

IKUSMIRAN¹⁴

análisis de situación

Cuidados

Los trabajos esenciales
para sostener la vida
se encuentran precarizados

MONOGRÁFICO · Noviembre de 2013

14

Ikusmiran 14 | Noviembre de 2023

Cuidados

Los trabajos esenciales
para sostener la vida
se encuentran precarizados

ÍNDICE

HACIA UN SISTEMA DE CUIDADOS PÚBLICO-COMUNITARIO	6
Valoración política del modelo de cuidados:.....	7
CONCLUSIONES GENERALES DEL ANÁLISIS.....	8
1. El empleo y todos los trabajos dedicados a los cuidados son precarios	8
- El trabajo o el empleo fuera del hogar, no garantiza ingresos suficientes para una vida digna	9
- Trabajadoras precarias, pero con una gran aportación al IPB.....	9
2. La responsabilidad principal de las tareas de cuidado se impone a las mujeres.....	10
- La principal responsabilidad de las tareas domésticas y de cuidado recae en las mujeres	11
- El 96,13% de las trabajadoras afiliadas al sistema especial de empleadas de hogar son mujeres y el 43,34% tienen origen fuera del estado español	13
- Los empleos vinculados al cuidado están feminizados	13
3. Por medio de trabajos de cuidados no remunerados, el capital dispone de trabajadoras gratis... ..	14
- El 87,97% de las personas dedicadas al trabajo doméstico son mujeres	14
- La jornada laboral de las mujeres dedicadas al trabajo doméstico es casi el triple que la de un maestro o maestra de Centros de Iniciativa Social o un 45% superior a la recogida en el Convenio Colectivo del Metal de Bizkaia.	14
4. ...y menosprecia económicamente y socialmente los empleos en el sector de cuidados, a pesar de representar el 8,38% de las y los trabajadores del régimen general.....	15
- Las condiciones de las Trabajadoras del Hogar son precarias e ilegales en muchos de los casos	16
- Predomina la subcontratación en el Servicio a Domicilio	17
- Precariedad, también en los salarios de las Trabajadoras de las Residencias.....	17
- La privatización, empeora la calidad de las condiciones de trabajo y del servicio	18
5. Estamos ante una situación estructural	19
- El 58,85% de las y los parados son mujeres.....	19
- El 23% de las mujeres tiene contrato eventual.....	19
- El 25,4% de las mujeres tiene jornada parcial	19
- Cada vez más mujeres buscando trabajo, obligadas a una doble jornada para sustentar la unidad de convivencia.....	20
- La brecha salarial es estructural	20

A pesar de la creciente aceptación de que los cuidados son imprescindibles para sustentar la vida, siguen invisibles, en el ámbito privado, con frecuencia en la economía sumergida y sin ningún tipo de reconocimiento social ni económico. El País Vasco no es una excepción. En el caso del empleo dedicado al cuidado, predominan las condiciones laborales precarias y los procesos de privatización que cada vez se dan más en estos sectores agravan esta realidad.

El capitalismo ha llevado al extremo el conflicto entre la vida y el capital en este propósito de seguir acumulando capital. Así debemos entender las medidas (ratios,...) que adoptan unos pocos para seguir acumulando riqueza privatizando el hecho de que en sectores remunerados como las residencias predominen las precarias condiciones de trabajo y el propio servicio que debería ser universal.

Este conflicto tiene un reflejo directo en el ámbito de la custodia, ya que los trabajos de cuidado que se imponen a la mujer son una vía de explotación de la vida. El sistema capitalista utiliza tanto las políticas públicas para perpetuar la situación como las viejas medidas renovadas, a costa de la vida de la mujer que se dedica a la vigilancia, para seguir acumulando riqueza en manos del capital.

A la hora de realizar este estudio, debemos denunciar la dificultad de obtener datos actualizados o completos sobre las tareas de cuidado o sobre las condiciones concretas de trabajo de los trabajadores del sector de la vigilancia (señalar algo concreto).

Asimismo, la obtención de datos de todos y cada uno de los territorios que conforman Euskal Herria ha sido, en muchos casos, imposible. Por un lado, la existencia de datos estadísticos, que no responden a una metodología común, ha impedido realizar comparaciones, cruces o acumulaciones de datos. Por otro lado, el hecho de que Lapurdi, Baja Navarra y Zuberoa no dispongan de una estructuración territorial propia con derechos amplía el ámbito de estudio y no existen datos específicos sobre los tres territorios citados. Por último, se analizan aquellos indicadores que, a pesar de la existencia de datos estadísticos, más que analizar los indicadores de transformación de la situación, contribuyen a su mantenimiento.

Para revertir el vacío que hemos encontrado en el campo de los datos y dada la situación estructural del modelo de vigilancia, hemos considerado oportuno echar la mirada atrás, comparar, analizar y sacar a la luz las conclusiones de algunos estudios que ya se habían incorporado a la mesa con otros que son actuales.

HACIA UN SISTEMA DE CUIDADOS PÚBLICO-COMUNITARIO

Estamos a las puertas de la Huelga Feminista General y hace ya mucho tiempo que llevamos politizando la crisis de cuidados, reivindicando un sistema público comunitario de cuidados y exigiendo la mejora de las condiciones laborales de las personas cuidadoras. Pero ¿qué hay hoy en día detrás de este ecosistema de los cuidados?

- 1. La división sexual del trabajo que impone el sistema capitalista colonialista y heteropatriarcal y el papel que nos asigna a las mujeres* en el cuidado nos lleva a la precariedad y la pobreza.

Los salarios medios de los sectores de cuidado analizados están por debajo del Salario Mínimo actualizado según el IPC (1.570 €). Fuera del del mercado laboral hay miles de mujeres (unas 163.000), que se dedican al cuidado en el ámbito privado, sin contraprestación económica alguna o sin ningún tipo de remuneración. Esto afecta también a las mujeres que se encuentran en un mercado laboral asalariado regulado: por un lado, porque las condiciones de las mujeres que trabajan en el sector de los cuidados son precarias (especialmente en los ámbitos privatizados) y por otro lado, porque en el empleo en general (aunque trabajen en otros sectores fuera del sector de cuidados) las “cargas” de cuidado recaen sobre las mujeres: contratos temporales, jornadas parciales... Estamos obligadas a realizar doble jornadas.

¿Pero los trabajos de cuidados son, en sí mismos, precarios? No, reivindicamos el valor del cuidado, pero las mujeres estamos en esta situación por la falta de valor y reconocimiento social, político y económico que se da a las tareas de cuidado.

- 2. Todo esto aporta beneficios al sistema. Dicho de otro modo, el sistema se enriquece a cuenta de la “explotación” de las mujeres.

El 87,97% de las 186.000 personas dedicadas a las tareas domésticas (es decir, personas que “no buscan empleo”) son mujeres. Esto significa que hay 163.328 mujeres que no están buscando empleo porque tienen un trabajo que hacen “gratis”: el cuidado del hogar. El trabajo que realizan todas estas mujeres en las tareas domésticas es imprescindible, y a través de estos trabajos que no se pagan, el capital se ha apropiado de personal de manera gratuita. En economía feminista surge así la figura calificada por Amaia Pérez Orozco como “Trabajador Champiñón”: “Aquella que cada día aparece totalmente disponible para el mercado, sin necesidad de cuidado propio y sin responsabilidad sobre los cuidados ajenos, y que una vez fuera de la empresa, desaparece. Así el mercado laboral se aprovecha de esta mano de obra que se encarga (totalmente invisibilizada, sin reconocimiento y gratuita) de hacer estos trabajos de cuidados.

Cuando decimos que hay que reconocer y poner en valor los cuidados, decimos que hay que poner en valor todos los trabajos que hacen la vida posible. Proponemos realizar un ejercicio político y cuantificar en tiempo y dinero el trabajo de las mujeres en el ámbito doméstico si cobraran el Salario Mínimo. Supondría un gasto anual de 3.611.929.440 €, que actualmente se realiza de forma gratuita (1570 € en 14 pagas para las mujeres que trabajan en el hogar). El total del proyecto presupuestario el Gobierno Vasco para 2024 asciende a 15.025.000.000 €, por lo que el salario de las mujeres dedicadas al trabajo doméstico representaría el 24% del Proyecto de Presupuesto.

