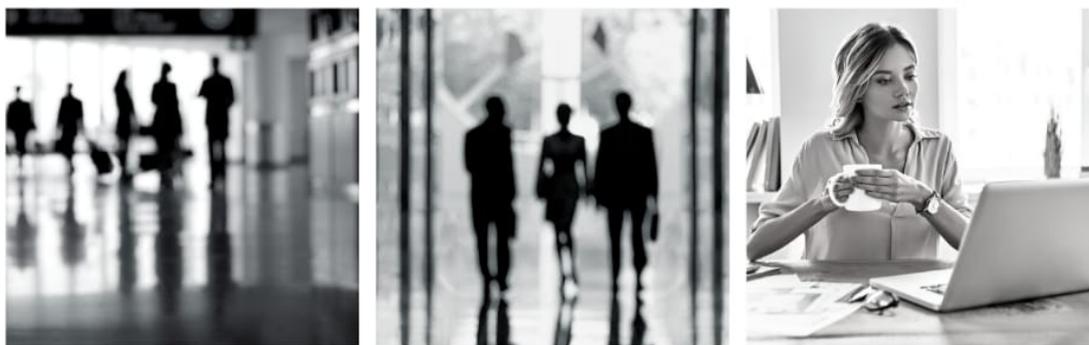
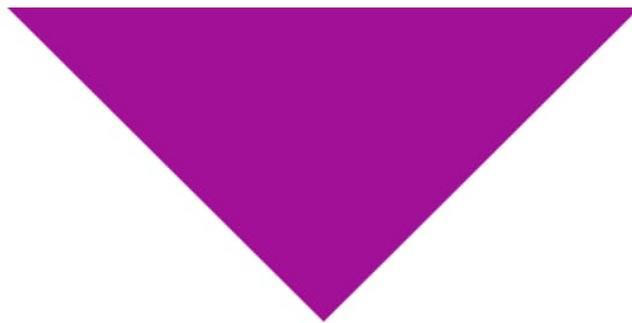


2019

SITUACION DE  
LAS MUJERES  
EN EL MERCADO  
LABORAL EN  
EUSKADI 2019



---

Este informe realizado por la Secretaria de Mujer de CCOO de Euskadi, un año más, expone la precarización del empleo de las mujeres vascas. Constatamos una evolución, en lo positivo, muy lenta, o inexistente, hacia las mujeres y una realidad de precariedad que sigue siendo manifiesta. En algunos casos, la reducción de las brechas de género van ligadas a una mayor precarización del empleo masculino.

Por lo tanto, de los datos extraídos podemos ratificar que las brechas de género siguen siendo algo estructural en nuestro mercado de trabajo. La igualdad, hoy por hoy, no es real. Las medidas deben de ser más eficaces y reales para garantizar que más y mejor empleo para las mujeres.

Estibaliz Montero Mendoza  
Secretaria de la Mujer y Juventud de CCOO de Euskadi

## PRECARIZACION

**+30,84%**

El salario de las mujeres debe subir para equipararse al de los hombres

**68%**

De las personas que cobran complementos de trabajo en la RGI son mujeres.

**78.57%**

De las ocupaciones a tiempo parcial son mujeres.

## TASAS DE ACTIVIDAD.

La tasa de actividad en Euskadi es baja, se sitúa en el 55,80% frente al 58,74% del conjunto del estado. Además vemos una pérdida en el cuarto trimestre del 2018 (56,35%) con respecto al cuarto trimestre del 2019 (55,8%). Por lo tanto, volvemos en este apartado a la trayectoria descendente de años anteriores. Lo que nos lleva a pensar que el 2018, donde hubo un leve crecimiento, no dejó de ser un pequeño espejismo de recuperación, ya que volvemos a los datos de actividad de 2017(56,32%).

Entre las mujeres, la tasa de actividad ha seguido aumentando, en el caso del 2019 (52.13%) la subida es prácticamente testimonial frente al 2018 (52.08%). En el caso de los hombres (59.78%), la tasa de actividad ha decrecido prácticamente un punto. Sin embargo, sigue habiendo más de 7,56 puntos porcentuales de diferencia. Entre el 2018 y 2019 se reduce la brecha en un punto.

### Tasa de actividad por sexo en Euskadi

	2019T4	2018T4
Total	55,80	56,35
Hombres	59,78	60,97
Mujeres	52,13	52,08

Fuente: INE. Elaboración propia.

Al revisar la tasa de actividad de las mujeres en el conjunto del estado (53.3%) encontraremos más de un punto de diferencia. Este porcentaje nos sitúa en el undécimo puesto de las comunidades autónomas en tasa de actividad de las mujeres, por lo tanto en la parte baja de la tabla.

## LA EDAD

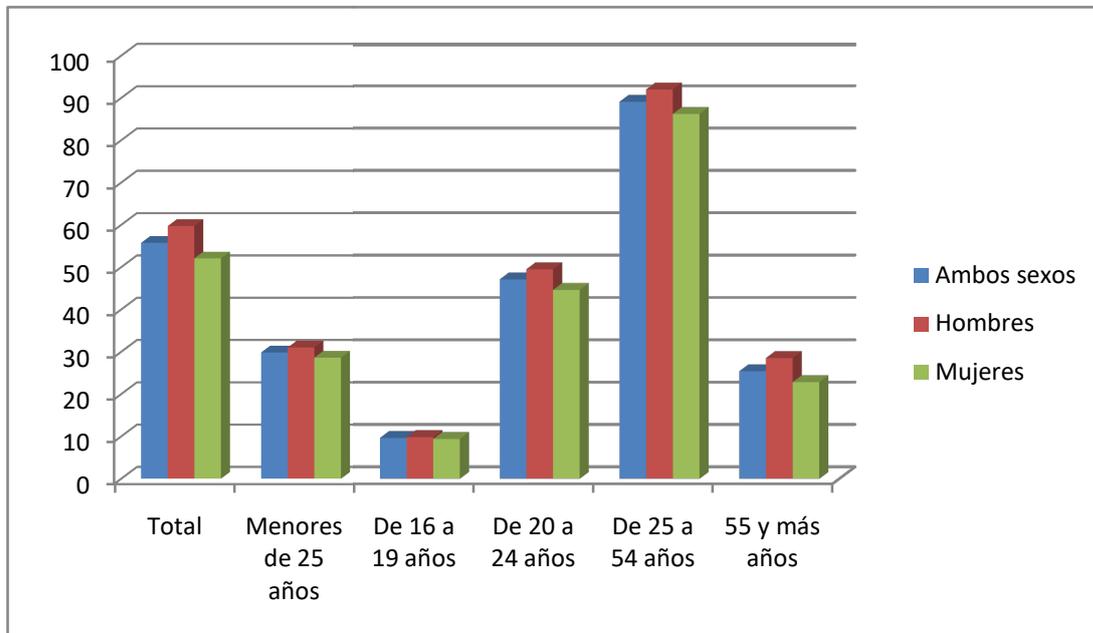
Desde la entrada en el mercado de trabajo la tasa de actividad de las mujeres (28,65%) es menor que la de los hombres (31,07%). A medida que se avanza en edad la diferencia va siendo mayor entre el colectivo de mujeres de 25-55 años. Tenemos que tener en cuenta que la brecha en este colectivo poblacional ha sido el único que ha aumentado pasando de 5,29% (2018) puntos a 5,77% (2019) de diferencia.

5

	TOTAL		MENORES DE 25 AÑOS		DE 25 A 54 AÑOS		55 Y MÁS AÑOS	
	2019T4	2018T4	2019T4	2018T4	2019T4	2018T4	2019T4	2018T4
<b>AMBOS SEXOS</b>								
<b>PAÍS VASCO</b>	<b>55,80</b>	<b>56,35</b>	<b>29,89</b>	<b>31,76</b>	<b>89,03</b>	<b>89,87</b>	<b>25,38</b>	<b>24,13</b>
<b>HOMBRES</b>								
<b>PAÍS VASCO</b>	<b>59,78</b>	<b>60,97</b>	<b>31,07</b>	<b>33,11</b>	<b>91,93</b>	<b>92,52</b>	<b>28,50</b>	<b>28,79</b>
<b>MUJERES</b>								
<b>PAÍS VASCO</b>	<b>52,13</b>	<b>52,08</b>	<b>28,65</b>	<b>30,33</b>	<b>86,16</b>	<b>87,23</b>	<b>22,81</b>	<b>20,29</b>

Fuente: INE. Elaboración propia.

