

060

DOCUMENTOS

CONSTRUYENDO SINDICALISMO FEMINISTA EN EL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO

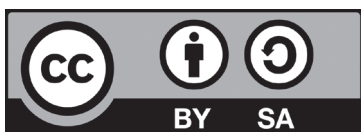


MANU
ROBLES
ARANGIZ
FUNDAZIOA

CONSTRUYENDO SINDICALISMO FEMINISTA EN EL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO

**La organización, lucha y logros de las trabajadoras
del Servicio de Ayuda a Domicilio de Gipuzkoa**

0. Introducción.....	3
1. Fruto de una elección: sindicalismo feminista.....	4
2. Brecha salarial y contratos a tiempo parcial	5
3. Gipuzkoa: de las huelgas a los convenios.....	6
4. La importancia de la organización y la movilización.....	8
5. Mucho por hacer.....	11
6. Conclusión	12
Anexo: Convenios logrados en los últimos años en ámbitos donde ELA tiene representación con las empresas que estaban en ese momento	13



Documentos 60

Febrero de 2026

www.mrafundazioa.eus

@mrafundazioa

0. INTRODUCCIÓN

Esta publicación recoge las intervenciones de Aintzane Orbegozo, coordinadora de los cuidados de ELA en Gipuzkoa, realizadas el 29 de noviembre de 2024 en la mesa redonda *“Feminismo y trabajos de los cuidados”* del congreso *Trabajo y sindicalismo en el siglo XXI*, celebrado en el campus de Leioa de EHU, así como la intervención del 18 de febrero de 2025 en Baiona, en la presentación del libro *Borroka guztien ama*, en Jon Palais.

En ambas intervenciones, aunque desde enfoques distintos, se abordó el trabajo de organización feminista de las trabajadoras del Servicio de Ayuda a Domicilio y se pusieron en valor las claves de las importantes victorias que se están logrando. Asimismo, se subrayó la eficacia de la estrategia no violenta para mejorar la correlación de fuerzas y atraer a las trabajadoras a la lucha.

ELA lleva años apostando por combinar las herramientas organizativas del sindicalismo con la lucha feminista. El objetivo ha sido claro: acercarse a ámbitos precarizados y feminizados, promover la organización y conquistar victorias significativas a través de la lucha. Las experiencias y victorias en sectores como las residencias o la limpieza, recogidas en distintas publicaciones, son una muestra de ello. El Servicio de Ayuda a Domicilio de Gipuzkoa es también un ejemplo significativo y, por ese motivo, merece la pena profundizar en el recorrido realizado y desgarnar las estrategias y prácticas sindicales que lo han hecho posible.

1. FRUTO DE UNA ELECCIÓN: SINDICALISMO FEMINISTA

En primer lugar, cabe recalcar que detrás de esta lucha está la decisión de ELA por apostar a favor de un sindicalismo feminista. En los últimos veinticinco años, el sindicato ha vivido una profunda evolución interna que ha permitido avanzar en esta dirección.

Por un lado, se han incorporado en la estructura sindical mujeres jóvenes, y el relevo generacional y de género es hoy una realidad constante. Fruto de este proceso es la actual paridad alcanzada en los órganos nacionales y federativos del sindicato.

Por otro lado, ha sido fundamental el desarrollo de un plan estratégico orientado a alcanzar la equidad de género. Gracias a ello, ELA analiza el conjunto de su actividad con una mirada feminista, cuestionando decisiones y tareas que, aunque a menudo se presentan como neutras, no lo son. El sindicato se encuentra inmerso en un proceso que permite trabajar el feminismo de manera transversal en toda la organización.

Junto a ello, ELA ha reforzado su compromiso con la lucha contra la precariedad laboral. El sindicato ha apostado por acercarse a las personas trabajadoras que se encuentran en situaciones más vulnerables, ofreciéndoles recursos para organizarse y mejorar sus condiciones de trabajo y de vida. Para ello, se han destinado más medios y refuerzos a los sectores y ámbitos más precarizados.

Porque no basta con declararse feminista, se necesitan poner medios y tomar medidas concretas.

2. BRECHA SALARIAL Y CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

En lo que respecta al Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD), conviene señalar que, a diferencia de lo que ocurre en Bizkaia y Araba —donde existe un convenio de ámbito provincial—, en Gipuzkoa y Navarra no se cuenta con un acuerdo de este tipo. En consecuencia, a las trabajadoras de estos territorios se les aplica el convenio estatal del sector.

