

GRADO DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO/ EUSKAL HERRIKO UNIBERTSITATEA

EL GÉNERO COMO RAZÓN “PROCEDENTE” DE DESPIDO COLECTIVO



AÑO 2022-2023

Trabajo realizado por Amaia Hernández Felipe

Dirigido por Ana Rosa González Murua

Resumen:

El presente trabajo trata de mostrar la realidad social a la que las mujeres del sector de la limpieza se ven obligadas a enfrentar por la convergencia de diferentes sistemas de poder que perpetúan las malas condiciones de trabajo a través de mecanismos patriarcales. De esta forma, hemos precisado sobre el género y su construcción social, el factor de discriminación por razón de género, la precariedad laboral y su relación con los sectores feminizados entre otros conceptos y fenómenos que se desarrollan en todo el escrito. Con el fin de fundamentar esta denuncia social, este trabajo ha sido llevado a cabo con la colaboración del sindicato ELA para dismantlar el falso argumento de *casos aislados* y delatar las violencias estructurales que dejan de manifiesto las sombras del trabajo de limpieza.

Laburpena:

Lan honek garbiketaren sektoreko emakumeek lan-baldintza txarrak mekanismo patriarkalen bidez betiketzen dituzten botere-sistema desberdinen konbergentziaren ondorioz aurre egin behar dioten errealitate soziala erakutsi nahi du. Horrela, generoari eta haren gizarte-eraikuntzari, generoagatiko diskriminazio-faktoreari, lan-prekarietateari eta sektore feminizatuekin duen harremanari buruz zehaztu dugu, idazki osoan garatzen diren beste kontzeptu eta fenomeno batzuen artean. Salaketa sozial hori oinarritzeko, lan hori ELA sindikatuaren laguntzarekin egin da, kasu isolatuen argudio faltsua desegiteko eta garbiketa-lanaren itzalak agerian uzten dituzten egiturazko indarkeriak salatzeke.

Abstract:

This paper tries to demonstrate the social reality that women in the cleaning sector are forced to endure due to the convergence of different power structures that perpetuate poor working conditions through patriarchal mechanisms. With this in mind, a careful study will be carried out on gender and its social construction, the relevance of gender based discrimination, job insecurity and its nexus with the feminized sectors, among other concepts and phenomena that are developed throughout this project. In order to substantiate this social critique, this text has been carried out with the collaboration of the ELA union to dismantle the false argument of isolated cases revealing the structural violence within the field of cleaning work exposing its dark side.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
2. DESCRIPCIÓN DEL CASO	6
3. METODOLOGÍA	12
4. ENCUADRE TEÓRICO CRÍTICO DEL CASO: EL GÉNERO Y LOS SISTEMAS DE PODER A LOS QUE SE ENFRENTA	15
4.1. SISTEMA SEXO-GÉNERO Y REPERCUSIÓN COMO SISTEMA DE PODER	15
4.2. NECESIDAD DEL DERECHO CRÍTICO	24
5. SECTOR DE LIMPIEZA Y PRECARIEDAD LABORAL	29
5.1. PRECARIEDAD DEL EMPLEO	29
5.2. LAS MUJERES Y SUS DIFICULTADES PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO	32
6. LA CLASE SOCIAL COMO SISTEMA DE PODER FRENTE A LAS MUJERES TRABAJADORAS	33
6.1. LA CONSECUENCIA DE LAS DISCRIMINACIONES: FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA	34
6.2. DIVISIÓN SEXUAL EN EL TRABAJO	36
7. ¿QUÉ ES EL SUELO PEGAJOSO? ¿CÓMO AFECTA A NUESTRO CASO?	41
7. MARCO JURÍDICO	44
8. CONCLUSIONES	56
9. BIBLIOGRAFÍA	61
DOCTRINA	61
OTRAS FUENTES	62
LEGISLACIÓN	64
JURISPRUDENCIA	64
ANEXO I	65

1. INTRODUCCIÓN

Con ocasión de la participación en la Clínica Jurídica por la Justicia Social el presente trabajo trata sobre la problemática a la que se enfrentan las empleadas de la limpieza en el sector privado de contratación, más concretamente en materia de empresas que diversifican su función de mantenimiento e higiene a otras empresas; es decir, la subrogación empresarial.

Los intereses que envuelven este trabajo son la denuncia social desde la perspectiva feminista, pues es tarea de las generaciones presentes y futuras preservar los derechos que nuestras madres, abuelas y compañeras han conseguido. Sin embargo, se pretende dotar a este trabajo de inconformismo, pues las luchas que vienen haciendo las mujeres son encomiables pero no debemos conformarnos y seguir perpetuando el trato diferenciado en el trabajo. Si nos enfocamos en la esfera laboral, veremos que el ámbito de la limpieza –junto a los trabajos de empleadas de hogar- es uno de los más olvidados, menospreciados, injustos de los trabajos y no es casual también que sea uno de los más feminizados.

Sin duda alguna, la entrada de la mujer en el mundo laboral es una pelea que venció al patriarcado y a las estructuras paternalistas que sometía a las mujeres a la dependencia de sus compañeros; pero que puedan trabajar, y que el trabajo en sí mismo sea el medio vital, no conlleva que debamos dejarnos la vida en él o tolerar discriminaciones laborales por ser mujer y trabajar en un sector que se les *corresponde por el decoro de su sexo* pues seguiríamos perpetuando la voz de quien nos querría mantener calladas.

Con todo lo anterior, y con una clara visión feminista este trabajo está enmarcado por la conciencia social y de clase que pretende dignificar el trabajo del sector de la limpieza. Pero lejos de ser este un planteamiento meramente jurídico, lo que se pretende con este trabajo es concienciar sobre la situación a la que muchas mujeres se enfrentan día a día en su puesto de trabajo aportando así una visión más reflexiva, más crítica y más sonora.

Asimismo, los objetivos son combatir una discriminación con alcance sistémico y visibilizar la misma. Veremos que no son casos aislados ni tampoco individualizados, sino una dinámica intrínseca a una discriminación estructural.

Para ello, se pretende dejar de manifiesto un caso concreto que cuenta con un análisis individualizado mediante la colaboración del sindicato ELA y sus profesionales intervinientes. También abordaremos cuestiones jurídicas con una breve mención al momento procesal en el que se encuentra con el fin de cuestionar el veredicto del Tribunal Supremo. Pues su decisión descarta la existencia de discriminación por razón de género y nosotras pretendemos demostrar que el problema no reside en estas trabajadoras concretas, la discriminación surge de sistema sexo género y de su impacto en el mundo laboral, y es esta última la que realmente atenta contra el grupo de trabajadoras concreto. Unido a esto hablaremos también de la metodología para saber cuáles han sido las herramientas utilizadas para el trabajo.

Seguido de ello, se hará un estudio sobre el género en sí mismo y por qué constituye a día de hoy una vía de discriminación de la que hace uso el patriarcado. En suma, se hará una relación con el sector de la limpieza y su intrínseca precarización, relacionando esta con la feminización del trabajo a través de una recopilación de investigaciones sobre la materia.

Todo ello, combinado con un marco jurídico que abordará las cuestiones más importantes en materia de contratos, la subcontratación y su problemática y las discriminaciones por razón de sexo que derivan de la legislación laboral.

Finalmente, daremos cierre mediante las conclusiones donde planteamos reflexiones pero también soluciones para que este tipo de casos vayan poco a poco quedando en el recuerdo y pronto -que ya es tarde- solo sirvan como cenizas del patriarcado y del sistema sexo-género. Así pues, adherimos anexos de las entrevistas realizadas con el propósito de saber cómo se ha realizado el trabajo.

2. DESCRIPCIÓN DEL CASO

En el presente apartado vamos a hablar de lo más importante: el caso. Para conocerlo, y dada su complejidad, vamos a distinguir:

- 1) Una descripción “aséptica” cronológica de los principales hechos ocurridos (basada principalmente en los hechos probados en los Tribunales) y su correspondiente recorrido judicial.
- 2) Un relato sobre “¿qué ha ocurrido? tomando como base, entre otras, la exposición del caso que hizo en la propia Clínica Jurídica , y principalmente la entrevista con los responsables del mismo; Nahia Fernández desde el Área de Igualdad de ELA y Haimar Kortabarria responsable de los Servicios Jurídicos del sindicato.

A continuación, empezamos con una descripción “aséptica” cronológica de los principales hechos ocurridos:

1-El Grupo Igualmequisa SA (en adelante IMQ) tiene distintas clínicas privadas en Bilbao. En principio el servicio de limpieza de sus centros se realizaba con su propio personal trabajador pero,

2- El 19 de diciembre de 2018 IMQ decide suscribir con la mercantil Gizatzen SA un contrato de prestación de servicios de limpieza de todos los centros de la empresa agrupados en tres lotes. Es decir, se produce una externalización de este servicio de limpieza.

3- El lote 1 incluía la Clínica Vicente San Sebastián y la Clínica Zorrotzaurre.

4- La Clínica Vicente San Sebastián SA integra a Clínica Vicente San Sebastián (con la Clínica de la Virgen Blanca) y la Clínica Zorrotzaurre mientras que Zorrotzaurreko Mediku Kontsultategiak SLU (en adelante ZMQ) es la entidad que gestiona las consultas externas de la Clínica IMQ Zorrotzaurre.

5- Al acercarse el plazo de 3 años, el 30 de septiembre de 2021 IMQ comunica a Gizatzen SA la resolución de ese contrato con efectos del 31 de diciembre de 2021 pues termina la contrata con esta última e IMQ decide no prorrogarla. Asimismo decide revertir el servicio de limpieza de la Clínica Vicente San Sebastián y la Clínica

Zorrotzaurre. Es decir, con respecto a éstas (lote 1) decide volver a internalizar el servicio de limpieza y contrata a los trabajadores que necesita¹.