El género, la raza, la clase social y el origen son ejes que atraviesan la desigual distribución de los cuidados. Entre esas situaciones de explotación en las que se basa el sistema para obtener beneficios, hay situaciones todavía más extremas en las que se encuentra muchísimas mujeres migradas. En el Sistema Especial de Empleados de Hogar, el 96,13% son mujeres y el 42,34% es de origen extraestatal (entre ellos, el 85,84% de origen extracomunitario). La cadena global de cuidados es lo que hace que la mano de obra barata para el cuidado de las personas recaiga sobre las mujeres migradas y racializadas. Y es que son las mujeres de la clase obrera del sur del mundo quienes desempeñan esas tareas que “nadie quiere hacer”.

- Legalmente, aunque les corresponde un salario equivalente al SMI, no es lo más habitual. En el caso de las trabajadoras internas, las trabajadoras del sector calculan que el salario oscila entre 900 € y 1.100 €. Asimismo, muchas de las trabajadoras internas en situación de vulnerabilidad (recién llegadas, sin red de apoyo, sin información...) tienen un salario de entre 300€ y 500€, argumentando que tienen garantizada la comida y cuatro paredes habitables. Por lo tanto, muchas empleadas de hogar se sitúan por debajo del mínimo que establece la ley.

- La economía sumergida está muy extendida en el sector, podría rondar el 30% según las hipótesis de las trabajadoras del sector.

Desde las instituciones se le pone alfombra roja a la privatización. Las mujeres cuidadoras no se encuentran en situación de precariedad por dedicarse a las tareas de cuidado, sino por la falta de reconocimiento de estas tareas, su bajo valor social y económico así como la privatización de las mismas.

El régimen de cuidados actual es injusto, desequilibradamente repartido e insuficiente. Al margen de las diferentes situación temporales y territoriales, somos las mujeres* las que mantenemos la vida y lo hacemos de forma muy desigual, en condiciones de explotación y precarización. Frente a ello, desde las posiciones de privilegio (poderes políticos y económicos, instituciones públicas, empresas privadas, ser hombre, ser blanco...) se renuncia sistemáticamente a la responsabilidad del cuidado. Las pocas políticas públicas familiaristas que se promueven, reproducen y fomentan con dinero público el modelo de dejar el "marrón" de los cuidados a las familias y, dentro de estas, sobre las mujeres.

Valoración política del modelo de cuidados:

- Toda esta realidad y este modelo de cuidado no es casual. Los datos analizados nos muestran que el hecho de que no se desarrolle ni se refuerce un Sistema Público Comunitario de cuidados siempre va a suponer la contratación de mujeres para la gestión de estas tareas de cuidado de una forma "más privada" -familiar- y el sistema no garantiza (de hecho, promueve lo contrario) que estas tareas de cuidado se lleven a cabo en condiciones adecuadas. Insistimos, por tanto, en la necesidad de un sistema público de cuidados.
- Debemos señalar y subrayar que la evasión de la responsabilidad de cuidar por parte de los hombres, supone la precarización de las mujeres. Para repartir de manera equitativa las tareas de cuidados y evitar desequilibrios, debería aumentar considerablemente el tiempo que dedican los hombres actualmente a estas tareas. Esto conllevaría a su vez, una modificación de horarios laborales y aumento de permisos de cuidados en el empleo.
- No hay control sobre las condiciones de trabajo y la necesidad de dignificar las condiciones laborales del personal de cuidados es una urgencia:
 - Eliminando el régimen de empleadas de hogar internas, incorporando a las empleadas de hogar al régimen general de trabajo (ratificando en su integridad el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo), estableciendo a las empleadas de hogar retribuciones superiores al salario mínimo...
- Cuando hablamos de precariedad debemos señalar que no es algo que se base sólo en el eje económico. La precariedad cruza las vidas de las mujeres. Cuando hablamos de precariedad y pobreza en el ámbito del cuidado también tenemos que hablar de pobreza del tiempo: no tener tiempo libre también es precariedad.
 - Esto incide en la participación política, las mujeres en tareas de cuidado no pueden decidir ni reivindicar cómo cuidar
- Es tiempo de superar la dicotomía productivo-reproductivo. Porque al superarlo nos damos cuenta de que la vida no pasa por sí misma, es decir, que la vida es posible si se cuida. Asimismo, en la economía capitalista heteropatriarcal se nos presenta el empleo como la única forma de poder desarrollar un proyecto de vida y de tener derechos. También nos utilizan como mano de obra barata en el ámbito del cuidado para enriquecer a unos pocos aprovechándose de estas necesidades.

Luchamos por un modelo político, económico y social que ponga las vidas en el centro. En este sentido, saldremos el 30 de noviembre a la Huelga Feminista General para reivindicar el reconocimiento (económico, social, político) y el reparto de las tareas de cuidado.

CONCLUSIONES GENERALES DEL ANÁLISIS

1. El empleo y todos los trabajos dedicados a los cuidados son precarios

En un contexto socioeconómico inestable como el que vivimos, la precariedad no puede ser comparada sólo o de forma estricta con el desempleo. Debemos ampliar la visión porque hoy en día, tener un empleo no garantiza ingresos suficientes para mantener unas condiciones de vida dignas. Cada vez hay más trabajadoras y trabajadores precarios sin poder hacer frente a los gastos diarios con el salario que perciben. A lo largo del año 2023 se han incrementado las RGI solicitadas como complemento salarial, incrementándose en un 15,67% el número de expedientes activos desde enero (de los cuales el 66,88% corresponde a mujeres)¹.

Por ello, a la hora de analizar la situación de precariedad, decimos que tenemos que ampliar la perspectiva y considerar nuevas variables. En el número 11 de la revista *Ikusmiran* que publicamos en noviembre del 2022, cuantificamos el Índice de Precariedad, concluyendo que el 53,52% de la población de 25 a 64 años de la EPA, vivía en una situación precaria. Es decir, 1 de cada 2 personas no tiene ni trabajo digno ni ingresos suficientes.

A esta cifra hay que sumar la cruda situación de las personas pensionistas. De hecho, el 34,5% de las y los pensionistas de Hego Euskal Herria cobra menos de 1.000 €, y de ellas, el 66,7% son mujeres. Asimismo, el 57% de las y los pensionistas percibe entre 1.000 y 2.800 €, lo que nos hace pensar que, también dentro de este tramo, se incluyen un gran grupo de pensionistas que cobran 1.200 € o menos.²

Trasladando el Índice de Precariedad a los diferentes sectores y ámbitos objeto de estudio en este informe, podemos afirmar que el personal dedicado a tareas y empleos del ámbito del cuidado (tanto en trabajos remunerados como no remunerados, las que trabajan en el ámbito privado o las que tienen un empleo) vive prácticamente en su totalidad en una situación de precariedad. A pesar de tener un empleo, es decir, pese a que las tareas de cuidado que realizan están económicamente (pocas) reconocidas, no tienen ingresos suficientes para garantizar una vida digna.

- La mayoría, el 87,97%, de las 186.800 personas que trabajan en el ámbito doméstico son mujeres³. Este colectivo, se mantiene clasificado como inactivo en las encuestas, es decir, que no busca empleo, aunque su actividad principal son las tareas domésticas, son mujeres dedicadas a estas tareas en el ámbito privado, que trabajan sin ningún tipo de reconocimiento social ni económico a lo largo de toda su actividad.
- El salario medio de las empleadas de hogar es el establecido en el Estatuto de los Trabajadores, un salario bruto de 1.080 € en 14 pagas en el año 2023 (equivalente al Salario Mínimo Interprofesional). Aunque es necesario destacar que muchas de ellas perciben cantidades inferiores a lo establecido legalmente
- El salario base de las personas trabajadoras de las Residencias de Personas Mayores es de 1.444,74 €, por debajo del Salario Mínimo actualizado según el IPC
- La regulación y desarrollo de las características del servicio a domicilio corresponde a las instituciones locales, Ayuntamientos o Mancomunidades. La tendencia a la privatización existente en este ámbito es elevada y en la mayoría de los casos los Ayuntamientos subcontratan una empresa para la prestación del servicio. Para la ejecución de esta contratación, sin embargo, deben cumplirse tanto las normativas generales como los pliegos definidos por los Ayuntamientos.
 - Analizamos el Convenio colectivo vigente en la empresa "Sacyr", que lleva el servicio a domicilio en el municipio de Eibar⁴. La hora de trabajo para la categoría de auxiliar domiciliaria está fijada en 11,60 € brutos. Por lo tanto, el salario base anual de quien presta ayuda domiciliaria (considerando el valor y número de horas de trabajo en 14 pagas) sería de 22.182,96 € anuales, 1.584,5 € mensuales en 14 pagas.

