

El capitalismo siempre ha reservado a la mujer un lugar secundario en el mundo productivo, priorizando la tarea reproductiva. Pero cuando la ha necesitado se ha aprovechado (revolución industrial, guerras mundiales,...) y después se ha deshecho de ella: como un ejército de mano de obra de reserva. El papel de la iglesia ha sido bendecir esta condición de la mujer.

Con la incorporación de la mujer al mercado laboral en forma decidida desde los 60, le dejan los puestos de trabajo con sueldos secundarios ("complementarios") respecto los de los trabajadores. Como el textil, por ejemplo. Ni esto, ni ninguno de los planteamientos de fondo del capitalismo han cambiado.

Así la brecha salarial en España llega al 24% (publicada el 2015 con datos del 2013), la más alta de los últimos seis años (ver gráfico) de forma que las mujeres tendrían que trabajar 88 días más que los hombres para cobrar el mismo.

Es sólo la punta del iceberg de la marginación de la mujer trabajadora y esto explica que esté más tocada por la pobreza (12% más que los hombres) tanto entre los que tienen trabajo (uno de cada cuatro pobres en el estado lo tiene) cómo de los que no (debido a una mayor incidencia del paro o por el escalofriante panorama de las pensiones). Incluso, en las franjas de edad de entre 25 a 40 años donde se concentra el mayor número de mujeres universitarias -que supera el de los hombres- son ellas también las que sufren más el paro. Ya no es sólo la diferencia salarial por un mismo lugar de trabajo (cómo hace 30 años la lucha de la Magnetti Marelli), sino que con las reformas laborales, que facilitaban las subcontrataciones y externalizaciones y la "flexibilización" de los contratos, y la profundización con la crisis, hoy la precariedad tiene rostro de mujer. Analizamos algunas de las razones para hilvanar propuestas de lucha.

La precariedad tiene rostro de mujer, ¡la lucha también!



1. La brecha de género

Es la diferencia entre los ingresos medios anuales entre las mujeres y hombres. Se tienen en cuenta tres tipos de desventajas que enfrentan las mujeres:

- ingresos por hora más bajos (sea por subcontrataciones, sea a través de tener mayoría en sectores feminizados ya de por sí, con remuneraciones más bajas);
- trabajar menos horas de trabajo remunerado
- tasas de ocupación más bajas, no sólo por interrupciones debidas al cuidado de hijos o familiares, sino agravadas durante la crisis porque entre el 2008 y el 2013, la tasa de paro femenino se ha duplicado (del 13,04% al 26,67%, el segundo índice más alto de la UE).

Se debe fundamentalmente al hecho de que las mujeres se concentran en los tramos de salarios más bajos. De hecho, el 67% (dos de cada tres) de los cerca de dos millones de trabajadores que perciben salarios iguales o por debajo del Salario Mínimo Interprofesional, son mujeres y “la presencia de las mujeres va disminuyendo según se incrementan los salarios”.

Entre los datos presentados, se observa la concentración de trabajo femenino en determinados sectores, sobre todo en aquellos con los salarios más bajos de los que algunos tienen una brecha salarial muy acusada, como el sector servicios con un 35,19%, el de actividades administrativas con un 33%, los científicos con un 30,73% o el sector sanitario, que tiene un millón de asalariadas, con un 29,48%.

Además, la brecha salarial aumenta a medida que aumenta la edad de las trabajadoras. A partir de los 30 años, no deja de crecer hasta la edad de jubilación, una brecha salarial del presente que tendrá consecuencias en las pensiones del futuro.

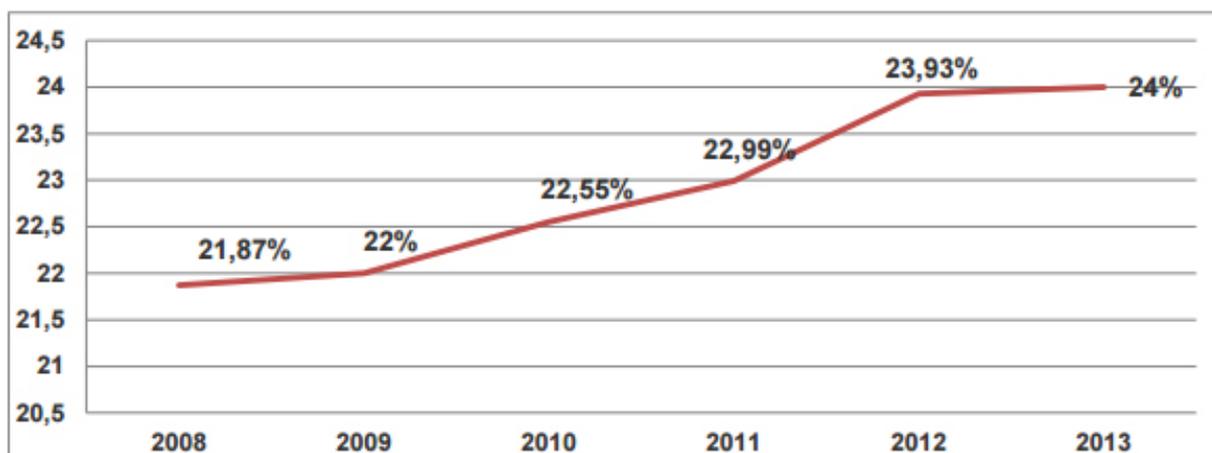
¡La lucha por pensiones dignas es tarea de todas!