6- Gizatzen SA comunica a los trabajadores de limpieza adscritos a esas clínicas que debían incorporarse en sus respectivos centros a partir del 1 de enero de 2022. Los trabajadores de la limpieza se presentan ese día en la Clínica Virgen Blanca (perteneciente a la Clínica Vicente San Sebastián SA) y en la Clínica Zorrotzaurre pero IMQ les deniega el acceso, pues ya no les considera personal de limpieza adscritos a esos centros.

7- La Confederación Sindical ELA interpone demanda de despido colectivo. El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco dicta sentencia en fecha 1 de marzo de 2022, procedimiento 2/2022, declara nulo el despido de los 76 trabajadores afectados por el procedimiento y condena solidariamente a la Clínica Vicente San Sebastián SA y a ZMK SLU a readmitir a los trabajadores y a abonar sendas indemnizaciones al sindicato y a los trabajadores afectados.

8- La Clínica Vicente San Sebastián SA y ZMK SLU interponen recursos de casación ordinarios y el Tribunal Supremo dicta sentencia en fecha 15 de diciembre de 2022, procedimiento 167/2022, casa y anula la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 1 de marzo de 2022, y estima en parte la demanda interpuesta por ELA. Asimismo, declara nulo el despido de los 76 trabajadores afectados por el procedimiento condenando en este caso a Gizatzen SA a readmitir a los trabajadores en iguales condiciones a los que existían con anterioridad al despido.

A raíz de los hechos recientemente explicados, de los cuales deducimos los hechos probados como tal, es momento ahora de entrar en el relato sobre “¿qué ha ocurrido?”, de pisar realidad para comprender de primera mano la situación desde la óptica de los agentes sociales. Con las cosas así, hemos recurrido a las presentaciones realizadas en la propia Clínica Jurídica sobre el caso, la entrevista con el sindicato ELA e incluso artículos de prensa que nos acercan a la realidad de estas mujeres.

¹ En la Clínica IMQ Zorrotzaurre se han contratado a partir de mediados de diciembre de 2021 con contrato indefinido a 53 limpiadores y a otros 14 en la de Virgen Blanca, así como 7 en Zorrotzaurreko Mediku Kontsultategiak SLU.

El caso versa sobre un colectivo de trabajadoras de la limpieza de IMQ². IMQ es en Bilbao un reflejo de la sociedad neoliberal que parte de un ideario privatizador de la sanidad que hace de sus pacientes una clientela sanitaria. Así pues su ideario nos revela su posición en esta clase de conflictos en los que se ha visto inmersa la aseguradora marcado por conflictos laborales y externalizaciones de servicio³.

Hablamos de trabajadores porque si bien en la descripción hemos empleado el genérico masculino “trabajadores” como término empleado especialmente por el Tribunal Supremo, a partir de ahora pasamos al término “trabajadoras” pues de los 76 trabajadores 71 eran mujeres y para visibilizar a este colectivo feminizado y precario.

Por otra parte, si nos retrotraeremos unos años atrás eran ocho trabajadoras y eran trabajadoras directas, es decir contratadas directamente, pero ya desde hace un tiempo viene siendo una dinámica habitual por parte de IMQ –muy frecuente en sectores precarizados- el acudir a la subcontratación del servicio de limpieza⁴, tema que trataremos posteriormente. En este sentido, las trabajadoras dejan de ser trabajadoras directas a ser trabajadoras de una contrata, además -y unido a esto- el crecimiento de las instalaciones de IMQ suponen una cada vez mayor necesidad de trabajadoras de la limpieza, de tal modo que como nos hemos referido en los hechos nos encontramos que se pasan de 8 a 76 trabajadoras en el momento en que se produce el despido.

La contratación con la mercantil Gizatzen SA, y más concretamente, la reversión del servicio de limpieza a IMQ y sus consecuencias, el despido a fecha 1 de enero 2022 supone un antes y después de la vida de estas trabajadoras. La decisión por parte de IMQ de limpiar la empresa por sus propios medios -y como se ha descrito de contratar a nuevas trabajadoras con contrato indefinido- y despedir a sus anteriores trabajadoras -las cuales habían pasado por diferentes contratas- nos sitúa ante una reversión del servicio, es decir, una internalización no vista hasta el momento. Aquí es donde pivota la interpretación jurídica de la subrogación, pues las empleadas despedidas entiendan que se les debe subrogar y -asimismo lo ha entendido el TSJPV- y la postura contraria defendida por IMQ y por el Tribunal Supremo que más tarde analizaremos.

² Igualatorio Médico Quirúrgico. Empresa principal.

³ ZELAIETA, Ahoztar. Hordago. 6 de febrero de 2023. “Así se urdió la privatización de Osakidetza: el plan de Azkuna y Bengoa para acabar con la sanidad pública” <https://www.elsaltodiario.com/salud/privatizacion-osakidetza-plan-azkuna-bengoa-gestion-publica-neoliberal-salud-publica> (consultado el 15 de junio de 2023).

⁴ Hecho probado de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia N° 2.

Esto no ocurre. IMQ revierte el servicio pero no tiene interés en volver a hacer directas a las trabajadoras que llevaban muchos años limpiando. Esto último se adelanta a lo que expondremos más adelante como mecanismo empresarial para boicotearlas y evitar costes de pagar antigüedades dado que las nuevas contratadas carecen de antigüedad y de sindicalización.

Por otra parte Gizatzen, como empresa saliente y al no ser prorrogado el contrato con IMQ, se queda en una situación comprometida con estas trabajadoras despedidas. De hecho, Gizatzen también entiende que existe una subrogación, le pide a IMQ que se quede con sus trabajadoras originales pero se encuentra con la negativa de IMQ.

Nos encontramos, por tanto, con unas trabajadoras que nadie quiere y se quedan en un limbo jurídico que desde ELA se trata de clarificar y al que los Tribunales van a dar respuesta de forma distinta; si bien, la realidad más cruda es que estas mujeres han perdido un empleo en las que muchas llevaban décadas, algunas con una antigüedad de hasta de 15 y 20 años.

En cualquier caso, para la comprensión de este caso es necesario poner de relieve ante qué tipo de colectivo se enfrenta IMQ. Se trata de mujeres con una larga trayectoria organizativa y sindical, cosa que no es habitual en este sector tal y como después examinaremos. Por mencionar algunos de sus triunfos, durante la entrevista se mencionan los reconocimientos de pluses de toxicidad de hasta un 20% de aumento salarial como bien nos recordaba la propia Nahia Fernández en la presentación de la Clínica. También fue encomiable el trabajo realizado para el Plan de Igualdad que a través de la convocatoria de huelga llegó a consolidar a 31 trabajadoras... Pero en esta línea de logros sería la lucha por un convenio colectivo propio lo que les llevaría a la situación que venimos analizando.

“Haimar: Es gente que ya era de ELA... Entonces, además de estas reclamaciones del plus tóxico, todas estas reclamaciones del Plan de Igualdad y problemas que habían tenido en la confección del plan, todos los problemas relacionados con la promoción para un convenio colectivo exclusivo para estas trabajadoras de IMQ y de proceso negociador que les dijeron que no y que luego tuvieron que intentar plantear de nuevo y les dijeron que no y al final motivó una huelga; todo eso fue de la mano de ELA”

En consecuencia, estamos ante unas mujeres curtidas en la lucha por sus derechos durante años. A alguno de estos aspectos como es la defensa de un convenio propio

unido a la eliminación de la brecha salarial nos dedicaremos más tarde y con mayor detención

El 7 de diciembre de 2022 comienzan una huelga, como tantas veces habían hecho. Se trata de una huelga indefinida después de cinco semanas de concentraciones en la Clínica de Zorrotzaurre con el objetivo de negociar un convenio colectivo propio. La huelga se consignó el 23 de noviembre y apenas dos días después recibieron una comunicación por vía de burofax que les alertaba de su despido como bien contaba Maite Leizegi, del sindicato ELA en la entrevista con El Salto⁵.

“Ese burofax fue una represalia a la convocatoria de huelga indefinida ante la negativa de negociar un convenio propio y abordar la brecha salarial”

Todos los antecedentes que caracterizan al grupo eran sobrecostes para IMQ además de la participación en diversas movilizaciones, insistencias de planes de igualdad, programación de huelgas y los intentos de nueva negociación de los convenios colectivos. Todos estos elementos son determinantes en la decisión de IMQ.

De hecho y para la desdicha de IMQ no puede justificar objetivamente un mal servicio, porque además de un grupo sindicalizado y concienciado, era un grupo de trabajadoras galardonadas por la calidad del servicio realizado. Galardones otorgados además por otras empresas de limpieza apenas dos años antes de esta decisión “empresarial” de IMQ, cuando ellas mismas eran las que le habían otorgado el certificado de calidad.

Todo esto son indicios del boicot de IMQ que camufla una vulneración de derechos bajo “decisiones empresariales inofensivas”. Detrás de eso hay una intención clara de toma de represalias contra las trabajadoras que reclaman lo que propiamente les corresponde, según nos aseguran los profesionales sindicales y el propio Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (STSJPV. N° 406/2022).

Como se examinará en el marco jurídico, toda esta argumentación se torna en el Tribunal Supremo (STS N° 963/2022) y tras el fallo de esta alta instancia ELA decide proseguir la lucha de estas mujeres por la vía jurídica posible, el recurso de amparo

⁵ Forner, Gessamí. 2 de marzo de 2022. El Salto. “La Justicia obliga al IMQ a readmitir a las 76 trabajadoras de la limpieza que despidió” <https://www.elsaltodiario.com/pais-vasco/justicia-obliga-imq-readmitir-76-trabajadoras-limpieza-despididas> (consultado el 15 de junio de 2023).

ante el Tribunal Constitucional, por vulneración de diversos derechos fundamentales a los que nos referiremos. Por último, a fecha de revisión de este Trabajo Fin de Grado -15 de junio de 2023- no se ha procedido aún a la admisión a trámite del recurso, pero sobre esta cuestión y sus obstáculos también nos dedicaremos en páginas posteriores.