1 Lanbide, "Expedientes activos de RGI"

2 Ikusmiran 11, "Condiciones de vida y laborales" Ipar Hegoa Fundazioa

3 Encuesta sobre Población Activa, 2tr 2023

4 Hemos seleccionado la empresa Sacyr, porque es una empresa subcontratada frecuentemente por los Ayuntamientos y por tanto cuenta con un gran número de trabajadoras y trabajadores asalariados. Por tanto, puede reflejar gran parte de la realidad que se da en el mercado de trabajo a domicilio, aunque sabemos que muchas de las y los trabajadores del servicio a domicilio tienen unas condiciones de trabajo más precarias

El trabajo o el empleo fuera del hogar, no garantiza ingresos suficientes para una vida digna

En los últimos años, y debido a diferentes motivos, la situación socioeconómica ha sido muy variable. Tanto en el proceso de precariedad social como en el empobrecimiento de la clase trabajadora ha influido notablemente el encarecimiento de la vida, mientras que los ingresos en las unidades de convivencia no han aumentado en la misma proporción que el IPC.

Para calcular el Salario Mínimo Interprofesional de 1.400 € hemos utilizado la estadística con los datos de 2018⁵, pero al no estar actualizada, hemos realizado una estimación en función del incremento del IPC anual desde 2018 a 2022.

Después de esta aclaración, tal y como se puede apreciar en los datos, las y los trabajadores de los sectores dedicados a los cuidados son precarios; a pesar de estar trabajando o disponer de un empleo fuera del hogar, no disponen de ingresos suficientes para garantizar una vida digna. De hecho, los salarios medios de los sectores analizados están por debajo del Salario Mínimo actualizado según IPC que hemos estimado.

Trabajadoras precarias, pero con una gran aportación al IPB

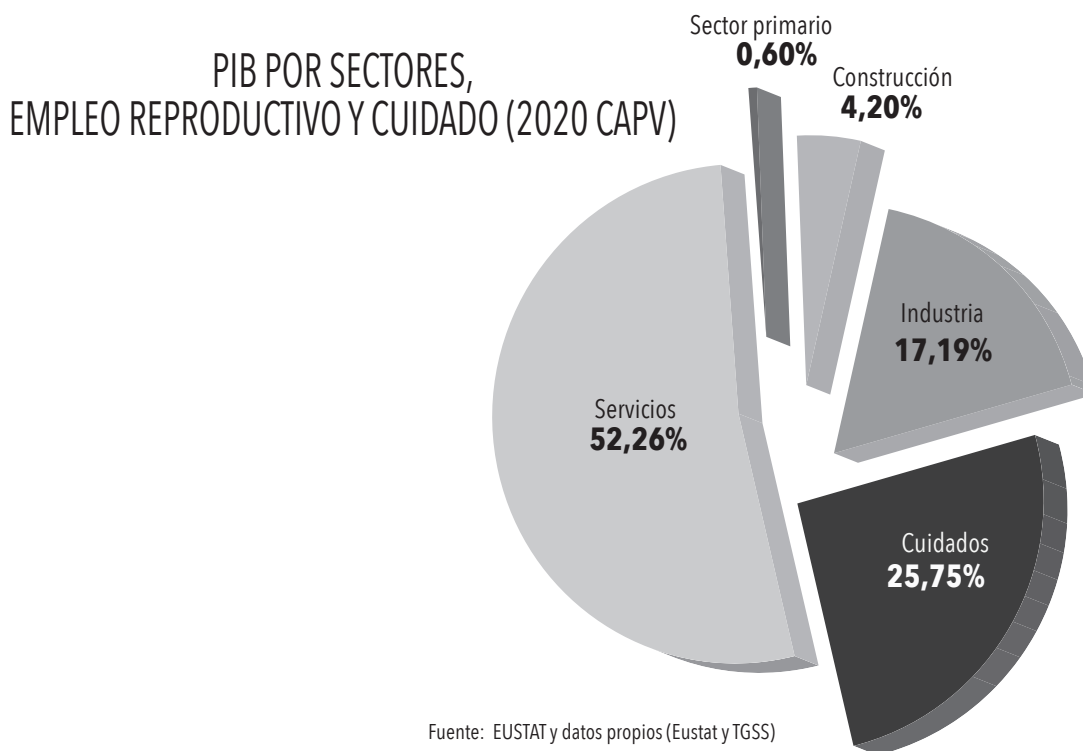
A pesar de ser trabajadoras precarias, el trabajo que realizan tiene un peso e importancia del 25,75% sobre el PIB de Hego Euskal Herria. Para ello, hemos calculado la producción de las personas empleadas de hogar y de las personas asalariadas del sector de cuidados (empleadas de hogar y de servicios sociales) en 2020 a partir de su salario medio (en función del personal a jornada completa necesario al año). A continuación, al valor que las estadísticas asignan a cada sector respecto al PIB, hemos incorporado la producción del sector de cuidados que hemos cuantificado, ajustando a ello la proporción que representa cada sector respecto al PIB. Como se puede apreciar en el siguiente gráfico, el trabajo reproductivo y la riqueza que generan las y los trabajadores de los servicios sociales estaría por encima del PIB (25,75%) que genera el sector de la construcción (4,20%) y del sector de la industria (17,19%).

PIB POR SECTORES, TRABAJO REPRODUCTIVO Y CUIDADO (2020 CAPV)

	Cantidad	%
Sector primario	515.277.000 €	0,60%
Industria	14.822.920.000 €	17,19%
Construcción	3.616.736.000 €	4,20%
Servicios	45.059.526.613 €	52,26%
Cuidados	22.199.770.387 €	25,75%
Total antes de impuestos	86.214.230.000 €	100,00%
PIB precio mercado	93.124.692.000 €	

Fuente: EUSTAT y datos propios (Eustat y TGSS)

5 La "Encuesta cuatrienal de estructura salarial" que lanza el INE se actualiza cada 4 años. Cuando definimos el Índice de Precariedad, utilizamos los datos del año 2018 que se hicieron públicos en 2019, por lo que, aunque pronto se publicará una estadística que recoja los datos de 2022, no están disponibles. Priorizamos esta estadística porque permite realizar un cálculo por salarios a jornada completa, evitando jornadas parciales con salarios más bajos



Aunque pueda parecer contradictorio, se sitúa de lleno en la lógica política del capitalismo heteropatriarcal. En efecto, los trabajos de cuidados salen baratos al sistema (salarios...), precarizando las vidas de las personas para seguir acumulando riqueza en manos de unos pocos. Mientras tanto, el sistema que reconoce un escaso valor económico y social a las tareas de cuidados con gran peso sobre el PIB, se basa en la especulación del sector de la construcción, en los beneficios de las grandes empresas industriales o en un modelo de consumo desmedido.

Por lo tanto, un nuevo modelo que sitúe en el centro los cuidados debería garantizar el reconocimiento económico y social de todos los trabajos y empleos de este ámbito, en la lógica actual de las relaciones económicas y laborales.

Somos conscientes de que el PIB mide el crecimiento monetario de la economía de forma aislada (sin tener en cuenta la variable social, el medio ambiente, etc.), pero contribuye a situar políticamente la estructura del sistema capitalista y las decisiones que se toman en su favor.

2. La responsabilidad principal de las tareas de cuidado se impone a las mujeres

La principal responsable de los cuidados y/o tareas domésticas que se realizan en el ámbito privado sigue siendo la mujer. El modelo de familia tradicional, la creencia en el amor romántico, ciertas creencias espirituales o la propia organización del sistema socioeconómico, ha relegado a la mujer al ámbito privado, ha declarado las tareas de cuidados como responsabilidad de las mujeres. El hecho de que el feminismo politice esta realidad y la traslade al ámbito público, ha puesto en marcha un proceso de transformación que obliga a mover en cierta manera el rumbo de las políticas públicas. Precisamente, los inestables pasos a dar en el ámbito de las políticas públicas, así como la escasa voluntad política, además de ralentizar los ritmos de la transformación, han tratado de reubicar la responsabilidad en la mujer (por ejemplo, falta de políticas eficaces para conciliar el empleo y las tareas de cuidado). De esta forma, a la incorporación de la mujer al mercado laboral se le suma la carga de las tareas domésticas que ya le venían impuestas, predominando la doble jornada.

La principal responsabilidad de las tareas domésticas y de cuidado recae en las mujeres

El 67,2% de las tareas domésticas y de cuidados que se realizan en el ámbito privado en la CAPV son realizadas por mujeres⁶.

