



SERVICIOS PÚBLICOS DE CUIDADOS: EN EL CENTRO DE LA AGENDA SINDICAL.

NUESTRA MIRADA:

Los servicios públicos de cuidado y las condiciones laborales esenciales.

LA REALIDAD EN CIFRAS:

El sector de los cuidados, pilar invisible de la economía, en muchos países de la UE, supone entre el 5% y el 15% del PIB.

ASESORIA EN IGUALDAD:

¿Cómo son los descansos diarios y semanales?

HERRAMIENTA:

29 de octubre
Día Internacional de los Cuidados y el Apoyo

SINDICALISMO EN ACCIÓN:

10 propuestas para reconocer los servicios públicos de cuidados.

PRÓXIMAS ACCIONES:

Cuidar con derechos.



NUESTRA MIRADA

Los servicios públicos de cuidado y las condiciones laborales esenciales.

Al hablar de servicios públicos de cuidados surge un debate sobre que conlleva estos términos. Por ello, la primera cuestión a aclarar es de que estamos hablando cuando los mencionamos. Organismos internacionales como ONU Mujeres y CEPAL hablan sobre los Sistemas Integrales de Cuidados y los definen como un conjunto de políticas para una nueva organización social del cuidado desde una perspectiva de derechos humanos, género y corresponsabilidad social. A nivel estatal, estos servicios públicos adquirieron un mayor protagonismo a partir de la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a la Dependencia (coloquialmente conocida como Ley de Dependencia), que establece un derecho a la atención y protección de personas en situación de dependencia, y la Ley de Servicios Sociales, que estructura el sistema de atención. De modo que los servicios públicos de cuidados son un conjunto de prestaciones, recursos y actividades organizadas o financiadas por el Estado o las administraciones públicas para atender las necesidades de cuidado de personas mayores, con discapacidad, en situación de dependencia, menores de edad (en algunos casos) o con enfermedades crónicas o en situación de vulnerabilidad entre otras.

Intentar definirlos nos lleva a entrever el grado de importancia que tienen, ya que los servicios públicos de los que hablamos garantizan derechos básicos como una vida digna, la autonomía personal y la atención en situación de dependencia. Además, fomentan una sociedad basada en la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. Hasta hace muy poco tiempo, eran las mujeres las que realizaban en los hogares todos estos cuidados; sin embargo, al introducir estos servicios, las administraciones públicas adquieren el compromiso de que el cuidado se convierta en una responsabilidad social, y la disposición de recursos para atenderlos tiene por objetivo, entre otros, la reducción de las desigualdades.

Por otra parte, es importante señalar que cuando los cuidados pasan del ámbito privado de las casas al espacio público se genera empleo, en sociedades envejecidas como las nuestras, las políticas de cuidado a largo plazo son fundamentales para el estado de bienestar y eso provoca una emergencia de potenciales sectores de crecimiento como auxiliares, terapeutas, geriatras...etc.

Si pensamos desde nuestro entorno cercano, en estos servicios públicos, la Ley de Dependencia puede determinar nuestra mirada sobre ellos, y aunque varias expertas incluyan también a la sanidad, la educación y los servicios sociales dentro de estos servicios muchas veces el imaginario social se ha centrado sobre todo en el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD), la ayuda a domicilio municipal, los centros residenciales públicos o concertados y a los centros de educación infantil de 0 a 3 años como parte de los cuidados tempranos.

En este Imprescindibles de octubre de 2025, nos centraremos en analizar la realidad laboral de los sectores de ayuda a domicilio y residencias. Comencemos por las condiciones laborales del servicio de ayuda a domicilio, un sector muy feminizado, más del 85% de las personas que trabajan en este sector son mujeres, muchas mayores de 45 años. El salario bruto mensual para jornada completa, de 38,5 horas, se sitúa entre los 1.145,81€ para jornada completa. Aunque los salarios van a depender de la jornada contratada, tipo de horas, contando si se trabaja festivos, nocturnidad, etc. Para valorar este dato, es importante tener en cuenta que el Salario Mínimo Interprofesional, SMI, ha subido en 2025 a 1.184 €/mes. La realidad de muchas auxiliares de ayuda a domicilio es que tienen contratos a tiempo parcial o de horas sueltas, lo que implica que, aunque el salario mensual para jornada completa pueda estar en los rangos anteriores, muchas no la consiguen y existe mucha inestabilidad horaria. En muchos casos no hay un horario fijo, los días y horas dependen de lo que decida la empresa semanalmente. Contratos parciales, jornadas partidas, desplazamientos no remunerados entre domicilios, poco reconocimiento, falta de formación continua específica son las condiciones de trabajo con las que cuentan y que repercuten sobre la salud. Es importante tener en cuenta las escasas medidas preventivas. Falta de evaluación de riesgos, de carga de trabajo y tareas que repercuten en la aparición de riesgos físicos como dolores musculoesqueléticos, problemas derivados de las cargas física y psicológicos tales como el agotamiento y el estrés, entre otros, son factores que deben abordarse para evitar la desprotección de la salud de estas trabajadoras.



