

**SITUACIÓN GENERAL DE LOS SECTORES  
FEMINIZADOS EN EL EMPLEO DE HEGO  
EUSKAL HERRIA**

Febrero de 2021



[www.lab.eus](http://www.lab.eus)



# ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	05
PRINCIPALES CONCLUSIONES .....	06
1. JORNADAS PARCIALES Y TEMPORALIDAD.....	07
2. CONDICIONES LABORALES DE LOS SECTORES FEMINIZADOS .....	07
Sectores con mayor presencia de mujeres* .....	07
Sectores con salarios inferiores a 1.400 euros al mes.....	08
• Sectores públicos privatizados.....	09
• Trabajadoras de servicios privatizados .....	11
Trabajadores y trabajadoras cuyas condiciones de trabajo nunca han sido reguladas por convenio .....	11
De la totalidad de trabajadoras y trabajadores que no regulan sus condiciones laborales a través de un convenio laboral 3 de cada 4 son mujeres.....	12
3. BRECHA SALARIAL.....	12
Brecha salarial: una realidad que se mantiene año tras año .....	13
La brecha salarial es superior a la indicada .....	13
4. BRECHA EN LAS PENSIONES .....	14
Más de la mitad de las pensiones percibidas por mujeres* por dejajo del umbral de la pobreza .....	14
5. EPÍLOGO .....	15



## INTRODUCCIÓN

Hablar de sectores feminizados en el mundo laboral nos lleva automáticamente a pensar en precariedad. Una precariedad que se materializa en una discriminación estructural hacia las mujeres\* en el mercado laboral. Una falta de reconocimiento generalizada de los trabajos que realizamos las mujeres\*, en casa y fuera de ella, ese “trabajo nos sobra, nos falta empleo” que gritábamos los ochos de marzo. Una precariedad que va, además, unida a la desvalorización y falta de reconocimiento de las mujeres\* trabajadoras y las tareas que llevamos a cabo.

La feminización de ciertos trabajos nos lleva a pensar también en que no todas las mujeres\* ocupamos las mismas posiciones en este mundo del empleo. Además de la división sexual del trabajo, existe también una división de los trabajos en función del origen de las personas. Algo evidente e innegable si nos fijamos en el trabajo de hogar, en el que la mayoría son mujeres\* migradas y racializadas; o las personas temporeras trabajando en el campo. Empleos invisibilizados, cuyas condiciones laborales son pésimas y su reconocimiento inexistente.

Llevamos tiempo denunciando la brecha salarial por cuestión de género y las consecuencias directas que tiene en nuestra vidas presentes y futuras, siempre precedido de los adjetivos “peor”, “más bajo”, “menos”, “parcial”, “temporal”... peores empleos, sueldos más bajos, peores condiciones laborales, contratos temporales, jornadas parciales, jubilaciones que no alcanzan.... De tanto repetirlo, hemos llegado a creer que es algo que ocurre de manera natural, algo inevitable.

Acabar con esta normalización y valoración diferenciada de los trabajos en función del género de quien los realiza es también uno de los objetivos que perseguimos al presentar este informe. Por esta razón, hemos decidido empezar a indagar y analizar las cifras y porcentajes que nos presentan la realidad tal y como está siendo, para que nos ayude a entender y desvelar qué esconden estos adjetivos.

Cuáles son los sectores feminizados, qué tipo de trabajos se realizan en ellos, en qué condiciones se prestan, cuánto se cobra en ellos, qué convenios los amparan, por qué están privatizados o subcontratados... son algunas de las preguntas que nos rondaban la cabeza.

Conocer bien la realidad es un primer paso para poder incidir en ella y cambiarla. Denunciar las injusticias y discriminaciones, así como darlas a conocer es igual de importante. Como sociedad, y como país, hoy en Euskal Herria no podemos no saber, no querer ver y desviar la mirada frente a esta realidad. Las mujeres\* seguimos discriminadas y explotadas en el mercado laboral y fuera de él.

Vamos pues a poner todas nuestra fuerzas en revertir de una vez esta situación. Por todas nosotras, sin que quede ninguna fuera. Esperemos que este informe, junto con las propuestas presentadas y la lucha sindical, contribuyan al cambio real que anhelamos hacia esa Euskal Herria libre y feminista. Desde LAB apostamos por ello.