### Tasas de actividad por distintos grupos de edad (4º trimestre 2019)



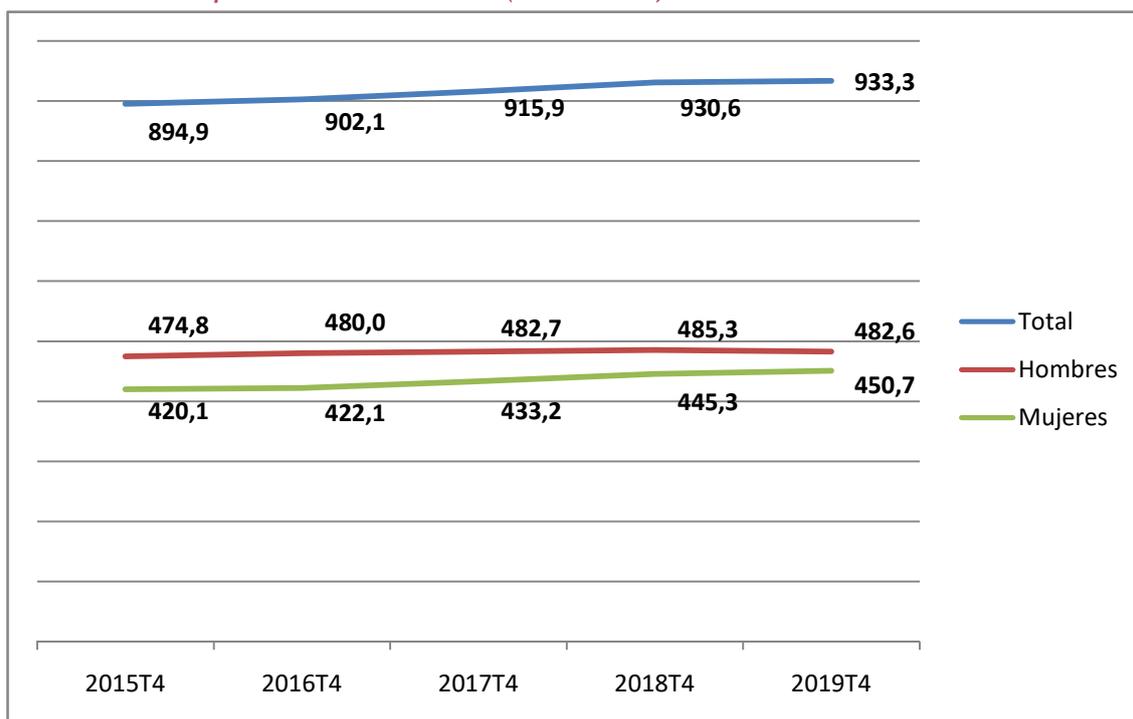
Fuente: INE. Elaboración propia.

## Ocupación

La ocupación entre las mujeres crece en 5.400 empleos. El INE indica que a finales de 2018 había 450.700 mujeres ocupadas en nuestra comunidad. Este 2019 ha habido un aumento en 2.700 ocupaciones, pero el balance en base al sexo es diferente. Mientras que entre las mujeres ha habido un aumento de ocupaciones de 5400, lo que supone un 13% más, en el caso de los hombres las ocupaciones en 2019 han decrecido en 2.700, mientras que en el 2018 había aumentado en 2.600. Por lo tanto, se ha perdido más de lo ganado en el pasado año. Esto supone que la brecha en la tasa de ocupación decrece, sin embargo, no es por un motivo positivo sino por la pérdida de ocupaciones de los hombres.

6

### Personas ocupadas en Euskadi (en miles)



Fuente: INE. Elaboración propia.

## Personas ocupadas por tipo de jornada en Euskadi

Entre las mujeres se destruyen ocupaciones a jornada completa y se crean ocupaciones a tiempo parcial

Para evaluar la calidad del empleo y de las ocupaciones que se han generado en este 2019 debemos analizar la tipología de las mismas. Al analizarlas nos encontramos la cara B del dato positivo de la subida de las ocupaciones entre las mujeres. Analizando las jornadas de trabajo es donde vemos cómo las ocupaciones creadas están ligadas a las jornadas a tiempo parcial.

	JORNADA A TIEMPO COMPLETO		JORNADA A TIEMPO PARCIAL	
	PORCENTAJE		PORCENTAJE	
	2019T4	2018T4	2019T4	2018T4
<b>TOTAL</b>	<b>82,5</b>	<b>83,6</b>	<b>17,5</b>	<b>16,4</b>
<b>HOMBRES</b>	<b>92,7</b>	<b>92,9</b>	<b>7,3</b>	<b>7,1</b>
<b>MUJERES</b>	<b>71,5</b>	<b>73,5</b>	<b>28,5</b>	<b>26,5</b>

Fuente: INE. Elaboración propia.

Si analizamos las situaciones de las ocupaciones en base a la jornada en el cuarto trimestre de 2019 y 2018, en 2019 la ocupación a tiempo parcial ha aumentado en 1.1 punto porcentual, aumentando tanto en hombres (0.2 puntos porcentuales) como en mujeres (2 puntos porcentuales).

Entre las mujeres y sumando los dos trimestres se han creado 10.400 ocupaciones a tiempo parcial, mientras se han destruido 5.000 ocupaciones a jornada completa. Estos datos dibujan una precarización de las ocupaciones entre las mujeres, creándose ocupaciones en jornadas parciales y destruyéndose cuando hablamos de jornada completa. Por lo que al analizar los datos globales de ocupación, en los que habíamos expuesto ese aumento en 5400 ocupaciones, tenemos que tener claro que no solo esas 5.400 ocupaciones nuevas son a tiempo parcial sino que se destruyen 5.000 en jornada completa, siendo 10.400 ocupaciones nuevas creadas en unas condiciones de trabajo más precarias.

Como señala el informe igualdad retributiva, un derecho pendiente (Febrero 2020) realizado por la Secretaria Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO

“No haber encontrado trabajo a jornada completa es el principal motivo para tener una jornada a tiempo parcial para las mujeres ocupadas (52%), seguido de hacerse cargo del cuidado de menores o de personas adultas enfermas, personas incapacitadas o personas mayores (14%), la principal razón que alegan es no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de personas adultas enfermas, personas discapacitadas o personas mayores.”

8

Estamos ante una precarización del empleo de las mujeres. Un elemento fundamental de reivindicación para CCOO es la conciliación y la corresponsabilidad como ejes de transformación de esta realidad.

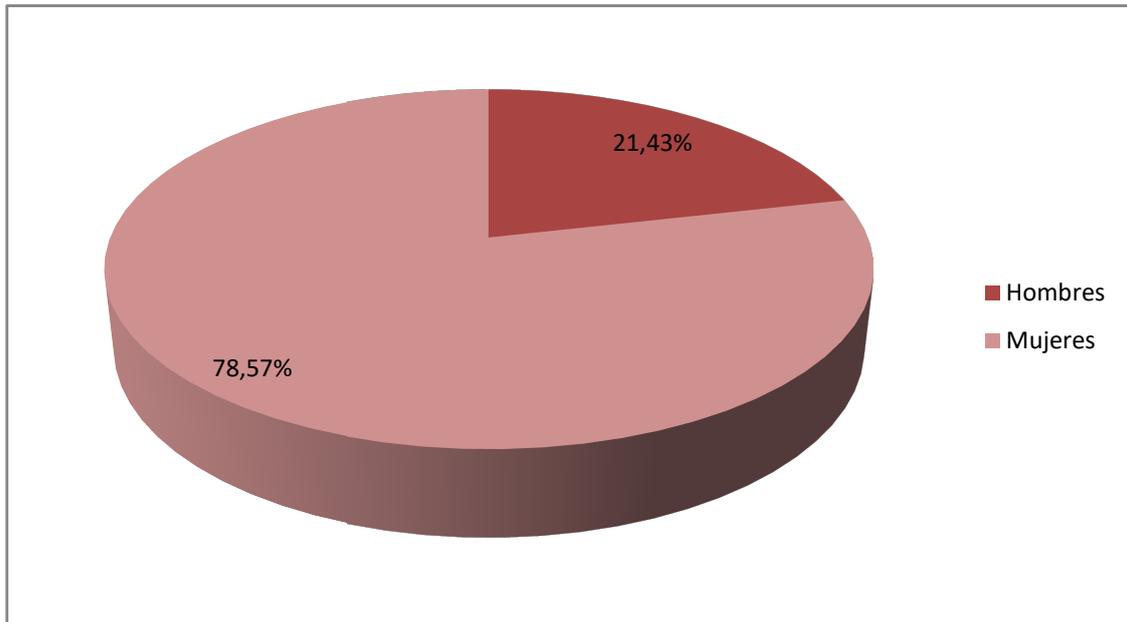
Del mismo Informe vemos como la argumentación de los hombres y de las mujeres en relación a las dificultades de la conciliación y, en la clave de ejercer sus maternidades y paternidades, son distintas. En el caso de los hombres argumentan que sus problemas están ligados a tener jornadas laborales largas (61%) así como efectuar largos desplazamientos a/desde el lugar de trabajo (61%). La principal razón que exponen las mujeres es la falta de apoyo por parte de sus responsables (58%).

