alta, reafirmando la insuficiencia del sistema español de pensiones para generar unas condiciones de vida dignas.

> Pérdida de poder adquisitivo

En Ipar Euskal Herria las pensiones no se actualizan al ritmo de la inflación. Según el informe de DREES publicado en 2023, en Ipar Euskal Herria la revalorización de las pensiones básicas fue de 0,4% en enero de 2021, y la de las pensiones complementarias Agirc-Arrco del 1% en noviembre de 2021. El aumento medio de las pensiones en todos los regímenes combinados fue del 0,5% en 2021. Sin embargo, como los precios subieron un 2,8% entre diciembre de 2020 y diciembre de 2021, **el poder adquisitivo de las pensiones disminuyó un 2,2% en 2021**. Eso significa que más de la mitad de los pensionistas han visto reducida su pensión en un 10%.

En el año 2023, el IPC alcanzó su máximo entre mayo y julio, tras lo cual ha ido descendiendo paulatinamente, aunque ha quedado en valores muy altos. El Gobierno español decidió actualizar las pensiones por encima de la media anual del IPC para compensar el repunte de los precios a lo largo del año. Por ello, en 2023 se han actualizado las pensiones por encima del IPC:

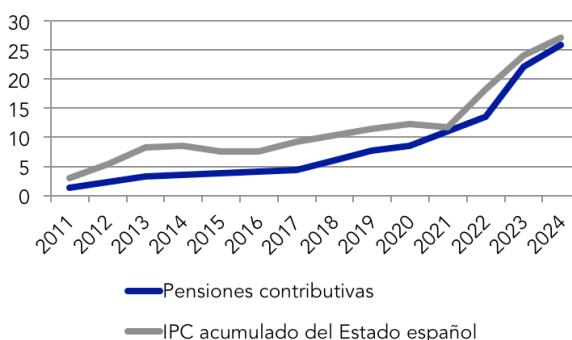
Actualización de las pensiones y evolución del IPC 2011-2024



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos del INE y del Instituto Nacional de la Seguridad Social del Estado español

En este gráfico se observa que la revalorización de las pensiones no está sujeto al IPC, sino que es una decisión política que toma el Gobierno de turno. Ha habido años en los que la revalorización de las pensiones ha estado por encima de la subida del IPC interanual, en su mayoría han sido en ocasiones en las que el IPC era muy bajo. La excepción más significativa la encontramos en el año 2023, donde las pensiones subieron muy por encima de un IPC alto. De todos modos, como veremos en el siguiente gráfico, a la hora de analizar el poder adquisitivo, debemos tener en cuenta que la carestía de la vida aumenta subida tras subida.

Actualización de las pensiones y evolución del IPC acumulado 2011-2024



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos del INE y del Instituto Nacional de la Seguridad Social del Estado español

En este segundo gráfico se observa la pérdida de poder adquisitivo de las pensiones. Para ello, comparamos la evolución de la revalorización de las pensiones con el IPC acumulado. Podríamos decir que el espacio entre las dos líneas es la pérdida del poder adquisitivo que las y los pensionistas llevan acumulando desde 2011 hasta el año 2024.

> Pensiones mínimas y complementos

Como las actuales pensiones mínimas son escasas e insuficientes, se crea y desarrolla el "complemento a mínimos" que es la cantidad que se "añade" al importe de la pensión contributiva que se cobra, de forma que esta alcance el mínimo legalmente exigido.



¡ATENCIÓN!

Es grave que hoy en Hego Euskal Herria sean casi 80.000 personas pensionistas las que necesitan complementar su pensión para alcanzar los mínimos vitales. Más grave aún es que de estas personas el 76% sean mujeres*.

Distribución de número de pensionistas que reciben pensión mínima por género

	Número de pensionistas	% respecto al total de pensionistas	Distribución por género %
Mujeres*	60.665	9,3	76
Hombres	19.157	2,9	24
TOTAL	79.823	12,3	100

Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social del Estado español

Pensiones y salarios son derechos que no pueden dissociarse. Por ello, hay que destacar la importancia de que **la cuantía de la pensión mínima debe tener como referencia el SMI**. El SMI se calcula bajo la referencia que sitúa la Carta de Derechos Sociales Europea en el 60% del salario medio del territorio, que en el caso de Euskal Herria se sitúa actualmente en 1.400 euros brutos en 14 pagas. De tal manera, la reivindicación de los 1.080 euros de pensión ya tiene mayor urgencia dado que bajo la referencia del SMI mencionado deberíamos hablar de una pensión mínima de 1.260 euros.

En oposición a esta reivindicación histórica, la última reforma de las pensiones aprobada por el Gobierno español y los sindicatos CCOO y UGT establece que la cuantía de las pensiones mínimas contributivas tendrá como garantía mínima el **umbral de riesgo de pobreza** (60% de la renta mediana del conjunto del Estado), término concretado en la Encuesta de Condiciones de Vida del INE, es decir, una referencia estatal muy por debajo de la realidad vivida por los y las trabajadoras en Hego Euskal Herria.

En Hego Euskal Herria, teniendo en cuenta la subida del IPC interanual en el 3,8%, las pensiones mínimas contributivas en 2024 serán:

Pensión mínima contributiva (2024-2027)

	2024	2027
Jubilación (Mayores de 65 años sin cónyuge/unipersonal)	825 €	918 €
Jubilación (Mayores de 65 años con cónyuge a cargo)	1.033 €	1.176 €
Viudedad (65 años o más o con diversidad funcional superior al 65%)	825 €	1.176 €

Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social del Estado español

Se observa que las previsiones del Ministerio de Inclusión del Gobierno español demuestran que ni en 2024 ni en 2027 la pensión mínima de jubilación alcanzará los 1.080 € como derecho individual de cada persona trabajadora.

Cabe destacar que el aumento del 14% de las pensiones mínimas de viudedad es un avance importante. Sin embargo, **este notable incremento se refiere únicamente a la pensión de viudedad con cargas familiares**, modalidad que exige condiciones muy estrictas y que representa un porcentaje muy limitado del total de pensionistas, ya que conforme avanza la edad, menor es la probabilidad de tener cargas familiares. En 2024 las personas viudas con más de 65 años que viven solas cobrarán tan solo 825 €.

Con respecto a las **pensiones mínimas no contributivas**, estas subirán por encima del IPC. Así, en 2024, se revalorizarán un 6,9%.

Pensión mínima no contributiva (2024-2027)

Año	Cuantía mensual
2024	517 €
2027 (previsión)	589 €

Fuente: Informe de Proyecciones del Gasto Público en Pensiones. Ministerio de Inclusión Seguridad Social y Migraciones

Todo ello conlleva que el Gobierno de Nafarroa y el Gobierno Vasco tengan que complementar las pensiones mínimas mediante deducciones fiscales e instrumentos de inclusión social.

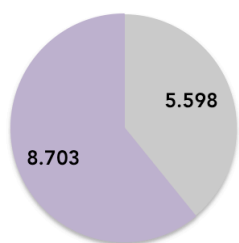


¡ATENCIÓN!

En Araba, Gipuzkoa y Bizkaia, en diciembre de 2023 había un total de 14.302 pensionistas que complementaban su pensión mediante la RGI. Este complemento no se asigna de oficio y, a raíz del desconocimiento de este derecho, en 2023 se estima que aproximadamente 23.000 pensionistas dejaron de cobrarlo aunque les correspondería por derecho.