3. METODOLOGÍA

Todo trabajo necesita de una buena planificación y unas buenas fuentes de información. Para ello, en el presente apartado vamos a referirnos a esos procedimientos racionales que nos han permitido hacer una selección de la información que queríamos plasmar mediante la información utilizada. La metodología como tal es la ciencia que se encarga de poner de manifiesto las herramientas utilizadas para el descubrimiento, sistematización y transmisión de la información recolectada durante todo el proceso de investigación⁶.

En nuestro caso, esta metodología tiene que dotarse de una visión feminista y de clase en tanto que vamos a referirnos a las estructuras discriminatorias laborales por razón de género. Por ende, hemos tomado en consideración diferentes herramientas.

La primera de todas ellas es una de las propias herramientas proporcionadas por la Clínica Jurídica por la Justicia Social -“Metodologías de investigación feminista”- pues resulta lógico hacer valer los medios que se ponen a nuestra disposición cuando el objetivo de este trabajo es una denuncia social por razón de género. Por tanto hemos necesitado de esa investigación feminista, a lo que se une la propia participación de las personas involucradas y que llevan el caso a instancias judiciales, y en suma el aspecto participativo⁷.

Sobre este trabajo deseamos manifestar nuestra concordancia con su ideario a la hora de hablar sobre la existencia de una “investigación feminista” en la posición *intermedia* que se menciona. En este sentido, compartimos la posición de tener en cuenta resultados de investigaciones que se hayan hecho bajo otros objetivos y en otros campos pero que dejen de manifiesto la situación de las mujeres en diferentes ámbitos. Este sería el caso, por ejemplo, con las estadísticas realizadas por el INE en materia de pluriempleo que refleja la división sexual en el trabajo. En tanto que una

⁶ MEZA CAMAYO, M. (2013). *Qué es metodología*. Slideshare. <https://es.slideshare.net/rosmerycamayo/qu-es-metodologa> (última fecha de consulta 4 de mayo de 2023)

⁷ LUXAN SERRANO, M. AZPIAZU CARBALLO, J. “Metodologías de investigación feminista” p. 9. <https://www.ehu.eus/documents/1734204/6145705/Metodolog%C3%ADas+de+Investigaci%C3%B3n+Feminista.pdf/54172098-3058-1d47-df68-780965fa8f46?t=1513345070000> (última fecha de consulta 4 de mayo de 2023)

investigación revele información sobre las relaciones de género, y sobre los factores que inciden en estas, es un proyecto válido ya que nos permite aplicar la visión crítica. Asimismo, y haciendo uso de la crítica feminista tan necesaria en este trabajo, la hemos considerado imprescindible.

De hecho, en nuestro caso, teniendo en cuenta que se ocupa de la relación entre la limpieza y los sujetos que la desempeñan mayoritariamente (las mujeres), nos hemos podido adentrar más en esas estructuras comunitarias y culturales que la legitiman. Así, con el fin de comprender estas, hemos seguido la etnografía feminista que permite conocer las “descripciones sistemáticas de las culturas contemporáneas”. Esto se ha logrado con la descripción del caso compuesta por un lado con una visión de hechos probados, propia de las consideraciones del Tribunal Supremo y por otro lado un derecho crítico que caracteriza a la Clínica Jurídica. Todo ello acompañado de la entrevista y con el marco teórico que nos muestra cuáles son esas influencias culturales que impactan en la vida de las mujeres⁸.

Sobre la vertiente de las entrevistas, queremos destacar la intención participativa de este trabajo. Otra de las posibilidades proporcionadas por la Clínica Jurídica es la propuesta de un caso práctico y la oportunidad de reunirnos con las personas que lo viven de primera mano. De igual modo, vamos a referirnos al apartado de Investigación - Acción participativa- ya que a nuestro modo de ver, la participación no es simplemente instrumentalizar una experiencia con el fin de obtener un beneficio académico; sino, dejar a un lado la vertiente representativa y hablar con personas que estén defendiendo los casos propuestos por la clínica. De esta manera, se intenta contactar ya sea con las personas afectadas directamente o sus asesores jurídicos así como sus áreas asociativas y que sean estas las que decidan y se hagan partícipes de los resultados, también para que pongan los límites donde consideren oportuno manteniendo la efectividad⁹.

Haciendo referencia a la entrevista como tal, el método del que hicimos uso es una combinación de los tipos de entrevista que el informe metodológico nos propone. En primer lugar, se realizó una breve toma de contacto con el fin de ponernos en situación

⁸ *Ibid* p. 33.

⁹ *Ibid* p. 14.

haciendo una descripción abierta del caso. Tal encuentro partió de una descripción resumida y genérica del caso que permite no solo posicionar la información cronológicamente sino también realizar un acercamiento con las personas entrevistadas; no olvidemos la parte personal tan caracterizadora de este trabajo.

Para seguir, durante la entrevista seguimos una estructura inamovible de la entrevista con ciertos puntos que eran de gran relevancia para el trabajo; una visión general sobre otros casos análogos, un conocimiento más concreto sobre el grupo de mujeres afectadas -su tendencia, sindicación, condiciones, perfil, etc- y finalmente un enfoque de género que permitió conocer casos donde se encuentran fenómenos de discriminación laboral respecto las mujeres -suelo pegajoso y brecha salarial-.

Para terminar con la entrevista, la última parte sí gozaba de un margen más flexible ya que dependía de las respuestas anteriores; tales cuestiones hacían referencia a las intersecciones existentes en el grupo de trabajadoras afectado -visión de clase, racial, edadismo o familias monoparentales.

Finalmente, todo lo recientemente explicado responde a los objetivos que fijamos al comienzo. Los objetivos generales tenían la inquietud de contestar de manera global aspectos tan simples como necesarios de cuándo ocurrió, dónde, los antecedentes, cuándo se pusieron en contacto con el sindicato, etc. Todo mediante la información más concreta sobre ese grupo de trabajadoras -edad, cantidad, sindicación, características- derivar a las cuestiones de género inmersas en este conflicto que transgreden los derechos fundamentales de las trabajadoras¹⁰.

Con todo lo recientemente expuesto, se deduce un listado de conclusiones que acompañan todas estas fuentes y medios de información con el fin de dejar problemáticas pendientes, soluciones a propuesta de la autora o dinámicas que han de ser cambiadas para acabar con esta discriminación estructural de género en el ámbito laboral.

¹⁰ REYNOSA NAVARRO, E. (2018). *Teoría, metodología y práctica*. Trabajo de investigación. <https://www.aacademica.org/ern/12.pdf> (última fecha de consulta 4 de mayo de 2023)

4. ENCUADRE TEÓRICO CRÍTICO DEL CASO: EL GÉNERO Y LOS SISTEMAS DE PODER A LOS QUE SE ENFRENTA

El propio título del trabajo anuncia *el género* como razón “procedente” de despido en nuestro caso concreto pero hemos de pararnos a reflexionar qué entendemos como *género*, cuál es su delimitación y su evolución para construir hasta nuestros días una categoría de discriminación y un sistema del poder del que se vale el patriarcado.

Asimismo, el presente apartado tiene como objetivo saber cómo hemos pasado de una sociedad regida por la concepción de sexo a diferenciar el sexo del género entre otras cuestiones que justifican esta diferenciación a efectos discriminatorios y nuestro lugar en el sistema sexo-género.

4.1. SISTEMA SEXO-GÉNERO Y REPERCUSIÓN COMO SISTEMA DE PODER

Es momento de abordar la comprensión del fenómeno del *género como sistema de poder*; es decir, cuáles son las estrategias de las que se vale el patriarcado así como el sistema para perpetuar la situación de las mujeres bajo el dominio del hombre. Para ello, vamos a partir de una breve referencia sobre la persona en sí misma. A continuación, indagaremos en las resistencias del sistema sexo-género a partir de un estudio de investigación realizado por la Universidad de Costa Rica para ver cómo afecta este sistema y sus variables a las mujeres. Y, finalmente aludimos al género como *dispositivo de poder*.

Como veníamos adelantando, el género parte de la persona y negar la importancia de este en el impacto social sería caer en la falacia de que las mujeres y los hombres tienen los mismos derechos y deberes en la sociedad, y nada más lejos de la realidad. Negar el género a su vez sería reducir la dimensión cultural en sí misma dado que el contexto social y la cultura son los promotores o mejor dicho *medios* del que se vale el patriarcado para imponer su dominio sobre las mujeres.

Acerca del “medio de poder” haremos referencia más adelante. Lo relevante ahora es personificar el género y no instrumentalizar como algo ajeno a la persona en sí misma, ya que aunque sea una creación social su importancia reside en que los humanos somos seres sociales y sin la socialización no somos capaces de desarrollarnos. Asimismo, el primer paso es asumir que el género tiene un gran impacto en la sociedad.

En primer lugar, el género se define como una construcción social y cultural cuyas diferencias residen en las determinadas por el sexo biológico. Es un principio estructurador de la sociedad que define qué es apropiado para cada uno desde la infancia. También es el marco que regula las relaciones de la sociedad y como estas deben desarrollarse. Es por todo ello, una categoría de poder lo que crea una práctica discriminatoria que fomenta la inequidad entre las personas¹¹.

No en vano podemos especificar aún más que es el género desde esa perspectiva de *construcción* que acabamos de mencionar. Por un lado es social y cultural porque las personas interiorizan que deben identificarse con determinados modelos según el decoro de su sexo y se esfuerzan por imitarlo. Es a su vez una construcción psicológica que supone la interacción de procesos de diferente índole; cognitivo, moral, afectivo y social. Y, en última instancia es también ideológico en la medida que se tomen de referencia determinados procesos políticos que tienen incidencia en las relaciones cotidianas¹².

Asimismo, el cometido de este capítulo es aclarar cuál es por tanto el poder del género ya que aclarado que es tan importante, veamos ahora su *poder* en la sociedad: quién lo ejerce, sobre quién y de qué se vale para inmortalizar su condición así como de normalizar el dominio sobre las mujeres hasta el punto de que ellas mismas interioricen su sumisión y dependencia.