TRABAJO DOMÉSTICO DESAGREGADO POR SEXO (CAPV %)

	2018		2013	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Alojamiento	38%	62%	37,6%	62,4%
Dar de comer	30,9%	69,1%	31,2%	68,8%
Cuidado y educación	34,7%	65,3%	35,7%	64,3%
Entrega de ropa y otros	17,4%	82,6%	22,9%	77,1%
Producción total en el hogar	32,8%	67,2%	33,3%	66,7%

Fuente: EUSTAT, Cuenta satélite del trabajo doméstico

- El tiempo dedicado a las pautas de cuidado (cuidado de menores y adultos) ha aumentado ligeramente en los últimos 25 años, siendo el tiempo dedicado a otras tareas domésticas el que ha experimentado un mayor descenso⁷.

PROMEDIO DE TIEMPO DEDICADO POR PERSONA AL DÍA (CAPV 1993-2018)

	1993	2018	Diferencia 93-18	Diferencia %
Preparación de alimentos	01:01:00	00:47:00	-00:14:00	-22,95%
Limpieza	00:36:00	00:30:00	-00:06:00	-16,67%
Ropa	00:15:00	00:09:00	-00:06:00	-40%
Compras	00:25:00	00:21:00	-00:04:00	-16%
Cuidado infantil	00:10:00	00:16:00	00:06:00	60%
Juegos y educación	00:06:00	00:13:00	00:07:00	116,67%
Cuidado de adultos	00:01:00	00:07:00	00:06:00	600%

Fuente: EUSTAT, Encuesta de presupuestos de tiempo

- Si analizamos la frecuencia con la que se realizan las tareas domésticas, entre las personas trabajadoras que trabajan o tienen empleo fuera del hogar, la tendencia a no realizar nunca las tareas domésticas es bastante mayor entre los hombres (80,7%) que entre las mujeres (18,1%).⁸ Entre quienes realizan habitualmente las tareas domésticas, el equilibrio es mayor entre hombres y mujeres, aunque las mujeres son más numerosas en el caso de quienes trabajan o tienen empleo fuera del hogar (52,1%) o no (62,9%)

POBLACIÓN DE LA CAPV SEGÚN SU FRECUENCIA DE REALIZACIÓN DE TAREAS DOMÉSTICAS, SEXO Y RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD LABORAL (2.H 2023)

Sexo	Situación	Normalmente	Nunca
Hombres	Activo	47,9%	80,7%
	No activo	37,1%	50,8%
Mujeres	Activo	52,1%	18,1%
	No activo	62,9%	49,4%

Fuente: EUSTAT

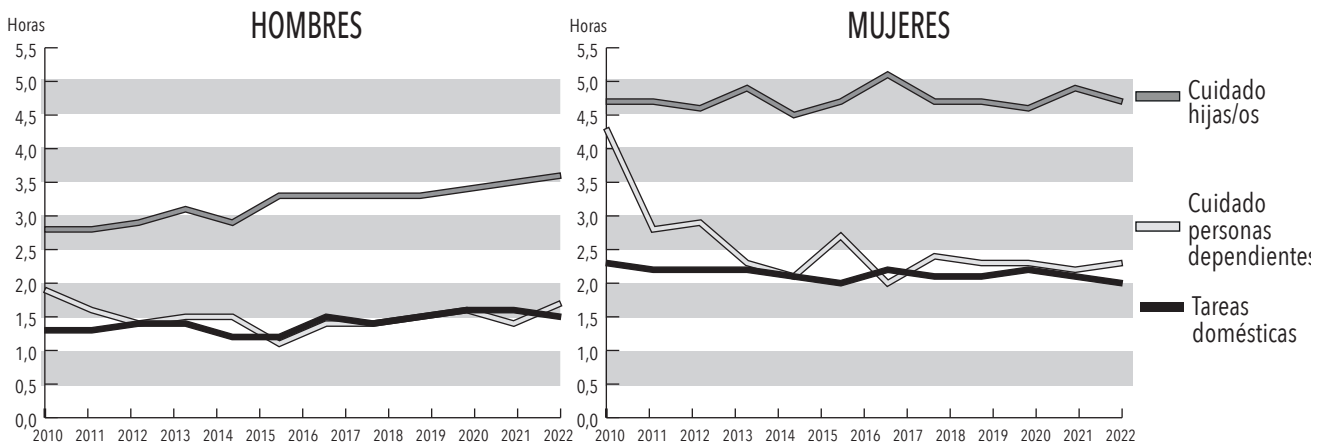
6 EUSTAT, cuenta satélite sobre trabajo doméstico

7 EUSTAT, Encuesta de presupuesto de tiempo, 2018 EAE

8 EUSTAT, Población de la C.A. de Euskadi por la frecuencia con la que realiza las tareas domésticas según sexo y relación con la actividad laboral, 2tr 2023

- Entre las trabajadoras que trabajan o tienen empleo fuera de casa, son las que dedican más horas de media al cuidado.
 - A la hora media de los hombres y mujeres que trabajan o tienen empleo fuera del hogar en las tareas domésticas, 2010 – 2022⁹

TIEMPO MEDIO DIARIO DE LA POBLACIÓN OCUPADA FUERA DEL HOGAR EN TAREAS DOMÉSTICAS POR SEXO. HORAS. 2010-2021 (CAPV)



Fuente: Eustat. Encuesta sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal

12

- A pesar de la preponderancia de la mujer en las tres variables, es significativo el descenso de la media de horas de las mujeres que trabajan fuera del hogar o tienen empleo en el cuidado de personas dependientes. La media de horas dedicadas por hombres y mujeres al cuidado de personas dependientes ha descendido, con un descenso del 46,5% entre 2010 y 2022 en el caso de las mujeres. Teniendo en cuenta el desarrollo demográfico, no se puede explicar este descenso, pero sí si deducimos que estos cuidados han pasado a ser realizados por otra persona. De hecho, se ha incrementado la tendencia a contratar el cuidado de personas dependientes mediante la contratación de personal con condiciones laborales precarias o mediante la economía sumergida, como veremos más adelante

HORAS MEDIAS DE DEDICACIÓN AL CUIDADO POR PARTE DE TRABAJADORES FUERA DEL HOGAR O CON EMPLEO, SEGÚN SEXO, 2010 - 2022

	2010/2022	
	Hombres	Mujeres
Tareas domésticas	15,4%	-13,0%
Cuidado de hijas e hijos	28,6%	0,0%
Cuidado de personas dependientes	-10,5%	-46,5%

Fuente: EUSTAT.

- En cuanto al cuidado de menores, la mujer es la principal responsable cuando el cuidado se produce en horas de trabajo (2,5% mujeres, 0,5% hombres), fuera del horario laboral (9% mujeres, 2,2% hombres) o fuera del horario escolar (14,5% mujeres, 2,2% hombres). Cuando el cuidado de menores es esporádico, no previsto, la responsabilidad de las mujeres aumenta considerablemente (25,1% mujeres, 6,3% hombres).

- En cuanto al cuidado de personas dependientes, sin embargo, la responsabilidad recae en familiares no asalariados (51,23%), en otra persona con remuneración (21,24%) o en servicios sociales (18,58%).

El 96,13% de las trabajadoras afiliadas al sistema especial de empleadas de hogar son mujeres¹⁰ y el 43,34% tienen origen fuera del estado español

En septiembre de 2023 hay 34.928 personas afiliadas al Régimen Especial de Empleadas de Hogar, que representan el 3,3% del total de personas afiliadas al Régimen General o el 2,68% del total de afiliación a la Seguridad Social. En el régimen especial para Empleados de Hogar el 96,13% es mujer y el 42,34% es de origen extraestatal (entre ellos, el 85,84% de origen extracomunitario).

En este sector, en el que las mujeres migrantes son mayoría, trabajan más personas que las que están afiliadas al Sistema Especial de Empleadas de Hogar del Régimen General. La economía sumergida está muy extendida debido a las situaciones administrativas irregulares de las y los trabajadores migrados o por que no se les da de alta en la Seguridad Social, hecho que supone un ahorro para las y los empleadores. De ahí la imposibilidad de acceder a datos concretos. A continuación, se recogen los datos de referencia de diferentes expertos y usuarios:

- En el estudio "Radiografía del régimen de cuidados en Euskal Herria" publicado recientemente por *Euskal Herriko Bilgune Feminista*, el 30% de las trabajadoras que trabajan en el sector de las empleadas de hogar se encuentran en situación irregular.
- Centrándonos en las estadísticas ofrecidas por la Asociación de Trabajadoras del Hogar de Bizkaia, podemos concluir que la situación irregular migratoria – mujer- va en la misma ecuación¹¹:
 - El 33,88% de las trabajadoras residentes tiene una situación administrativa irregular. La cifra llega al 46,40% si se tienen en cuenta sólo las extracomunitarias.
 - En el caso de las trabajadoras externas, el 10,79% se encontraba en situación irregular, frente al 25,56% de las trabajadoras no comunitarias.