# PRINCIPALES CONCLUSIONES

Las mujeres\* no hemos tenido las mismas oportunidades para acceder a todos los derechos que reconoce el sistema actual. Las tareas de cuidado que han recaído sobre nosotras, nos han hecho económicamente dependientes y socialmente invisibles. El punto de partida del sistema capitalista actual ha sido patriarcal, y esto ha condicionado todo su desarrollo. De esta forma, la división sexual del trabajo nos ha alejado de los sectores económicos más importantes y nos ha condenado a actividades económicas que se realizan en condiciones absolutamente precarias. En consecuencia, las trabajadoras, hoy en día, cobramos menos, tenemos peores condiciones laborales, estamos obligadas a aceptar contratos parciales y temporales en contra de nuestra voluntad, mientras que los hombres cobran más y tienen mejores condiciones laborales en general.

Las conclusiones principales de este informe son las siguientes:

- Las mujeres\* somos el colectivo con las tasas de temporalidad y parcialidad más altas. El acceso al empleo como trabajadoras de segunda no sólo afecta a los salarios, sino también a las condiciones de trabajo. Actualmente, la temporalidad se ha convertido en sinónimo de empleo inestable y precario. Podemos decir otro tanto de las personas que trabajan en jornadas parciales. La tasa de temporalidad de las mujeres\* es ocho puntos superior a la de los hombres y la tasa de parcialidad veinte puntos superior.
- LAB ha actualizado la propuesta de Salario Mínimo Interprofesional de Euskal Herria, subiéndola a 1400 euros brutos mensuales en 2021. Analizando los convenios de sectores feminizados aplicables en Hego Euskal Herria, hemos concluido que la mayoría de las trabajadoras y/o categorías en estos sectores se sitúan por debajo de esta cantidad.
- El 8,3% de las y los trabajadoras de la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV) nunca ha regulado sus condiciones laborales por convenio laboral. De ellas, el 75% son mujeres\*. La desregulación está íntimamente ligada a la precariedad. La mayoría de estas personas son, además, trabajadoras del hogar, y están bajo un régimen especial que contempla peores condiciones laborales, lo que las sitúa en una situación aún más precaria.
- Todas las razones que hemos mencionado permiten, entre otras, que el salario de los hombres sea un 29,4% más alto que el de las mujeres\*. Del análisis de la evolución de los últimos diez años se deduce, además, que no ha habido mejoras. El sistema patriarcal nos ha impuesto una división sexual del trabajo y hemos accedido al ámbito laboral como trabajadoras de segunda. Las consecuencias son claras.
- Asimismo, la brecha salarial por sexo también es estructural en las pensiones. De hecho, a la hora de crear el sistema de pensiones se tomó como referencia el trabajo remunerado de los hombres. A pesar de los cambios habidos, las bases del sistema se mantienen en la actualidad. Además, la brecha salarial por género se mantiene año tras año. Todas estas razones permiten que también haya una brecha de género profunda en las pensiones, más profunda que la brecha salarial. De hecho, las pensiones de los hombres son un 68,4% más altas que las de las mujeres\*. También hemos podido constatar la extensión de la pobreza entre las mujeres\* pensionistas.

## 1. JORNADAS PARCIALES Y TEMPORALIDAD

La jornada condiciona decisivamente el nivel salarial, si la jornada es más baja el salario también disminuirá al mismo nivel. Pero la parcialidad va más allá de ser un elemento que determina el nivel salarial: las condiciones laborales de los y las trabajadoras que trabajan a jornada parcial suelen ser peores que las de quienes trabajan a jornada completa.

Según datos de 2020, el 26% de las mujeres\* trabaja en jornadas parciales. En el caso de los hombres este porcentaje se reduce al 5,8%.

En cuanto a los y las trabajadoras con contrato eventual, quienes trabajan con un contrato temporal perciben por media un salario 30% más bajo a la retribución media de los contratos indefinidos. También debemos recordar que la temporalidad, como la parcialidad, genera una precariedad más allá del nivel salarial.

La gestión de la epidemia en 2020 supuso una importante pérdida de empleo, sobre todo temporal en sus comienzos (el 90% del empleo perdido en el primer mes de la pandemia fue temporal). En consecuencia, la tasa de temporalidad experimentó un fuerte descenso, no debido a la estabilización del empleo, sino a la pérdida de empleo. Sin embargo, estamos todavía en altas tasas de temporalidad en Hego Euskal Herria, y esta vez también, las mujeres\* nos situamos con una tasa de temporalidad del 27,2%, con la precariedad que ello supone. La tasa de temporalidad masculina es bastante más inferior, con un 19,30%.

## 2. CONDICIONES LABORALES DE LOS SECTORES FEMINIZADOS

Las mujeres\* hemos denunciado en numerosas ocasiones que somos trabajadoras de segundo nivel en el ámbito del empleo. Brechas salariales, condiciones laborales precarias, jornadas parciales forzadas, techo de cristal y suelo pegajoso. Soportamos innumerables consecuencias por el hecho de ser mujeres\*.