Las evidentes diferencias que se aprecian en la ocupación y paro femeninos, también se extienden al ámbito de las pensiones. La brecha de género llega al 38%: la pensión media de los hombres fue el 2014 de 1.067 euros y la de las mujeres 659, por debajo del SMI y en abierto riesgo de pobreza. Además, sobre la cifra total de jubilaciones, los hombres son receptores del 63% ante el 37% de las mujeres, y este descenso porcentual de mujeres que reciben jubilación se hace más acusado a partir del tramo superior de 1.000 a 1.100 euros (donde mientras los hombres representan entre un 81-90% de las pensiones, las mujeres son receptoras de alrededor de un 10-19%, según se va incrementando la cuantía de la pensión).

Una vez más, la contratación a tiempo parcial, tan mayoritaria entre las mujeres hoy, y el abandono del mercado laboral por cuestiones familiares o ahora forzadas por la crisis, recortan el derecho a jubilación, puesto que el sistema de cálculo de los periodos de cotización aboca a la mayoría de las trabajadoras a tiempo parcial (73% de mujeres) a pensiones contributivas de menor cuantía.



Brecha salarial en salarios medios brutos anuales en España 2008-2013



Fuente: Secretaría de Igualdad UGT, a partir de datos de la Encuesta Anual Estructura Salarial (EAES) y Encuesta Estructura Salarial EES- INE

2. Enfrentar una de las mayores lacras: las subcontratas de servicios.

Éstas eternizan la precariedad con un círculo infernal de reducción de sueldos y condiciones a cada nuevo concurso donde las empresas “abaratán costes” para ser más “competitivas” (telemarketing, hostelería, limpieza...).

Por eso hay que luchar para acabar con las subcontratas empezando por las consideradas “esenciales”, puesto que teóricamente una empresa no podría externalizar ningún servicio que es propio de su tarea

a. Y en primer lugar las de **servicios esenciales del sector público**: remunicipalización (como por ejemplo exige la Plataforma Municipalicemos de Barcelona que parecería haber conseguido la remunicipalización de los jardines de infancia externalizados, y prevé la remunicipalización de los servicios de SARA y FÍAS), renacionalización (como por ejemplo del 112, que cuando hay huelga, la propia Generalitat considera esencial), etc... Hace falta además conseguir que **todas las externalizaciones que hacen a servicios sociales tengan este carácter de esencial, y por lo tanto propio de la Administración** (lo desarrollaremos más en el apartado de trabajos de cuidados). **Absorción de las trabajadoras en las plantillas públicas.**

b. Mientras no hayan vuelto a manos públicas las otras subcontratas: **exigencia en los pliegos de condiciones de ofrecer a sus trabajadoras el sueldo y condiciones que tienen las del sector público**, aunque estén por encima del convenio.

c. **Exigir la legislación que impida que ninguna empresa pueda externalizar sus servicios esenciales**: luz, gas,... no pueden tener subcontratas para atender averías o incidencias que Trabajo califica de servicios esenciales cuando hay huelga decretando mínimos del 100%, y las empresas aplican en defensa de la vida y la seguridad. Si son esenciales, son responsabilidad de la emprendida matriz, son plazas estructurales y por lo tanto la plantilla tiene que ser una y no mercadear con las necesidades vitales de la gente.

ORDRE TSF/ /2016, de 3 de maig, per la qual es garanteix el servei d'atenció telefònica d'urgències i d'emergències que presten a la població les empreses regulades pel Conveni col·lectiu del sector de *contact center* (centre d'atenció multicanal). ... **serveis mínims següents: el 100% del personal per poder atendre les comunicacions telefòniques de tot tipus d'urgències i emergències com les sanitàries, d'ordre públic, de violència de gènere, de protecció civil, de bombers, de salvament marítim, d'avaries de gas, aigua i electricitat, de informació de trànsit i altres d'anàlogues.**

TERCERO.- Tal y cómo se establece en el art.2, esta parte tiene la intención de intentar consensuar con el Comité de Huelga, el establecimiento de servicios mínimos para los Servicios de Emergencias y averías que se prestan en Atento Teleservicios España, y realiza la siguiente propuesta:

- **100% en los Servicios Gas Natural, EON-VIESGO y ENDESA**
- En el **Servicio 112** en el turno de mañana existiendo la necesidad de 20 agentes y 1 Coordinador, están programados 26 agentes y 2 coordinadores, por lo que esta parte entregaría sólo cartas en el turno de mañana a 20 agentes y 1 coordinador. Podría no entregar cartas a 4 agentes de Reus y 2 de Barcelona.