Por ello, demandamos una implementación real de algunos elementos aprobados en el RDL como son la ampliación de las empresas sujetas a la obligatoriedad de Planes de Igualdad negociados con la representación de las personas trabajadoras. Otro elemento es el registro de jornada, fundamental también para combatir la segregación vertical. No debemos olvidar que esta obligatoriedad emana de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y la Directiva 2003/88 del Parlamento Europeo.

*7 de cada 10 ocupaciones a tiempo parcial están ocupados por mujeres.*

Las mujeres acaparan las ocupaciones a tiempo parcial con un (78.57%) frente al 21,43% ocupadas los hombres. Vemos como la brecha de género aumenta en 2019 (57,14 %) frente al 2018 (51%). Por lo que, como ya sucedió en 2018, se sigue agravando las diferencias entre hombres y mujeres.

*Personas ocupadas a jornada parcial, mujeres y hombres. Euskadi (2019)*



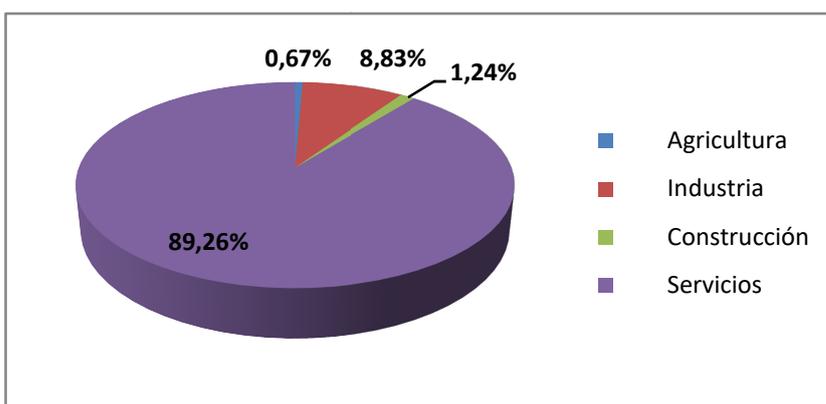
En el caso de las ocupaciones a tiempo completo vemos que 9 de cada 10 hombres tiene una ocupación a jornada completa, frente a 7 mujeres de cada 10 que tienen ese tipo de ocupación.

## Ocupación por sectores

La segregación ocupacional sigue siendo una constante en nuestra comunidad. El sector donde la ocupación es mayoritaria, tanto entre las mujeres como entre los hombres es el sector Servicios. Sin embargo, el peso de este sector entre las mujeres y los hombres es muy distinto. Así, 9 de cada 10 ocupaciones entre las mujeres son en el sector servicios. En el caso de las ocupaciones entre hombres son 6 de cada 10, teniendo también un peso importante la industria (31,39%). En el caso de las mujeres tan solo el 8.83% de las ocupaciones son en el sector industrial.

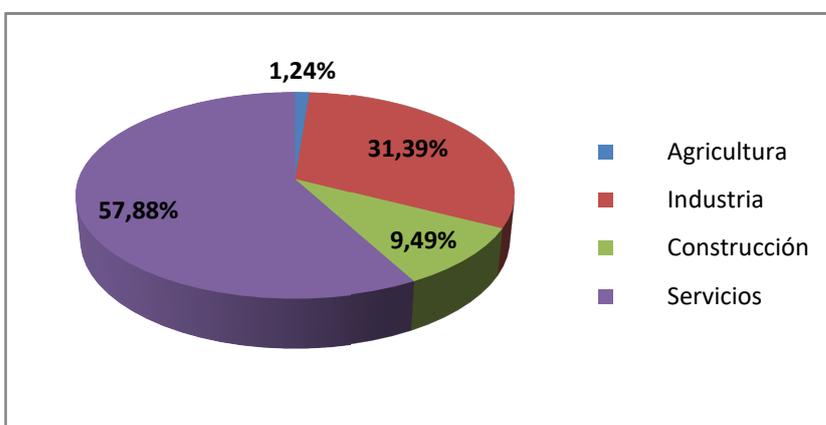
10

### Mujeres



Fuente: INE. Elaboración propia.

### Hombres



Fuente: INE. Elaboración propia.

## Tasas de empleo en Euskadi

Las tasas de empleo de nuestra comunidad en el 4 trimestre de 2019 decrecen frente a las tasas del 2018 en el mismo periodo. La de las mujeres la situamos en 47,11%, por lo que sube un 1 punto porcentual frente al mismo periodo del pasado año. Este hecho hace que la brecha de género se reduzca en el 2019 (7.54 puntos porcentuales), frente a los datos del 2018 (8,5 puntos porcentuales). Como ya señalamos el pasado año, y con más razones en este año, nos encontramos lejos del objetivo marcados por la Comisión Europea para el 2020 que para el estado español estaba fijado en 74%.

11

	2019T4	2018T4	2017T4	2016T4	2015T4
<b>TOTAL</b>	<b>50,73</b>	<b>50,95</b>	<b>50,36</b>	<b>49,71</b>	<b>49,44</b>
<b>HOMBRES</b>	<b>54,65</b>	<b>55,34</b>	<b>55,30</b>	<b>55,10</b>	<b>54,62</b>
<b>MUJERES</b>	<b>47,11</b>	<b>46,88</b>	<b>45,81</b>	<b>44,73</b>	<b>44,65</b>

Fuente: INE. Elaboración propia.

## Ocupación sector privado versus público

	EMPLEO PÚBLICO		EMPLEO PRIVADO			DIFERENCIA
	2019T4	2018T4	DIFERENCIA	2019T4	2018T4	
<b>AMBOS SEXOS</b>	<b>151.400</b>	<b>157.500</b>	<b>-6.100</b>	<b>781.800</b>	<b>773.200</b>	<b>8.600</b>
<b>HOMBRES</b>	<b>55.200</b>	<b>62.900</b>	<b>-7.700</b>	<b>427.300</b>	<b>422.400</b>	<b>4.900</b>
<b>MUJERES</b>	<b>96.200</b>	<b>94.500</b>	<b>1.700</b>	<b>354.500</b>	<b>350.800</b>	<b>3.700</b>

12

Hacemos constar que de las 2.700 nuevas ocupaciones creadas en el 2019, la mayoría proviene del sector privado. Los comportamientos entre ambos sexos son distintos. En el caso de las ocupaciones de las mujeres vemos un aumento tanto en el sector público (1.700 ocupaciones) como en el sector privado (3.700 ocupaciones). Pero debemos destacar que el 68.5 % de las ocupaciones creadas en este 2019 son en el sector privado.

Si analizamos las ocupaciones del sector público podemos ver como la brecha aumenta, ya que en el cuarto trimestre del 2019 las ocupaciones de mujeres representaban un 63.54% frente a un 60% del mismo periodo en el 2018. Por lo que se consolida un sector público claramente feminizado.

En el caso de las ocupaciones en el sector privado la brecha entre ambos sexos se ha modificado muy levemente, representando las ocupaciones ocupadas por mujeres un 45,34% del total.

## Personas ocupadas en Euskadi según tipo de contratación

En el 2019 vemos como la temporalidad decrece tanto entre las ocupaciones ocupadas por mujeres como por hombres. Sin embargo en el caso de los hombres el descenso es mayor (2.7 puntos porcentuales) frente al descenso de las ocupaciones ocupadas por mujeres, que es de 2.5 puntos porcentuales.