En relación a las residencias, las condiciones son similares, más del 80-85% de quienes trabajan en residencias son mujeres, en su mayoría mayores y hay una parte significativa de trabajadoras migrantes en algunas comunidades autónomas. El salario medio bruto es superior en las residencias, respecto a la ayuda a domicilio, pero está por debajo del promedio en España. Siendo importante las diferencias entre el sector privado y público. Así en residencias privadas, una gerocultora puede ganar sobre los 1.145,81€/mes, mientras que su equivalente en pública puede alcanzar 1.512,15€/mes, sin contar con complementos específicos. Es muy común, los contratos a tiempo parcial. Aproximadamente el 35,56% de los contratos son a tiempo parcial para las trabajadoras del sistema de dependencia. Y los principales riesgos para la seguridad y salud de estas trabajadoras están relacionados como riesgos ergonómicos, biológicos y psicosociales. En general, las residencias públicas ofrecen mejores condiciones salariales, estabilidad y complementos mientras que en las privadas se denuncian salarios más bajos, jornadas menos estables, menor dotación de plantilla, y por tanto mayores problemas de retención del personal.

Mostrar estas realidades para dar a conocer las condiciones de las que cuidan. El cuidado de las personas, en concreto de las más vulnerables, es algo que debe ser prioritario en las sociedades. Cuidar con calidad pasa por garantizar condiciones dignas a las trabajadoras de dichos sectores. Por ello como sindicato trabajaremos por el reconocimiento profesional del trabajo de cuidados. Exigiendo una mayor inversión pública para asegurar: calidad, estabilidad y cobertura suficiente de modo que se pueda construir un sistema estatal de cuidados integrado, como pilar del estado del bienestar, al nivel de la sanidad o educación.





LA REALIDAD EN CIFRAS

Datos para conocer y reflexionar

Recogemos datos e información estadística, para poder realizar un análisis teniendo en cuenta la realidad de los cuidados en nuestro entorno:



Actualmente, 10 millones de personas necesitan cuidados en España, un dato que la OIT prevé que disminuya hasta los 8,8 millones en 2030 (5,6 millones de niños y 3,2 millones de ancianos), debido principalmente al aumento del número de personas mayores y al descenso de la natalidad.

La OIT subraya que, **para asegurar un trabajo de futuro donde haya igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se debe cambiar la carga de trabajo que hay en las familias a través de inversiones en políticas públicas y un cambio en el paradigma de la economía del cuidado.** Dichos servicios requieren de un enfoque integral y bien financiado que cuente con personal bien formado y remunerado que debe ser integrado en nuestros sistemas de bienestar para prestar la mejor atención posible.

El sector de los cuidados es uno de los pilares invisibles de la economía. En muchos países de la UE, supone entre el **5 % y el 15 % del PIB si se contabiliza el trabajo remunerado, y mucho más si se incluye el no remunerado.** La OIT estima que 16.400 millones de horas de trabajo de cuidados no remunerados se realizan cada día en el mundo, equivalente al 9 % del PIB mundial.

15

En España, según datos de la OIT, **3,8 millones de personas se dedican al trabajo de cuidados remunerados y asistencia domiciliaria**, de las cuales 2,9 millones son mujeres y 936.000 hombres, lo que representa el 20,8% del empleo total o el 34,4% del empleo femenino. De ellas, un gran % se dedican al cuidado de personas y/o dependientes.



Perfil del personal trabajador:

Las trabajadoras de cuidados son mayormente mujeres, más del **85% de las personas trabajando en cuidados son mujeres, muchas tienen más de 45 años;** hay una edad media alta.

Salario:

El salario bruto mensual para jornada completa en el **Servicio de Ayuda a Domicilio se sitúa cerca de los 1.145,81€** para jornada completa, aunque esto depende de la jornada contratada y del tipo de horas (contando si se trabaja festivos, nocturnidad, etc.).