Orden de mínimos de la Generalitat del 100% en sectores esenciales que, como se ve en la orden y la propuesta de Atento, hace tanto a externalizaciones de servicios de la propia administración como de grandes empresas privadas.

Los convenios basura

Dentro de esto ha hecho mucho daño la negociación de los sindicatos mayoritarios de convenios basura que parten ya de las condiciones precarias de sectores desestructurados como el telemarketing, ocio o acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo, todas ellas tareas fuertemente feminizadas: ya no se partía de los sueldos y condiciones de la emprendida madre (Telefónica en un caso, Administraciones públicas en los otros) sino de la media a la baja del nuevo sector regulado de forma dispersa en diferentes convenios.

Fue el caso del I convenio de telemarketing que firmaron CCOO y UGT. Desde 1996 sólo hasta 2003, el telemarketing quintuplicó su volumen de negocio, con un crecimiento del 30% anual. Externalizan este servicio especialmente grandes empresas y administraciones, puesto que el 45% de las empresas clientes facturaban en aquel año más de 45 millones de euros al año. Cuando se firma el primer convenio en 1999, había más de 70.000 profesionales. Este ya nace con la abismal diferencia salarial de las trabajadoras de telemarketing respecto a la empresa matriz para la cual trabajan, que en algunos casos llega a ser del 60% y con el articulado que permite que la siguiente empresa subcontratada que gana la licitación o concurso no está obligada a contratar a las trabajadoras despedidas por la empresa anterior que hacía el servicio (subrogación). La espiral de rebaja de condiciones es ilimitada, puesto que para ganar un concurso hay que ser “competitivo”, o sea más barato que el anterior...

Aquí hay que aprender de la reciente lucha de las trabajadoras de Eulen que estuvieron más de un mes en huelga indefinida ante la ERE presentado por Eulen a 360 trabajadoras porque la nueva licitación de Endesa lo había ganado Atento (Ver suplemento de Lucha Internacionalista sobre la huelga). Se consiguieron 27 días por año trabajado, pero las compañeras que pasaron a Atento no mantuvieron las mismas condiciones —entre ellas la antigüedad, porque no era subrogación— y hoy son despedidas de Atento, después de enseñar a otros nuevas con todavía peores condiciones, en un rosario de despidos súper baratos con apenas cuatro meses de antigüedad.

Ahora se negocia el 4º Convenio, donde la patronal todavía empeora más las condiciones. ¡¡Hay que hacerle frente, y no firmar a cualquier precio!!



3. ¡Ni contratos a tiempo parcial ni brecha entre convenios por género!

No más rebajas contractuales “justificada” bajo la trampa de los atributos que la sociedad patriarcal considera nos son propios.

a. Los contratos a tiempo parcial bajo el paradigma de la “Flexibilidad para poder conciliar con la vida familiar” dan por supuesta la idea reaccionaria que nos es propio el trabajo doméstico y de cuidados. Cosa que se reforzaba con el argumento que era para “facilitar la incorporación de la mujer al mundo del trabajo”. La Reforma Laboral de Aznar del 2001 ya eliminó alguna limitación anterior pero la que le da el empujón definitivo generalizándola fue la del 2012 de Rajoy, las dos del PP. Como tras la reducción temporal hay una reducción salarial significativa de sueldos ya de por sí bajos, es el mecanismo que ha llevado a los *minijobs*, donde también el perfil es el de mujeres o/y jóvenes: las cifras estatales superan las del resto de Europa, y se convierten en la base de la pobreza entre quienes tienen trabajo porque viene a sumarse a trabajos subcontratados en que las empresas ya mantienen convenios bajos para ser “competitivas” cuando salen un concurso.

En el estado español en 2014, el 61,8% de las mujeres alegaba que trabajaban a tiempo parcial porque no encontraban un trabajo de jornada completa y sólo un 13,5% decía hacerlo por el cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o gente mayor (ver gráfico). Además la dinámica de la gente que no quiere el tiempo parcial ha crecido 8 puntos en sólo 4 años.

Máxima expresión de “flexibilización” para trabajar barato y a la vez hacer los trabajos domésticos y de cuidado es el retroceso histórico al trabajo desde casa: el teletrabajo, introducido con la Reforma Laboral del 2001. Según sus cifras, este incrementa un 15% la productividad porque hace que la trabajadora dedique un 11% más de horas al trabajo, y ya el 22% de las empresas lo utiliza: según nuestro punto de vista, es una vuelta de rosca más para extraer plusvalía del trabajo de hombres y mujeres que además dificulta al extremo la posibilidad de organizar la lucha para defender nuestros derechos.