Los empleos vinculados al cuidado están feminizados

Los trabajos de cuidado que se realizan en el ámbito privado se centran no sólo en las mujeres, sino también en los empleos no domésticos relacionados con el cuidado. Por ello, se dice que estos sectores son feminizados.

- El 84,13% del personal de las Residencias de Personas Mayores concertadas es mujer¹²
- Mientras el 68,22% del personal de servicios sociales es mujer, la mujer representa el 84,33% del personal que presta servicios personales (cuidadores, auxiliares domiciliarios...) ¹³

10 Tesorería General de la Seguridad Social del estado español, septiembre de 2023 (media del mes)

11 Estadística publicada por la Asociación de Trabajadoras del Hogar de Vizcaya, basado en los datos recopilados en las asesorías llevadas a cabo durante el año 2021

12 EUSTAT, 2020

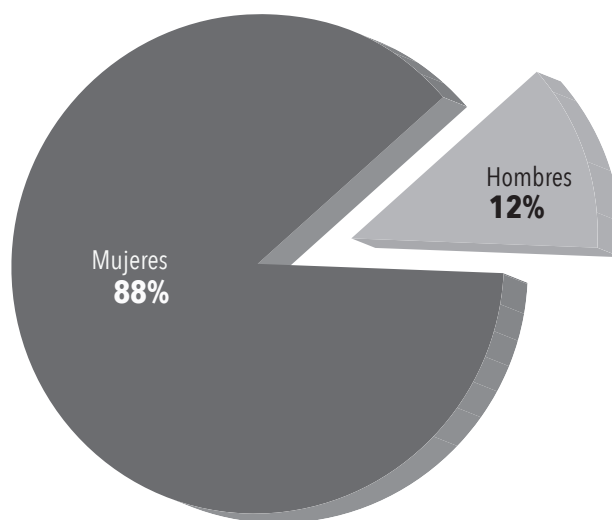
13 EUSTAT, 2020

3. Por medio de trabajos de cuidados no remunerados, el capital dispone de trabajadoras gratis...

El 87,97% de las personas dedicadas al trabajo doméstico son mujeres

En el año 2023 en Hego Euskal Herria había 186.800 personas dedicadas al trabajo doméstico, de las cuales el 87,97% eran mujeres, concretamente 163.328 ¹⁴. Todas estas personas se dedican a las tareas domésticas, sin ningún tipo de reconocimiento social ni económico, imprescindibles para que la vida avance. El sistema capitalista heteropatriarcal las define como “amas de casa”, vinculando al ámbito privado o interno del hogar, en exclusiva, a la mujer. Pues bien, el trabajo de todas estas mujeres que trabajan en las tareas domésticas es indispensable y por medio de estos trabajos que no se pagan, el capital ha adquirido trabajadoras gratis.

POBLACIÓN/PERSONAS QUE NO BUSCAN TRABAJO Y ESTÁN EMPLEADAS EN EL HOGAR (CAPV 2018)



Fuente: EUSTAT, Encuesta de presupuestos de tiempo

Si las mujeres dedicadas al trabajo doméstico cobraran el Salario Mínimo supondría el 24% del Proyecto de Presupuestos del Gobierno de Gasteiz para 2024

A continuación, para visibilizar y reconocer la situación de las trabajadoras dedicadas al trabajo doméstico, cuantificamos su trabajo en tiempo y dinero.

- Si las mujeres que actualmente trabajan de forma gratuita en el hogar percibieran el Salario Mínimo (1.570 € en 14 pagas), supondría un gasto anual de 3.611.929.440 €.
- El total del Proyecto de Presupuestos del Gobierno de Gasteiz para 2024 asciende a 15.025.000.000 €, por lo que el salario de las mujeres dedicadas al trabajo doméstico representaría el 24% del Proyecto de Presupuesto.

La jornada laboral de las mujeres dedicadas al trabajo doméstico es casi el triple que la de un maestro o maestra de Centros de Iniciativa Social o un 45% superior a la recogida en el Convenio Colectivo del Metal de Bizkaia.

- Para cuantificar el tiempo, se ha obtenido una estimación anual del tiempo medio diario dedicado por la mujer a las tareas domésticas¹⁵. Hemos considerado una semana de 7 días laborables, ya que tanto los fines de semana como los días festivos hacen las tareas. Así las cosas,
 - Trabajan 3.737,07 horas al año. Para darnos cuenta de la crudeza del número, hemos comparado las horas de trabajo recogidas en los Convenios Colectivos de los diferentes sectores.
- En el Convenio Colectivo de Sacyr, subcontratación de empleados de hogar de Eibar, se establece una jornada laboral anual de 1.592 horas. Es decir, una persona dedicada al trabajo doméstico dedica 2.145 horas más al año, casi dos jornadas más, gratis.
- El Convenio Colectivo del Metal vigente en Bizkaia fija la jornada anual en 1.708 horas para quienes realicen jornada

14 INE, 2tr de 2023. "Inactivos, según la principal actividad de inactividad y el sexo". Miles de personas

15 EUSTAT, Encuesta de presupuesto de tiempo, 2018

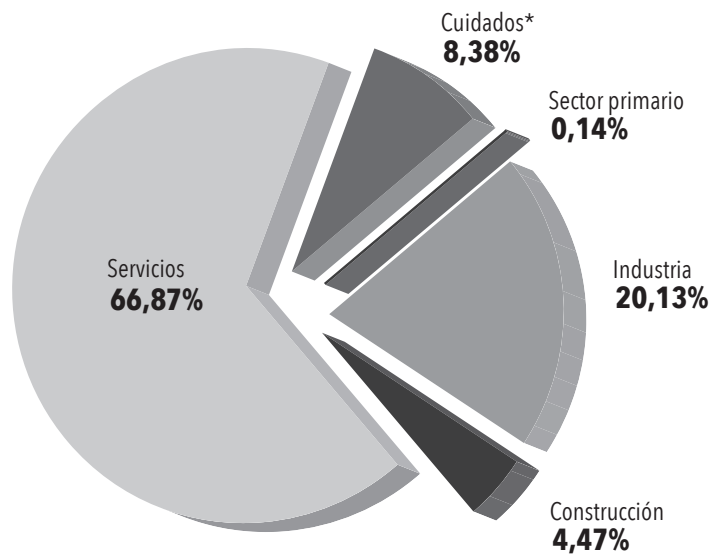
partida y 1.688 para la jornada continuada. Las horas de trabajo de las mujeres dedicadas al trabajo doméstico son, por tanto, un 45% superiores a las fijadas en este convenio.

- Analizando los días que trabajan al año, en un año trabajan 170,88 días completos. Es decir, el 49,53% del año está ocupado.
 - En el Convenio de Iniciativa Social, las horas anuales de trabajo suponen 1.307 horas para las y los maestros, esto es, casi 3 veces menos.

4. ...y menosprecia económicamente y socialmente los empleos en el sector de cuidados, a pesar de representar el 8,38% de las y los trabajadores del régimen general

Además de las tareas domésticas que quedan en el ámbito privado, el trabajo remunerado de cuidado fuera del hogar también está infravalorado tanto económica como socialmente. Estamos ante un sector con unas condiciones laborales muy precarias, a pesar de que el personal de cuidados representa el 8,38% del personal de régimen general¹⁶. Por tanto, en cuanto al número de personas trabajadoras, lo que hemos analizado como el sector de cuidados tiene más peso que la construcción o el sector primario.

TRABAJADORAS AFILIADAS AL RÉGIMEN GENERAL, SEGÚN SECTOR



* Empleadas de hogar + trabajadoras de servicios sociales

Fuente: SEPE, TGSS y EUSTAT

16 INE, 2020. El dato se ha obtenido teniendo en cuenta a las trabajadoras del hogar y de los servicios sociales y se ha excluido tanto a las trabajadoras de la economía sumergida como a voluntariado de los servicios sociales.

El 13,74% de las mujeres trabajadoras del régimen general se dedicaron al cuidado en 2020.