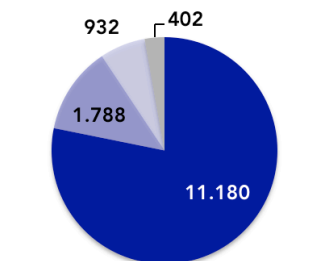
Pensionistas que cobran la RGI (diciembre de 2023)

En función del género



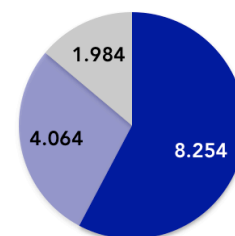
■ Hombres ■ Mujeres*

En función de la edad



■ >= 55 años ■ 45-55 años
■ 30-44 años ■ < 30 años

En función del territorio

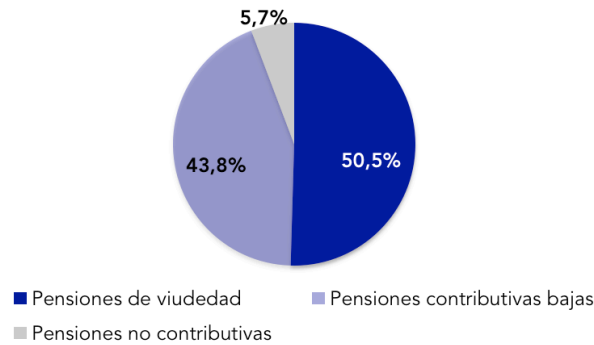


■ Bizkaia ■ Gipuzkoa ■ Araba

Iturria: LANBIDE

En Navarra, en 2023, un total de 11.088 pensionistas complementaron su pensión a través de deducciones fiscales. Entre ellas, 5.595 corresponden a personas que perciben pensiones de viudedad, 4.856 a personas que reciben pensiones contributivas bajas y 637 a personas que perciben pensiones no contributivas.

Número de pensionistas de Navarra que complementan su pensión a través de deducciones fiscales en función del tipo de pensión que reciben (2023)



Fuente: Gobierno de Navarra

2.3. La deuda patriarcal desde la perspectiva de las mujeres* mayores

La división sexual del trabajo impone las tareas de cuidado como responsabilidad exclusiva de las mujeres*, arrastrándonos a la dependencia económica, a la invisibilidad social y a la no participación política en igualdad de condiciones. Además, somos las mujeres* migradas y racializadas, las funcionalmente diversas y las que cuestionamos la heteronorma quienes encarnamos las peores consecuencias de los ejes de opresión que nos atraviesan.

En consecuencia, hoy en día las mujeres* trabajadoras aún cobramos menos, tenemos peores condiciones laborales, sufrimos acoso y estamos obligadas a aceptar contratos temporales y jornadas parciales, muchas veces, en contra de nuestra voluntad. **Una arquitectura machista de violación de derechos que tiene consecuencias drásticas a la hora de la jubilación.**

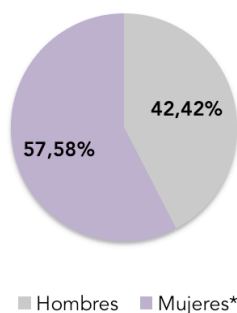
> Brecha de género en los salarios y en las pensiones

En Hego Euskal Herria las asimetrías patriarcales en el mundo laboral son evidentes:

• Desempleo

Según los datos de diciembre de 2023 del SEPE, actualmente hay 137.767 personas paradas, de ellas el 57,58% son mujeres*.

Personas desempleadas en función del género (2023)



Fuente: SEPE

• Tasa de paro

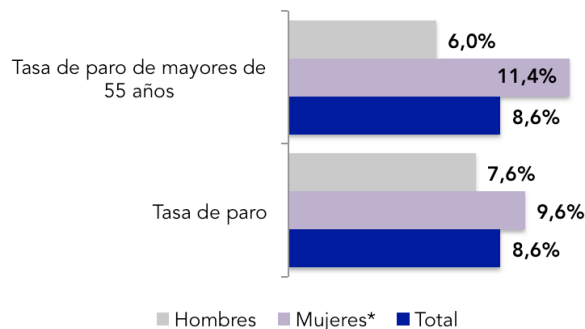
Según los datos del tercer trimestre de 2023 de la EPA:



¡ATENCIÓN!

- La tasa de paro actual es del 8,6%, siendo que la de los hombres es del 7,6%, mientras que la tasa de las mujeres* alcanza un 9,6%.
- La tasa de paro de las personas mayores de 55 años es del 8,6%. Entre estas, la tasa entre los hombres es del 6% y entre las mujeres* del 11,4%.

Tasa de paro general y de mayores de 55 años en función del género (tercer trimestre de 2023)



Fuente: Encuesta de Población Activa

Se observa, por tanto, que **los índices generales del paro bajan a costa de los derechos de las mujeres***, ya que el paro femenino sigue aumentando mientras el masculino baja.

• Ausencia de convenio colectivo

A pesar del mayor nivel de conflictividad en los sectores feminizados, el bloqueo de la negociación colectiva también es mucho más evidente. Según los datos que hemos publicado en 2021⁴:



¡ATENCIÓN!

- Entre los sectores cuyas condiciones laborales nunca han sido reguladas mediante un convenio, predominan los sectores feminizados. La consecuencia es que **el 75% de las trabajadoras que no regulan sus condiciones de trabajo por convenio laboral sean mujeres***.
- Más de la mitad de los y las trabajadoras que ejercen actividades no reguladas por convenio en Araba, Bizkaia y Gipuzkoa el 55,9% trabajan en el **empleo doméstico**. Según los cálculos del CRL, se trata de unas 28.000 personas.

• Tipos de contratos laborales

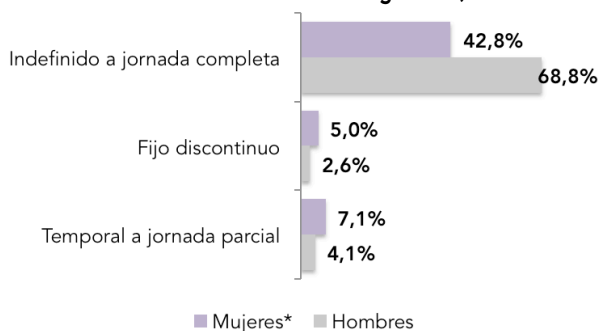
Según los datos de diciembre de 2023 del SEPE:



¡ATENCIÓN!

- El 78,6% de los contratos sigue siendo temporal. Aunque aumenta la proporción de contratos indefinidos (21,24%), se mantiene un número muy elevado de contratos temporales.
- El contrato temporal a jornada parcial lo tienen el 7,1% de las mujeres* y el 4,1% de los hombres.
- El contrato fijo discontinuo lo tienen el 5% de las mujeres* y el 2,6% de los hombres.
- El 68,8% de los hombres y el 42,8% de las mujeres* tienen contrato indefinido a jornada completa.