Por eso:

a.1) Ningún contrato a tiempo parcial. Reparto del trabajo entre los y las trabajadoras para reducir la jornada sin reducir el suel-

do, cosa que permitiría que hombre y mujer “conciliaran” la vida familiar.

a.2) Prohibición del teletrabajo.

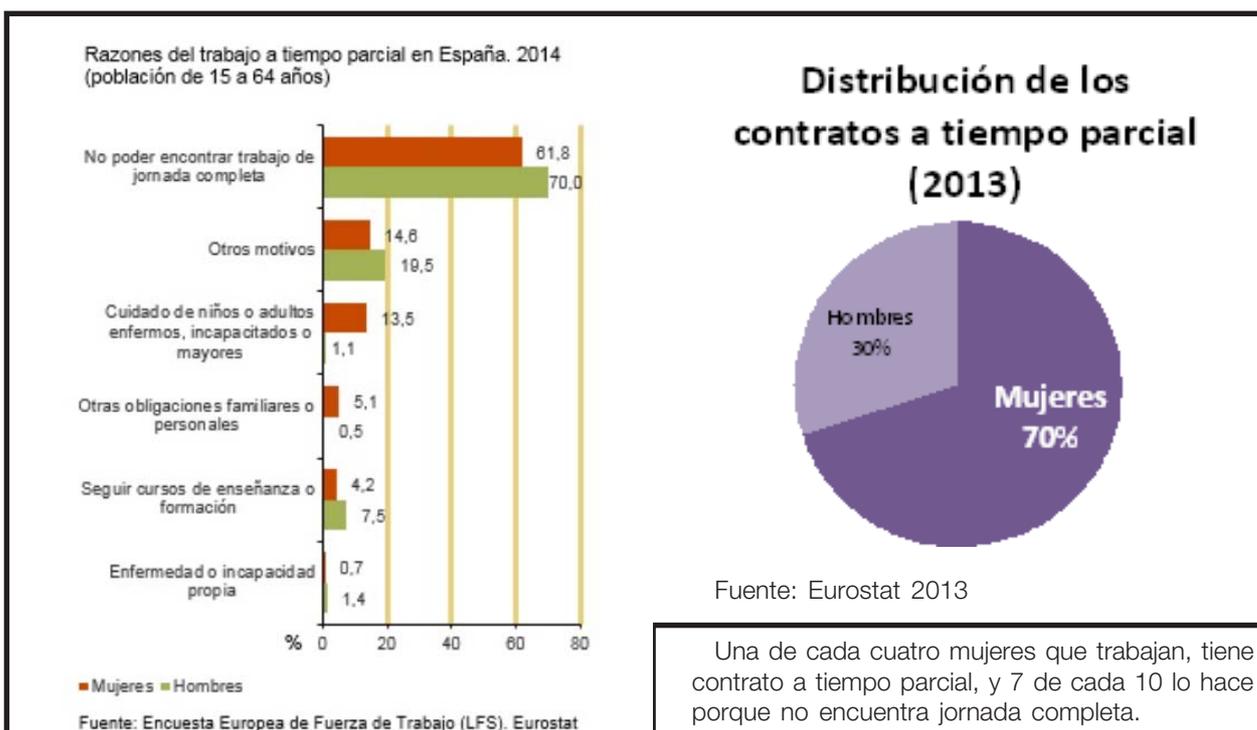
Es el colmo del perfil doméstico de la mujer, con la precariedad, los sueldos bajos y el aislamiento de la mujer entre las paredes de casa.

b. Las desigualdades por los perfiles feminizados de determinadas trabajos, habitualmente de limpieza o cuidado. Los convenios son abiertamente discriminatorios entre estas profesiones y otras de perfil masculinizado –más allá de que en unas haya hombres o en las otras haya ahora mujeres-. Con el mismo criterio de la “complementariedad” del sueldo de la mujer, ya es **el conjunto del convenio** el que retrocede en sueldos y a nombre de la “conciliación” se precarizan las condiciones laborales (Gráfico pág. siguiente).

Por eso:

b.1. Equiparación al alza de los sueldos de ingreso y la categoría más alta de los convenios de los trabajos feminizados con la media de los trabajos “masculinizados”.

b.2. Equiparación al alza de las condiciones laborales, especialmente por lo que hace a reducir precariedades.



4. Socialización de los trabajos domésticos y de cuidados

El reconocimiento de las tareas de cuidado de las mujeres son una arma de doble filo, porque tiene dos peligros: 1. Ya hemos visto los efectos de la “flexibilidad” en las contrataciones y los efectos de precarización y pobreza, pero 2. también hay quién plantea que el trabajo reproductivo (doméstico y de cuidados incluidos) se debe retribuir con el “salario doméstico” como otros trabajos productivos.