PERSONAS DEDICADAS AL CUIDADO ENTRE LAS MUJERES AFILIADAS AL RÉGIMEN GENERAL (CAPV, 2012/2020)

	Total	Hombres		Mujeres	
	Cantidad	Cantidad	%	Cantidad	%
Número de trabajadoras en régimen general	756.010	387.315	51,23%	368.693	48,77%
Afiliación a empleadas de hogar	27.855	1.091	3,92%	26.763	96,08%
Servicios Sociales	35.036	11.133	31,78%	23.903	68,22%
Total cuidados*	62.891	12.224	19,44%	50.666	80,56%
% Cuidados	8,32%		3,16%		13,74%

*Empleadas de hogar + trabajadoras de servicios sociales

Fuente: SEPE, TGSS y EUSTAT

Según los datos a los que hemos tenido acceso, en 2020 los salarios de las trabajadoras de los servicios sociales y de las empleadas del hogar supusieron el 1,26% del PIB. Porcentaje muy bajo, teniendo en cuenta el número de trabajadores y la función social que desempeñan.

- El 80,56% de las personas empleadas de hogar y de Servicios Sociales afiliadas son mujeres
- Los salarios de los servicios sociales de la CAPV representan el 2,53% del total de la afiliación vasca.

Por tanto, la conclusión es clara: debido a los bajos salarios de las trabajadoras del hogar y de los servicios sociales, su peso en el PIB es muy bajo. De hecho, su producción respecto al PIB se mide teniendo en cuenta tanto las horas de trabajo de cada trabajador o trabajadora como el valor económico que se le reconoce.

Las condiciones laborales en los sectores de cuidados que hemos tratado en este estudio llegan a ser precarias, inestables y contrarias a los derechos fundamentales.

Las condiciones de las Trabajadoras del Hogar son precarias e ilegales en muchos de los casos

Las condiciones laborales de las empleadas de hogar son precarias y llenas de irregularidades: bajos salarios, festivos no retribuidos, horas extraordinarias no reconocidas, largas jornadas de trabajo, dificultades para conciliar la vida personal y laboral... entre otras¹⁷

- Legalmente, aunque les corresponde un salario equivalente al SMI, no es lo más habitual. En el caso de las trabajadoras internas, trabajadoras del sector calculan que el salario oscila entre 900 € y 1.100 €. Además, muchas de ellas en situación más vulnerable (recién llegadas, sin red de protección, sin información...) tienen un salario de entre 300 € y 500 €, argumentando que tienen garantizada la comida y cuatro paredes habitables. Por lo tanto, por debajo del mínimo que establece la ley se sitúan muchas empleadas de hogar.
- La economía sumergida está muy extendida en el sector, podría rondar el 30% según las hipótesis de las trabajadoras del sector.
- Muchas empleadas del hogar, a pesar de estar dadas de alta en la Seguridad Social, lo están en el tramo inferior al que les corresponde y percibiendo un salario más bajo. Esto es beneficioso para la parte empleadora, porque paga una cuota menor, en detrimento de la trabajadora. De hecho, las prestaciones a las que accederá la trabajadora en el futuro (desempleo, pensión, baja...) dependerán del salario efectivamente percibido, menor que si tuviera reconocido todo lo trabajado. Somos conscientes de que muchas trabajadoras domésticas migradas reciben, además, chantaje para asumir la cuota de la Seguridad Social a cargo de la parte empleadora.

17 La realidad de las empleadas de hogar, su régimen y sus condiciones laborales fueron abordadas en un monográfico en Ikusmira que publicamos en 2020. El estudio "Lo que se esconde dentro de casa" está disponible en el siguiente enlace: <https://www.iparhegoa.eus/azterketak/ikusmiran/ikusmiran-etxe-barruan-ezkutzatzen-dena/>

- Las empleadas de hogar, en general, no cobran en la misma proporción a la jornada que realizan. Trabajadoras del sector denuncian que, en el caso de las trabajadoras externas que trabajan por horas, cada vez realizan más horas de trabajo (20, 30, 40 a la semana...), cobrando proporcionalmente menor salario.
- En los contratos de trabajo predominan las irregularidades. De hecho, algunos contratos de trabajo se realizan verbalmente (especialmente en el caso de trabajadoras migradas en situación administrativa irregular) y en la mayoría de los contratos no se reflejan las condiciones reales de trabajo. En el caso del personal residente, por ejemplo, no se puede determinar por contrato si hay días o horas presenciales en las que se pernocta. En el cuidado de personas adultas y/o con alto grado de dependencia prevalece el régimen de personal residente. Además de estas tareas de cuidado, la empleada de hogar asume también la responsabilidad del resto de tareas domésticas, haciendo inacabables las jornadas de trabajo. Pese a que la ley permite una jornada de 60 horas semanales, muchas empleadas domésticas residentes trabajan entre 70 y 90 horas semanales sin computar en su contrato. En el caso de las empleadas de hogar externas que trabajan por horas, suelen tener jornadas de casi todo el día, muchas veces desde las 7:00 - 8:00 de la mañana hasta las 20:00 - 21:00 de la noche (lunes a viernes y sábados a veces también por la mañana). Aunque la casuística es muy amplia y muchas veces no regularizada, las empleadas de hogar tienen jornadas continuas muy largas.
- No tienen ninguna garantía ni control de la vigilancia de la Salud Laboral. Al igual que ocurre en el servicio a domicilio, la actividad laboral principal se desarrolla en el interior de la vivienda, por lo que no existe ninguna Inspección de Trabajo, con lo que es muy difícil garantizar una prevención eficaz de los riesgos laborales. Por lo tanto, es prácticamente imposible garantizar unas condiciones laborales dignas de este personal, por dos razones: por un lado, que no cuenta con la protección personal adecuada para el desempeño de sus funciones laborales y, por otro, que no disponga de medios técnicos suficientes para satisfacer las necesidades de los usuarios

Predomina la subcontratación en el Servicio a Domicilio

Como se ha señalado anteriormente, las administraciones públicas locales son las competentes para regular el servicio y contratar personal, siendo la subcontratación mayoritaria a través de empresas privadas. Por ello, es muy difícil obtener una foto conjunta del sector. No obstante, debemos destacar que, a pesar de los pliegos establecidos por los Ayuntamientos, es habitual el incumplimiento por parte de la empresa subcontratada.

- De ahí la dificultad de calcular el salario medio de las empleadas a domicilio. En este estudio hemos analizado el caso de Eibar y del Convenio de la empresa Sacyr, subcontratada por el Ayuntamiento, siendo el salario del auxiliar de ayuda a domicilio de 1.584,5 €, por tanto, situado al límite del Salario Mínimo que hemos actualizado en el Índice de Precariedad.
- La descentralización del servicio a domicilio plantea dificultades para acceder a un Convenio sectorial que mejoraría las condiciones organizativas de las personas trabajadoras, ya que éstas se encuentran geográficamente dispersadas y diversificadas sus condiciones laborales. Por ello, existen diferencias notables entre localidades o si el servicio es subcontratado o público.
 - Al ser un sector feminizado, presentan una alta tasa de contratos temporales y a tiempo parcial, aunque las estadísticas oficiales no ofrezcan demasiados datos.

Precariedad, también en los salarios de las Trabajadoras de las Residencias

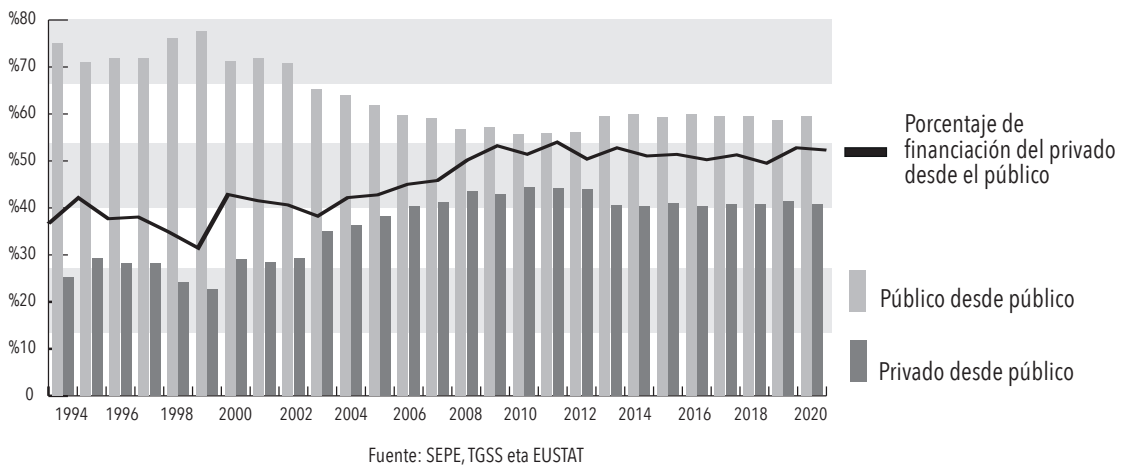
El salario medio de la mayoría de las trabajadoras de las residencias se sitúa por debajo del Salario Mínimo requerido (1.444,74 €). En este ámbito, debemos resaltar que la estatalización o la aplicación del Convenio Estatal conlleva unas condiciones laborales más precarias y que la negociación y lucha del Convenio Laboral en nuestro ámbito territorial multiplica las oportunidades para la mejora del mismo. De esta manera puede entenderse que trabajadoras de las Residencias de Araba y Nafarroa tengan un salario medio inferior al verse afectadas por el Convenio Estatal (1.061,98 €)