En Hego Euskal Herria, la división sexual del trabajo es incuestionable. En determinados sectores y/o categorías la presencia de mujeres\* es mucho más alta que en otros. ¿Y cuáles son las condiciones laborales de estos sectores? A continuación trataremos de responder a esta pregunta.

### Sectores con mayor presencia de mujeres\*

Si queremos construir una sociedad más justa, será imprescindible que el acceso a los derechos básicos y su garantía sean reconocidos como un derecho de toda la ciudadanía. Sin embargo, en la actualidad, la Administración Pública no sólo no garantiza estos servicios básicos, sino que ha mercantilizado y situado en el ámbito privado estos servicios tan imprescindibles. Como consecuencia, se precarizan las condiciones laborales de los y las trabajadoras y hay cada vez más ciudadanos y ciudadanas que no pueden recibir esos servicios básicos.

La presencia de mujeres\* trabajando en los servicios básicos es muy elevada:

Como consecuencia de mercantilizar los trabajos de cuidado que históricamente han sido realizados por mujeres\* en el ámbito privado, hemos sido las mujeres\* las que hemos tenido acceso a esta clase empleos; en condiciones laborales precarias y como trabajadoras de segunda. Los convenios analizados en este ámbito han sido los siguientes:

- Trabajadoras y trabajadores de residencias de personas mayores.
- Trabajadoras y trabajadores que trabajan con personas con diversidad funcional.
- Trabajadoras y trabajadores de ayuda a domicilio.

También hemos analizado los convenios laborales de otros sectores subcontratados por la administración pública y que deberían ser públicos. También son feminizados los siguientes sectores:

- Trabajadoras y trabajadores de empresas de colectividad de comedores escolares del Gobierno Vasco.
- Trabajadoras y trabajadores de contratas de limpieza dependiente del Departamento de Educación del Gobierno Vasco.
- Trabajadoras y trabajadores de las empresas de limpieza de los centros de trabajo del Gobierno Vasco.
- Trabajadoras y trabajadores de las empresas de servicios auxiliares de transporte escolar y cuidadoras de patio.
- Trabajadoras y trabajadores de las empresas que realizan el servicio de limpieza de Osakidetza.

No obstante, a muchos y muchas trabajadoras de empresas que trabajan para la administración pública se les imponen convenios laborales del sector de servicios privados, condenando a dichas trabajadoras a condiciones laborales precarias en empleos que ya deberían de ser públicos.

Y precisamente, el sector de los servicios privados ha sido el siguiente ámbito que hemos analizado. Se han analizado principalmente los convenios que son de aplicación a los y las trabajadoras de los siguientes sectores:

- Peluquerías.
- Comercio alimentario.
- Comercio del calzado.
- Limpieza de edificios y locales.
- Comercio textil.
- Panaderías.
- Marroquinería y similares.
- Tinturas y limpiezas.
- Farmacias.
- Comercio de juguetes.
- Comercio en general.
- Grandes almacenes.
- Telemarketing.

## **Sectores con salarios inferiores a 1400 euros al mes**

LAB plantea la necesidad de renovar la propuesta de Salario Mínimo Interprofesional. Llevamos años reivindicando el salario mínimo de 1200 euros por parte de la mayoría social y sindical, entendiendo que es el mínimo para desarrollar una vida digna. En un contexto de encarecimiento de la vida año tras año, y siguiendo las recomendaciones de la Carta Social



Europea para su cálculo, el Salario Mínimo Interprofesional de Euskal Herria en el año 2021 debería ser de 1400 euros brutos mensuales (60% de la media salarial de Euskal Herria).

Por tanto, los salarios inferiores a 1400 euros brutos mensuales en el año 2021 no garantizan la posibilidad de desarrollar una vida digna. Analizados los convenios que regulan las condiciones laborales de los y las trabajadoras en Hego Euskal Herria, hay muchas personas trabajadoras que no tienen garantizado ese salario mínimo, más aún en el caso de las mujeres\*. De hecho, en casi todos los convenios de los sectores feminizados que hemos analizado hay categorías por debajo de ese salario.