No compartimos ninguno de los dos razonamientos. El primero ya lo hemos tratado. El segundo, **presupone que alguien –y habitualmente es la mujer-, lo tiene que asumir y se tiene que quedar en casa, cosa que nos parece un regreso al pasado, aislando a la mujer entre las cuatro paredes, probablemente además con un sueldo exiguo** (sólo hay que ver las cuantías que se otorgan para tener cuidado de personas con dependencia) **a cambio de un servicio de 24hs.**

Este aislamiento fomenta la concepción individualista que impone el capitalismo a todas las cuestiones, y en este caso, aísla la mujer en el hogar como un problema de puertas adentro. Todavía peor en las familias con violencia machista. El



entorno social y laboral y nuestro derecho a la independencia económica nos lo hemos ganado y hay que construir en positivo a partir de aquí. No tiene nada a ver defender un derecho laboral colectivamente con tus iguales, que hacerlo sola y desde casa.

Hay que romper con la concepción individualista capitalista de las tareas reproductivas –tanto de trabajo doméstico cómo de cuidados- como un problema “doméstico”. Es un tema social y tiene que ser **socialmente como se debe abordar**: residencias de abuelos, de

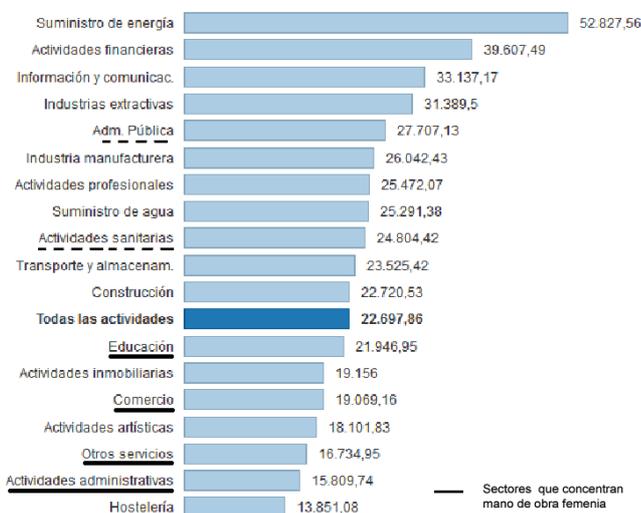
día o atención domiciliaria públicas; escuelas cuna suficientes, gratuitas y de calidad; lavanderías públicas o sistemas vecinales colectivos; comedores públicos con los menús de calidad;... No hablamos de beneficencia, sino de **servicios sociales públicos de calidad** –como hicieron nuestros bisabuelos y abuelos en la guerra civil con el Ritz-, incluso en la limpieza del hogar puede avanzarse hacia un servicio público remunerado dignamente –superando la sobreexplotación de las trabajadoras domésticas actuales al incorporarse a plantillas públicas de

Sectores feminizados, sueldos más bajos

El trabajo de las mujeres se concentra en determinados sectores de actividades en el estado español: comercio, actividades sanitarias y servicios sociales, educación, hostelería, trabajo doméstico, y más atrás las actividades administrativas, la administración pública,... En algunas de ellas, aún más feminizadas son las categorías inferiores: p.ej. en el sector sanitario, la mayoría son enfermeras más que médicas. La media de sueldos de estos sectores es gráfica.

Salario por secciones de actividad (2013)

Este gráfico muestra el salario medio anual de los trabajadores en España según su sección de actividad:



Font: La Vanguardia 25/06/2015

Ayuntamiento de Barcelona:

Privatizaciones bajo el velo de *economía social*

El Ayuntamiento de Barcelona hizo públicos los datos del grado de privatización en el consistorio, el perfil de las empresas contratadas, etc... Pisarello, como teniente de alcalde de Barcelona en Común, calificaba los datos de “preocupantes”, denunciaba y proponía conseguir “una contratación avanzada en Barcelona, realmente abierta a la libre competencia y donde puedan acceder pequeñas y medianas empresas, cooperativas, etc. y no los proveedores de siempre”¹. Unos días antes había denunciado que “la economía cooperativa, social y solidaria fuera un pequeño jardín arrinconado” y hacía un llamamiento a trabajar para que “los principios de la Economía del Bien Común, del cooperativismo, etc, inspiren el conjunto de la economía y de la sociedad”... “hace falta un sector público fuerte que ejerza liderazgo, un salto cualitativo en la economía cooperativa, social y solidaria”.² O sea, preocupa la situación, y se propone ampliar la contratación de proveedores de cooperativas e iniciativas sociales. No creemos sea la alternativa.