- Una trabajadora permanece en torno a 92 minutos al día con cada residente. Esto supone una gran carga de trabajo para las trabajadoras y deja a los residentes en situación de vulnerabilidad: una persona debe ser tratada en 10 minutos (ser atendida, lavada, vestida...); por la noche cada trabajadora se hace cargo de una media de 30-35 usuarios, en cuidados diurnos de 15 residentes¹⁸
- Siendo también un sector feminizado, las jornadas parciales y los contratos temporales son más elevados entre las mujeres que entre los hombres. Por ejemplo, en Asistencia en establecimientos residenciales para personas con discapacidad intelectual, enfermedad mental y drogodependencias, los contratos temporales suponen el 25,5%. Las condiciones de las mujeres en las condiciones laborales son estructurales, como analizaremos a continuación

La privatización, empeora la calidad de las condiciones de trabajo y del servicio

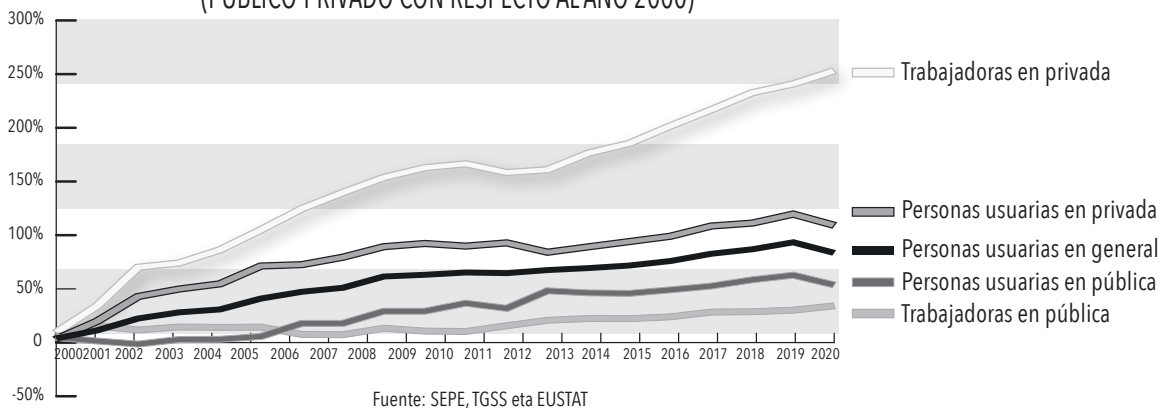
- Llegados a este punto, destacamos la brecha existente entre el sector público y privado en las condiciones de trabajo de las trabajadoras, ya que todo proceso de privatización supone una precarización de las condiciones de trabajo y un empeoramiento de la calidad del servicio.
 - En primer lugar, nos centraremos en el origen de la financiación de las residencias tanto públicas como privadas. Como se puede observar en el siguiente gráfico, mientras el número de financiación pública de las residencias públicas desde 1994 va a la baja, la financiación pública de las residencias privadas aumenta.
 - Si en 1994 de la inversión con fondos públicos en residencias se destinaba a las residencias públicas el 74,93% (25,07% a privadas), en 2020 esta inversión se ha reducido al 59,47%. En las residencias privadas se ha producido un proceso inverso: en 1994 el 36,7% de los ingresos de las residencias privadas proviene de fondos públicos, en 2020 este fondo ha aumentado al 52,3%.

FINANCIACIÓN DE LAS RESIDENCIAS (CAPV, 1994-2020)



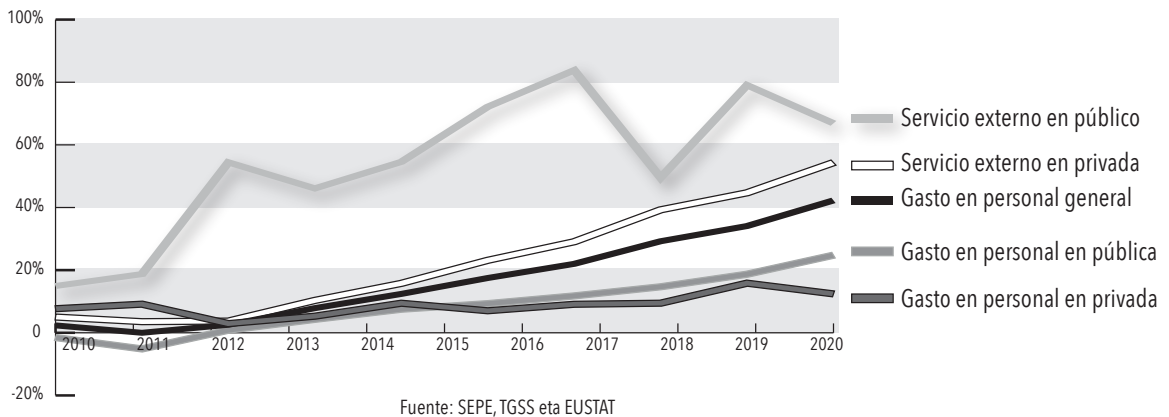
- Decisiones políticas que debilitan el servicio público en beneficio de la privatización del servicio
 - Por un lado, se observa que el desarrollo de los usuarios y del personal de los servicios públicos se está desarrollando en menor proporción que en los servicios privados en el primer gráfico que se muestra a continuación.

EVOLUCIÓN DE PERSONAL Y USUARIO (PÚBLICO-PRIVADO CON RESPECTO AL AÑO 2000)



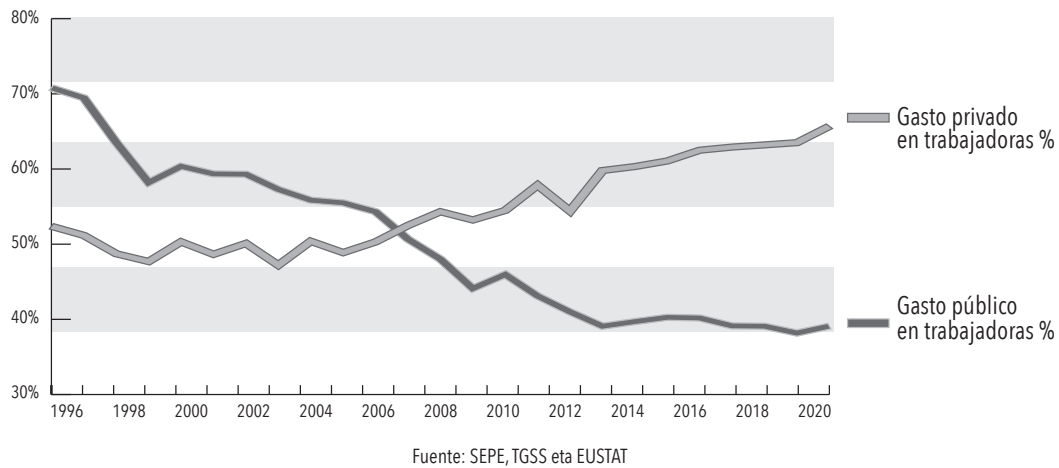
- Detrás de este desarrollo se esconde una clara decisión política, ya que se ha producido un importante incremento del gasto en servicios de titularidad pública (se puede deducir que este aumento se ha destinado a subcontratar servicios), que ha aumentado bastante más que el personal y el gasto público.

EVOLUCIÓN DE LA TASA DE GASTO



- Si comparamos la reducción del gasto público de personal con los salarios que se recogen en los Convenios Colectivos, es desde la reducción de los salarios de los empleados públicos cuando el gasto en el fondo público está bajando. El capitalismo mercantiliza el cuidado.