No obstante, debemos matizar este dato. La reforma laboral impuesta por el Gobierno español en 2012, sacudió profundamente el ámbito de la negociación colectiva. Entre otras materias, impulsó la estatalización de los convenios y terminó con la ultraactividad indefinida que existía hasta entonces. A partir de 2012, por ley, salvo que el convenio recoja expresamente lo contrario, los convenios que no se firmen en un año dejarían de estar vigentes. En cualquier caso, hemos decidido analizar esos convenios que ya no están en vigor según la ley, siendo conscientes de que todavía son éstos los convenios de aplicación en muchas empresas. Aun que lo cierto es que dichos convenios también han dejado de aplicarse en otros muchos sitios, siendo sustituidos por convenios estatales - normalmente con peores condiciones laborales - o, en el peor de los casos, por el Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a los sectores feminizados, esta es la foto de Hego Euskal Herria.

**Porcentaje de categorías que están por debajo de los 19.600 euros brutos anuales.** El porcentaje es el de las categorías que se encuentran por debajo de los 1.400 euros en ese convenio y el número inferior corresponde al año del convenio o de la tabla salarial:

	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa	Nafarroa	Estatala
Trabajadoras de residencias para mayores		50% 2020	94,12% 2006		80,77% 2018
Trabajadoras que trabajan con personas con diversidad funcional				31,25% 2017	
Trabajadoras que trabajan en ayuda domiciliaria	50%	20% 2019			57,14% 2018
Peluquerías	100% 2006	100% 2002	100% 2016	100% 2012	
Comercio de la alimentación	62,5% 2019	100% 2018	57,85% 2019	83,33% 2018	
Comercio del calzado	25% 2019	96,67% 1999			
Limpieza de edificios y locales	50% 2018	67,74% 2020	61,54% 2018		
Comercio textil	40% 2019	67,44% 2017	41,07% 2018	67% 2019	
Panaderías	40% 2013	100% 2014	4,76% 2015		
Marroquinería y similares		100% 2007	100% 2009	85,71% 2008	
Tinturas y limpiezas		100% 2006			
Oficinas de farmacia		41,67%		76%	

		2020		2007	
Comercio de juguetes			100%		
			2006		
Comercio en general			100%	87,5%	
			2014	2007	
Grandes superficies					100%
					2020
Telemarketing					58,33%
					2017
Supermercados Dia	100%	50%	75%	50%	*
Mercadona					75%
					2019

\* Siendo estatal recoge tablas diferentes según la provincia.

#### • Sectores públicos privatizados

Aunque algunos son sectores que no se han privatizado en sentido estricto, estamos hablando de sectores que deberían ser públicos, por eso los hemos llamado "sectores públicos privatizados".

Tras el análisis de estos sectores, se pueden dividir en dos grupos:

- Sectores relacionados con las tareas de cuidado: trabajadores y trabajadoras de residencias de personas mayores, del servicio de ayuda a domicilio y/o que trabajan con personal con diversidad funcional.

Son los sectores más precarizados. Además de la gran cantidad de trabajadoras que perciben un salario inferior a 1400 euros, debemos subrayar que los salarios de las y los trabajadores de estos sectores son especialmente bajos; sólo perciben 893,15 o 972,97 euros brutos mensuales según convenio. En las provincias que no existe convenio sectorial, a las trabajadoras de estos sectores se les aplica el convenio estatal español.

- Trabajadoras y trabajadores de empresas que trabajan como subcontratas para el Gobierno Vasco y a las que se les aplican los siguientes convenios: empresas de colectividad de comedores escolares del Gobierno Vasco, contratas de limpieza dependientes del Departamento de Educación del Gobierno Vasco, empresas de limpieza de centros de trabajo del Gobierno Vasco, empresas de servicios de auxiliares de transporte escolar y cuidadores de patio, empresas que realizan el servicio de limpieza de Osakidetza.

LAB, junto con las trabajadoras del sector, ha trabajado mucho con el objetivo de conseguir la equiparación y homologación de las condiciones de trabajo de estos sectores con las de la administración pública. Se han conseguido logros importantes gracias a la lucha de las trabajadoras y a la negociación colectiva. Ejemplo de ello es que los salarios de todos y todas las trabajadoras de este ámbito se sitúan por encima del salario mínimo que hemos establecido.

De todas maneras, hay que recordar que muchas trabajadoras de este sector trabajan con jornadas parciales, y que la parcialidad conlleva salarios y condiciones de trabajo más precarizados, por lo que la aparente dignificación de las condiciones laborales de estos sectores tiene mucho que mejorar todavía.

- Otras subcontratas que trabajan para la administración pública aplican convenios del sector de servicios privados a sus trabajadoras. Estos convenios se desarrollan en el siguiente apartado.