Según el informe, **el Ayuntamiento de Barcelona destina 590 millones a contrataciones de bienes y servicios: mucho más que a personal propio (ver cuadro). La recogida de residuos y limpieza viaria se lleva casi la mitad, 270, que van a FCC, Cespa, CLD y Urbaser.** Del resto, cerca del 70% se hizo con contratación directa sin publicidad (2014 y 2015): un solo proveedor acumuló más de un millón de euros en contratos menores. En cuanto al tamaño de las empresas proveedoras, en el 2015 cerca del 63% eran sociedades anónimas, y se les adjudicaron 371 millones de euros de los 590 totales. Queda un 37% de los proveedores que no son SA para los otros 220, entre los que hay entidades sin ánimo de lucro que obtuvieron 1.754 contratos, con un gasto de 32'16 millones (2014). En ellas nos centraremos porque ya en los 80-90, cuando florecían las privatizaciones, junto con las razones económicas y de eficiencia, ICV hablaba de las bondades del cooperativismo y las empresas “sin ánimo de lucro” a la hora de externalizar servicios, especialmente sociales.

La “Fundación Pere Tarrés, con más de 50 años de existencia, es una organización no lucrativa de acción social y educativa” que, tal como recuerda el nombre del beato, nace ligada a Cáritas. A través de su web, sabemos que “Durante el año 2014, ... ha dado ocupación directa a **4.506 personas**, muchas de las cuales colaboran a tiempo parcial con la entidad” que aliñado con la mano de obra gratuita del voluntariado –o de los becarios, uno de los cuales, mezclado en el escándalo de los Maristas-, se acaba con una **media de plantilla de 2.060...**, el **80% del total mujeres**, y la diferencia entre las ocupadas y la media se crea **con el 30% de contratos temporales y un 78,43% de trabajo a tiempo parcial...** ¡así acaba resultando que una monitora con una jornada de 12,5 horas a la semana cobre 363.08 euros (retenciones al IRPF aparte) en enero 2014! Eso sí, es una ONG.³

Ahora una cooperativa dedicada al **Servicio de Ayuda Domiciliaria (SAD)**, mayoritariamente con mujeres como trabajadoras y como usuarias... El deterioro laboral empezó el 2007 con los recortes y el incremento de los contratos a tiempo parcial. Quienes tienen jornada completa –37 horas– ganan 1.071 euros brutos (a un **precio/hora de 9,01 euros**). En el concurso público, el Ayuntamiento fijaba el coste por hora en 17 euros, pero las empresas adjudicatarias fueron SUARA y ABSS, con una oferta de 14,7... ¿Cómo, sin perder beneficios? con un abanico de 9 a 22 horas, de lunes a domingo, jornadas partidas con vacíos laborales que impiden planificar la vida; y unos ritmos imposibles de tiempos de visita y llegada a la casa siguiente que si no se cumplen se penalizan... y si no se completan las horas de servicios a domicilio, aunque estén de guardia operativa esperando órdenes, las horas de trabajo de que dispone la empresa se acumulan. ¿Y quién es la **Cooperativa SUARA?** la más grande de Cataluña según su web, que con **más de 3.000 profesionales** (de ellos sólo 838 socios a junio 2013... y el resto trabajadoras superexplotadas) después de la absorción de la cooperativa Sempra en el 2011 –una de las desaparecidas–, forma parte del Grupo Clade, y gestiona la empresa Garbet de inserción laboral, da servicios a 41 ayuntamientos, 4 Consejos Co-

marcales, 2 Diputaciones, los Departamentos de la Generalitat de Bienestar Social y Familia -DGAIA y ICASS [desde 2015, Secretaría de Inclusión Social y de Promoción de la Autonomía Personal]- y el de Justicia... Eso sí, afirman que en el 2012, el 88% de la masa societaria y de las trabajadoras eran mujeres, igual que el 63% del personal directivo: lo cual no cambia la situación de brutal explotación de las trabajadoras para ganar los concursos.⁴

O **PROGRESS SL**, que como otras nació pequeña –muchas a partir de trabajadores públicos externalizados– y hoy cuenta con 540 trabajadoras, ... o podríamos seguir por sectores como los de apoyo de escuelas cuna o cocinas y comedores. Porque generalizar el “jardín arrinconado” que decía Pisarello con contratación de mercado, “abierto a la libre competencia” no es garantía ni de calidad del servicio, ni de mejora de las condiciones laborales. **Las cooperativas** que, según la Confederación de Cooperativas de Cataluña⁵, representan el 88% de la economía social y cómo informan en su web, **resisten mejor la crisis**, habrían creado de 2013-2014 un 11% de puestos de trabajo. Solo que **lo que crece es un perfil de ocupación: mujeres con contratos temporales** (de los cuales no superan el año un 59% más que el año anterior) **y a tiempo parcial** (un 15% más que el 2013)... **y esto lo hace sólo el 30% de las 4.607 cooperativas: ¡¡las que tienen más de 250 trabajadoras!!.** **Las pequeñas van cerrando: 123 menos entre 2013-2014.** Y es que es ley en el capitalismo: o se crece dentro de las reglas del mercado, o se desaparece. Algo que ya demostró Rosa Luxemburgo hace muchos años (ver suplemento sobre Cooperativismo de Lucha Internacionalista). No tenemos nada contra una cooperativa surgida de una lucha o como salida laboral de un grupo de trabajadoras, pero de aquí a venderlas como el modelo del cambio social va mucho. Aparte de que fue entre estas flores, sembradas por IC, que hemos llegado al grado de privatización del Ayuntamiento que tenemos hoy. **Con la plataforma “Municipalitzem”:** estamos por el **regreso a plantilla de las trabajadoras y los servicios.**