Se trata de convenios especialmente precarios, ya que han sido firmados por los sindicatos mayoritarios a nivel estatal en el marco del diálogo social, sin confrontación ni convocatorias de huelga que permiten mejorar las condiciones laborales.

Los principales problemas que afrontan las trabajadoras del SAD son la brecha salarial y la generalización de los contratos a tiempo parcial. La brecha salarial se produce en dos sentidos: por un lado, en comparación con sectores masculinizados subcontratados que realizan trabajos similares —como el de la limpieza viaria—; y, por otro, en relación con el personal municipal.

Además, la mayoría de las trabajadoras subcontratadas del Servicio de Ayuda a Domicilio no dispone de contratos a jornada completa, lo que se traduce en salarios más bajos y en la necesidad de aceptar horas complementarias ofrecidas por las empresas, a cambio de una disponibilidad casi total y horarios flexibles. En estas condiciones, la conciliación de la vida laboral y personal resulta extremadamente difícil.

3. GIPUZKOA: DE LAS HUELGAS A LOS CONVENIOS

Al reflexionar sobre la estrategia más adecuada para mejorar la situación del sector, ELA analizó las distintas vías posibles. Una de ellas era impulsar un convenio territorial en Gipuzkoa, como en Bizkaia. Sin embargo, no existía voluntad política por parte de Eudel, la asociación de municipios de la CAV. A ello se sumaba el debilitamiento del convenio del personal municipal y la escasa fuerza sindical existente en un sector privatizado y altamente feminizado.

Ante este escenario, el sindicato concluyó que era imprescindible fortalecer previamente la correlación de fuerzas, y se optó por comenzar en ámbitos más pequeños, con trabajadoras dispuestas a organizarse y a dar pasos colectivos.

Las primeras en hacerlo fueron las trabajadoras de Irun. Tras una larga huelga, lograron el primer convenio del Servicio de Ayuda a Domicilio del municipio. Se alcanzaron mejoras salariales significativas, la reducción de la jornada laboral y la regularización de diversas condiciones de trabajo. Pero, sobre todo, se creó una referencia para el resto del territorio.

El debate, por tanto, no se centró únicamente en el tipo de convenio —territorial o local—, sino se apostó por analizar aquellos centros de trabajo donde se podía consolidar una mejor correlación de fuerzas para negociar avances reales en sus condiciones laborales.

La victoria de Irun se produjo hace aproximadamente veinte años. Desde entonces, y especialmente en los últimos ocho años, se han logrado avances muy relevantes: se han firmado convenios en más de veinticuatro municipios donde ELA tiene representación, y en el momento de esta publicación, están en marcha nuevos procesos.

De estos convenios, en diez fue necesario recurrir a la huelga. Algunas de ellas fueron especialmente largas: seis meses en Pasaia hace tres años; cuatro meses en Arrasate; un mes en Errenteria; dos semanas en Beasain y Andoain...

En otros municipios, bastaron algunos días de movilización o con un preaviso de huelga, como ocurrió en Eskoriatza. En todos los casos, sin

embargo, resultó imprescindible demostrar capacidad de confrontación frente a ayuntamientos y empresas. Las propias trabajadoras han aprendido, a partir de su experiencia, que sin capacidad de huelga y movilización no es posible alcanzar un buen convenio.

De este modo, ELA ha logrado consolidar convenios de ámbito municipal, que deben renovarse cada dos o tres años. Las mejoras alcanzadas son significativas: en muchos casos, incrementos salariales del 20-30%, la implantación de la jornada semanal de 35 horas, el establecimiento de jornadas mínimas en un sector con alta parcialidad y la regulación de la distribución horaria mediante bolsas de horas. Todo ello ha permitido adaptar los convenios a la realidad de los pequeños municipios y adecuar el servicio a las necesidades locales.

Más allá de los logros concretos, además, el camino realizado ha sido determinante para hacer posibles estas victorias del sindicalismo feminista.

4. LA IMPORTANCIA DE LA ORGANIZACIÓN Y LA MOVILIZACIÓN

Para lograr avances en el Servicio de Ayuda a Domicilio han sido fundamentales los siguientes cuatro pasos:

4.1. Contactar con las trabajadoras y hacer asambleas

Uno de los principales retos en este sector es contactar con las trabajadoras y celebrar una asamblea, ya que la mayoría no se conoce entre sí. El trabajo suele comenzar con uno o dos contactos iniciales y requiere, posteriormente, un enorme esfuerzo de llamadas y convocatorias por parte de las militantes del sindicato hasta lograr una asamblea en cada proceso. Aunque pueda parecer sencillo, se trata de un trabajo que exige muchas horas.