Tipos de contratos laborales en función del género (diciembre de 2023)



Fuente: SEPE

⁴ LAB, en febrero de 2021, publicó el estudio "Situación general de los sectores feminizados en el empleo de Hego Euskal Herria". Disponible en: <https://www.lab.eus/wp-content/uploads/2021/02/TXOSTENA_ES.pdf>

• Tipos de jornada

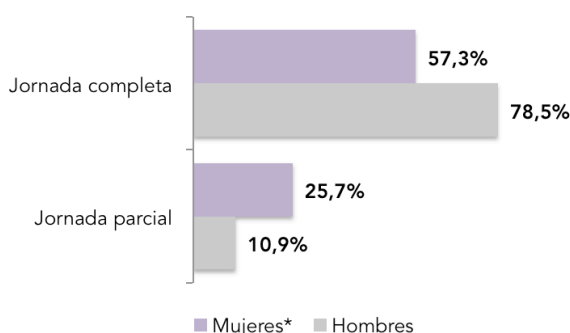
La jornada condiciona decisivamente el nivel salarial. Si la jornada es más baja, el salario también disminuirá. Además, las condiciones de trabajo de las trabajadoras parciales suelen ser peores que las de quienes trabajan a jornada completa. Según los datos de junio de 2023 del SEPE:



¡ATENCIÓN!

- El **25,7% de las mujeres*** y el **10,9%** de los hombres **tienen jornadas a tiempo parcial.**
- El **78,5%** de los hombres y el **57,3%** de las mujeres* trabajan a jornada completa.

Tipos de jornada en función del género (junio de 2023)



Fuente: SEPE

• Salario medio

Analizando la evolución del salario medio en Hego Euskal Herria, según los datos del INE de 2021, se observa que la brecha de género salarial es estructural, y no solo se mantiene sino que aumenta año tras año. Además:



¡ATENCIÓN!

- **Los hombres tienen sueldos más altos.** Un hombre cobra de media 5.903 € al año de sueldo más que una mujer*. Es decir, el salario medio de los hombres es un 21,06% superior al de las mujeres*.
- **El salario medio de las mujeres* está por debajo del salario medio** (3.135 € anuales). En cambio, el salario medio de las mujeres* que perciben el salario más bajo está muy por debajo del salario medio (20.131 € menos al año).
- En cambio, **el salario medio de los hombres está por encima del salario medio** (2.768 € más al año) y la diferencia de salarios entre los hombres que perciben un salario más bajo y el salario medio es menor (14.908 € menos al año) que en el caso de las mujeres*.
- Teniendo en cuenta ambos géneros, **quienes tienen un salario más bajo cobran 18.239 € menos al año que el salario medio.** Una diferencia que aumenta cada año.
- Así, observamos que, de media, **las mujeres* con salarios más bajos cobran menos que los hombres con salarios más bajos.** Mientras que las mujeres* con salarios más bajos cobran 20.131 € menos que la media, en el caso de los hombres la diferencia respecto al salario medio es menor (14.908 € menos).

Los datos revelan que en Hego Euskal Herria el empleo femenino es más precario e inestable que el masculino. Dado que la cuantía de las pensiones futuras dependerá del empleo, se puede concluir que la pensión de las mujeres* también será más baja, perpetuando condiciones de vida más precarias a las mujeres* pensionistas:

Pensión media en Hego Euskal Herria y brecha de pensiones (actualizado con datos del 1 de diciembre de 2023)

	Pensión media mensual €	Brecha de pensiones	
		Diferencia en €	Diferencia en %
Total	1.641,1	517,3	38,4
Mujeres*	1.360		
Hombres	1.877,3		

Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social del Estado español

Todos estos factores demuestran que, aparte de la desigualdad económica en los ingresos, la discriminación sexista presente en el mundo del trabajo imprime múltiples obstáculos a la vida laboral de las mujeres*. Obstáculos que, al llegar a la vejez, se hacen mayores.



¡ATENCIÓN!

- En Hego Euskal Herria, mientras la brecha salarial de género actual representa más de un 21%, **la brecha de género en las pensiones asciende a más del 38,04%**. Esto quiere decir que los hombres pensionistas cobran 517,3 € más de media al mes que las mujeres*.
- En Ipar Euskal Herria la pensión de jubilación media de las mujeres* también es significativamente inferior a la de los hombres (1.425 euros al mes y 1.976 euros al mes, respectivamente, en 2021). Por tanto, **la pensión media de las mujeres* es un 40% inferior que la de los hombres.**

> Pensión de viudedad: una mirada crítica sobre un derecho derivado

En los sistemas de pensiones actualmente en vigor en Euskal Herria las pensiones de viudedad se regulan como derecho derivado que tiene una persona por la muerte de su pareja de la que dependía económicamente. Una pensión que aglutina instituciones como la el matrimonio, la monogamia y la familia nuclear.

Lo que está por detrás de la pensión de viudedad es la centralidad de los trabajos llamados "productivos" -ejercidos fundamentalmente por hombres- y la ocultación de todos aquellos trabajos de cuidados necesarios para el sostenimiento de la vida. Trabajos esenciales que deberían ser repartidos equitativamente entre el conjunto de la sociedad, pero que, históricamente, han quedado a cargo de las mujeres* de manera gratuita y no computada como riqueza social.

Es cierto que a día de hoy la pensión de viudedad representa la única fuente de ingresos para muchas mujeres* a las que el derecho al empleo fue negado e incluso una forma de complementar escasos salarios. Razón por la que, durante la transición hacia un sistema público y propio de pensiones para Euskal Herria, la actual pensión

de viudedad asume un vacío que para muchas personas es absolutamente vital para su supervivencia. Sin embargo, **tal y como está prevista, esta pensión no contribuye al cambio de modelo necesario para que las violencias que la justifican dejen de existir.**

> Garantizar los cuidados en el sistema de protección social

El hecho de que la división sexual del trabajo imponga a las mujeres* los trabajos de hogar y de cuidados hace con que estos trabajos se desarrollen, en muchos casos, en situaciones cercanas al cautiverio. Es decir, lejos de una lógica de corresponsabilidad, lejos de inspecciones laborales y lejos de la supervisión de los poderes públicos.

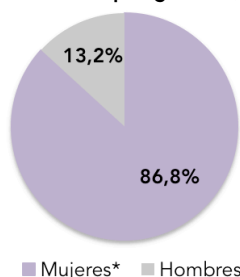
La resistencia en asegurar un sistema vasco público-comunitario de protección social que reconozca los trabajos de cuidados como uno de los pilares democratizadores de nuestra sociedad supone que las mujeres* sigan asumiendo estos trabajos desde la soledad y de la precariedad.

Una decisión política altamente funcional al capitalismo y que se asocia a una división mundial del trabajo, cuyas bases remontan a un modelo patriarcal, colonial, depredador y profundamente racista. **Es esta lógica de opresión, expolio, explotación y expulsión que hace que, a día de hoy en Euskal Herria, cada vez más mujeres* migradas tengan que asumir estos trabajos en condiciones de semi-esclavitud.**

Régimen laboral especial para las trabajadoras de hogar, mercantilización y privatización de los servicios básicos de atención, feminización de la pobreza, segregación vertical y horizontal en el mundo laboral y reducción salarial por permisos vinculados a los cuidados son algunas de las consecuencias que influyen directamente en las pensiones de las mujeres*.

No es casual que cuando analizamos los datos referentes a las pensionistas de Hego Euskal Herria que perciben **complemento por maternidad** en sus pensiones tenemos:

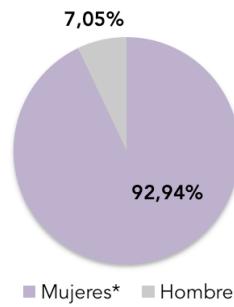
Pensiones en vigor con complementos por maternidad, por género (datos de la nómina de diciembre de 2023, %)



Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social del Estado español.