1. <http://premsa.bcn.cat/2016/05/29/lajuntament-limitara-ladjudicacio-directa-de-contractes/>

2. <http://premsa.bcn.cat/2016/05/13/pisarello-volem-que-leconomia-estigui-al-servei-del-be-comu/>

3. <http://www.peretarres.org/>

4. <http://www.suara.coop/ca/qui-som/>

5. <http://www.cooperativescatalunya.coop/>



plantillas de profesionales públicas. Aún y así, en casa seguiremos teniendo que combatir la ideología machista que impregna la sociedad, pero el primer enemigo está fuera, en el sistema que niega nuestras necesidades sociales.

Por eso:

1. **Exigencia de legislación y medios económicos para satisfacer todas las necesidades sociales domésticas y de cuidados, a cargo de la Administración y con plantillas públicas. En ningún caso a través de privatizaciones, por más que se digan "iniciativas sociales" o cooperativas.** En este caso, volvemos a dos problemas:

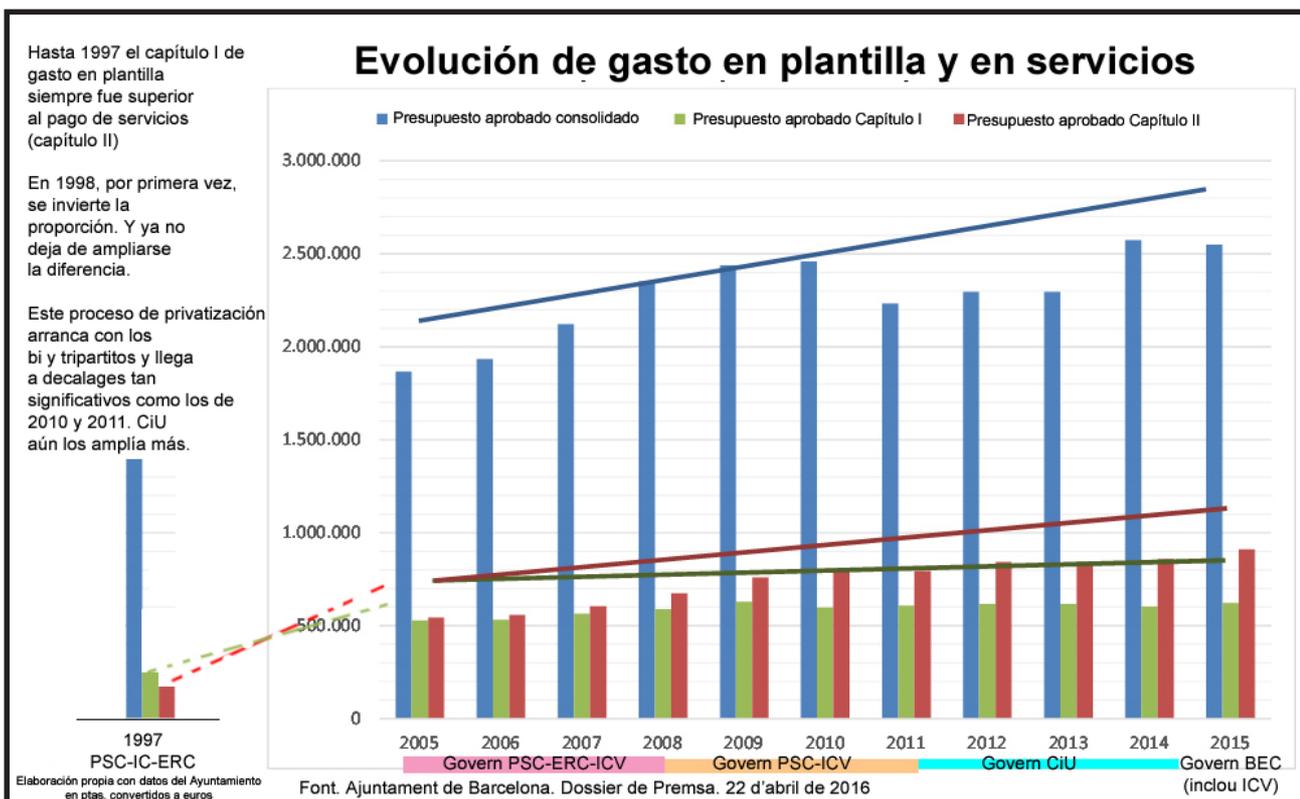
servicios... y así con un largo listado que hemos ido olvidando en las reivindicaciones cotidianas. ¡Son centenares de miles de puestos de trabajo con sueldos y condiciones dignas!