Es menester recordar que el poder se determina por las relaciones interpersonales. Es decir, tanto los hombres como las mujeres poseen poderes en la sociedad pero es el sistema el que dota a cada uno de sus quehaceres. El problema está en la distribución

¹¹ FERNÁNDEZ VARGAS, Xinia. *Construcción social del género: conceptos básicos*, 2018. p.1.

¹² *Ibid*, p. 3.

de ese poder y que este se ve disminuido en las mujeres por la cultura y el contexto social a los que estas se ven sometidas, provocando de esta manera la disminución en la participación social.

En primer lugar, hay que esclarecer que el poder carece de sentido si no partimos de un sujeto quien lo ejerza¹³ (Foucault) así como el contexto se ejerza. Es decir, cuando hablamos de las relaciones interpersonales a las que ese sujeto está condicionado, su lógica reside en que si no existe sobre quién dominar, no se creará dependencia alguna. De modo que, comprendemos las relaciones interpersonales combinadas con el contexto -cultural, social o del tipo que sea- como *el medio de poder* que es ejercido en el seno de todos los posibles gobiernos de la sociedad: economía, política, educación o familia entre otros¹⁴.

- Sobre la familia es necesario hacer un estudio individualizado puesto que es la corporación primaria y la más íntima en la que la mujer ve reducidas sus posibilidades respecto a sus familiares hombres desde su infancia.

Por tanto, ya hemos situado el poder y cuál es el medio efectivo mediante el cual ejerce su dominio sobre las mujeres. Es momento de recordar que el poder no es más que “aquello que se ejerce sobre las cosas y tiene habilidad de modificarlas” El problema está en cómo algo tan inofensivo a simple vista puede condicionar la importancia de unos seres humanos frente a otros por la mera condición de ser mujer. En otras palabras, tiene la capacidad de cambiar las relaciones entre los individuos imponiendo sus roles desde las esferas públicas hasta las más íntimas de la mujer incidiendo directamente en su desarrollo personal.

En consecuencia, podemos deducir que el ejercicio de poder permite conocer a una sociedad y cuál es su contexto social. De ahí que veamos que el poder es tan desigual o cambiante según las épocas, culturas, creencias o hábitos de las personas¹⁵.

¹³ FOLCAULT, M. *El sujeto y el poder*; 1991.

¹⁴ MARTÍNEZ, D. El poder en las relaciones de género desde la perspectiva de las mujeres. *Rev. Enfermería Actual de Costa Rica*, 27, 2014. pp. 1.: <http://dx.doi.org/10.15517/revenf.v0i27.16267> (consultado 13 de abril de 2023).

¹⁵ *Ibid*, p.3.

Para poder comprender el impacto social vamos a partir del individuo. Es decir, la mujer como persona individualizada dentro de una colectividad verá las primeras referencias patriarcales y paternalistas en el seno familiar donde poco a poco interioriza cuál es su cometido en la sociedad. Y, no solo en el seno familiar o íntimo, hay situaciones donde más allá del ambiente privado, en la vida pública y laboral de las mujeres se les asigna ciertos trabajos y no solo se le asignan sino que cuando son hombres los que realizan esos mismos trabajos; el tratamiento de este es radicalmente distinto.

De hecho, existen unas variables que influyen en las funciones de la mujer: fisiológica, psicológica, sociocultural, de desarrollo y espiritual. Veámos cuáles son esas variables que el sistema sexo género ansía imponer y perpetuar a las mujeres, de todas formas las reiteraremos porque esclarecen los diferentes ámbitos de desigualdad.

Empezando con la fisiológica, la mujer se enfrenta a que el sexo asignado no recibe atributos de autoridad alguno por culpa del patriarcado (fenómenos con techo de cristal o suelo pegajoso en el trabajo). Es más, el cuerpo de la mujer ni siquiera pertenece del todo a ella sino también al hombre porque ella no puede ejercer la figura de autoridad y en caso de que se haga lo hará en condiciones disminuidas o excepcionales a sus roles.

Desde el punto de vista psicológico, las mujeres se les obliga a asumir (porque ni siquiera es un proceso natural) que tienen que ser la imagen de los hogares teniendo por tanto que poseer cualidades protectoras, de cuidado, amorosas así como delicadas; y, todo lo que contradiga no se le dota de ser una “buena mujer”.

De hecho es menester hacer una puntualización sobre el aspecto de la salud mental de las mujeres. Hasta ahora venimos hablando de la estructura patriarcal pero debemos mencionar que el ámbito sanitario también es un reflejo de estas normas que perpetúan la desigualdad.

Se suele insistir en el surgimiento de *género* pero el entendimiento de la salud mental sin tomar en consideración el género es caer en otra falacia. Puesto que, la locura y cordura como términos absolutos y excluyentes además de estancados; a través del

estudio de género podemos hacer hincapié en esas barreras entre ambos términos y comprenderemos que si se visibiliza la salud mental de las mujeres saldrán a la luz el impacto de los sistemas de poder que les afectan en su deterioro de salud mental¹⁶.

Siguiendo con el impacto sociocultural, es obvio que ser mujer es una desventaja en la sociedad patriarcal en tanto que aun siendo ellas protectoras supuestamente del hogar, este no les pertenece ya que está bajo el dominio de los hombres, por lo tanto ella también. Esto es, ni siquiera ejerciendo sus supuestas labores impuestas las mujeres pueden llegar a ser independientes por el patriarcado.

En referencia al desarrollo, el sistema sexo-género ya le otorga a las mujeres derechos y obligaciones y trabajos acordes a su condición, siempre y cuando las cumplan al patriarcado no le importa que piensen en otras cosas pues en la práctica seguirán siendo un instrumento que sirve para legitimar el poder que se tiene sobre ellas. Esto es lo que ocurre con la *domesticación* del trabajo de limpiezas; que se dan por hechas en la vertiente en la que se les encomienda a las mujeres...Indagaremos sobre ello en el apartado de división laboral.

Y, finalmente, la variable espiritual se refiere a la filosofía de vida que adquieren las mujeres dentro de la familia y de la sociedad. Se basa en la normalización de su inferioridad lo que crea creencias de subordinación y dependencia hacia el hombre¹⁷.

De modo que ya vamos avanzando en la comprensión del poder y podemos deducir que de por sí no existe y que depende de factores del sistema sexo-género que especifica cómo han de ser las relaciones entre hombres y mujeres creando en su caso un poder nocivo entre ambos ya que lejos de ser participativo o corporativo es autoritario y con dos claros sujetos, el dominante y dominado: el hombre y la mujer.

¹⁶ BENEDICTO, C. Malestares de género y socialización: el feminismo como grieta. *Rev. Asoc. Esp. Neuropsiq.* 2018. pp. 607. <https://scielo.isciii.es/pdf/neuropsiq/v38n134/2340-2733-raen-38-134-0607.pdf> (consultado última vez 9 de mayo de 2023).

¹⁷ *Ibid*, p. 8-9.

Remitiéndose a esto último, debemos puntualizar que el poder no es malo siempre y cuando se utilice de manera positiva. El problema es que radicalmente es dispar, discriminatorio y rígido.

Además, puesto que el género y la visión sobre este es producto del contexto histórico nos remitimos al comienzo donde decíamos que el poder es desigual. Es decir, el poder es “asimétrico, desigual e inequitativo, debido a la organización social patriarcal y poder que esta ejerce: se trata de una organización social determinada por la dominación masculina que se basa en la opresión sobre las mujeres”¹⁸.

Todo este fundamento recientemente citado no requiere de mayor explicación pero su justificación se encuentra en el hecho de que la dominación se califica como injusta en la medida en la que aleja del sistema a las mujeres sobreponiéndose a estas. En suma, obtenemos las limitaciones del desarrollo personal de las mujeres, ya que la determinación de poder para cada individuo se despoja del criterio de la condición humana - es decir, por ser persona- y reside en la condición de género.

Y, dicho reparto de quehaceres en la sociedad se caracteriza por el poder social dominante masculino. También recordar que no solo se encarga de dotar de deberes sino también de advertir de las prohibiciones que cada poder posea. Esto es visible a niveles fácticos en nuestro propio caso donde se les corresponde a las mujeres un determinado sector pero aun siendo un sector feminizado es ejercido por hombres, se le reservan los puestos más cualificados, de modo que vemos que la teoría se traslada a la realidad.

Debemos permanecer en esta última mención sobre las prohibiciones y el dominio puesto que las mujeres terminan siendo controladas por esos juicios, castigos y la necesidad continua de estar pidiendo perdón por no ajustarse a unos patrones que le son asignados al nacer. Con las cosas así, es obvio que el poder crea dependencia ya que la mujer necesita constante validación externa para sentir que está actuando de manera adecuada. Como es deducible esa validación externa es principalmente masculina porque las dotes masculinizadas son las trascendentes en la sociedad; la

¹⁸ LAGARDE, M. “El género”, fragmento literal: ‘La perspectiva de género’, en Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia, Ed. horas y HORAS, España, 1996, pp. 13-38.

verdad, la razón y la fuerza frente a la delicadeza, sumisión y dependencia femenina de la mujer¹⁹.

Una vez comprendido el poder y quién lo administra, vamos a ver algunas de las variables que hace que las mujeres interioricen su identidad social llegando incluso a casos de misoginia interiorizada. Por ello, vamos a hacer un análisis que la sociedad no ha hecho nunca y es poner en el centro a las mujeres para ver su proceso de aprendizaje sobre sus derechos y deberes.

Para eso, veamos nuevamente las variables. Empezando por la psicológica y cómo esta afecta a la construcción de la vida social de las mujeres. Se puede comprender como una identidad de *vivir por otros* por la posibilidad de ser poseída, dependiente y dominada; de hecho, son menos de ellas que del resto lo que conlleva un subdesarrollo personal en tanto que ponga como prioridad al resto antes que su propio bienestar²⁰.

Sobre la variable sociocultural no importa cuál sea el lugar del mundo o la época. Está definida por el patriarcado en mayor o menor medida. Lo cual es una afirmación de que las mujeres son oprimidas. En otras palabras, la mitad de la humanidad *vive en cautiverio* en tanto que la otra la somete a sus formas de dominio. Este distanciamiento o desventajas asignadas por el sistema sexo género se proyecta en la diferencia de oportunidades de las mujeres en la educación, trabajo o en la socialización.