Cabe destacar que, a partir de febrero de 2021, el complemento en las pensiones "por maternidad" ha sido sustituido por el actual "complemento por brecha de género".

Pensiones en vigor con complemento de brecha de género (datos de la nómina de diciembre de 2023, %)



Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social del Estado español

Sin embargo, el **complemento por brecha de género**, tras varias sentencias que LAB no comparte, puede ser percibido por cualquier persona independientemente de su sexo-género, si dispone de una pensión contributiva de jubilación, de incapacidad permanente o de viudedad y si ha tenido uno o más hijos o hijas. En LAB entendemos insuficiente y confusa la modificación del complemento por brecha de género dado que el origen se sitúa en una división sexual del mundo laboral que es profundamente injusta y sexista. Las cifras revelan que **son las mujeres* las que siguen protagonizando los trabajos de cuidados.**

3. Avanzando hacia el sistema público y propio de pensiones

El sistema de pensiones es uno de los ejes fundamentales que designa el modelo de sociedad que queremos. LAB ha realizado un extenso trabajo sobre el modelo social que defiende, así como ha concretado dicho modelo en una propuesta para un Código Laboral Vasco y un Sistema de Seguridad Social propio. Este trabajo se vertebra bajo lo que hemos denominado la propuesta del Triple Reparto (empleo, cuidados y riqueza). En el anexo de este informe hemos recogido las reflexiones y propuestas del Programa Socioeconómico de LAB⁵ referentes a las pensiones.

Para abrir caminos hacia un sistema público y propio de pensiones, dado el limitado nivel de autogobierno con el que contamos en lo que se refiere a la capacidad de regulación de las condiciones de vida y de trabajo, resulta de especial importancia conseguir cambiar el actual marco normativo para que podamos decidir -entre otras cuestiones- sobre el sistema público de pensiones. Esta es una estrategia fundamental que debe ser complementada con el desarrollo de las competencias que ya están en manos de las instituciones vascas.

3.1. Incidir en las competencias

> Reconocimiento de la deuda patriarcal y pensión compensatoria por cuidados

Es urgente reconocer los trabajos de cuidado que han realizado históricamente las mujeres* de manera gratuita y sin posibilidad de cotización. Por ello, **proponemos una pensión compensatoria para todas las personas que hayan realizado labores domésticas y de cuidados**. Una medida transitoria, hasta que los cuidados estén equitativamente repartidos entre el conjunto de la sociedad, y que asegura una pensión individualizada (propia), independiente de vínculos familiares.

En el caso de aquellas mujeres* que por dedicarse a los trabajos de cuidados, no han podido acceder al mundo del empleo o no han alcanzado el periodo mínimo de cotización exigido, la cuantía de la pensión compensatoria por cuidados **debe ser equivalente a la pensión mínima contributiva**. En el caso de aquellas mujeres* que han accedido al empleo, pero que a raíz de la doble o triple jornada su pensión ordinaria es escasa, proponemos que la pensión compensatoria de cuidados también sirva de **complemento a la pensión ordinaria** para saldar la deuda patriarcal que tiene la sociedad hacia las mujeres*.

Claro está que, aparte de esta medida, es fundamental que la pensión ordinaria reconozca y complemente al 100% las lagunas de cotización derivadas del trabajo de cuidados. De esta manera, **si bien parte de un origen y carácter distintos**, de modo transitorio, **esta pensión puede sustituir la pensión por viudedad**, pensión basada en un derecho derivado y no propio y que actualmente es sostén económico para una gran cantidad de mujeres* trabajadoras. En todo caso, esta sustitución no podrá suponer pérdida de poder adquisitivo a las mujeres* que actualmente cobran la pensión de viudedad, siendo una medida que se aplicará siempre en beneficio de las personas perceptoras.

⁵ Disponible en <https://www.lab.eus/wp-content/uploads/2021/09/PROGRAMAGAZ.pdf>

> Transferencia inmediata de la gestión de la Seguridad Social

Conforme el Estatuto de Gernika, corresponde a la CAV la competencia sobre el desarrollo legislativo y la ejecución de la legislación básica del Estado, salvo las normas que configuran el régimen económico de la misma, así como la gestión económica de la seguridad social (art. 18.2). Aunque este artículo y la Disposición Transitoria Quinta atribuyen a ésta la "gestión económica" de la Seguridad Social, esta previsión no ha sido aplicada bajo el principio de la "caja única", principio contable meramente instrumental que impide la efectividad de la previsión estatutaria⁶.

Valiéndose también de la previsión constitucional de que las Comunidades Autónomas podrán asumir competencias en materia de "Asistencia Social". Los Estatutos de Autonomía de la CAV y de Navarra han establecido como exclusiva esa competencia, razón por la que los sistemas de asistencia social actúan como complementarios o suplementarios del sistema estatal de Seguridad Social. El **ejemplo más evidente es el complemento de las escasas pensiones mínimas españolas, mediante la RGI en la CAV y en Navarra mediante la deducción del IRPF en la declaración de la renta**. Ambos modelos complementarios responden a un criterio de asistencia social que LAB no comparte.

Aún así, debido a la urgencia de la situación de vulnerabilidad y empobrecimiento que el sistema español de pensiones somete a los y las pensionistas, **se hacen necesarias dos medidas a corto plazo**. La primera es **que el complemento mediante la RGI o a través de las deducciones en la declaración de la renta se haga de oficio**, garantizando al menos que, en materia de pensiones mínimas, se cumplan los criterios de suficiencia recogidos en la Carta Social Europea.

La segunda es **la transferencia inmediata de la gestión de la Seguridad Social**, que debe incluir en el convenio de transferencia la gestión económica, así como el desarrollo de la legislación básica estatal en el ámbito de la CAV y Navarra: el régimen de recaudación, la ordenación de las prestaciones del sistema y su financiación. En esta dirección, el único obstáculo real es la voluntad política para poder seguir desarrollando las competencias básicas de la Ley de la Seguridad Social estatal en los ámbitos de la CAV y Navarra, para avanzar hacia un sistema propio.

De este modo, LAB defiende una pensión mínima garantizada con la mirada puesta en los 1.260 euros (90% del SMI en Euskal Herria) y que de manera urgente debe ser de 1.080 euros en 14 pagas, como viene demandando tanto el Movimiento de Pensionistas como la mayoría sindical y social de Euskal Herria. Dicho esto, **es evidente que la vía competencial más idónea para mejorar las pensiones no es la de la asistencia social**, y por lo tanto, además de acelerar las transferencias pendientes, es necesario realizar el complemento de las pensiones mínimas mediante financiación presupuestaria directa.

⁶ El principio de la unidad de la caja única, según ha afirmado el propio Gobierno Vasco en 2015 en su *Informe sobre la Viabilidad de un Sistema Propio de Seguridad Social*: "no es un principio contemplado en la Constitución, tampoco obedece a los principios constitucionales de igualdad, ni de unidad económico-financiera o de carácter unitario del régimen económico de la Seguridad Social, ni tampoco al principio de solidaridad. Se trata de un simple principio contable e instrumental."

> Impulsar un sistema complementario público, universal y redistributivo

Actualmente el sistema complementario de las pensiones por parte de las instituciones públicas vascas depende de la financiación vía fiscalidad y presupuestos. Para ello, además de voluntad política, es necesaria una gran inversión económica. A su vez, la financiación vía cotizaciones se impide mediante blindaje constitucional.