### • Trabajadoras de servicios privados

La mayoría de las trabajadoras a las que se les regulan sus condiciones laborales a través de convenios sectoriales de ámbito privado y que están trabajando en sectores feminizados, están recibiendo a cambio de su trabajo un salario inferior al mínimo que necesitaríamos para vivir dignamente. Esta es la conclusión a la que hemos llegado tras el análisis de dichos convenios. Todos y cada uno de los convenios tienen categorías cuya retribución es inferior a 1400 euros mensuales.

Algunos convenios contemplan salarios especialmente bajos. El más destacable es el convenio colectivo de las peluquerías. En las 4 provincias, todas las categorías están por debajo de los 1400 euros brutos mensuales, siendo además bastante bajos los salarios en este sector que, según la provincia, oscilan entre 815,59 y 1286 euros brutos mensuales.

En el comercio alimentario nos encontramos con sueldos de 932 euros brutos y en el comercio general de 816 euros. También cabe mencionar el sector de la limpieza de edificios y locales, ya que en los convenios de todas las provincias, más de la mitad de las categorías se encuentran por debajo del Salario Mínimo Interprofesional que proponemos.

Sin embargo, cabe subrayar que casi todos los convenios colectivos que hemos analizado tienen categorías por debajo del límite mínimo, incluso aquellos que no hemos definido como sector feminizado, aunque hay un porcentaje más bajo de categorías con salarios inferiores a 1400 euros mensuales en general. Por lo tanto, en lo que respecta a los salarios, hemos recibido una fotografía más que preocupante en los sectores feminizados, pero también en general.

Cabe destacar, no obstante, que todos los convenios que hemos identificado como feminizados tienen categorías con salarios inferiores a 1400 € mensuales.

## Trabajadores y trabajadoras cuyas condiciones de trabajo nunca han sido reguladas por convenio

El 8,3% de los y las trabajadoras de la CAPV (alrededor de 55000, en su mayoría mujeres\*) trabaja en actividades que nunca han sido reguladas por ningún convenio, según el Consejo de Relaciones Laborales.

Este grupo de trabajadoras y trabajadores es un grupo bastante heterogéneo, vinculado al sector servicios en su gran mayoría:

Empleadas de hogar	51,9%
Consultas médicas y actividades sanitarias	15,8%
Servicios administrativos	7,7%
Agricultura y pesca	5,9%
Cultura y deporte	4,0%
Resto de actividades	14,7%
TOTAL	100%

Más de la mitad de las y los trabajadores que trabajan en actividades no reguladas por convenio son trabajadoras de hogar (28581 personas a finales de 2019). Asimismo, existen numerosos puestos de trabajo dentro del sector sanitario privado (en consultas médicas o veterinarias), en muchos casos en pequeñas empresas.

Por provincias, los citados 55000 trabajadores y trabajadoras se distribuyen de la siguiente manera:

De Araba	11.500 (20,91%)
De Bizkaia	27.800 (50,55%)
De Gipuzkoa	15.700 (28,54%)

Araba tiene una importancia relativa mayor que el resto de territorios si tenemos en cuenta el número de trabajadoras. Debemos recordar que en Araba nunca se han suscrito convenios laborales para el sector de oficinas y despachos, y en consecuencia, las condiciones laborales de muchos y muchas trabajadoras de este sector nunca se han regulado a través de un convenio colectivo.

### **De la totalidad de trabajadoras y trabajadores que no regulan sus condiciones laborales a través de un convenio laboral 3 de cada 4 son mujeres\***

Atendiendo a 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\*. Por el contrario, los trabajadores asalariados afectados por la negociación colectiva son mayoritariamente hombres (55,8% hombres y 44,2% mujeres\*).

A las trabajadoras que no tienen regulados sus condiciones laborales mediante convenio se les imponen las condiciones laborales del Estatuto de los Trabajadores. Jornada laboral de 1820 horas anuales, con un salario mensual de 950 euros mensuales (importe de 2020). Por lo tanto, todas estas trabajadoras estarían por debajo y bastante lejos del salario mínimo de 1400 euros mensuales fijado por LAB.

Mención especial merecen las trabajadoras de hogar. De hecho, se establece un régimen especial para las trabajadoras de hogar y como consecuencia no se les reconocen todos los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores, entre ellos el de desempleo o la regulación de la salud laboral. Además, se posibilita la figura de la trabajadora interna al no estar regulado el trabajo nocturno. En general, sufren una situación de explotación extrema, y hay que tener en cuenta que una gran mayoría de las trabajadoras del hogar son mujeres\* procedentes de diversos lugares de origen, extracomunitarios, más vulnerables y explotadas todavía.