Las trabajadoras del sector suelen encontrarse aisladas, en situaciones de vulnerabilidad, con malas condiciones laborales y sin referencias claras sobre sus derechos. La clave de la asamblea reside en que puedan expresar sus problemas de forma individual y comprender que, más allá de las situaciones personales, existe una problemática colectiva. Para alcanzar este nivel de conciencia y participación es necesario dedicar tiempo a las asambleas y al debate colectivo.

4.2. Organización y motivación de las trabajadoras

Una vez logrado el primer encuentro, el siguiente paso consiste en avanzar en la organización, convocando elecciones sindicales y promoviendo la afiliación. Este proceso se vincula directamente con la negociación colectiva, herramienta fundamental para lograr un convenio mejor.

Para fomentar la motivación entre las trabajadoras, es muy importante que conozcan los avances conseguidos en otros municipios cercanos. Las referencias próximas han tenido un enorme efecto movilizador: las trabajadoras de Hondarribia aspiraban a las condiciones logradas en Irun; las de Beasain, a lo conseguido en Ordizia; las de Orio, a lo alcanzado en Zarautz. De este modo, se ha generado un efecto dominó.

Para lograr un buen convenio es imprescindible estar afiliadas y organizadas. Enfrentarse a grandes empresas requiere una estrategia clara y recursos suficientes. El apoyo jurídico es importante, pero lo es aún más disponer de medios para la formación y para sostener procesos de huelga. Por ello es tan importante la caja de resistencia.

Las elecciones sindicales permiten elegir a las representantes de las trabajadoras, que desempeñan un papel central en la organización y en la construcción de poder colectivo. Muchas de ellas, especialmente tras vivir procesos de huelga, se convierten en militantes del sindicato y comparten su experiencia con trabajadoras de otros municipios, generando redes de apoyo y lucha.

4.3. Negociación colectiva y capacidad de huelga

El siguiente paso consiste en realizar un diagnóstico de las condiciones laborales y definir las principales reivindicaciones. No es un proceso sencillo, ya que muchas trabajadoras han normalizado situaciones de precariedad. Por ello, el análisis y la selección de reivindicaciones requieren un trabajo intenso, y en consecuencia, este proceso se convierte en un proceso de formación y de ideologización.

En un primer momento, las trabajadoras suelen plantear problemas individuales —nóminas, horarios...—. El reto consiste en ayudarles a comprender que se trata de un problema general y que, por tanto, la solución también debe ser colectiva.

La formación en negociación colectiva se centra en el análisis detallado del convenio: se estudia artículo por artículo para identificar los derechos existentes y definir qué aspectos deben ser mejorados, corregidos o incorporados.

Junto a la formación técnica, resulta imprescindible realizar un trabajo de concienciación ideológica. En este proceso de empoderamiento se trabaja especialmente la perspectiva de género y la interpelación política, analizando las causas estructurales de la discriminación que sufren las trabajadoras y fomentando el debate colectivo.

No es casual que muchas mujeres que al inicio afirmaban no ser feministas terminen, tras participar en una huelga, con el megáfono en mano gritando: «Gora borroka feminista!». La conciencia también se activa mediante la práctica y la construcción colectiva.

4.4. Huelgas más largas

Una vez fortalecida la capacidad de lucha, llega el momento de negociar el convenio y, si es necesario, organizar huelgas y movilizaciones. La experiencia de ELA muestra que las huelgas protagonizadas por mujeres suelen ser más largas que las realizadas por hombres.

Esto se debe, en gran medida, a que muchos sectores feminizados están vinculados a servicios públicos privatizados, como el Servicio de Ayuda a Domicilio. En estos ámbitos, cuando se convoca una huelga, las administraciones imponen servicios mínimos muy elevados. En el caso de las residencias, por ejemplo, alcanzan el 70-90% del personal de auxiliares de enfermería; en el Servicio de Ayuda a Domicilio dicho servicio depende del grado de dependencia de las personas usuarias. Por ello, muchas trabajadoras se ven obligadas a trabajar durante la huelga.

Esta situación evidencia que el derecho a la huelga también está limitado para las mujeres y que existe, en este ámbito, una brecha respecto a los hombres. Ante ello, el sindicato se ha visto obligado a repensar las estrategias de movilización, diversificar el repertorio de acciones y explorar nuevas formas de presión sobre empresas y ayuntamientos.

En este contexto, ha resultado fundamental tejer alianzas con otros agentes sociales en los municipios: colectivos feministas, asociaciones de pensionistas y familiares. La implicación de estos colectivos ha permitido socializar los conflictos y convertir las reivindicaciones en un asunto político y social compartido.