Sin embargo, existen fondos privados y complementarios de pensiones (EPSV) que se alimentan de aportaciones que hacen los y las trabajadoras y son descontadas directamente de sus nóminas, sin que se entienda que ponen en cuestión la unidad del sistema de pensiones. Es más, el Gobierno español pretende extender los planes privados de pensiones basados en el modelo de las EPSV.

Sucede que la ley de las EPSV está basada en el desarrollo legislativo de un sistema complementario de capitalización, en lugar de en un sistema de carácter público incluido en el modelo de reparto, razón por la que consideramos que se han convertido en un producto financiero más y que, además, profundizan desigualdades entre trabajadores y trabajadoras y debilitan el sistema público de pensiones. Por lo tanto, en primera instancia, **los sistemas complementarios de pensiones individuales deben dejar de tener ventajas fiscales.**

Del mismo modo, respecto a los sistemas complementarios colectivos, y específicamente los de empleo insertados en la negociación colectiva, proponemos **sustituir los modelos impulsados tanto en la CAV como desde el Estado por un sistema de carácter público, universal y redistributivo.**

Esta transformación debe darse bajo los siguientes criterios. Primero, debe ser un sistema complementario **público** y por lo tanto, debe ser la administración pública quien lo gestione, ya sea mediante una Agencia Pública destinada a este objetivo o mediante el Instituto Vasco de Finanzas existente que podría realizar las gestiones legales que permitan desarrollar dicho objetivo.

La segunda premisa debe ser la **universalidad** del sistema complementario. Resulta necesario, por lo tanto, un acuerdo intersectorial que fije un SMI propio y a su vez, regule la aportación vía negociación colectiva tanto de la patronal como de los trabajadores y trabajadoras.

Por último, este sistema debe ser **redistributivo**, con el objetivo de que las pensiones más bajas sean compensadas de manera más beneficiosa. Para ello, dichas aportaciones no pueden estar vinculadas al porcentaje salarial. Las aportaciones por parte de las rentas del trabajo deben ser lineales y exponenciales por parte de la patronal (realizando mayor aportación en los casos de las rentas más bajas).

Sustituir el modelo complementario de las EPSV o los planes de pensiones privados impulsados desde Madrid por un sistema complementario vinculado al empleo que sea público, universal y redistributivo es posible y viable tanto legal como económicamente. Además, **debe ser un modelo que se incentive mediante una fiscalidad favorable y una legislación que la designe como sistema preferente.**

3.2. Cambiar el modelo para mejorar las pensiones actuales

> Desarrollar un política integral de empleo para financiar pensiones dignas

Las fuerzas políticas contrarias a un sistema público y propio de pensiones, históricamente, han demostrado su oposición insistiendo en el déficit del sistema o, en otras palabras, en su falta de viabilidad económica. Utilizan la diferencia entre los ingresos por cotizaciones sociales y el coste de las prestaciones, obviando que, en estos términos, también son deficitarios los sistemas de los Estados español y francés. Con la diferencia de que, en el caso del Estado español, esos déficit han sido compensados mediante el Fondo de Reserva, préstamos y transferencias del Estado a la Seguridad Social.

Específicamente sobre el déficit del sistema público de pensiones y de la Seguridad Social español, además de la reducción del "gasto" en pensiones, algunos defienden que las pensiones contributivas deben financiarse básicamente mediante las cotizaciones, las pensiones no contributivas mediante aportaciones directas del Estado. Una separación financiera que tiene por objetivo no incrementar las cotizaciones sociales y por lo tanto, los salarios.

Sin embargo, no nos podemos olvidar que la reducción no solo de la cantidad, sino de la calidad del empleo, el aumento de la parcialidad y la caída de los salarios disminuyen los ingresos por cotizaciones sociales, haciendo que estas no cubran el gasto total de las prestaciones económicas contributivas. A la vez, el aumento de las rentas empresariales no se destinan a la inversión y a la creación de empleo, además de que la tributación sobre las rentas de capital, mediante tipos de imposición efectivos, es más reducida que la aplicada a las rentas del trabajo.

Además, según la moción presentada por el Movimiento de Pensionistas de Euskal Herria en 2023, **el déficit del sistema público de pensiones español es, en gran parte, un déficit de igualdad de género**. Según exponen, eliminar la brecha de género sumaría unos ingresos adicionales de 18.455 millones de euros al sistema público de pensiones (incrementando los ingresos actuales en un 12%). A su vez, supondría unos 9.000 millones de euros más de recaudación en IVA.

En LAB proponemos que la financiación de las pensiones se garantice fundamentalmente mediante las cotizaciones de los y las trabajadoras a la Seguridad Social, con la posibilidad de contar también con la financiación a través de fondos presupuestarios. **El objetivo es contar con la financiación necesaria del sistema público de pensiones a través de la dignificación de los salarios.**

> Financiación mediante Concierto y Convenio Económico

El Concierto Económico de la CAV y el Convenio Económico de Navarra son acuerdos bilaterales con el Estado español que regulan sus relaciones en materia de impuestos y finanzas. Permiten que las haciendas forales recauden, inspeccionen y gestionen los impuestos, generando ingresos utilizados por los Gobiernos Vasco y de Navarra, diputaciones y ayuntamientos.

En los últimos años se han convertido en la insignia del autogobierno. Sin embargo, tanto la regulación de los impuestos indirectos (aproximadamente la mitad de la recaudación) como las contribuciones a la Seguridad Social son competencia del Estado.

Lo que sí es posible, además de desarrollar la competencia del régimen económico del sistema en el marco competencial autonómico, es una **política fiscal más progresiva** con la que se incrementaría la recaudación.

> **Complementar las lagunas de cotización al 100%**

Es importante destacar que el sexo-género, la raza, la clase social y el origen son ejes que atraviesan la desigual distribución de los cuidados, tanto entre quienes los reciben como quienes los ofrecen. Entre esas situaciones de explotación en las que se basa el sistema para obtener beneficio, las situaciones más extremas son las que se sufren, sobre todo, las **mujeres* migradas**.

Trabajo informal, temporalidad, parcialidad, sueldos por debajo del SMI, violencias machistas y persecuciones racistas cometidas por los empleadores, la no homologación de sus estudios y todo tipo de obstáculos administrativos para computar aquí las cotizaciones de sus países de origen hacen que aquellas trabajadoras que consiguen jubilarse tengan pensiones de miseria.

La privatización de los cuidados, la falta de corresponsabilidad y la no incorporación total del trabajo de hogar al régimen general de trabajo comprometen no solo la calidad de la atención que recibe la persona cuidada, sino también el acceso de estas trabajadoras a derechos básicos como una pensión de jubilación.

Por ello, **proponemos erradicar el régimen interno de empleadas de hogar, complementar las lagunas de cotización al 100%, eliminar los tramos y cotizar por salarios reales**.

3.3. Avanzar hacia un nuevo estatus político

> **Activar el Instituto Vasco de Seguridad Social para la transferencia de la gestión de la Seguridad Social**

Recientemente, el PNV, otra vez más, ha querido lucirse con un supuesto acuerdo con el PSOE sobre la transferencia de la gestión económica de la Seguridad Social. Un acuerdo que, inicialmente, todavía no es más que otra bomba de humo en la que, desde el Gobierno español, ya se ha anunciado que no supone ninguna prioridad.