Acerca del desarrollo personal y profesional se halla una siguiente dificultad para las mujeres y es enfrentarse a la feminización de la pobreza, discriminación y subordinación. Como ocurre con nuestro litigio, se les imponen barreras invisibles pero perfectamente perceptibles que les impiden llegar a un desarrollo pleno. En nuestro caso son víctimas de una estrategia empresarial para boicotear uno de los pocos colectivos de mujeres que intentar hacer valer sus derechos pero no son casos aislados; son tipo de violencia estructurales que en este caso hacen eco desde la esfera laboral hasta la más personal.

¹⁹ *Ibid*, p.12.

²⁰ *Ibid*, p. 13.

Sobre la vida pública, a simple vista podemos ver que aún son los hombres en las instituciones los protagonistas en cargos de poder. De modo que la mujer no solo se va a enfrentar a las adversidades que un hombre promedio encontraría a la hora de buscar un trabajo o un ámbito en el que desarrollarse; la mujer asumirá roles adheridos a las dificultades mencionadas y aun logrando sus objetivos de índole correspondiente, será cuestionada o se le exigirá justificación.

Con todo lo expuesto, queda mencionar que diferentes órdenes sociales han mostrado resistencias a su legitimación pero a día de hoy esas variables siguen estando presentes. Pues si bien es cierto que lo que antes se consideraba asignación natural por los roles de género hoy en día públicamente se considera un problema, a pesar de la publicidad aun en los sistemas familiares se pueden seguir observando actividades separadas por sexos o en materia de oficios como la limpieza.

Es más, aprovechando la mención a la limpieza y teniendo en consideración a nuestro caso, la limpieza y su precariedad es porque no se considera un trabajo en la medida en la que en se ejerce por las mujeres; y es una actividad que a pesar de estar remunerada, cuenta con unos índices de precariedad, racialización y feminización muy superiores a otros oficios. De modo que en la limpieza “se pretende ocultar que estas actividades son un trabajo importante, que ocasionaría problemas en la sociedad, en general, si no se hiciera”²¹. Pero aún con todo se considera como trabajo doméstico.

Así pues, no parecía tan prescindible o infravalorado durante la pandemia del Covid-19 que paralizó al mundo entero haciendo depender la salud de las personas en gran parte de la higiene de lugares públicos y privados. O sea, las trabajadoras de la limpieza han necesitado de una pandemia para tener un lugar digno en la sociedad, que nuevamente parece haber sido olvidado²².

El resultado de este menosprecio se halla desde la propia terminología cuando se refiere a la limpieza como oficio. Como ya hemos visto, no porque la limpieza sea

²¹ VÁZQUEZ, N. MURGUIALDAY, C. *Un paso más: evaluación del impacto de género*, 2000.

²² Antena 3 Noticias. 27 de marzo de 2020. “Las limpiadoras, imprescindibles en la batalla contra el coronavirus: “limpio para proteger””
<https://www.antena3.com/noticias/espana/las-limpiadoras-imprescindibles-en-la-batalla-contra-el-coronavirus>

prescindible sino porque la desempeña mayoritariamente una mujer en la mayoría de los casos.

De hecho, en el trabajo de investigación de la Universidad de Costa Rica, se menciona como los hombres conciben realizar tareas del hogar, donde ellos también residen, como un favor a su compañera. Es decir, la asociación de feminidad con el trabajo de limpieza carece de productividad para la sociedad patriarcal, puesto que siguiendo esta dinámica la riqueza que las mujeres crean a nivel económico y social es preservar el medio, la casa y la familia. Todo esto queda evidenciado con expresiones como *ama de casa* que minimiza la labor de las mujeres en su casa y en todas las casas; o sea, en la sociedad.

También se ha resaltar que la sociedad querrá a aquella mujer que preserve su condición y que se tomará como modelo de resiliencia a aquella que sea capaz de trabajar y conciliar “sus” labores domésticas, pues con este falso reconocimiento se le da a la mujer la posibilidad de trabajar sin que suponga una amenaza para la perpetua condena patriarcal a la que se someten por razón de nacimiento. De ahí la estrategia empresarial por liberarse del grupo conflictivo “que no le corresponde esa actitud” por ser mujeres; habría que plantearse si fueran peones de obra reivindicando sus derechos si las consecuencias serían las mismas...

A consecuencia de esta dinámica, nos encontramos con realidades que nos muestran un claro reflejo de la sociedad por ejemplo con la temporalidad en el trabajo que es mayoritariamente una opción escogida por las mujeres²³.

Otra cuestión a mencionar es la salud mental y el bienestar deteriorado que presentan las mujeres respecto de los hombres. Estos últimos también sufren y padecen las consecuencias del trabajo asalariado por cuestión de clase que es un sistema de poder también. Pero si nos centramos en las mujeres veremos unos síntomas como el estrés más predominante y sus consecuencias son fatales a nivel físico y psicológico.

²³ OBREGÓN,C. The Objective. 7 de marzo de 2023. “La paridad de la que nadie habla: el 75% de los contratos temporales es copado por mujeres” <https://theobjective.com/economia/2023-03-07/paridad-mujeres-contrato/> (consultado el 24 de abril de 2023).

Lo cual es bastante contradictorio con lo que la cultura patriarcal y regente del sistema sexo género, que pretende dar a entender sobre las mujeres: que son débiles, dulces y amorosas y es algo que la sociedad ha aprendido por cultura y no por naturaleza. Esto nos muestra que realmente las mujeres se enfrentan a vicisitudes peores, puesto que el estrés es una herramienta reaccionaria de los humanos ante situaciones de peligro donde la persona no reacciona como normalmente actuaría sin ese peligro latente. El resultado por tanto será en cuanto al desarrollo del estrés que las personas no sean capaces de tomar sus propias decisiones o sus redes de apoyo se reducen²⁴.

A modo de conclusión con este primer apartado, es necesario recordar que hablamos de mujeres en los términos más extensos y todo lo que venimos mencionando se agrava cuando se trata de mujeres racializadas o con bajos recursos económicos. Es decir, en ocasiones vamos a ver cómo los diferentes sistemas de poder ejercen presión de manera simultánea sobre la misma víctima, tal situación queda legitimada a través de privilegios ajenos.

4.2. NECESIDAD DEL DERECHO CRÍTICO

Una vez comprendido el caso y habiendo explicado cómo afecta este sector a las mujeres, considero que es momento de dotar a este trabajo de una mención al feminismo y garantismo con el fin de motivar una regulación digna, así como una crítica sobre los cimientos varoniles creados por los hombres y todo ello combinado con una visión feminista.

Debido a que vamos a criticar la construcción del derecho es necesario saber que este fue constituido tomando como sujeto hegemónico al varón, siendo este el único parámetro desde la antigüedad, medievo y modernidad.

Con el pensamiento medieval, cuyas normas y premisas se basaban en el organicismo que tomaba el cuerpo humano como rector de la sociedad y cada estamento tenía una función, y la posición en este organigrama de sociedades era lo que le otorgaba

²⁴ MARTÍNEZ, D. Op. Cit., p. 16.

diferentes derechos de los cuales las mujeres no eran titulares. En cambio, el cuerpo constituía el eje principal de la sociedad como funcionamiento pero a su misma vez el cuerpo era un pecado; lo que conlleva una ocultación porque no permitía llegar a Dios a través del alma, no por casualidad el pecado carnal solo podía producirse por una mujer²⁵.

Más adelante, la modernidad a pesar de crear un principio de igualdad no rompió con la dicotomía, pues si bien ya no eran amos y esclavos, los derechos políticos y de decisión social les corresponden a hombres, es más a ciertos hombres. De modo que las mujeres tampoco lograron protagonismo alguno.

Con todo lo anterior vemos que la historia ha prescindido completamente de la mitad de la sociedad. Carece de postura o corriente igualitaria, o lo que actualmente denominaríamos feminista, de modo que la única opción es describir al derecho como patriarcal y si bien es cierto que en la actualidad sí se considera ciudadanía a las mujeres veremos que leyes como las reproductivas, aborto o de educación sexual - al menos en sus primeras versiones- eran reflejo de un sometimiento del cuerpo de la mujer al derecho masculino²⁶.

Ya desde tiempos inmemorables se asociaba cuál era el lugar y rol social de las mujeres por la necesidad que aconteció el contexto histórico, en un principio otorgado por las determinaciones naturales lo que imposibilita el cambio y por tanto de identidad.

Una vez habiendo comprendido los orígenes del derecho y su construcción con parámetros masculinos, es momento de dar paso a la consideración legal actual sobre la igualdad. En el caso español su regulación en el art 14 de la Constitución permite hacer una interpretación sistemática para comprender que es un principio y derecho fundamental con protección constitucional ²⁷.

²⁵ VACCA, L. Una crítica feminista al derecho a partir de la noción de *biopoder* de Foucault. Páginas de Filosofía, Año XIII, Nº 16, 2012., pp 70. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5037660> (última consulta 9 de mayo de 2023).

²⁶ *Ibid* p. 73.

²⁷ Constitución española de 1978. Art 14 “*Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*”

Sin embargo, como bien afirma Carmen M^a Cerdá, a menudo es utilizada “la igualdad” en sí misma como equivalente a otros términos que no deberían. De hecho, mediante una diferenciación entre discriminación *estricta* -prohibición de discriminación que parte de características concretas y tuteladas como el sexo o la raza- y discriminación *amplia* -prohibición de trato desigual que acoge cualquier infracción a la igualdad- para refrozar que no es lo mismo discriminación y desigualdad ²⁸.

Pues si bien es cierto que ambos tienen como premisa un trato semejante entre iguales; no parte de lo mismo, ya que la prohibición de discriminación se encarga de avalar a esas personas físicas que pertenecientes a un grupo tradicionalmente discriminado requieren de una protección especial de ahí que se limite (estrictamente) su aplicación a esas personas. Mientras tanto el trato desigual se encarga de que normativamente insta una resistencia para justificar tratamientos diferenciados entre sujetos que a pesar de que puedan llegar a tener circunstancias diferentes entre sí, no son tan relevantes como a las primeras y pueden seguir considerándose a estos sujetos afectados como “equivalentes” (sentido amplio), por eso se limita a “trato desigual” ²⁹.