## **3. BRECHA SALARIAL**

El salario medio anual en Hego Euskal Herria fue de 27.875 euros brutos en 2018. Pero desde el punto de vista de género, estas cuantías varían. De hecho, el salario medio de los hombres alcanzó los 31.417 euros brutos anuales y en las mujeres\* el salario medio fue de 24.278 euros anuales. El salario de los hombres es un 29,4% superior al de las mujeres\*, lo que supone una diferencia anual de 7.139 euros.

## Salario bruto medio anual

Año 2018	Total	Hombres	Mujeres	Diferencia
Nafarroa	26.364,75	29.546,12	22.697,59	-6.848,53
Araba / Bizkaia / Gipuzkoa	28.470,94	31.970,30	24.757,18	-7.213,12
<b>Hego Euskal Herria</b>	<b>27.875,39</b>	<b>31.417,49</b>	<b>24.278,18</b>	<b>-7.139,31</b>

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de estructura salarial

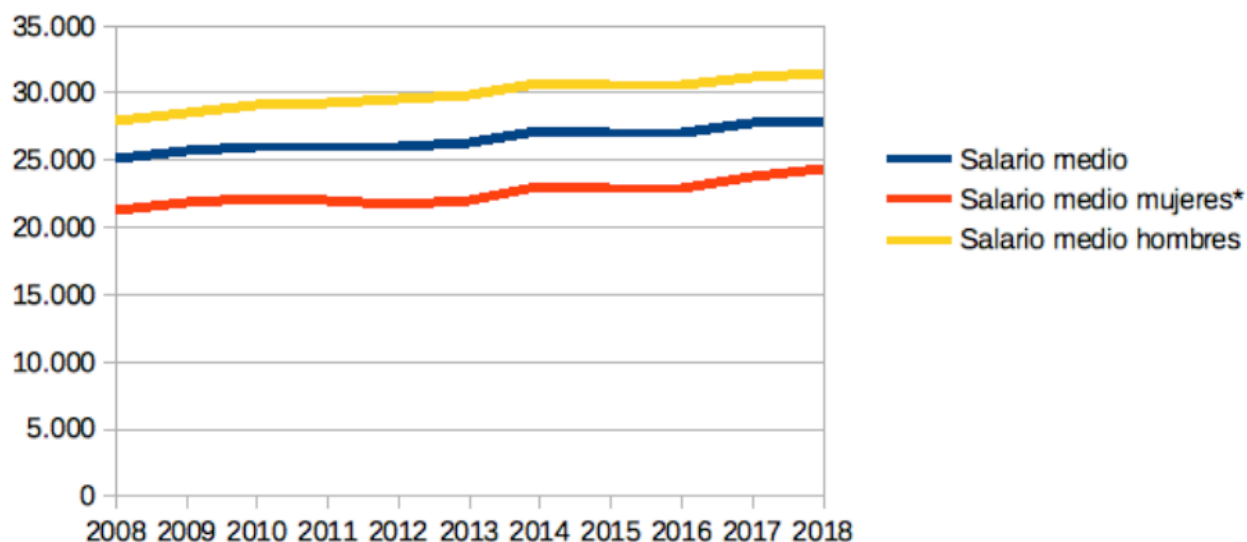
## Brecha salarial: una realidad que se mantiene año tras año

Analizando la evolución de los salarios en Hego Euskal Herria año a año durante la última década, hemos visto que la brecha salarial se mantiene. Estamos por tanto, ante un problema estructural.

### Evolución de la brecha salarial

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Salario medio	25.050	25.590	25.970	25.920	25.910	26.210	27.070	26.940	27.020	27.760	27.875
Salario medio mujeres*	21.200	21.830	22.090	21.900	21.670	21.960	22.960	22.870	22.870	23.650	24.284
Salario medio hombres	27.890	28.390	29.090	29.110	29.520	29.730	30.650	30.530	30.560	31.150	31.414

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de distribución salarial. Gaindegia.



## La brecha salarial es superior a la indicada

No obstante, la brecha salarial indicada es más alta aún. De hecho, la encuesta de estructura salarial ajusta los salarios a todo el año en los contratos temporales (o en el caso de que por cualquier otra razón la persona encuestada no haya

trabajado todo el año) para poder obtener resultados comparables. Es decir, si una persona a trabajado solamente un mes al año, se le multiplica ese salario por 12 meses para ajustarla a todo el año, aunque en realidad haya recibido una doceava parte de lo indicado. Por lo tanto, con las altas tasas de temporalidad existentes en nuestro país, podemos concluir que los salarios reales son más bajos, y además, al tener una tasa de temporalidad ocho puntos superior a la de los hombres, ese desfase salarial nos afecta más a las mujeres\*. En consecuencia, podemos afirmar que la brecha salarial es superior a la que nos muestran los datos aportados.