Este es un acuerdo que sigue asumiendo el dogma de la caja única y renunciando al desarrollo legislativo y de la ejecución de la legislación básica. Acuerdo que rechaza el sistema del Concierto Económico, según el cual los ingresos (cotizaciones) y los pagos de las prestaciones tendrían que realizarse en nuestro territorio.

No nos podemos olvidar que, en los últimos años, el único avance ha sido la transferencia de las políticas activas de empleo (mediación del mercado laboral), en 1999 en Navarra y en 2010 en Araba, Bizkaia y Gipuzkoa. Una transferencia incompleta y, por tanto, absolutamente insuficiente para poder tomar decisiones estructurales relativas al empleo.

A esto hay que sumar la involución que la reforma laboral, los ataques contra la negociación colectiva y las reformas de las pensiones han supuesto tanto en las relaciones laborales como en el sistema de protección social, ya que han sido decisiones que no han hecho sino acentuar nuestra falta de soberanía y aumentar nuestra dependencia.

En el caso de Ipar Euskal Herria, el modelo aplicado es mucho más centralista y las principales decisiones que afectan a las y los trabajadores dependen del Estado francés. A partir de 2004 surgieron posibilidades de negociación de convenios colectivos territoriales a través de los denominados "CPL". Posteriormente, la nueva vertebración territorial supuso un gran avance en el reconocimiento de un espacio propio, pero las competencias en materia laboral y de pensiones siguen siendo limitadas.

Por todo ello, en LAB entendemos que **solo la transferencia de la gestión de la Seguridad Social no basta**. Es un primer paso, pero que desde el principio debe estar basado en una transición de modelo.

Proponemos activar el Instituto Vasco de Seguridad Social que, en lugar de acogerse a gestiones de las decisiones tomadas por los Gobiernos español y francés, tenga la vocación de construir políticas que favorezcan a los y las trabajadoras y que garanticen las necesidades de los y las pensionistas vascas.

Entre las principales funciones de este Instituto situamos **el control del fraude de la economía sumergida**, que trae consigo la pérdida de importantes recursos para el sistema público de pensiones; **una estrategia eficaz para eliminar la brecha de género en el mundo laboral; y el conocimiento del importe real de las prestaciones** que, a su vez, facilitará que el complemento de las pensiones se realizará de forma individualizada y no por unidades de convivencia.

> Acuerdo sociopolítico y alianza entre movimientos sociales y sindicales por un nuevo modelo de pensiones

Para reforzar la acción político-institucional que nos permita avanzar hacia un sistema público y propio de pensiones es fundamental vincular la reivindicación diaria y urgente de derechos con la construcción de un nuevo estatus político para Euskal Herria. Es decir, ampliar las competencias actuales y abrir nuevos caminos hacia la República Vasca socialista y feminista.

En cuanto a las urgencias actuales, apoyamos las demandas del Movimiento de Pensionistas de Euskal Herria como la derogación de los recortes de las pensiones públicas, la mejora inmediata de la pensión mínima, acabar con la brecha de género y mejorar la tasa de reposición salario-pensión y garantizar la viabilidad financiera del

Sistema Público de Pensiones mediante políticas de creación de empleo de calidad y mejora sustancial de los salarios. LAB será un agente aliado en este camino.

Del mismo modo, creemos que en Euskal Herria, además de un movimiento pensionista fuerte, existe una mayoría sindical suficiente para luchar por un modelo propio, un tejido social que converge en el apoyo a esta lucha y un movimiento político dispuesto a caminar en la dirección recogida en este informe.

Por lo tanto, es necesario generar dinámicas y alianzas para la **elaboración de una agenda social compartida** que sitúe la construcción de un marco de relaciones laborales y un sistema de protección social propio como eje de su acción política, sindical y social.

Del mismo modo, esta confluencia debe desembocar en **acuerdos tanto institucionales como intersectoriales** que posibiliten avanzar hacia un sistema que sitúe las vidas de las personas y el cuidado del planeta en el centro de la organización social. Porque si trabajamos aquí, es aquí donde debemos decidir y donde tenemos una correlación de fuerzas y capacidad de lucha para impulsar profundas transformaciones que no son posibles ni desde Madrid ni París.

4. Reivindicaciones de LAB

4.1. Revertir los recortes y mejorar las pensiones públicas

> EDAD DE JUBILACIÓN

- Reversión inmediata de la edad legal de jubilación de los 67 a los 65 años en Hego Euskal Herria y de 64 a 62 en Ipar Euskal Herria, que nos permita avanzar en nuestra propuesta de jubilación a los 60 años (iniciando la transición a la jubilación a los 58).

> CÁLCULO Y COTIZACIONES

- Cada día trabajado debe suponer un día cotizado.
- Período de cómputo que considere, dentro de toda la vida laboral, los 5 años más beneficiosos.
- Eliminación de los topes máximos de cotización y desarrollo de una nueva política fiscal que dote a las pensiones de más fondos.
- Perseguir la infra-cotización, incluida la de las y los llamados "falsos autónomos" y la economía sumergida.
- Lagunas de cotización: el tiempo dedicado al cuidado debe ser complementado al 100%.

> PENSIONES MÍNIMAS

- Instauración inmediata de una pensión mínima de 1.080 euros para alcanzar los 1.260 euros. (90% del salario mínimo) en 14 pagas.
- Referencia con el SMI vasco y no con unidades de convivencia o índices de riesgo de pobreza.
- Pagar la deuda patriarcal y garantizar una pensión mínima no contributiva digna también a quienes no han tenido acceso al empleo por dedicarse a los cuidados.

> PENSIÓN DE VIUDEDAD

- Sustituir la pensión de viudedad por una pensión compensatoria por cuidados. Una medida transitoria, pero que asegure una pensión individualizada (propia), independiente de vínculos familiares, y cuya cuantía mínima sea equivalente a la pensión mínima contributiva.
- Mientras tanto, equiparación de la cuantía de la pensión de viudedad con la pensión mínima (90% del salario mínimo), caminando hacia su extinción.

> DIGNIFICAR LOS CUIDADOS

- Jornada máxima de 30 horas semanales y jornada mínima de 20 horas semanales para que todas y todos cuidemos.
- Ampliar las prestaciones por cuidados.
- Publicación de los servicios estructurales y mejora de las condiciones laborales de los servicios complementarios mediante la introducción de cláusulas sociales.

> TRABAJADORAS DE HOGAR

- Extinguir el Sistema Especial de Empleadas de Hogar.
- Erradicar el régimen interno del empleo de hogar.

> TRABAJADORAS MIGRADAS

- Establecer el derecho a la regularización de trabajadoras llegadas de otros territorios mediante contrato de trabajo de 1 año y el derecho a tener un contrato de trabajo en ese primer año.
- Facilitar la homologación de los estudios universitarios de todas las trabajadoras para dificultar la precarización sistemática que enfrentan estas trabajadoras.
- Acuerdos bilaterales con otros países para que las trabajadoras migradas y la diáspora vasca puedan computar todas sus cotizaciones.