Por su parte una **gerocultora/auxiliar de enfermería**, según el Convenio estatal de residencias privadas, categoría Grupo D recibe de salario base para 14 pagas sobre los **1.160.37€/mes**.

Es importante saber que el **Salario Mínimo Interprofesional (SMI) ha subido en 2025 a 1.184€/mes en 14 pagas**. De modo que en algunos casos no se alcanza ni siquiera el Salario Mínimo Interprofesional cuando el contrato es muy parcial.

Brecha salarial

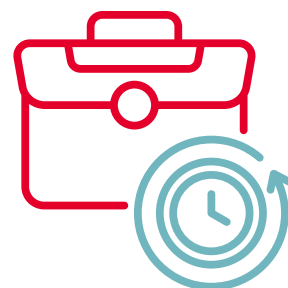


Un informe de la OIT y OMS encontró que las mujeres en el sector salud y cuidados ganan alrededor de un 24% menos que los hombres, considerando no solo diferencias brutas sino también factores como edad, educación y horas trabajadas.

En la Unión Europea, los trabajadores en servicios de cuidados a largo plazo y otros servicios sociales tienen salarios que son en promedio un 21% menores que el salario promedio nacional por hora.

Jornada

Sobre los contratos y jornada se debe decir que tanto en ayuda a domicilio como en residencias tienen contratos a tiempo parcial o de horas sueltas, no jornada completa. Esto implica que aunque el salario mensual para jornada completa pueda estar en los rangos anteriores, muchas no la consiguen. Y lo que se destaca es la inestabilidad: en muchos casos no hay un horario fijo, los días y horas dependen de lo que decida la empresa semanalmente.



Salud laboral



Los riesgos para la salud laboral están poco visibilizados, tanto los físicos como los psicosociales. El tipo de actividad que requieren estos trabajos unido a el perfil de las trabajadoras provoca mayor incidencia de daños musculoesquelíticos. En muchos casos se denuncian faltas de medidas preventivas suficientes, tales como la evaluación de riesgos, los materiales de protección, equipos adecuados, protocolos, formación y descansos adecuados que implica una desprotección absoluta.



ASESORIA EN IGUALDAD

RESPONDEMOS A TUS PREGUNTAS

1. ¿Las dolencias musculoesqueléticas se tramitan como accidente de trabajo o enfermedad profesional?

Aunque en la práctica las dolencias musculoesqueléticas (espalda, hombros, brazos, rodillas) son la primera causa de baja entre las trabajadoras de ayuda a domicilio, muy pocas se reconocen como contingencias profesionales. Se suelen tramitar como enfermedad común, lo que significa menor prestación económica y desprotección de la trabajadora. Normalmente la trabajadora, que tiene que demostrar que su lesión está causada directamente por el trabajo, algo muy difícil sin informes médicos y sin que la empresa reconozca el riesgo.

Pero No es un problema individual de la trabajadora “que tiene mala espalda”, sino un problema estructural del sector: jornadas partidas, sobrecarga de tareas, falta de prevención. Pero es difícil demostrarlo:

- Tareas invisibilizadas: se consideran “tareas domésticas” y no trabajos de alto riesgo físico, cuando en realidad implican manipulación de cargas humanas y posturas forzadas continuas.
- Falta de registro: no hay un control riguroso de cuántas veces una trabajadora moviliza a una persona usuaria, ni del peso ni de la frecuencia.
- Toda baja por dolencia musculoesquelética en ayuda a domicilio debe reconocerse como contingencia profesional.
- Hay que exigir evaluaciones de riesgos reales, medidas de prevención y dotación de ayudas técnicas, así como refuerzo de plantillas para evitar la sobrecarga.
- Exigir el reconocimiento de las enfermedades profesionales.

2.- Las personas que trabajan en ayuda a domicilio deben tener la protección de un protocolo de acoso sexual o por razón de sexo aunque el domicilio sea un espacio privado?

Aunque el trabajo en ayuda a domicilio se realice en espacios privados (casas particulares), eso no elimina la obligación de la empresa de proteger a las trabajadoras frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Esa obligación se basa en lo regulado en la Ley 3/2007 de Igualdad (art. 48), en Estatuto de los Trabajadores (art. 4 y 19), Ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/1995) que concretamente obliga a evaluar todos los riesgos, también los psicosociales y los derivados de la organización del trabajo. El espacio privado no es una excepción, porque el vínculo es laboral y los Convenios colectivos de ayuda a domicilio: muchos ya incluyen protocolos o derivan a los de la empresa principal (ayuntamientos, concesionarias).