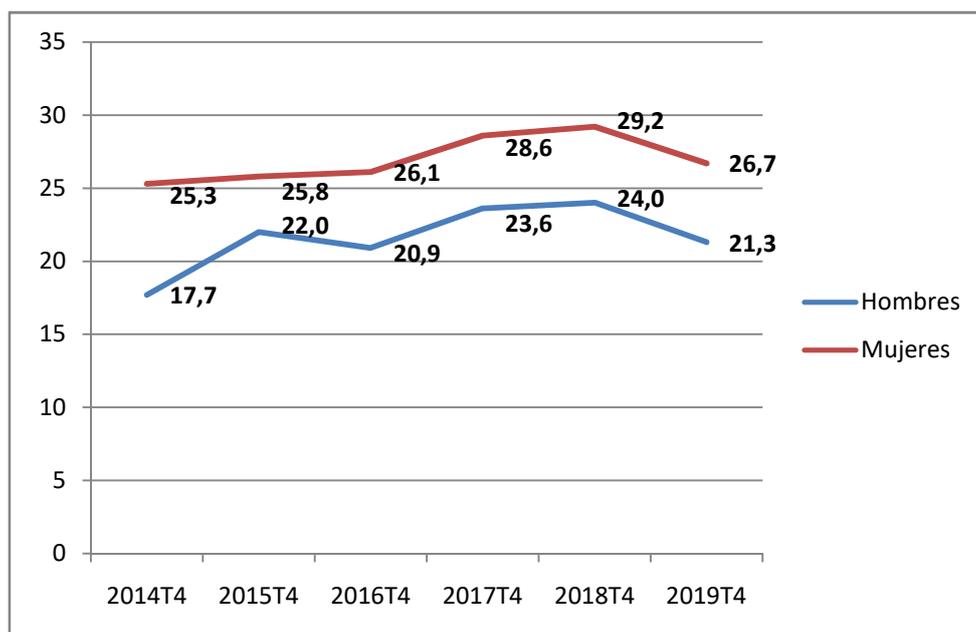
13

	DURACIÓN INDEFINIDA		%		DURACIÓN TEMPORAL		%	
	2019T4	2018T4	2019T4	2018T4	2019T4	2018T4	2019T4	2018T4
<b>HOMBRES</b>	<b>312,5</b>	<b>308,2</b>	<b>78,7</b>	<b>76,0</b>	<b>84,8</b>	<b>97,3</b>	<b>21,3</b>	<b>24,0</b>
<b>MUJERES</b>	<b>293,8</b>	<b>279,4</b>	<b>73,3</b>	<b>70,8</b>	<b>107,0</b>	<b>115,0</b>	<b>26,7</b>	<b>29,2</b>

Fuente: INE. Elaboración propia.

Además las ocupaciones masculinas tienen un mayor peso entre las ocupaciones indefinidas. En el caso de las ocupaciones temporales siguen siendo las femeninas las que ocupan un mayor porcentaje. Por lo que las ocupaciones de las mujeres son más temporales que la de los hombres, lo que sigue manteniendo un empleo de mayor inestabilidad para las mujeres.

## Evolución tasa temporalidad en Euskadi



Fuente: INE. Elaboración propia.

## Situación de las Mujeres de nacionalidad extranjera

El año pasado alertábamos de cómo desde el 2008, había 6.400 mujeres extranjeras menos en activo. Al analizar la situación de la tasa de actividad de las mujeres con nacionalidad extranjera nos encontramos un descenso de 10.22 puntos porcentuales. A pesar de que sigue siendo mayor la tasa de actividad de las mujeres extranjeras, este año es muy significativo que decrezca entre las mujeres de nacionalidad extranjera de fuera de la UE 4T2018 (71,78%), 4T2019 (57,16%). En concreto, la pérdida ha sido de 14.62 puntos porcentuales.

MUJERES	2019 T4	2018T4
TASA TOTAL	52,13	52,08
ESPAÑOLA	51,56	50,940
EXTRANJERA TOTAL	61,58	71,8

Fuente: INE. Elaboración propia.

## Contratación

---

En 2019 se han realizado 1.008.175 contratos. El número de contratos es ligeramente superior entre las mujeres (50.2%), con una distribución equilibrada entre hombres y mujeres. Si lo analizamos con respecto al año 2018 vemos un pequeño aumento de contratos, con 6.994 contratos más, de estos el 84,11% son contrataciones a mujeres.

15

CONTRATACIÓN	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
2015	867.255	433.438	433.817
2016	926.599	458.363	468.236
2017	958.100	479.693	478.407
2018	1.001.181	500.919	500.262
2019	1.008.175	502.030	506.145

Fuente: Lanbide

Vemos que en el último lustro ha aumentado el número de contratos en ambos sexos de un modo equilibrado entre los dos.

**Contratación en Euskadi**

CONTRATOS EUSKADI 2018	HOMBRES		MUJERES		AMBOS	
<b>Indefinidos</b>						
2019	43.481	8,7%	40.450	58%	83.931	8,3%
2018	46.048	9,2%	42.577	8,5%	88.625	8,9%
<b>Temporales</b>						
2019	458.549		4695		924.244	
2018	454.871		457.685		912.556	
<b>Jornada parcial</b>						
2019	135.306	26,95%	270.303	66,64%	405.609	40,2%
2018	132.807	26,5%	266.773	53,3%	399.580	39,9%
<b>Jornada completa</b>						
2019	366.724	67,4%	235.842	36,03%	602.566	59,8%
2018	368.112	73,5%	233.489	46,7%	601.601	60,1%
<b>Total</b>						
2019	502.030	49,8%	506.145	50,2%	1.008.175	
2018	500.919	50,0%	500.262	50,0%	1.001.181	

Fuente: Lanbide

16

En relación a las características de la contratación en 2019 hay que decir que, a diferencia del 2018, donde la contratación indefinida había aumentado más que la temporal, en el **2019 la contratación temporal ha crecido, y la contratación indefinida ha perdido respecto al 2018, 4.694 contrataciones.** Lo que nos da una instantánea de una mayor precariedad.

**Entre las mujeres la contratación indefinida ha caído en un 5% (-2.127 contratos), mientras que la temporal ha crecido en un 1.75% (+ 8.010 contratos).** En el caso de los hombres han perdido -2567 contratos indefinidos (-5.57%) y han aumentado un 0.81% en contratación temporal (3.678 contratos).

Los contratos a tiempo parcial también han aumentado, a diferencia del año 2018, cuando lo hacía más entre las mujeres (3,9%), en el 2019 lo hace entre

los hombres. El aumento es de un 1,88% (2.499 contratos) en su caso, mientras que, entre las mujeres, es de 3.530 contratos (1.32%).

**Debemos tener en cuenta que la tasa de parcialidad sube levemente, alcanzando un 40.23% (405.609).** Entre los contratos parciales, un 66,64% (405.609) son firmados por mujeres. **Si este dato lo complementamos con el porcentaje dentro de los firmados por mujeres, vemos como los parciales representan un 53,4 % y en el caso de los hombres este porcentaje decrece hasta el 26,95%.** Lo que nos dibuja una contratación, como antes apuntamos, mucho más precaria en el caso de las mujeres frente a la de los hombres, **ya que más de la mitad de los contratos firmados por mujeres son a tiempo parciales.**

## Contrataciones en base al sector

SECTOR	MUJERES	DIFERENCIA PORCENTUAL CON EL 2018	HOMBRES	DIFERENCIA PORCENTUAL CON EL 2018	TOTAL
Primario	1.723	-0.86%	15.895	-4.92%	17.618
Ind. extractivas	24	4.35%	90	-16.67%	114
Ind. Manufacturera	33.478	1.61%	110.694	-4.46%	144.172
Energía	48	-31.43%	98	24.05%	146
Agua	676	20.28%	5583	1.53%	6.259
Construcción	2111	4.92%	31938	-4.8%	34.049
Comercio	63.532	-3.71	43.961	-1.17%	107.493
Transporte	14.260	9.54%	68193	10,61%	82.453
Hostelería	107.301	6.11%	64.082	5.71%	171.383
Información y com	12.564	5.4%	17.877	3.6%	30.441
Financieras y seguros	2.656	-11.05%	1682	11.32%	4.338
Inmobiliarias	855	2.52%	534	3.09%	1.389
Científicas y técnicas	18.906	-0.19%	14.902	5.71%	33.808
Administrativas	63.246	-8.34%	45.146	-7.87%	108.392
Administración pública	8.370	7.24%	6.025	10.19%	14.395
Educación	36.736	7.26%	14.294	7.43%	51.030
Sanitarias y Servicios Sociales	93.066	2.95%	24.137	-1.07%	117.203
Artísticas, recreativas	17.715	0.85%	27.354	0.20%	45.069
Otros servicios	12.743	-2.04%	8.223	1.73%	20.966
Actividades de los hogares	16.014	0.39%	1.204	-6.52%	17.218
Organizaciones y extrater	121	-13.57%	118	-5.62%	239
Total	506.145	1.18%	502.030	0.22%	1.008.175