4.2. Trabajar, cotizar y decidir aquí

> EMPLEO DIGNO

- Desarrollar una política integral de garantía al empleo digno sin discriminación por origen, ideología, sexo-género, disidencia sexual o diversidad funcional y que tenga capacidad legislativa y plenas competencias en materia laboral.
- Transferir las políticas pasivas para poder decidir también sobre medidas que buscan mantener la renta de las personas cuyo derecho al empleo está siendo negado.
- Promover un salario mínimo de 1.400 euros bruto en 14 pagas mediante acuerdos interprofesionales y cláusulas sociales.

> POLÍTICAS PÚBLICAS

- Garantizar la plena capacidad de las instituciones vascas para tomar decisiones sobre la política fiscal y presupuestaria.
- Aprobar en los parlamentos de Hego Euskal Herria leyes que impulsen el desarrollo del sistema público y propio de pensiones, incluyendo los diferentes instrumentos de carácter institucional que le den cobertura y las políticas de transición necesarias.
- Crear un Sistema Vasco Público-Comunitario de Cuidados universal que reconozca los trabajos de cuidados como uno de los pilares democratizadores de nuestra sociedad.
- Integrar el Sistema Vasco Público-Comunitario de Cuidados en el Marco Vasco de Protección Social para trabajar los cuidados de manera transversal y desde una perspectiva ecosocialista y feminista.

> PENSIONES MÍNIMAS

- Complemento de pensiones mínimas garantizando su referencia directa con el SMI vasco y no con base en unidades de convivencia o índices de pobreza, mediante la transferencia inmediata de la Seguridad Social. El convenio de transferencia debe incluir la gestión económica y el desarrollo de la legislación básica en el ámbito de la CAV y Navarra.
- Mientras tanto, complementar de oficio hasta los 1.080 euros las pensiones mínimas para que todas las personas que tienen el derecho puedan recibir pensiones de al menos esta cantidad.

> SISTEMAS COMPLEMENTARIOS

- No promocionar las EPSV en la negociación colectiva.
- Posición contraria a las pensiones complementarias individuales y que dejen de tener ventajas fiscales.
- Impulsar un sistema complementario público, universal y redistributivo.
- Desarrollar el Instituto Vasco de Finanzas en Hego Euskal Herria para administrar las aportaciones de aquellos trabajadores y trabajadoras que deseen complementar sus pensiones.
- Que estos planes y fondos complementarios de pensiones tributen y coticen como rentas de trabajo.

> TRABAJADORAS MIGRADAS

- Articular luchas específicas sobre el derecho a la jubilación en los sectores donde las trabajadoras migradas son la mayoría.
- Acceder a la competencia en materia de extranjería.

> DIGNIFICAR LOS CUIDADOS

- Reconocimiento del derecho colectivo al cuidado.
- Acabar con el negocio de los cuidados mediante la puesta en marcha de un plan de publicación de los servicios privatizados, entre ellos el Servicio de Ayuda a Domicilio.
- Actualizar los convenios laborales del personal de cuidados en lucha.
- Conseguir el primer convenio colectivo del sector de empleo de hogar en Euskal Herria.

ANEXO. Marco Vasco de Relaciones Laborales y Protección Social: el modelo de LAB

LAB defiende que el sistema público de pensiones propio para Euskal Herria es parte de la construcción de un Marco Vasco de Relaciones Laborales y Protección Social Vasco, basado en los principios que fundamentan nuestro Programa Socioeconómico. El primer paso consiste en superar el modelo estatal de las autonomías, pero no solo a través de la renovación o actualización de estatutos que incorporen nuevas competencias, sino mediante la superación de esos mismos estatutos.

Pasados 45 años, ni el Estatuto de Gernika ni el Amejoramiento navarro se han cumplido, ni sus deficiencias estructurales han sido superadas. Al revés, creaciones como el artefacto contable de la caja única, las modificaciones del Estatuto de los Trabajadores y el desarrollo de la legislación básica estatal han caminado en sentido contrario a los intereses de las trabajadoras y trabajadores vascos.

Necesitamos, por tanto, dotarnos de nuevos marcos jurídico-políticos que garanticen la plena capacidad de decisión, es decir, unos nuevos estatutos políticos con competencias y capacidad legislativa plenas en materia de empleo y protección social. A continuación recogemos los ejes de nuestra propuesta socioeconómica y su vinculación con el sistema público y propio de pensiones.

1. Código Laboral Vasco: sin empleos dignos no hay pensiones justas

Históricamente, los códigos laborales, incluyendo el Estatuto de los Trabajadores aplicado en Hego Euskal Herria, solo han regulado el ámbito del empleo. Este ámbito, sin embargo, no abarca el trabajo en su conjunto. Al final, existen muchos trabajos no regulados mediante un contrato escrito, que no son remunerados y que no generan cotizaciones. Trabajos relacionados principalmente con el cuidado de la vida, y cuya falta de regulación condiciona directamente el derecho a una vejez plena.

Para responder a esta carencia y reflexionar sobre el horizonte al que aspiramos, aportando en el debate concreto, en LAB hemos elaborado una propuesta de Código Laboral Vasco que abarca tanto el empleo (relaciones contractuales) como el trabajo (relaciones laborales). Un Código que entiende que empleo y pensión deben ir de la mano.

> Triple reparto y cotización universal

La base de esta propuesta se sitúa en la concepción de que todas y todos los miembros de la comunidad en que vivimos tenemos el derecho y el deber de contribuir a la sociedad con nuestro trabajo, tanto de manera colectiva como individual, a fin de construir y mantener una sociedad justa y sostenible. De la misma manera, para evitar la explotación, para corregir injusticias, para repartir la riqueza y establecer derechos, es fundamental la regulación del trabajo. Es decir, garantizar el derecho al empleo de calidad a todas las personas que viven en

Euskal Herria, sea cual sea su sexo-género, origen, edad, diversidad funcional o situación administrativa. Bajo esta premisa realiza LAB su propuesta de Triple Reparto.

El trabajo es mucho más amplio que el empleo, pero la relación entre empleo y pensión no se puede separar. Así, a diferencia del sistema actual, **reivindicamos el derecho universal a la pensión.**

La cotización debe garantizarse en todas las situaciones vitales: cuando se tenga empleo, cuando la Administración no garantice el empleo (ya que ésta debería cotizar por su indemnización) o cuando los trabajos de cuidado exijan la suspensión del empleo (ya que las personas que estén en suspensión de empleo por cuidados deberían cobrar y cotizar).

Garantizar el empleo y asegurar cotizaciones universales a todas las personas convierten el derecho a la pensión de jubilación en un derecho propio. Es decir, un derecho individual de cada persona, independientemente de la naturaleza del trabajo ejercido y del tipo de vínculo o convivencia familiar elegido.

> Salario mínimo y máximo con referencia a las pensiones

Bajo la propuesta de Triple Reparto que reivindica LAB, el salario se conceptualiza bajo carácter de renta y nos permitirá acceder a bienes y servicios no gratuitos. Aunque lo percibamos como "salario" ligado al empleo que realiza cada persona, también será una compensación a las tareas de cuidado sin carácter de empleo. La renta que percibiremos como salario será la compensación de la realización tanto de los trabajos productivos como de los reproductivos.

Así se deben desarrollar las pensiones; que a mayor salario tendrán mayor base de cotización, lo que determinará en el futuro una mayor base reguladora con la que se calcula la pensión de jubilación, y por lo tanto una mayor pensión.