HERRAMIENTAS

29 de octubre

Día Internacional de los Cuidados
y el Apoyo



La Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) proclamó en julio de 2023 el 29 de octubre como el Día Internacional de los Cuidados y el Apoyo. En la resolución de la ONU se reconoce tanto el impacto positivo que tienen las políticas integrales de cuidados en el conjunto de la sociedad como la necesidad de proteger a las personas cuidadoras.

Reconocer la importancia del cuidado

Los cuidados sostienen el bienestar de la población, sin embargo, durante décadas no se ha tenido en cuenta en las políticas y estadísticas. La pandemia de la COVID-19 puso de relieve la importancia del trabajo del cuidado y doméstico tanto el remunerado como el que no lo es.

En nuestra cultura a mujeres y niñas se les ha asignado de forma desigual esta labor generación tras generación, lo que ha restringido sus oportunidades económicas y la posibilidad de participar plenamente en la sociedad. De modo que es fundamental tomar medidas para visibilizar esta realidad de cara a poder reducir dicha desigualdad. Reconocer y repartir los cuidados de manera justa es una responsabilidad de la sociedad. Hacerlo permitirá reducir las brechas entre mujeres y hombres, de modo que se garantice que las mujeres participan en los procesos de toma de decisiones y tienen acceso a puestos de liderazgo.

Trabajadoras esenciales

La ONU destaca la necesidad de valorar el trabajo remunerado de cuidados y a las personas trabajadoras en los cuidados como esenciales. Señala que es necesario combatir los estereotipos de género y otras formas de discriminación relacionadas con el cuidado para garantizar empleos de calidad en la economía del cuidado.

Es evidente que se necesita invertir en la economía del cuidado y crear sistemas sólidos y resilientes que tengan en cuenta las cuestiones de género, edad e inclusión de la discapacidad.

Esto implica reconocer, reducir, valorar y redistribuir dignamente el trabajo de cuidados remunerado, asegurando que todas las personas trabajadoras dispongan de condiciones laborales dignas.



SINDICALISMO EN ACCIÓN

10 PROPUESTAS PARA LA REVALORIZACIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE CUIDADOS

En UGT Servicios Públicos consideramos necesario fortalecer la acción sindical para que los cuidados sean una prioridad en nuestra sociedad, desde la Secretario del Sector de Servicios a la Comunidad y Atención Social y la Secretaria de Mujer e igualdad trabajamos para que las condiciones laborales de quienes cuidan sean dignas. Por ello trabajamos cada día por:

1.- CONSTRUIR UN SISTEMA PÚBLICO DE CUIDADOS FEMINISTA.

Apostamos por desarrollar un sistema público de cuidados que sea universal, accesible, equitativo y próximo para todas las personas. Siendo necesario incorporar la perspectiva feminista en los presupuestos de las administraciones públicas de modo que se reconozca el valor social de estos servicios y se redistribuyan dignamente.

2.- SITUAR A LAS PERSONAS EN EL CENTRO DE MODELO DE CUIDADOS

Desarrollar un modelo centrado en las personas es reconocer su singularidad y enfocarse en sus capacidades, decisiones, preferencias y opciones para fomentar la autonomía. Es impulsar un modelo integral y profesionalizado que permita dar respuesta a las necesidades, prestando especial atención a aquellas situaciones donde el derecho al cuidado necesita ser especialmente protegido. Es por tanto adaptar el sistema a las personas y no las personas al sistema de cuidados.

3.- MÁS SERVICIOS PÚBLICOS DE CUIDADOS DE PRESTACIÓN DIRECTA.

Para dar una respuesta de calidad a las actuales necesidades de cuidados urge fortalecer y ampliar los servicios públicos vinculados a los mismos; se debe aumentar la inversión en todos aquellos servicios públicos que van desde la atención a la dependencia, servicios sociales, sanitarios o educativos, entre otros. Además, para garantizar la equidad deben ser de prestación directa por parte de la administración de modo que se posibiliten las mejores respuestas de intervención y actuación.

4.- MEJORAR LA COORDINACIÓN PARA GARANTIZAR LA EFECTIVIDAD

La experiencia hasta ahora en la gestión de los servicios públicos de cuidados nos muestra que es básico desarrollar un sistema de actuación, coordinación y colaboración multinivel (estatal, autonómico y local), para que las políticas de cuidados sean integrales y eficaces en todas las fases, desde el diseño a su implementación. Contado con condiciones dignas en todos ellos.