Fuente: Lanbide

La contratación es un espejo claro de la segregación profesional que se sigue dando. Los dos sectores con mayores volúmenes de contratación son ejemplo de ello. Por un lado, tenemos el que más contrataciones tiene, que es la hostelería, con 171.383 contratos, el 62.6% suscritos por mujeres. Por otro lado, tenemos el segundo sector con mayor volumen de contrataciones, la Industria Manufacturera, con un volumen total de 144.172 contrataciones, de los que el 76,7% son suscritos por hombres. Aunque es cierto que, en este último, la brecha de género en número de contratos se ha reducido.

Debemos tener en cuenta que, por ejemplo, el 59% de los contratos celebrados en el comercio son suscritos por mujeres, aumentando del porcentaje del 58,6% del año 2018. Nos puede parecer menor, pero como decíamos anteriormente, es una cifra que sigue reflejando la segregación profesional. En el otro extremo, podemos hablar del sector industrial, donde el 23,2% de las contrataciones realizadas son suscritas por mujeres. En este caso, podríamos hablar de una mejoría, ya que el año 2018 representaban un 21,8%. Sin embargo, estos contratos siguen apenas representando el 6,6% de los contratos que han firmado tanto en el 2019 como el 2018 las mujeres.

Ahondando un poco en los grandes grupos de actividad, destacamos que en el ámbito de la salud las mujeres representan el 79.4% de los contratos celebrados, al igual que sucedía en 2018.

Las mujeres son claramente mayoritarias entre los contratos de **personas cualificadas en servicios**, representando un 68%. Le siguen, por este orden, las **personas técnicas y profesionales científicas** y las **personas empleadas administrativas**.

PERSONAS CONTRATADAS	2019	2018	SALDO	EVOLUCIÓN %
HOMBRES	163.542	166.216	-2.674	-1,61%
MUJERES	147.028	147.331	-303	-0,21%
TOTAL	310.570	313.547	-2.977	-0,95%

Este 2019 se han contratado menos personas representando casi un punto porcentual menos. Han sido menos hombres los que han sido contratados en el 2019 frente al 2018, aunque sigue habiendo más hombres contratados que mujeres. 47.34% de las personas contratadas en el 2019 han sido mujeres frente al 46,9 5 del 2018.

Nº CONTRATOS POR PERSONA	2019	2018
MUJERES	3.44	3.39
HOMBRES	3.06	3.01

La tabla anterior nos complementa esa instantánea de un empleo más precario y sobre todo entre las mujeres. Hacemos referencia a la media del número de contratos anual que ha aumentado tanto en el caso de los hombres como de las mujeres.

## Afiliación

En 2019 la afiliación media ha sido de 966.698 personas, habiendo aumentando respecto al año pasado en 18.701 personas, un incremento que representa el 33%, un punto porcentual más que el pasado 2018.

21

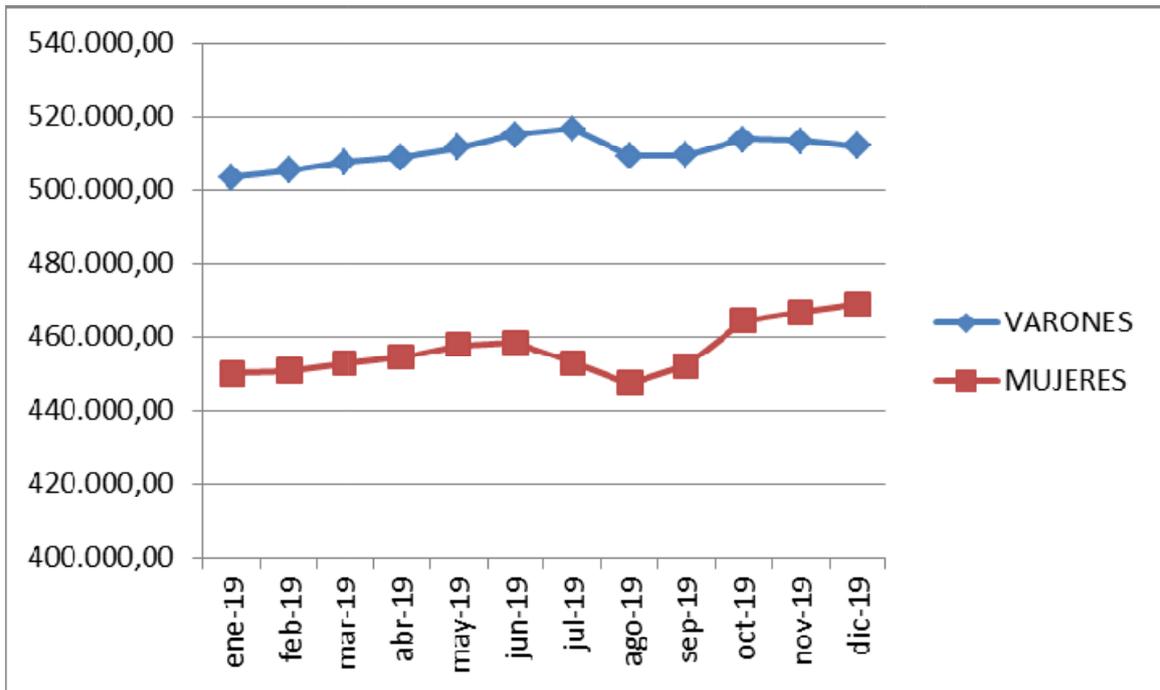
	Totales		Evo. dic. 2018	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
R. GENERAL (Sin incluir S.E Agrario S.E.E.Hogar)	399.063	376.233	6.508	14.350
R. GENERAL - Sistema Especial Agrario	1.923	226	-13	-8
R. GENERAL - Sistema Especial Empleados Hogar	1.114	27.525	-108	-655
R. E. DE AUTÓNOMOS NO S.E.T.A.	103.952	62.840	-1.129	-284
R. E. DE AUTÓNOMOS S.E.T.A.	2.543	1.633	-39	-67
R. E. DE LA M. DEL CARBÓN	0	0	0	0
R. E. DEL MAR AJENA	2.942	262	-57	1
R. E. DEL MAR PROPIA	240	97	-6	1
<b>TOTAL SISTEMA</b>	<b>511.776</b>	<b>468.815</b>	<b>5.155</b>	<b>13.338</b>
<b>POR CUENTA AJENA</b>	<b>405.042</b>	<b>404.246</b>	<b>6.330</b>	<b>13.688</b>
<b>POR CUENTA PROPIA</b>	<b>106.734</b>	<b>64.569</b>	<b>-1.174</b>	<b>-350</b>

Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Elaboración Propia

Diciembre finaliza con 980.591 personas afiliadas a la seguridad social, de las cuales el 47,8% son mujeres, un total de 468.815 mujeres.

En diciembre de 2019 ha habido un aumento de 18.493 personas afiliadas frente al 2018. La afiliación también recoge que el empleo ha crecido más entre las mujeres. En el último mes del 2019 había 13.688 mujeres más afiliadas, por un incremento de 6.330 hombres. La afiliación ha crecido 2,9% entre las mujeres, mientras que entre los hombres lo ha hecho un 1,23%.

La afiliación mensual media en Euskadi en 2019 por sexo



Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Elaboración propia.

En el análisis medio mensual podemos ver como el saldo tanto entre las mujeres, como entre los hombres, ha habido una evolución positiva. Entre los meses centrales del año constatamos un pico de decrecimiento, sobre todo entre las mujeres, entre los meses de agosto y septiembre.