De acorde a lo expuesto, el salario mínimo debe ser equivalente al 60% del salario medio de Euskal Herria a jornada completa y además, el salario máximo debe limitarse al triple del SMI. Del mismo modo en **LAB reivindicamos que las pensiones mínimas sean el 100% del SMI**, puesto que entendemos que es la cuantía mínima de ingreso con la que poder desarrollar una vida digna. A su vez, también debe limitarse la pensión máxima equiparándola al salario máximo, o lo que es lo mismo, al triple de la pensión mínima.

> Jornada laboral de 30 horas para que todas y todos cuidemos

Para que todas podamos acceder a una pensión digna de jubilación, el reparto equitativo del tiempo dedicado a las diferentes responsabilidades que tenemos durante nuestra vida laboral es fundamental. Para ello, es necesario tiempo suficiente y de calidad para que todas y todos podamos repartir y ejercer los cuidados sin que esto suponga una penalización en nuestras jubilaciones.

Sin dudas, esto pasa por una **reducción de la jornada laboral a un máximo de 30 horas** repartida en un máximo de 5 días, sin perjuicio a las personas empleadas y sin reducción proporcional del salario, ni de los días cotizados de cara a la jubilación, dado que el cómputo de la cotización no debe calcularse por horas trabajadas, sino por días cotizados.

Situar la vida y la salud de las personas en el centro para garantizar el descanso, la desconexión, la conciliación de la vida laboral y personal y que todas y todos podamos implicarnos en los cuidados es fundamental. Al final, la evasión de la responsabilidad de cuidar por parte de los hombres supone la precarización de las mujeres*.

2. Una Seguridad Social para Euskal Herria

Nuestro horizonte estratégico es lograr un **sistema de pensiones de carácter público, solidario, contributivo y de reparto que será gestionado por un sistema de Seguridad Social propio y nacional.**

> Sistema público y verdaderamente solidario

El sistema de Seguridad Social de Euskal Herria debe ser público en su totalidad y tener como objetivo garantizar condiciones de vida y de trabajo dignas. En cuanto a la financiación del mismo, esta debe basarse en las cotizaciones de las personas dadas de alta en la Seguridad Social, con la posibilidad de contar también con la financiación a través de fondos presupuestarios. **El objetivo es garantizar la financiación necesaria dignificando los salarios y subiendo los topes de cotización.**

Para LAB, la "caja única estatal" defendida como solidaria, no tiene otro objetivo que mantener un importante elemento del régimen económico (las cotizaciones de las trabajadoras) dentro de la competencia exclusiva del Estado. Se utiliza el argumento de la "solidaridad entre los distintos territorios de la Nación" para que este modelo de tendencia privatizadora y cada vez más restrictivo del derecho a la jubilación siga siendo el único posible, mientras se impulsa la privatización del sistema. **A la uniformización de la precariedad de las pensiones del Gobierno español se le llama solidaridad.**

La solidaridad de la Seguridad Social pasa por la capacidad de las trabajadoras y trabajadores en poder contribuir y participar de las decisiones relacionadas con la riqueza generada en el territorio en el que viven y trabajan. Una solidaridad de clase comprometida con el desarrollo de todo el tejido social, económico y político del territorio en el que participan con su trabajo, no solo en el mundo del empleo, sino también en el ámbito comunitario y vecinal.

> Anticipación de la edad legal y transición a la jubilación

Frente a las constantes medidas para retrasar la edad de retiro laboral, LAB defiende que **la edad legal de jubilación sea a los 60 años** y la jubilación ordinaria sea gradual: al cumplir 58 años, a las personas empleadas se les debe hacer un contrato por turnos o de relevo hasta la completa a los 60 años.

El objetivo de este intervalo de dos años es la transferencia a las nuevas personas empleadas del conocimiento necesario para el puesto, atendiendo así a la demanda histórica del reparto del empleo. Durante el primer año las personas empleadas tendrán una jubilación del 60% y durante el segundo año del 80%.

> Cálculo de las pensiones de jubilación

Defendemos un sistema de seguridad social propio para Euskal Herria en el que, independientemente del tipo de jornada, el cómputo de la cotización no se realice por horas trabajadas, sino por días cotizados. Es decir, **por cada día trabajado se cotizará un día**.

La cuantía de la pensión debe calcularse considerando los **5 años más beneficiosos de toda la vida laboral y actualizarse según el coste de la vida** en nuestro territorio. Finalmente, es imprescindible que se tengan en cuenta **las lagunas por cuidados y se complementen al 100% en la pensión ordinaria**, contabilizando así la aportación realizada a la sostenibilidad de la vida.

3. Reconocimiento y reparto equitativo de los cuidados

El cuidado es la base para construir una vida digna. No es algo puntual, porque el cuidado es necesario en todos los momentos y ámbitos de la vida. Es imprescindible para la sostenibilidad de nuestros cuerpos y de nuestras comunidades, es decir, para conservar y gestionar la vida, el bienestar y la salud. Es necesario tener claro que **el cuidado es un derecho objetivo y hay que garantizar su universalidad**.

> Fondo público y solidario de cuidados

Erradicar la brecha de género en las pensiones pasa por erradicar la brecha de género salarial. Para ello, se debe poner en marcha un **fondo público y solidario de cuidados** para garantizar que todas las personas puedan percibir una prestación para atender necesidades de cuidados durante su recorrido laboral.

Este fondo público y solidario se **financiará de forma tripartita, tanto por la parte de los y las trabajadoras y la patronal como por las instituciones vía presupuestos**. Todas las personas necesitamos ser cuidadas, por lo que el sistema de cuidados debe ser sostenido por toda la comunidad, también económicamente. Además, no

se deben exigir lazos familiares entre las personas que cuidan y las personas que son cuidadas, considerando en su lugar los vinculogramas⁷.

> Sistema Vasco Público-Comunitario de Cuidados

Por todo lo expuesto, es tiempo de superar la dicotomía entre trabajo productivo y reproductivo y evidenciar que la vida solo es posible si se cuida. Para ello, en LAB nos sumamos a la reivindicación del Movimiento Feminista de Euskal Herria y **apostamos por el reconocimiento del derecho colectivo al cuidado**. Es decir, por el derecho de todas las personas a dar y a recibir cuidados en condiciones de libertad y compromiso. Un derecho colectivo y no individual, profundamente arraigado en la propuesta del triple reparto, y que se concretará mediante un Sistema Vasco Público Comunitario de Cuidados.

Un **sistema público** para desprivatizar, desfamiliarizar, desfeminizar y mejorar los ratios y las condiciones laborales del sector de cuidados. Para que desde lo público se asegure la financiación, la calidad, la cogestión y la participación de las personas trabajadoras. A la vez, un **sistema comunitario** para reconocer los cuidados que se desarrollan en la lógica de la vida común y fomentar la corresponsabilidad entre vecinas y vecinos y entre compañeras y compañeros de vida y de trabajo. Finalmente, un **sistema vasco** para efectivamente vincular los poderes públicos con los poderes comunitarios de nuestro territorio, integrándolo además al Marco de Protección Social Vasco.

⁷ Los vinculogramas consisten en un mapeo de todas aquellas personas con las que mantenemos un vínculo emocional, afectivo y social más allá de la familia de sangre y/o marcos legales. Consiste en romper con el modelo patriarcal de afiliación nuclear y de consanguinidad, a la vez que reconocer un modelo emancipador de cuidados.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



A series of approximately 23 horizontal dotted lines spanning the width of the page, serving as a guide for text entry.



LAB