Dicho de otro modo y trasladándolo a nuestro caso, la discriminación estricta se referiría al grupo de mujeres que por razón de sexo hacen frente a unas situaciones laborales diferentes a las de sus compañeros si fuera hombres; es decir, ser mujer es considerado estrictamente un factor y circunstancia diferente relevante para el ordenamiento. Pero, si se tratara de todos hombres, a pesar de que - por ejemplo- hubiera mayor antigüedad laboral entre unos y otros, son todos iguales y la condición de tiempo en la empresa no es relevante de modo que sería en sentido amplio; ya que ser hombre no es un factor de discriminación pero es una situación existente entre los que puedan llegar a tener trato desigual.

²⁸ CERDÁ MARTÍNEZ-PUJALTE, C.M^a. “Los principios constitucionales de igualdad de trato y prohibición: un intento de delimitación”. *Cuadernos constitucionales de la Cátedra Fadrique Furió Ceriol*, ISSN 1133-7087, N^o 50-51, 2005, pp. 196. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2538666> (consultado 10 de mayo de 2023)

²⁹ *Ibid*, p. 197.

Hasta ahora hemos visto, cómo durante siglos se ha silenciado a las mujeres en los ordenamientos y también cuándo comienzan a tener consideración en los mismos, también cómo abordar esos conceptos que parecen simples pero requieren delimitación... Pero también es importante abordar desde la realidad social lo que pretendemos construir mediante la ley; que a fin de cuentas es trasladar la conciencia feminista a las normas que se van a aplicar en la sociedad. Haciendo uso de ambos - sociedad y ley- en la obra de *Feminismo y el garantismo* veremos que ambos deben ser complementarios y no ajenos uno del otro.

Para empezar, y basado en las palabras de la propia Directora de la Clínica Jurídica - Maggy Barrère Unzueta- , es menester aclarar que tanto el feminismo como el garantismo son ideologías basadas en una misma realidad pero con incidencias distintas; por un lado en lo social tendríamos al feminismo en el sentido amplio y en el ámbito jurídico al garantismo en el sentido más intenso³⁰.

Como venimos adelantando, ambos son complementarios y cuyas divergencias o similitudes no los exime de su condición. Es decir, a pesar de que en ambas confluye la condición de ideología; el ámbito donde se da cada uno es diferente pero ello no los hace incompatibles. Si en cambio singulares, ya que hay ciertas *precisiones* particulares de cada una.

Por un lado, aclarar que la condición de feminista no se lleva inherente la condición de mujer -cuestión esta última también debatible- ya que puede haber hombres con perspectiva de género y mujeres que la rechacen. Si bien es cierto que debido a la subordinación de las mujeres hacia los hombres, esta conciencia feminista se da entre mujeres.

Por otro lado, y sobre el garantismo, recordar que es una reacción viva y que requiere de desarrollar constantemente los derechos y libertades que están siendo transgredidos en cada momento. Pues se puede pensar que partimos de conceptos ilustrados pero la concepción de conceptos ha variado mucho hasta la actualidad por eso no podemos caer en definiciones absolutas sino en derechos (ya que el garantismo ejecuta en lo

³⁰ BARRERE UNZUETA, MARÍA ÁNGELES. *Feminismo y garantismo: ¿Una teoría del derecho feminista?*, 1992. p. 76.

jurídico) que estén siendo vulnerados en cada momento históricos adecuándose la regulación a sus tiempos³¹.

En base a la complementariedad social y jurídica recién planteada, relacionando esto con nuestro caso, es necesaria la regularización de un sector de limpiezas desde la perspectiva feminista por tratarse de un sector feminizados. Pues el feminismo, necesita dotarse de esta *instrumentalización* que pertenece al garantismo con sus mecanismos jurídicos para transcribir la realidad social, donde se sitúa el feminismo, al marco jurídico donde impera el garantismo. En suma, el garantismo también necesita integrar el feminismo para ser un identificador de una sociedad donde éste habita.

Con todo lo expuesto, y relacionado con el dinamismo por el que tanto la autora como nosotras apostamos, hay que descartar la tan encomiada *neutralidad* y llamar feminista a las futuras regulaciones y que estas sean garantes de los derechos de las mujeres. Pues bajo el prisma de las ideologías vivas está inherente un pensamiento social que se debe reflejar en las palabras que lo defiendan. De hecho, es más beneficioso - y honesto- admitir lo que se pretende legislar. Asimismo, el derecho son valores plasmados en un cuerpo jurídico que en su vertiente de norma escrita no puede crear conceptos jurídicos eternos ni inmutables porque si ya es un error intentar racionalizar las palabras que salen de seres con pensamiento propio, es falaz intentar racionalizar bajo *neutralidad* a la realidad social. Debe ser por tanto, relativo y cambiante.

³¹ *Ibid*, p.77.

5. SECTOR DE LIMPIEZA Y PRECARIEDAD LABORAL

En el apartado anterior se han podido observar cuáles son los sistemas de poder, la imposición patriarcal de los deberes que deben asumir las mujeres por el hecho de serlo y la mención al feminismo y garantismo para recordarnos que no debemos limitar el pensamiento a una única realidad sino dotarla de dinamismo para que la lucha por la igualdad avance.

Es por ello momento de hablar sobre el ámbito laboral en relación a lo recientemente explicado con el fin de conocer cuáles son esas estructuras que condenan a la limpieza a *domesticarse* respecto a otros trabajos, rebajando su importancia respecto otros puestos y olvidándose de la mano de obra de quien la realiza: las mujeres.

Con todo lo expuesto primeramente debemos hablar de ciertas realidades a las que las mujeres hacen frente en cuestiones que ni siquiera dependen de ellas como la precariedad intrínseca al propio sector de limpieza y la dificultad inherente a ser mujer que agrava la dificultad a la hora de búsqueda de empleo.

5.1.PRECARIEDAD DEL EMPLEO

Una de las vicisitudes del trabajo de limpieza reside en la precariedad del mismo. Como bien nuestro caso nos muestra, es un sector cuya regularidad en el uso de subrogación de empresas es masivo.

Es sabido que el móvil principal de las empresas en general es la obtención del mayor beneficio posible, mejor aún si el coste de ese beneficio se reduce aumentando así las riquezas. Pues es justo esa la clave de la subrogación de empresas de limpieza. La cual puede definirse por una relación triangular entre los clientes (empresarios contratantes), las empresas que van a prestatarias (subcontratistas) y los trabajadores de las mismas³².

³² GARCÍA CALAVIA, M.A. *Regulación convencional, acción sindical y empleados atípicos. El caso del sector de la limpieza de edificios y locales en Valencia*. 2012. p. 7.

Es un régimen que permite abaratar costes mediante la externalización de servicios de limpieza que aminora gastos por mano de obra por la competencia de las empresas que quieren ser contratadas por tiempo limitado. De este modo, ambas se benefician; una es contratada y otra asume una contratación limitada en el tiempo que le permite ahorrarse dinero en despidos³³.

En relación a lo anterior, para que alguien se beneficie debe haber otro alguien quien lo pague, de hecho no es del todo un pago dinerario (que también), sino una contraprestación a cambio de malas condiciones de trabajo: disponibilidad plena para el trabajo, jornadas de trabajo irregulares y desbordantes y también, un bajo salario.

Para poder abordar estas condiciones de trabajo excesivas vamos a hacer una breve pausa en cada una de ellas. En materia de la disponibilidad hablamos de que se obvia que el trabajo de limpieza es parcial, jornada partida y horarios desincronizados; tanto por los empleadores como empleadas. Estas organizaciones temporales hacen muy difícil la complementación de tiempo personal y laboral. Es más, la mayoría de las trabajadoras muestran rechazo pero admiten tal condición por guardar el puesto de trabajo perpetuando así el sector de servicios de limpieza³⁴.

Siguiendo con la cuestión horaria, se percibe una tolerancia de los trabajadoras del sector a estas circunstancias y ello se deduce a partir de que son muchas las empleadas que piden horas extras o más horas con el fin de obtener mayor duración de trabajo, mejor salario y evitar la pluriactividad que es la gran olvidada pero muy presente condición. la cual como era de esperar es ejercida por más mujeres que por hombres³⁵.

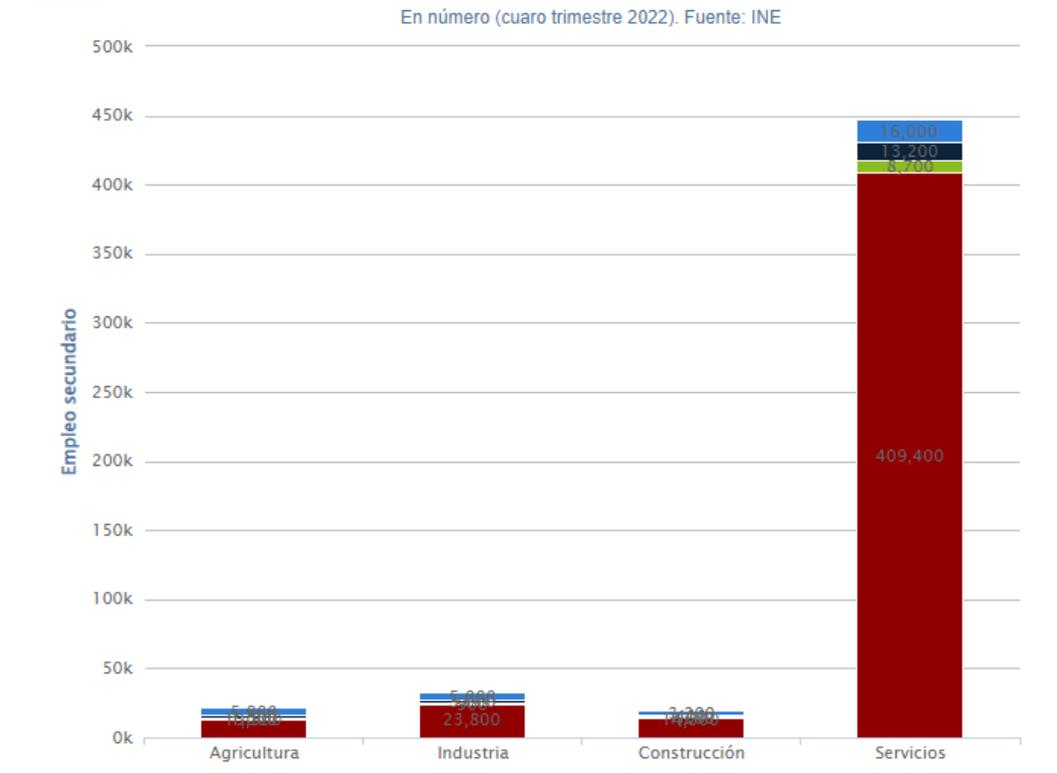
Sobre los datos del pluriempleo a nivel nacional se corresponden con lo que acabamos de mencionar. Podemos ver en el siguiente gráfico pluriempleados y su origen (el trabajo principal); vemos que el principal son servicios entre los cuales se encuentran