Quien quiera y pueda, que lo haga a solas y en casa pero no remuneradamente con dinero público. Estos tienen que garantizar la oferta social, la de todos y todas, que resuelva las necesidades sociales, y estas son de las esenciales. Igual que quien quiere y puede coge el coche, pero sin recibir subven-

ción para moverse sin coger el transporte público: éste es el que, con dinero público, tiene que cubrir las necesidades sociales. No estamos por las versiones neoliberales de cobrar cheques por anticipado de supuestos servicios que ya nos buscaremos nosotros –tipos el cheque escolar que hace unos años quería imponer el PP-.

Así pues, **reconocimiento de los trabajos domésticos y de cuidados, sí; retribuirlos, también, pero como servicios sociales y con**

a. Que **no dejan de ser subcontratas** que ya hemos dicho que queremos eliminar y, en los casos que ya existan, reabsorción en plantillas públicas, porque comportan peores sueldos y condiciones laborales, y como consecuencia, peor calidad del servicio. Con este discurso, el Ayuntamiento de Barcelona, durante 24 años –todos los gobiernos desde la Transición con PSC e ICV-EUiA hasta el último- ha externalizado muchísimos servicios. Sólo hay que mirar la situación para ver cómo ha sido el camino de la privatización (Ver cuadro de abajo).



b. Porque además cualquier servicio externalizado queda todavía más sometido a las idas y venidas económicas, y que deje de prestarse o se reduzca drásticamente su calidad cuando más se necesita, como justamente ahora durante estos años de crisis, es lo habitual. Queremos servicios sociales que respondan a todas las necesidades como servicios que son propios e inexcusables de la Administración Pública.



2. Legislación laboral que facilite la solución de los trabajos de responsabilidad o de cuidado urgentes (como por ejemplo se hace en Finlandia en que si el niño se pone enfermo, se comunica a la empresa y a los servicios sociales: tienes permiso para retrasarte hasta que llegue la cuidadora que te corresponde para atenderlo) **y fomenta el reparto de estas entre la pareja** (incluso si hace falta al principio, bonificando si lo coge el hombre).

Somos mujeres y trabajadoras: dos razones de peso para luchar

Dinero hay para cubrir las necesidades sociales que tenemos, aunque nos digan lo contrario. Sabemos que todo esto sólo puede ser fruto de la lucha y no será el regalo de ninguna administración.

En primer lugar porque todas ellas se amparan en la obediencia a la ley de estabilidad que antepone el pago de la deuda a las necesidades sociales. No queremos entrar en los debates de la auditoría para determinar cuál es legítima y cuál no. Toda ella es ilegítima y no tenemos que pagarla puesto que incluso la que se ha pedido para construir carreteras o un hospital, viene provocada porque en los años anteriores, una serie de medidas y favores han permitido reducir las aportaciones de la patronal (eliminación o bajada significativa del impuesto al patrimonio, sociedades, SICAVs,..) provocando las carencias que abocan al endeudamiento.

En segundo, porque hay un montón de intereses económicos y sociales que se opondrán porque saldrían perdiendo.

Pero nosotras somos más y podemos conseguir conquistas si la batalla la llevamos desde todas partes, el lugar de trabajo, el barrio, la universidad o el instituto, desde el sindicato o la organización política. Si hacemos de nuestras reivindicaciones el motor de un potente movimiento social que sepa unir en la lucha.



Puedes suscribirte a nuestra revista mensual (a escoger versión en castellano o en catalán) enviando tus datos al apartado de correos y haciendo el ingreso por un año en la cuenta corriente: **ES64 2100 3459 3821 0022 0515** (25 euros si tenemos que mandártelo por correo dentro del Estado español). La suscripción de entrega en mano es de 17 euros, y podéis hacerla poniéndoos en contacto con cualquier militante del grupo.

Publicación mensual de Lucha Internacionalista. Dip. legal B-38619-2005
Lucha Internacionalista no se hace responsable de la opinión expresada en los artículos firmados.

Aquí nos encuentras

Apdo. Correos 206 CP- 17080 de Girona
Apdo. Correos 92 CP-28320 de Madrid
e-mail: luchaint@telefonica.net
<http://www.luchainternacionalista.org>
facebook: [luchainternacionalista](https://www.facebook.com/luchainternacionalista)
twitter: @luchainter

Lucha Internacionalista es una organización trotskista. Nuestro objetivo es la revolución socialista, para acabar con el capitalismo y construir el socialismo. Impulsamos la lucha obrera y joven, y la democracia obrera. Defendemos el derecho de autodeterminación de los pueblos, que es negado por el Estado Monárquico, un regimen que hay que abolir. Nuestra lucha es internacionalista: impulsamos la reconstrucción de la IV Internacional.