Por último, es importante celebrar las victorias conseguidas, ya que refuerza la cohesión del grupo y ayuda a superar las dificultades. Para muchas trabajadoras, el mayor triunfo ha sido tomar conciencia de su propia capacidad para transformar la realidad cuando se organizan colectivamente.

5. MUCHO POR HACER

A pesar de los avances logrados, como en el resto del sector de los cuidados, queda todavía mucho por hacer. La brecha de género y la precariedad siguen presentes. Por ello, ELA continúa luchando en nuevos ámbitos y municipios, con el objetivo de situar los cuidados en el centro del debate y avanzar hacia un modelo diferente de cuidados.

En este sentido, el 30 de noviembre de 2023 se celebró en Hego Euskal Herria la primera huelga general feminista, convocada por colectivos feministas y por la mayoría sindical, con el apoyo de numerosos agentes sociales. En ella se reivindicó la necesidad de transformar el modelo de cuidados y, en el ámbito profesional, avanzar hacia un sistema público, universal, gratuito y de calidad.

Con ese objetivo, el siguiente paso en el Servicio de Ayuda a Domicilio es la publicación. El sindicato apuesta por su municipalización y trabaja en esa dirección junto a las trabajadoras y los ayuntamientos, pese a ser consciente de que el actual contexto político no es favorable. Por ejemplo, en 2025, se consiguió equiparar las condiciones del servicio de Ayuda a Domicilio de Rentería con el del personal del ayuntamiento; paso fundamental en la publicación.

Desde una perspectiva sindical de clase, el trabajo desarrollado va más allá de la mejora de las condiciones laborales. Ha permitido reflexionar sobre la propia naturaleza del servicio y formular propuestas para un modelo social diferente. En este marco se sitúa también la defensa de una fiscalidad justa, por ejemplo, porque es imprescindible para financiar un sistema de cuidados alternativo.

6. CONCLUSIÓN

Las prácticas de sindicalismo feminista descritas en este documento han sido procesos de empoderamiento contruidos desde abajo. Han transformado a las trabajadoras, tanto a nivel individual como colectivo, y les ha permitido ganarse el ‘respeto’ de empresas y gobiernos municipales. Ese es, sin duda, uno de los mayores logros alcanzados y valorados por las propias trabajadoras y por el sindicato.

ELA entiende que la mejor contribución del sindicalismo al feminismo es precisamente el de construir, en la práctica cotidiana, un sindicalismo feminista capaz de reunir y organizar a las mujeres trabajadoras, motivarlas, dotarlas de herramientas y garantizar su capacidad de lucha.

ANEXO.

CONVENIOS LOGRADOS EN LOS ÚLTIMOS AÑOS EN ÁMBITOS DONDE ELA TIENE REPRESENTACIÓN CON LAS EMPRESAS QUE ESTABAN EN ESE MOMENTO

Andoain	Eulen
Aretxabaleta	Gizadi
Beasain	Matia-Goxara
Bergara	Eulen
Donostia	Aztertzen
Eibar	Serveo
Errenteria	Arquisocial
Eskoriatza	Gizadi
Hondarribia	Zaintzen-Clece
Idiazabal	Laugara
Irun	Gizatzen
Lazkao	Eulen
Legazpi	Aralia
Oñati	Matia-Goxara
Ordizia	Eulen
Orio	Eulen
Pasaia	Matia-Goxara
Tolosa	Matia-Goxara
Urnietia	Eulen
Usurbil	Arreta Zerbitzuak
Villabona	Matia-Goxara
Zarautz	Eulen
Zumaia	Eulen
Azkoitia	Arreta Zerbitzuak

Se han conseguido más de una veintena de convenios impulsados por ELA y que cumplen los criterios mínimos del sindicato, como por ejemplo: subrogación de las personas trabajadoras, incrementos salariales superiores al IPC, reducción de jornada y 35 horas de jornada, garantía de jornadas mínimas y reducción de jornadas parciales, adecuación de bolsas de horas para distribuir adecuadamente las horas de trabajo, impedir el incumplimiento unilateral de los convenios...

De estos convenios, diez son primeros convenios, es decir, previamente las trabajadoras no contaban con un convenio propio y se les aplicaba el estatal o el de la empresa.

Para alcanzar estos acuerdos, han sido necesarias movilizaciones en dieciséis casos, convocar huelga en diez y llevar a cabo la huelga en nueve de los casos citados.

Como consecuencia de las victorias alcanzadas, en otros muchos municipios están abiertos más procesos de negociación para conseguir el primer convenio.