GASTO EN SUELDOS DE LAS TRABAJADORAS



5. Estamos ante una situación estructural

Las precarias condiciones de trabajo que sufre la mujer en el mercado laboral, es una realidad que el propio sistema perpetúa:

El 58,85% de las y los parados son mujeres

- El 58,85% de las personas paradas son mujeres. Por tanto, casi 6 de cada 10 personas en paro son mujeres¹⁹. El paro femenino es una cifra que apenas varía mes a mes, a pesar del descenso general del paro. Podemos concluir por tanto que el paro está recayendo del lado de las mujeres.

El 23% de las mujeres tiene contrato eventual²⁰

- A pesar del predominio del contrato indefinido entre hombres y mujeres, el 23% de las mujeres tiene contrato indefinido, mientras que entre los hombres la proporción es menor (17,2%).
- Es una realidad que sigue extendiéndose, ya que desde el año pasado los contratos parciales de las mujeres han aumentado un 1%

El 25,4% de las mujeres tiene jornada parcial²¹

- A pesar del predominio del contrato indefinido entre hombres y mujeres, el 23% de las mujeres tiene contrato indefinido, mientras que entre los hombres la proporción es menor (17,2%).
- En cuanto a la jornada laboral, el 25,4% de las mujeres está a tiempo parcial, frente al 10,7% de los hombres.

19 SEPE, septiembre de 2023

20 EPA, 3tr de 2023

21 Tesorería General de la Seguridad Social del estado español, septiembre de 2023

- En cuanto a los fijos discontinuos, la tasa femenina (4%) duplica a la masculina (2,4%). Entre las mujeres, por tanto, es el doble el empleo precario que el inestable. Entre el pasado mes de mayo y el mes de agosto entre las mujeres se suspendió una media del 66,13% de los contratos fijos discontinuos, disfrazando los periodos vacacionales de las trabajadoras de diversos sectores feminizados (limpiadoras de centros escolares, educadoras de comedores...) con una suspensión contractual.

AFILIZACIÓN DE HEGO EUSKAL HERRIA POR TIPO DE CONTRATO Y SEXO (SEPTIEMBRE 2023)

TODOS LOS TIPOS DE CONTRATO	INDEFINIDO. Jornada completa	INDEFINIDO. Jornada parcial	INDEFINIDO. Fijo discontinuo	TEMPORAL. J. completa	TEMPORAL. J. parcial	Jornadas parciales TOTAL	Jornadas completas TOTAL	
Total	1.039.910	56,8%	12,6%	3,2%	12,7%	5,2%	17,8%	69,5%
Mujeres	500.754	43,7%	18,8%	4,0%	15,2%	6,6%	25,4%	59,0%
Hombres	539.157	69,0%	6,9%	2,4%	10,4%	3,9%	10,7%	79,4%

Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social del estado español

Cada vez más mujeres buscando trabajo, obligadas a una doble jornada para sustentar la unidad de convivencia

Detrás del aumento del paro de las mujeres (la tasa de paro de las mujeres es del 9,6% en Hego Euskal Herria)²² se encuentra el aumento del número de mujeres que buscan empleo (contabilizado como población activa en la EPA). En general, aunque aumenta el número de personas que buscan empleo, lo hace de forma significativa (13.600 más desde el trimestre pasado y 21.000 mujeres más desde el año pasado) y proporcionalmente es mayor el número de mujeres que buscan empleo (un 3,27% más desde el año pasado, un 0,51% más entre los hombres).

La creciente búsqueda de empleo de las mujeres no responde a una estabilización del mercado laboral ni a una mejora de las condiciones de trabajo, sino a una situación vital forzada por una situación socioeconómica precaria e inestable. Y es que la subida del IPC ha supuesto un encarecimiento de los alimentos básicos, sin que haya incrementos salariales de forma proporcional, suponiendo una pérdida en el poder adquisitivo. En este sentido, los ingresos de las unidades de convivencia son insuficientes para hacer frente a los gastos de la vida diaria y las mujeres que buscaban empleo en el mercado laboral durante la pandemia están volviendo al mercado laboral para garantizar el sustento económico de la unidad de convivencia. Todo ello en un mercado laboral aún más precario para la mujer y con peores condiciones laborales en sectores feminizados. El aumento del paro en el sector servicios (41,88% más que en el trimestre anterior y 21,39% más que el año anterior), probablemente permita a las mujeres buscar empleo en este sector.

La brecha salarial es estructural

La brecha salarial por género, edad, tipo de contrato o nacionalidad es estructural también en Hego Euskal Herria, que se mantiene y aumenta año tras año. Los datos que manejamos son los correspondientes a la encuesta de estructura salarial del año 2021, los últimos disponibles.

En cuanto al género, en 2021 el salario medio de los hombres es un 17,76% superior al de las mujeres. A pesar de la reducción de la proporción que existía hace 10 años (la brecha salarial en 2011 era del 24,84%), hoy por hoy la brecha salarial sigue siendo muy elevada.

SALARIO MEDIO DE HEGO EUSKAL HERRIA, POR SEXO (2021)

	HEH Total	Mujeres	Hombres
2011	25.910,33	21.876,75	29.108,46
2019	29.016,92	25.625,60	32.074,05
2020	29.707,89	26.412,55	32.641,07
2021	30.460,26	27.325,34	33.228,32

Fuente: INE, encuesta de estructura salarial

Si cruzamos la diferencia entre la variable sexo, percentiles²³ o el salario más bajo y el más alto, vemos que la brecha salarial entre las mujeres es bastante mayor que entre los hombres. Es decir, el 10% de las mujeres que perciben el salario más bajo percibe un salario medio anual de 10.330 €, mientras que el 10% de las mujeres con salario más alto percibe un salario medio anual de 47.442 €. Por lo tanto, el ingreso de la mujer que percibe el salario más alto es 3,5 veces más alto que el que percibe el más bajo. En el caso de los hombres, la diferencia es menor, 1,15 veces mayor.

Como ya dijimos en el “Estudio de la Brecha Salarial” que lanzamos en febrero de 2023, la diferencia entre sectores también es abismal. De esta forma, los salarios en sectores feminizados en los que las mujeres son mayoría o relacionados con las labores de cuidado son más bajos que los sectores masculinizados, aunque la categoría laboral de las trabajadoras es la misma. En este estudio se analizaron los Convenios vigentes en el sector de la Construcción y los de Residencias de Personas Mayores, por países, analizando las tablas favorables de la misma categoría laboral en cada sector, para comparar el salario medio anual. En la siguiente tabla se observa que las diferencias salariales son evidentes

BRECHA SALARIAL ENTRE RESIDENCIAS DE PERSONAS MAYORES Y TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN (HEH, 2023)

	GIPUZKOA		BIZKAIA		ARABA*		NAFARROA*	
	Peón común	Peón almacén	Peón común	Peón almacén	Peón común	Limpiadora	Peón común	Peón especialista
Construcción	24.512,59	28.667,06	24.505,93	25.146,88	24.680,91	17.428	22.922,77	23.607,89
Residencias de adultos	16.870	15.064	18.036,76	16.725,66	13.794,76	12.504,1	13.794,76	14.020,02
DIFERENCIA	7.642,59	13.603,06	6.469,17	8.421,22	10.886,15	4.923,9	9.128,01	9.587,87
% incremento sectores masculinizados	45,30%	90,30%	35,87%	50,35%	78,92%	39,38%	66,17%	68,39%

*Convenio estatal

Fuente: Datos obtenidos por la Fundación Ipar Hegoa según la información recogida en los convenios

Si bien en los últimos meses se han renovado varios Convenios con incrementos salariales, como el Convenio Colectivo de Residencias de Bizkaia, la situación es estructural. En efecto, los incrementos salariales no suponen un incremento proporcional y automático en función del IPC y toda mejora en las condiciones de trabajo se ha conseguido gracias a la lucha incansable de sus trabajadoras.

23 Percentiles del salario anual: es un medidor que sirve para hacer comparaciones entre el salario más bajo y el más alto. El análisis que nos ocupa se ha completado con los siguientes percentiles:

- Percentil 10: el valor del salario, que deja por debajo al 10% de los trabajadores. Por tanto, aprovecharemos para cuantificar el salario más bajo
- Percentil 90: valor del salario, con salarios inferiores al 90% de los trabajadores. Así que lo utilizamos para cuantificar el salario más alto