## PARO REGISTRADO

2019 acaba con 114.162 personas en paro, de las cuales 62.994 son mujeres. El 55,7% de las personas en paro son mujeres, que representa una tasa 9 p.p superior a la de los hombres. Vemos como se ha reducido el paro en total en un 4,6% y como el descenso ha sido más pronunciado entre las mujeres (-5,5%).

23

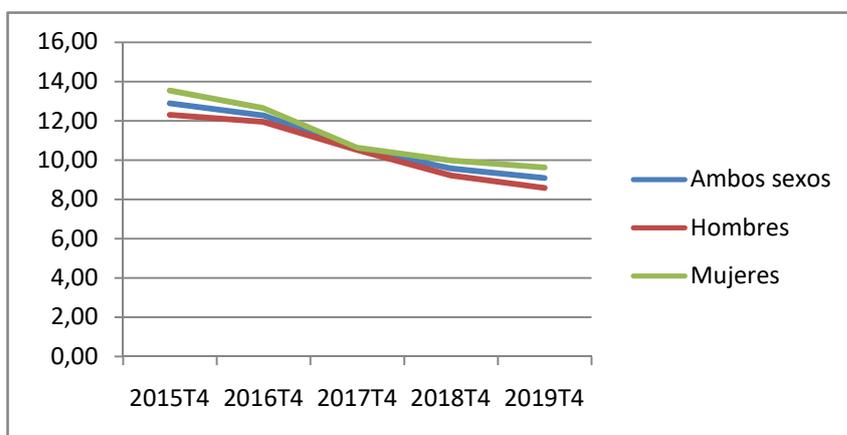
### Evolución del paro registrado en Euskadi según sexo

	Total	Hombres	Mujeres
dic. 18	119.674	53.021	66.653
dic. 19	114.162	51.168	62.994
Evo.	-5.512	-1.853	-3.659
Evo. %	-4,6	-3,5	-5,5

Fuente: Sepe. Elaboración Propia

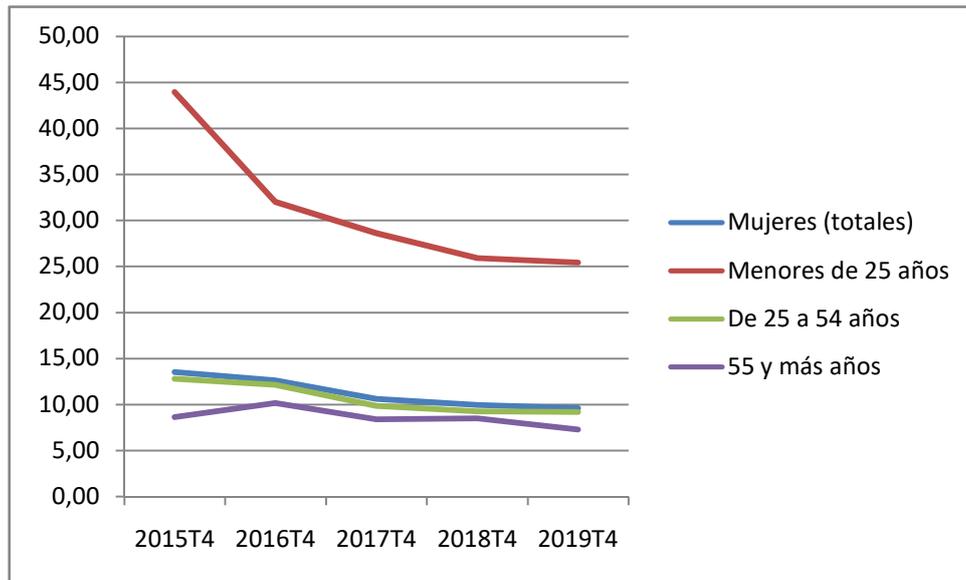
Al mirar con perspectivas los últimos cinco años vemos una evolución positiva de las tasas del paro en ambos sexos. A lo largo de estos cinco años las tasas de paro entre las mujeres siempre han sido superiores. En los últimos años, vemos como la brecha entre ambos sexos es superior, por ejemplo, a la del año 2017.

### Evolución de las tasas de paro en Euskadi (2015-2019)



Fuente: INE. Elaboración propia.

**Tasas de paro entre las mujeres en Euskadi, por edad (2018-2019)**



Fuente: INE. Elaboración propia.

Es muy interesante analizar la evolución de las tasas de paro de las mujeres por edades. Vemos como el descenso del paro entre las mayores ha sido mayor que entre los otros colectivos de edad. Es en el caso de las mujeres jóvenes, donde se dan las tasas de paro más altas, y sin embargo vemos una evolución positiva mayor. En estos cinco años la brecha de edad se ha reducido, aunque sigue siendo muy pronunciada. Entre las más jóvenes (16-19 años) la tasa de paro es de un 34,57% frente al 7,3% de las más mayores (55 y más años).

**Tasas de paro entre las mujeres en Euskadi, por edad (2019)**

Total	Menores de 25 años	25 y más años	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 54 años	55 y más años
9,62	25,41	8,79	34,57	23,81	9,18	7,30

Fuente: INE. Elaboración propia.

*Evolución paro de larga duración en Euskadi (% sobre el total de personas en paro)*

	2019T4	2018T4	2017T4	2016T4	2015T4
<b>Ambos sexos</b>	46,0	56,8	55,7	60,2	60,6
<b>Hombres</b>	50,9	60,5	61,6	61,3	62,5
<b>Mujeres</b>	41,4	53,2	49,1	59,1	58,7

Fuente: INE. Elaboración propia.

Los hombres, entre los parados de larga duración, tienen un mayor peso. Además, podemos analizar que el descenso en estos 5 años ha sido mayor entre las mujeres (-17,3%) que entre los hombres (-11,6%), lo que han aumentado la brecha entre ambos. Entre el 2018 y el 2019 ha sido cuando la tasa ha decrecido de un modo más acentuado. Sin embargo, tenemos que seguir insistiendo en nuestra preocupación. A pesar de esta mejora, nos encontramos alejadas de los datos que reflejaban un 22,6% de mujeres afectadas por el paro de larga duración antes de la crisis, frente al 41,4% del año 2019.

*Paro registrado en Euskadi según sexo y edad. Colectivo sin empleo anterior*

*(diciembre 2019)*

	TOTAL	<20 Años	20-24 Años	25-29 Años	30-44 Años	>44 Años
<b>Mujeres</b>	9.005	693	1.331	1.076	2.929	2.976
<b>Hombres</b>	4.570	1.002	1.147	608	883	930
<b>Total</b>	13.575	1.695	2.478	1.684	3.812	3.906

Fuente: Sepe. Elaboración Propia

Es muy interesante, como en lo que respecta al paro registrado entre aquellas personas sin empleo anterior, vemos como la presencia de las mujeres supone el 66,33% del mismo. Salvo en la franja de edad más joven, donde los hombres tienen mayor presencia, en el resto de franjas las mujeres son mayoría. La excepcionalidad de las personas más jóvenes podemos achacarla al mayor índice de mujeres en esas etapas en la formación. Son los colectivos, tanto entre los hombres como entre las mujeres de mayor edad, quienes presentan mayores índices de personas en esta situación. Algo que llama la atención.

## Demandantes de empleo en Euskadi según sexo

	Total demandantes			Demandantes en paro		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
dic. 2019	117.922	160.689	278.611	51.167	62.992	114.159
dic. 2018	119.298	159.435	278.733	53.017	66.652	119.669
Evo.	-1.376	1.254	-122	-1.850	-3.660	-5.510
Evo. %	-1,15	0,79	-0,04	-3,49	-5,49	-4,60

Fuente: Lanbide. Elaboración Propia

El número de demandantes de empleo, no ha descendió tanto como el de personas paradas, apenas un 0,4%, un descenso menor al producido en el año anterior (1,5%). **En el caso de las mujeres no desciende, sino que aumenta el número de demandantes en 0,79%.**

Las mujeres representan el 57,6 % del total de demandantes de empleo. A finales del pasado año, 160.689 mujeres estaban demandando un empleo en Lanbide, de las cuales, sólo el 39,20% son demandantes paradas. El número de demandantes no paradas entre las mujeres es de 97.697 que es un número mucho mayor que entre los hombres 66.755. De hecho el 59,4% de los/as **demandantes de empleo no parados/as** son mujeres. Este es un elemento que nos indica la precarización del empleo femenino. Vemos como, además, estos datos se agudizan frente al 2018, en el que ya habíamos alertado de esta problemática, en la que se reflejaba cómo las cifras de mujeres aumentan como demandantes de empleo no paradas, frente al número de mujeres demandantes de empleo en el paro que descienden. Lo que nos reafirma en lo apuntado previamente, el empleo que se está generando para las mujeres es un empleo falto de calidad.