³³ LEBEER, G. MARTÍNEZ, E. Trabajadoras del sector de la limpieza: precariedad en el empleo, desigualdades temporales y división sexual en el trabajo. *Rev. Laboreal*. 2012. pp. 5. <https://journals.openedition.org/laboreal/7018> (consultado última vez 10 de mayo de 2023).

³⁴ *Ibid*, p. 10.

³⁵ *Ibid* p. 11.

las trabajadoras de la limpieza, por ende analizamos que la tolerancia de las condiciones de trabajo obligan a la búsqueda de un empleo secundario³⁶.



Siguiendo con el horario tenemos que hablar de su consecuencia directa que es la desincronización. A simple vista, el hecho de que tengan un horario distinto a los empleados de los lugares donde desempeñan sus servicios parece una cuestión fácil de abordar; sin embargo, tomando nuestro caso de referencia, o incluso cualquier horario de oficina, las limpiadoras tienen que evitar el horario del personal sanitario/administrativo que comienza desde las 8:00 de la mañana hasta las jornadas nocturnas que ellas no desempeñan.

En suma, nos encontramos con que tienen que realizar sus tareas o bien más pronto, haciendo que sus descansos no sea posible compaginarlos con su vida personal o bien más tarde pero procurando no realizar horas nocturnas; y todo ello, “sin molestar” al resto de personal... Como bien hemos dicho al comienzo de esta sección no se tiene en cuenta el propio ritmo de vida de las limpiadoras para tener en cuenta el del resto³⁷.

³⁶ BAYONA, E. Público. 5 de abril de 2023. “El pluriempleo alcanza el nivel más alto desde la anterior crisis con más de medio millón de trabajadores”. <https://www.publico.es/economia/pluriempleo-alcanza-nivel-alto-anterior-crisis-medio-millon-trabajadores.html> (consultado el 10 de mayo de 2023).

³⁷ LEBEER, G. MARTÍNEZ, E. Op. Cit., p. 14.

Podemos concluir por todo lo recientemente expuesto que el sector de la limpieza es aún una batalla pendiente contra los derechos laborales por propia naturaleza y más cuando se trata de mujeres; y, si bien es cierto que nuestro caso admitía que las condiciones de las trabajadoras de IMQ era dignas antes del litigio, debemos recordar que ninguna de esos logros son achacables al sector de la limpieza sino al grupo concreto de mujeres sindicalizadas y concienciadas que han reivindicado lo que es corresponde.

5.2. LAS MUJERES Y SUS DIFICULTADES PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

Otra de las dificultades del empleo de las mujeres es la propia adquisición de uno. Si bien es cierto que en las últimas décadas la búsqueda de políticas activas y de creaciones de planes para promoción laboral han sido una batalla ganada, aún se sigue legitimando las *funciones sociales de las mujeres*.

Es una lucha vigente para las mujeres la de acabar con las discriminaciones para buscar trabajo. Para acabar con ello, no es suficiente con la *tutela antidiscriminatoria*, hacen falta medidas aún más ambiciosas que pretendan prevenir esas conductas que dificultan a las mujeres acceder a un empleo. Y, no solo acceder sino crecer en el mismo. Para ello, son precisas las negociaciones colectivas y los planteamientos de planes de igualdad cuestión que ya se lleva a cabo por las empresas... Pero ahora bien, hablamos de una generalidad de las mujeres, el problema surge cuando una mujer cuyas cargas familiares le impiden poder trabajar a tiempo completo y esto afecta tanto a la brecha salarial como el acceso a categorías mayores³⁸.

Se señala por tanto una “brecha maternal” que penaliza a las mujeres no solo a niveles retributivos sino también les penaliza de esa protección social de la que gozan otras mujeres en circunstancias sin cargas. E indirectamente esto construye una legitimación de los roles que mencionamos al comienzo del escrito ya que los roles socioculturales,

³⁸ NIETO ROJAS, P. La promoción profesional de las mujeres en el mercado de trabajo español. Propuestas para reducir la segregación horizontal y vertical. FEMERIS: Revista Multidisciplinar De Estudios De Género, Vol 4(2). 2019. pp 70. <https://doi.org/10.20318/femeris.2019.4766> (consultado por última vez el 3 de mayo de 2023)

el suelo pegajoso -desde la perspectiva de ni siquiera tener tiempo para ascender- y los prejuicios sobre el género hacen que se perpetúe desde la esfera laboral lo que las mujeres tienen interiorizado.

Pues es la propia sociedad la que mantiene esa comprensión, por supuesto inadecuada, de “maternidad como función social” haciendo de esto una justificación para la falta de promoción profesional; culpando, una vez más si cabe, a las mujeres ³⁹.

6. LA CLASE SOCIAL COMO SISTEMA DE PODER FRENTE A LAS MUJERES TRABAJADORAS

Como se menciona en los párrafos precedentes, venimos adelantando que la esfera laboral también constituye una realidad discriminatoria para las mujeres y eso es porque se enfrentan a un doble sistema de poder que funciona y se combina simultáneamente con el resto; la clase social.

Es decir, los recursos económicos que el sector que venimos denunciando se contamina de conductas patriarcales pero también de precariedad. Estas dos últimas se intensifican cuando se dan realidades interseccionales como racismo, edadismo o realidades adversas como familias monomarentales... A pesar de que el interseccionalismo no caracteriza nuestro caso, es menester recordar su existencia al menos mencionarlos como bien hicimos en la entrevista.

Asimismo, en esta última parte estudiaremos la feminización de la pobreza como otra de las consecuencias de estos sectores precarios y feminizados, la división sexual en el trabajo y la posición que deja a las mujeres así como otros fenómenos sistemáticos -suelo pegajoso- comunes en las trabajadoras de limpiezas.

³⁹ CASAS BAAMONDE, M.E. “Familia y Derechos de conciliación en la Constitución”, en AA.VV (ed.) *Protección a la familia y Seguridad Social. Hacia un nuevo modelo de protección social*, Laborum, Murcia, 2018, p. 51.

6.1.LA CONSECUENCIA DE LAS DISCRIMINACIONES: FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA

Usualmente cuando se habla de pobreza aún queda un residuo interiorizado de percibirla como algo lejano, incluso algo ajeno a nuestra sociedad occidental. Pese a ello, los datos contemplan una realidad distinta... Teniendo en cuenta que la pobreza no puede definirse de manera absolutista porque depende de muchos factores, apenas puede hacerse una aproximación, pero en cualquier caso lo relevante es comprenderla.

Para poder hacerlo, hay que entender que la noción de pobreza cambia según el enfoque que le demos. En nuestro caso, vamos a referirnos a esos casos de riesgo de pobreza; cuando aún no es inminente pero sí constituye una advertencia para la población. Esta amenaza se manifiesta en hambre, falta de protección, mala salud y pocos recursos monetarios; pero también miedo, impotencia e incertidumbre⁴⁰.

A pesar de no tener una clara definición de la pobreza, sí tenemos constancia de quien la sufre y de por qué la sufre. En relación a la precariedad de los sectores que ocupan mayoritariamente mujeres vemos un riesgo mayor entre ellas de sufrir pobreza; pues no es más que el resultado masivo de que por ejemplo haya un sector como es el de la limpieza mal remunerado y con mecanismos empresariales para abaratar sus costes...

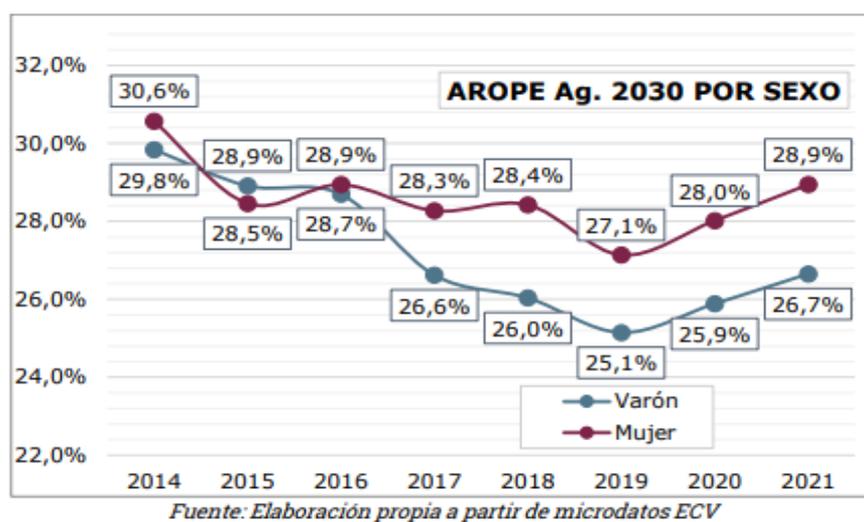
Esto mismo nos muestra el último informe realizado sobre el Seguimiento de los indicios de la Agenda UE 2030 (2015-2022), donde a través de AROPE⁴¹ se muestra que en desde 2008 hasta 2021, un 27,8% de la población española están en riesgo de pobreza; en los cuales se encuentran más mujeres que hombres⁴².