## 4. BRECHA EN LAS PENSIONES

Los sistemas de pensiones, tanto de Hegoalde como de Iparralde, se basaron en su origen en el modelo familiar tradicional, diseñando los sistemas de pensiones en función del trabajo asalariado masculino. Hoy, reforma tras reforma, son esos mismos sistemas los que siguen vigentes, manteniendo y alimentando la brecha de pensiones entre mujeres\* y hombres. Además, la brecha salarial por género que hemos analizado en el apartado salarial, seguirá contribuyendo a mantener la brecha de las pensiones si no se realizan cambios estructurales.

Según datos de 2018 la pensión media de las mujeres\* es de 880 euros frente a los 1482 euros de los hombres. La pensión de los hombres es por tanto un 68,4% más alta que la de las mujeres\*, una brecha considerable.

Asimismo, el 73,75% de las pensiones que percibimos las mujeres\* está por debajo de los 1080 euros que el movimiento de pensionistas reivindica como pensiones mínimas. En el caso de las pensiones que perciben los hombres, el 33,92% se sitúa por debajo de esta cuantía.

LAB propone dar un paso más en su programa socioeconómico y actualizar la pensión mínima equiparándola al salario mínimo y elevándola al nivel salarial de 2021. En consecuencia, la propuesta incluye una pensión mínima de 1400 euros.

Teniendo en cuenta esta referencia, el 80,81% de las pensiones de las mujeres\* estaría por debajo de los 1400 euros. En el caso de los hombres este porcentaje sería del 48,39%.

### **Más de la mitad de las pensiones percibidas por mujeres\* por debajo del umbral de la pobreza**

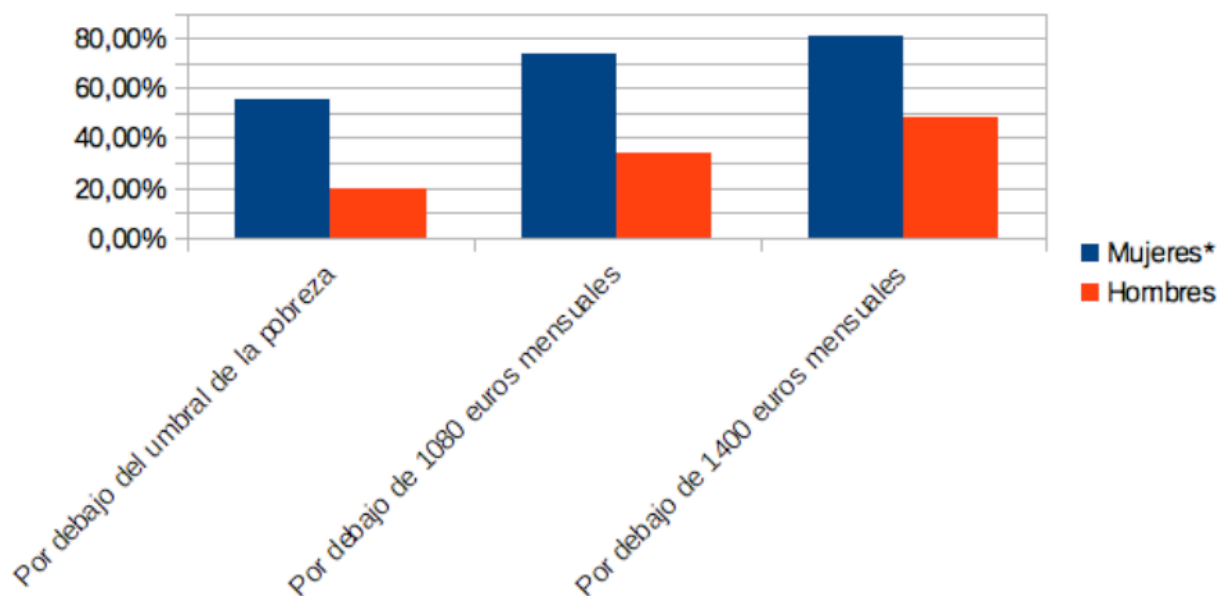
La pobreza y la precariedad está aumentando, siendo las mujeres\* quienes sufrimos esta realidad mayoritariamente. Así nos lo demuestran los datos generales; si nos centramos en los datos de las pensiones, los datos son aún más clarificadores.

El 55,55% de las pensiones que perciben las mujeres\* están por debajo del umbral de riesgo de pobreza, frente al 19,47% de las pensiones masculinas.