		Demandantes en paro		
		Hombres	Mujeres	Total
dic. 19	Paro Larga Duración	21.736	33.607	55.343
	Paro Corta Duración	29.431	29.385	58.816
<hr/>				
dic.2018	Paro Larga Duración	23.818	37.285	61.103
	Paro Corta Duración	29.199	29.367	58.566
<hr/>				
Evo.	Paro Larga Duración	-2082	-3678	-5760
	Paro Corta Duración	232	18	250
<hr/>				
Evo. %	Paro Larga Duración	-8,74	-9,86	-9,43
	Paro Corta Duración	0,79	0,06	0,43

Fuente: Lanbide. Elaboración Propia

Como hemos analizado, el número de personas demandantes en paro de largo duración ha decrecido entre el 2019 y el 2018 en 5.760 personas, y, sobre todo, entre las mujeres (-3.678 mujeres). Sin embargo, vemos como aumentan el número de personas demandantes de empleo en paro de corta duración en 250 personas, en este caso, el aumento es mayoritario entre los hombres, lo que ha supuesto un cambio frente al 2018, ya que en el 2019, son los hombres quienes son mayoría entre las personas demandantes de empleo en paro de corta duración.

## NEGOCIACIÓN COLECTIVA: SITUACIÓN DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA

28

Para este informe es determinante conocer el balance de la negociación colectiva en Euskadi correspondiente al año 2019 realizado por la Secretaría de Acción Sindical y Negociación Colectiva de CCOO de Euskadi. Los datos trabajados pertenecen al CRL y reflejan la situación en la que se encuentra la población trabajadora respecto a sus convenios colectivos.

### *Estructura de la negociación colectiva*

	TOTAL	Mujeres	Hombres
POBLACIÓN ASALARIADA	<b>604.948</b> (100%)	267.277 (44,18%)	337.671 (55,82%)
POBLACIÓN TRABAJADORA CON CONVENIOS DECAÍDOS Y PENDIENTES DE RECUPERAR	<b>90.918</b> (15,03%)	32.615 (35,87%)	58.303 (64,13%)
POBLACIÓN TRABAJADORA CON CONVENIOS DE VIGENCIA PRORROGADA Y PENDIENTES DE RENOVAR	<b>202.216</b> (33,43%)	93.713 (46,34%)	108.503 (53,66%)
POBLACIÓN TRABAJADORA CON CONVENIOS DE VIGENCIA ORDINARIA EN EL AÑO	<b>311.814</b> (51,54%)	140.949 (45,20%)	170.865 (54,80%)

*Datos CRL (datos a 31/12/2019)*

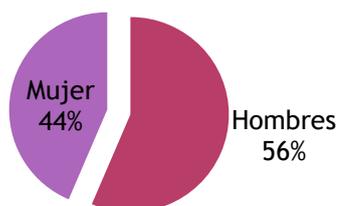
Vemos como, tan solo el 51.54% de la población trabajadora esta bajo un convenio de vigencia ordinaria, y que, de esas, el 45,20% son mujeres. En el cómputo general el porcentaje de la población trabajadora con convenio de vigencia ordinaria sigue aumentando de manera muy importante. Si en el balance de la negociación colectiva del año 2018 analizábamos que había

crecido en un 7,25% respecto al año anterior, las trabajadoras y trabajadores con convenio colectivo con vigencia ordinaria, **podemos decir que este porcentaje se ha duplicado en lo que corresponde al año 2019.**

El dato que recogemos en la tabla anterior corresponde a los convenios publicados en el boletín del 31 de diciembre de 2019, lo que muestra un aumento del 4,84%, haciendo un total de 51,6%. Pero si además, tenemos en cuenta los acuerdos alcanzados en el último trimestre del año pasado, pendientes de publicar, como son los convenios sectoriales de: Ikastolas, Enseñanza Concertada e Industria Siderometalúrgica de Bizkaia, este porcentaje crece hasta el 61,1%.

Además, este aumento de cobertura de convenios colectivos con vigencia ordinaria ha sido protagonizado por los convenios sectoriales con un incremento del 18,39% de la población trabajadora sujeta a un convenio sectorial con vigencia ordinaria. Con la incorporación de estos tres convenios colectivos el porcentaje de mujeres y de hombres con cobertura de un convenio vigente se alteran. Si añadimos las personas afectadas por los convenios acordados en 2019 y pendientes de registro de la Enseñanza concertada de Euskadi (4.140 hombres, 9.679 mujeres, total 13.819), Ikastolas (1.160 hombres, 3.696 mujeres, total 4.856) y el convenio de la industria siderometalúrgica de Bizkaia (32.557 hombres, 6.614 mujeres, total 39.171), que suponen 57.846 personas, el porcentaje de personas con sus convenios vigentes sería 61,1% (369.660 personas, 208.722 hombres y 160.938 mujeres).

### Personas bajo un convenio con vigencia ordinaria



## Renta de Garantía de Ingresos

---

### *El 58,38% de los perceptores de RGI son mujeres*

A finales de 2019 había 52.455 personas cobrando RGI. El 58,38% de ellas son mujeres debido, sobre todo, a la mayor presencia de mujeres en edades de 65 años y más. No obstante en todos los estratos de edad el número de mujeres perceptoras de RGI es superior al de los hombres, excepto en la franja de 50 a 59 años. Entre las menores de 30 años, las mujeres representan el 63,6% de las personas perceptoras.

A pesar de haber descendido el número de mujeres perceptoras, lo ha hecho menos que entre los hombres, por lo que las mujeres aumentan en proporción dentro del colectivo de personas perceptoras (en 2018 las mujeres representaban el 57,8 % de las personas perceptoras de RGI).

Debemos observar que las mujeres tienen un peso mayor entre los colectivos de personas viudas (89,6%) y entre las personas separadas o asimilado (73.1%). Nos apunta, una vez más, a la acreditación de unos ingresos en solitario menores a los de los hombres en su misma situación.

Entre las mujeres que cobran la RGI los complementos de trabajo suponen el 23,1% de los casos, mientras que entre los hombres es el 15,27% (15,6% en 2018). Este dato va muy ligado a la calidad del empleo de las mujeres. El 68% de las personas que cobran complementos de trabajo son mujeres.

Personas perceptoras de RGI (diciembre 2019)				
		hombre	mujer	Total
	16 a 19	19	48	67
	20 a 24	259	608	867
	25 a 29	1.019	1.611	2.630
	30 a 34	1.700	2.724	4.424
	35 a 39	2.400	3.588	5.988
	40 a 44	3.089	4.026	7.115
	45 a 49	3.097	3.645	6.742
	50 a 54	3.016	3.042	6.058
	55 a 59	2.773	2.497	5.270
	60 a 64	1.918	2.139	4.057
	65 y más	2.539	6.662	9.201
	Fuera rango	<5	34	36
	Nivel formativo en demanda empleo	Hasta obligatorios	15.662	20.702
Bachiller		1.821	2.371	4.192
FP		2.134	3.172	5.306
Universitarios		866	1.242	2.108
No consta		1.348	3.137	4.485
Zona geográfica de nacimient	No consta			
	Apátrida	<5	5	9
	Unión Europea	620	1.092	1.712
	Resto Europa	169	377	546
	Magreb	3.985	2.262	6.247
	Africa Subsahariana	2.396	1.608	4.004
	Asia	530	182	712
	América del Norte	<5	9	11
	América del Sur	1.531	5.946	7.477
	Oceania	<5	<5	6
	Estado español	12.592	19.139	31.731
	Compl. Trabajo	3.335	7.083	10.418
	Básica	18.496	23.541	42.037
Estado Civil	Soltero/a	12.853	13.089	25.942
	Casado o asimilado	4.769	3.844	8.613
	Separado o asimilad	3.814	10.372	14.186
	Viudo/a	383	3.307	3.690
Sexo	Hombre	21.831		21.831
	Mujer		30.624	30.624
TOTAL		21.831	30.624	52.455

## Brecha salarial

**Del 7 de octubre al 31 de diciembre de 2017 las mujeres vascas estuvimos empleadas de un modo “gratis”.**

Los últimos datos de los que disponemos son en base a la encuesta anual de estructura salarial de 2017. En el 2017, el salario medio en Euskadi era 28.204,49 euros, manteniendo una marcada diferencia entre los salarios de los hombres (31.618,97 euros) y de las mujeres (24.165,97 euros). La diferencia supone 7.453 euros. Esta diferencia salarial es resultado de varios factores, algunos de ellos analizados anteriormente, como el tipo de ocupación de las mujeres, o los llamados complementos salariales. Así, el salario medio de las mujeres vascas tiene que aumentar un 30,84% para equipararse a los salarios de los hombres.