5.- CONDICIONES DIGNAS EN LOS TRABAJOS DE CUIDADOS.

Eliminar la precariedad que se da en los empleos de cuidados tradicionalmente realizados por mujeres debe ser una prioridad en las administraciones. Es preciso prestar especial atención a los factores de discriminación múltiple como el origen, la etnia, la edad, la discapacidad, ser víctima de violencia machista, o el hecho de ser familia monoparental entre otras cuestiones.

6.- SALARIOS JUSTOS.

Reconocer la contribución de las personas que trabajan en los cuidados pasa por revalorizar sus funciones y remunerarlas dignamente. Los salarios en el sector de cuidados en España se encuentran, con medias anuales de unos 16.500-17.200€ en 2025, situándose un 40% por debajo del salario medio español. Son trabajos esenciales e imprescindibles para el bienestar de una sociedad y su remuneración debe reflejarlo.

7.- HORARIOS DIGNOS.

Es necesario garantizar jornadas laborales dignas, con descanso semanal mínimo y un descanso ininterrumpido. En los trabajos de cuidados existe mucha inestabilidad horaria. Hay muchos contratos parciales, jornadas partidas, en muchos casos no hay un horario fijo y los días y horas dependen de lo que decida la empresa semanalmente.

8.- CUIDAR A QUIEN CUIDA

Es esencial visibilizar las consecuencias de las condiciones de trabajo y salud de los y las trabajadoras de los cuidados, ya que aquello que no se reconoce, no existe. Es clave incluir la perspectiva de género en todas y cada una de las actuaciones preventivas, siendo fundamental desarrollar indicadores específicos e investigar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales de cara a poder garantizar una adecuada protección de la seguridad y salud.

9.- FORTALECER LA INSPECCIÓN.

Es necesario fortalecer el trabajo de la Inspección para vigilar y hacer cumplir la normativa del orden social que combate la discriminación (tanto con respecto a las disposiciones legales y reglamentarias como al contenido normativo de los convenios colectivos). Siendo fundamental impulsar y coordinar la actuación en todo el ámbito geográfico nacional para que se dé de manera homogénea.

10.- MENOR RATIO PARA UNA MEJOR ATENCIÓN

La atención a personas requiere de tiempo de calidad que permita realizar las distintas tareas con el cuidado y la dignidad que merecemos. Tanto la OMS como la OIT recomiendan bajar las ratios de atención en cuidados para garantizar el apoyo en la autonomía y acompañamiento emocional. Cuando el trabajo excede al tiempo que se necesitaría para atender a cada persona, se producen situaciones de estrés, enfermedades musculoesqueléticas y psicosociales. Desde UGT consideramos imprescindibles la bajada de los actuales ratios en España y el cumplimiento estricto de los mismos categoría a categoría.



PRÓXIMAS ACCIONES:

ACCIÓN

CUIDAR CON DERECHOS

Siempre es momento de actuar, más hoy día que sigue siendo fundamental reconocer la importancia de los servicios públicos de cuidados para el desarrollo social y económico. Por ello, consideramos que es prioritario romper los estereotipos en relación a los trabajos de cuidados que perpetúan su precariedad, malos horarios y bajas remuneraciones.

Partiendo de la necesidad de garantizar condiciones laborales dignas, desde la Secretario del Sector de Servicios a la Comunidad y Atención Social y la Secretaria de Mujer e igualdad queremos proponer una acción de sensibilización que nos permita visibilizar las condiciones de las trabajadoras y avanzar hacia sus mejoras de cara a conseguir un sistema público de cuidados de calidad.



¿CUÁNDO te proponemos hacer la acción?

Del 27 al 29 de octubre 2025



¿DÓNDE?

En tu centro de trabajo.



¿CÓMO lo vamos hacer?

- 1.- Descarga de la web de UGT Servicios Públicos las tarjetas: **#CUDIARCONDERECHOS**.
- 2.- Puedes escribir diferentes mensajes para visibilizar las condiciones laborales de las trabajadoras de cuidados. Consulta en el IMPRESCINDIBLES OCTUBRE las secciones LA REALIDAD EN CIFRAS para denunciar su situación y la sección SINDICALISMO EN ACCIÓN para hacer propuestas.
- 3.- Rellenadas las tarjetas, busca un lugar visible en el centro de trabajo donde colocar las tarjetas para que todas las personas puedan verlas y leerlas.
- 4.- Puedes subir fotos a redes sociales y etiquetar nuestras redes **#CUDIARCONDERECHOS**.

UGT



**Servicios
Públicos**