## Pensiones de Hego Euskal Herria

	Mujeres*	Hombres
Por debajo del umbral de la pobreza	55,55%	19,47%
Por debajo de 1.080 euros mensuales	73,75%	33,92%
Por debajo de 1.400 euros mensuales	80,81%	48,39%

Fuente: Instituto Nacional de Seguridad Social.



## 5. EPÍLOGO

Esta investigación nos muestra que las precarias condiciones laborales de los sectores feminizados se han cronificado, sobre todo en los trabajos relacionadas directamente con el cuidado, así como en tantos otros sectores de servicios privatizados.

Pero también existen situaciones que no hemos podido investigar, como la de las mujeres\* migradas y racializadas. Las estadísticas no nos aportan estos datos, son invisibles para el sistema.

La precariedad, la discriminación y la violencia que sufren dichas mujeres\* están directamente relacionadas con su origen, clase y género. De hecho, las condiciones de trabajo y vida de ellas están totalmente condicionadas por los elementos citados.

Las mujeres\* migradas tienen mayores dificultades para acceder al mercado laboral. Además, existen trabajos y sectores específicos para ellas por el mero hecho de ser mujeres\* migradas y precarizadas: ni el sistema ni la sociedad les da otra opción que no sea esa. De la misma manera los sectores en los que trabajan están totalmente precarizados y no se garantizan ni los derechos laborales ni unas condiciones laborales dignas.

Uno de los sectores desregularizados más vulnerables es el de las trabajadoras de hogar: trabajan solas, sus centros de trabajo son hogares privados, con el enorme grado de vulnerabilidad e invisibilidad que ello conlleva. Se encuentran bajo un régimen especial y tienen, por tanto, menos derechos que el resto de trabajadores: no tienen prestación de desempleo, ni se les aplica la legislación de salud laboral. Las causas de despido son muy amplias y las indemnizaciones muy modestas. Además, existe la figura de trabajadora interna, en condiciones de esclavitud. Por si todo esto no fuera suficiente, los escasos derechos que se les reconocen también son vulnerados en la mayoría de los casos y sufren violencia de forma sistemática.

Hay que tener en cuenta que estas trabajadoras están muchas veces en situación irregular, que pasan años en un proceso largo y difícil para regularizar su situación, y esto incide de nuevo en sus condiciones laborales y de vida.

Por lo tanto, todas estas situaciones que hemos analizado y/o que no hemos podido analizar pero que son reales provocan la brecha de género, y como consecuencia de ello existe la brecha salarial. La brecha salarial es un problema político, es una herramienta del sistema para desvalorizar los trabajos realizados por las mujeres\*; para conseguir que sean ellas quienes soliciten las medidas de conciliación, para imponerles jornadas parciales y contratos eventuales, expulsarlas del mercado laboral y que así, asuman las tareas de cuidado.

Todo esto se está haciendo en alianza con el capital y las instituciones neoliberales, porque defienden los mismos intereses; los intereses del sistema capitalista heteropatriarcal. No les importan ni las vidas, ni las tareas de cuidado, ni las personas que las realizan.

Las ratios siguen sin mejorar, las autoridades siguen desoyendo las reivindicaciones de las empleadas del hogar. No se han reconocido las tareas de cuidado, ni social, ni política ni económicamente. Reconocerlas supondría mejorar todas estas condiciones laborales, y es sabido que no se ha hecho, ya que la situación ha empeorado y se ha cronificado.

Por todo ello es imprescindible dar pasos a favor de la democratización del cuidado, repartir las tareas de cuidado de una manera justa en la sociedad, construir un sistema público comunitario para acabar con la precarización, la privatización y el negocio existente en la actualidad.

Es imprescindible acabar con la división sexual del trabajo y realizar una revalorización de todos los trabajos y empleos. Para ello aplicaríamos el factor de sostenibilidad de la vida, lo que significa valorar los trabajos y empleos en función de su impacto en el sostenimiento de la vida.

Y hasta que esto no se materialice, existirá una deuda patriarcal con las mujeres. En mayor o menor medida, todos los trabajos necesarios para el sostenimiento del cuidado y de la vida están a cargo de las mujeres. De ello se beneficia tanto el sistema capitalista como toda la sociedad. Esto ha hecho que las mujeres\* estemos en una situación de dependencia y de manera secundaria en el mercado laboral. Para corregir esta situación, proponemos aplicar un factor de corrección al que hemos llamado deuda patriarcal.

LAB se reafirma en su lucha y exige condiciones laborales dignas para todas las mujeres\*, un convenio laboral para las trabajadoras del hogar, la regularización de la situación de las trabajadoras migradas, así como acabar con la mercantilización del cuidado y poner fin a la brecha salarial de género.