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha (%)
<b>Estatal</b>				
2017	23.646,50	20.607,85	26.391,84	21,9
2016	23.156,34	20.131,41	25.924,43	22,3
<b>País Vasco</b>				
2017	28.204,49	24.165,97	31.618,97	23,6
2016	27.480,71	23.428,18	31.001,21	24,4

Fuente: INE

A pesar de ser la Comunidad Autónoma con salarios más altos (28.204,49 euros anuales por persona trabajadora) en el 2017, la brecha salarial de Euskadi está por encima de la media estatal. Las medias salariales de las mujeres a nivel estatal están en -5784 euros frente a los 7453 euros que ganan de menos las vascas. Entre los años 2016-2017 el descenso de la brecha ha sido más acuciado en el territorio vasco pero a pesar de haberse reducido la brecha salarial de género, desde el 7 de octubre de 2017, día del trabajo decente, las mujeres vascas comenzaron a ser “gratis” para las empresas.

Podríamos decir que las mujeres vascas han trabajado gratis desde el 7 de octubre del 2017 pero, lo cierto es que las mujeres vascas trabajan 365 días del año gratis y que en el 2017 a partir del 7 de octubre también lo hicieron de forma gratuita en el mercado de trabajo.

La brecha salarial no es homogénea, como no lo somos las mujeres que las sufrimos y todas las intersecciones que “nos cruzan” también nos afectan a la hora del salario. Un elemento para analizar la brecha, que no es menor, es la edad, elemento que nos emplaza a varias conclusiones.

**Brecha salarial en Euskadi por edad (2017)**

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha 2017 (%)	Brecha 2016 (%)
Todas las edades	28.204,49	24.165,97	31.618,97	23,6	24,4
De 25 a 34 años	22.136,97	19.546,51	24.405,89	19,9	16,7
De 35 a 44 años	28.157,49	24.096,09	31.569,47	23,7	23,3
De 45 a 54 años	30.004,83	25.708,80	33.749,23	23,8	26,8
55 y más años	30.904,33	26.316,75	34.564,43	23,9	25,3

Fuente: INE. Elaboración propia.

La primera de las conclusiones es que, desde que entramos en el mercado de trabajo remunerado, las mujeres partimos de una diferencia retributiva. Elemento que no deja de ser la punta del iceberg, es decir, lo visible dentro de un mercado de trabajo no igualitario. Además constatamos como, con la edad, las diferencias salariales se van consolidando, ligando la evolución de las carreras profesionales de los hombres a una mejora retributiva frente al mantenimiento de la precariedad en las carreras profesionales de las mujeres.

Al analizar la evolución a lo largo de las franjas de edad y, las diferencias con el 2016, debemos destacar el diferente comportamiento de la brecha en base a la franja de edad. Frente a lo sucedido con el resto de franjas de edad, en la franja que va desde 25-34 años, las más jóvenes de la tabla, la brecha sufre un incremento frente al descenso del resto. Este elemento, supone una muy mala

noticia porque, en teoría, y según ese velo de igualdad el colectivo joven sufriría menos brecha salarial. El Consejo de la Juventud de Euskadi visualiza esa realidad cuando afirma que *“El 30,3% de las personas jóvenes ocupadas lo hace a tiempo parcial. Los valores entre mujeres y hombres vuelven a ser muy diferentes: entre las mujeres el porcentaje es del 39,6% frente al 22,1% de los hombres. Estos porcentajes descienden a medida que avanza la edad, en el grupo de 16 a 24 años esta tasa se sitúa en el 43,9%, mientras que en el grupo de 25 a 29 años en el 24,4%”*.

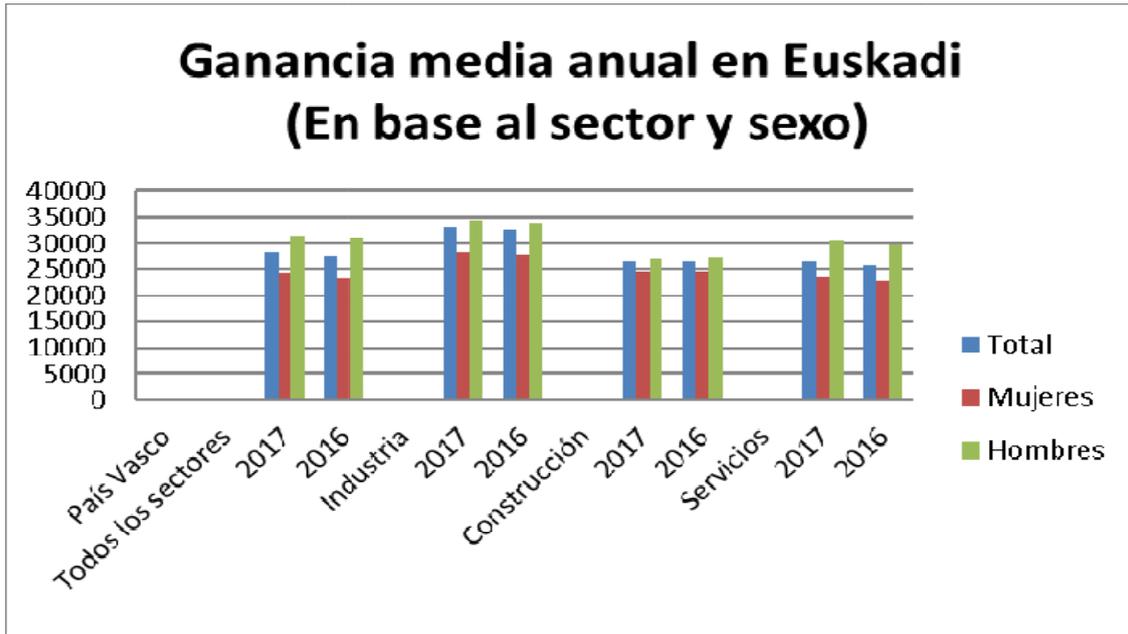
Por otro lado, el resto de mujeres y, en especial el de 45-55 años, reduce las diferencias salariales con los hombres de sus mismas edades.

Es interesante reflexionar sobre las horas que están empleadas las mujeres y los hombres a lo largo de su trayectoria profesional. Para este análisis proyectamos la reflexión del “Brechas de género en el mercado laboral vasco” realizado por ISEAK en el cual se apunta lo siguiente: *“Se observa, por un lado, que los hombres trabajan más horas a la semana que las mujeres para todos los grupos de edad. Sin embargo, el número de horas que las mujeres trabajan semanalmente es relativamente 23 horas trabajadas por sexo y brecha en horas, por nivel educativo constante con la edad, pero no ocurre lo mismo para los hombres, ya que se aprecia que los varones más jóvenes trabajan menos horas. Como consecuencia, la brecha en horas trabajadas aumenta desde el 8% para las personas menores de 30, hasta el 17% para el colectivo de 40 a 50 años, y desciende al 13% para las personas asalariadas con más de 50 años.”*



Fuente: Brechas de género en el mercado laboral vasco

Los sectores también son claves para comprender que es lo que esta detrás de la brecha salarial. En la siguiente tabla podemos verlo en los tres sectores fundamentales de la Comunidad Autonoma Vasca. En el que se da mayor diferencia salarial es en el sector servicios, con una diferencia de 6.833,29 euros. Este es el sector donde tanto los hombres como las mujeres tienen mayor presencia. Sin embargo, el peso de las mujeres en las ocupaciones vinculadas a este sector es superior al de los hombres.



Datos del INE