⁴⁰ ROMERO, A. "El mundo de la pobreza". *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*. Vol 1. Nº 2. 2000, pp. 2. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5029711> (consultado 10 de mayo de 2023).

⁴¹ At Risk of Poverty and/or Exclusion. EUROSTAT

⁴² European Anti Poverty Network. 2022. El Estado de la Pobreza, Seguimiento de los indicadores de la Agenda UE 2030. Nº 12. <https://www.eapn.es/estadodepobreza/ARCHIVO/documentos/informe-2022-compilado.pdf> (consultado 10 de mayo de 2023).

AROPE por sexo



Contemplamos que los datos nos reflejan que las discriminaciones laborales (en nuestro caso) dejan consecuencias en la vida de las mujeres. Por ello, es casi obligatorio profundizar en cómo el sistema de poder de clase social se combina con el de género y afecta simultáneamente a las mujeres discriminadas en sus trabajos.

Desde 1980 se han estado llevando a cabo análisis de diferente índole que han llevado a identificar fenómenos diferentes sobre cómo afecta la pobreza a las mujeres respecto a los hombres. La conclusión más reveladora fue que hay más mujeres pobres que hombres, que la pobreza es más aguda en mujeres y que a efectos de futuro se preveía un mayor índice de mujeres pobres que hombres; por eso actualmente podemos usar el término *feminización de la pobreza* ⁴³.

Una de las razones que relaciona tanto el marco teórico ya explicado en las primeras páginas del trabajo junto con nuestro caso concreto, es la división del trabajo por sexo, sin más extensión por el momento -ya que el próximo apartado se encarga exclusivamente de su estudio-, quedémonos con el concepto de que la desigualdad que tienen las mujeres por el hecho de serlo son desiguales material y socialmente respecto de los hombres.

⁴³ CEPAL-UNIFEM. “Entender la pobreza desde la perspectiva de género”. *Rev. Mujer y desarrollo*. 2004.Nº 52. 2004. pp 12. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5918/S0400008_es.pdf?sequence=1 (consultado 10 de mayo de 2023).

Esto mismo disminuye las posibilidades de hacerle frente a la pobreza por limitación de espacios asignados a las mujeres por su género. Asimismo, si todas las mujeres de una sociedad realizan ciertas tareas diferenciadas de los hombres y las que realizan estos últimos generan mayores oportunidades, se deduce una jerarquía social que priva a las mujeres del acceso a grandes puestos -techo de cristal- o si quiera ascender de los más bajos -suelo pegajoso- ⁴⁴.

Otra de las conclusiones más interesantes de examinar la pobreza desde la perspectiva de género es la de observar cómo afecta la discriminación en el ámbito público pero también en el propio hogar ya que el esquema de poder que nos muestra la pobreza general de las mujeres es un reflejo de lo que ocurre en los hogares siendo así visibles las relaciones de poder y la distribución de los recursos, que son desiguales⁴⁵.

6.2. DIVISIÓN SEXUAL EN EL TRABAJO

Remitiéndose al apartado anterior cuando mencionamos la división existente en el trabajo, ha llegado el momento de desarrollar ese punto. Esta sección permitirá conocer cuáles son esos factores que crean esa segregación laboral. Para conocer esos fenómenos haremos un breve inciso sobre el mercado de trabajo a partir de la entrada de la mujer en el mundo laboral y ver cuál es el ambiente laboral para saber de dónde viene la división sexuada en el trabajo, también abordaremos cuestiones algo más técnicas sobre el trabajo productivo y reproductivo mencionando así la segregación -vertical y horizontal- y finalmente examinaremos cómo afecta todo ello en el sector de la limpieza por ser el tema que nos ocupa.

La palabra para definir el recorrido laboral de las mujeres en la historia es: invisibilización. Es decir, su entrada en el mundo laboral fue algo que costó mucho y como bien decíamos en la introducción del trabajo, fue una batalla ganada al patriarcado. Pero, eso lo sabemos ahora observando una evolución. Por ello, es momento de ver cuándo se crean esos primeros sesgos machistas en el trabajo⁴⁶.

⁴⁴ *Ibid*, p. 13.

⁴⁵ *Ibid*, p. 14.

⁴⁶ BUEDO MARTÍNEZ, S. “Mujeres y mercado laboral en la actualidad, un análisis desde la perspectiva de género: genéricamente empobrecidas, patriarcalmente”. *RES, Revista de Educación Social*. 2015. N° 21. pp.65. <https://eduso.net/res/revista/21/el-tema-colaboraciones/mujeres-y-mercado-laboral-en-la-actualid>

La desigualdad genérica comienza desde el siglo XX con las primeras apariciones de la división salarial y laboral por los estereotipos interiorizados en la sociedad de entonces. Pues fue en aquella época cuando se comienza a prescindir de trabajos manuales, que se asociaban al desempeño femenino por *la delicadeza* arraigada a la mujer, sustituyéndolo por maquinaria.

Es entonces cuando se construye el sesgo de que a los hombres les corresponde la maquinaria pesada, lo que les correlaciona con un rol y prestigio en el mismo trabajo que antes era desempeñado por mujeres. Y, lo relevante no era la industria en la que se desarrollaban los trabajos, ya que aunque los hombres trabajaran en empresas textiles, lo importante era que a partir del uso de máquinas lograban esa cualificación respecto de las mujeres, lo que conllevaba mejor salario y estatus respecto de sus compañeras.

Aprovechando esta mención de especialización, recordar que persiste en la actualidad. Puesto que es la misma que nos mencionaba Nahia afirmaba “la limpieza de locales que está feminizado sí que lo típico es que las categorías que se llaman especialista por ejemplo ahí entrarían los cristaleros, por ejemplo o ahí entrarían los que utilizan alguna máquina para limpiar el suelo. Sí que, dentro de ese sector tan feminizado, esa categoría sí que suele estar llena de hombres y suele estar masculinizada. Entonces lo que pasa es que en muchas empresas, claro a parte de esas categorías masculinizadas cobran más también porque esa categoría, eh, en la clasificación profesional está como más arriba. Sí qué pasa eso.” . Así nos contaba en la entrevista acerca de la especialización o cualificación que se le otorga al mismo trabajo cuando no es realizado por una mujer. Es decir, el cómo a los hombres aun en sectores feminizados (como la limpieza) se les corresponde maquinaria y a las mujeres no, creando así brechas entre sexos⁴⁷.

Avanzando algo más en el tiempo, en la segunda mitad de siglo, hay que diferenciar la etapa franquista. Dado que, durante la dictadura las mujeres eran objeto de adoctrinamiento, aun en los años sesenta las únicas tareas desempeñadas por mujeres eran de secretaría sin autoridad dirigidas a un modelo de reproducción que las

[ad-un-analisis-desde-la-perspectiva-de-genero-genericamente-empobrecidas-patriarcalmente-desiguales](#) (consultado el 11 de mayo de 2023)

⁴⁷ *Ibid*, p. 66.

condenaba al ámbito privado y al hogar. Pero, ya en los setenta se empiezan a dar los primeros informes que permitían asomar el concepto de *feminización de la pobreza* estudiado por diferentes disciplinas, de modo que, hubo un cambio importante⁴⁸.

Este breve recorrido por la vida laboral de las mujeres nos permite comprender el ambiente laboral y la división sexual que actualmente existe en el trabajo. Pues es una batalla de siglos y con retrocesos a causa de los diferentes contextos históricos acontecidos... Por eso, si algo se deduce es que las mujeres no tienen las mismas oportunidades laborales que los hombres en la esfera del trabajo. Pero para terminar con esa desigualdad hace falta una revisión del trabajo *productivo y reproductivo* con perspectiva de género ya que aún hoy en día se encuentran trabajos que relacionamos con hombres, donde se requiere fuerza y rudeza, y otros con mujeres, donde se reclama cuidado y tareas del hogar.

Con ocasión de que hemos mencionado los trabajos reproductivos y productivos, vamos a desarrollar los términos ya que su incidencia en la división del trabajo son claves. Pues partiendo de la base de que las sociedades cuentan con una estructura diferenciada entre sexos, el ambiente laboral no iba a ser una excepción. Así pues, la diferencia entre ambos lleva a las mujeres a perpetuar su condición inferior., lo que tampoco significa que en todas las sociedades se dé de igual manera⁴⁹.

A consecuencia de esta división intrínseca a la sociedad, podemos discernir el trabajo productivo del reproductivo. Pues se conoce que el trabajo tendrá consideración de tal cuando se dé en el ámbito público y se reciba una contraprestación dineraria por ello, haciéndose llamar: trabajo productivo⁵⁰. Pero, este debe ser combinado con un trabajo indispensable pero que por la pertenencia al ámbito privado y no estar remunerado no es tan decoroso como el primero; el reproductivo, ejecutado por las mujeres⁵¹.

⁴⁸ *Ibid*, p. 67.

⁴⁹ OLIVEIRA, O. ARIZA, M. “Trabajo, familia y condición femenina: una revisión de las principales perspectivas de análisis Papeles de Población”, vol. 5, núm. 20, abril-junio, 1999, pp. 89 - 127.

⁵⁰ RODRÍGUEZ MORO, C. “La persistencia de la división sexual del trabajo en la conciliación de la vida familiar, personal y laboral”. Soria. Facultad de ciencias empresariales y del trabajo. 2016. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/23395> (consultado 11 de mayo de 2023).

⁵¹ *Ibid*, p. 12.

Dentro del trabajo productivo, venimos adelantando ya que la entrada en el mercado laboral se caracteriza por ser una estructura masculina, pero una vez las mujeres consiguen entrar no sólo se encuentran con las dificultades descritas en apartado del empleo. También deben hacer frente a las barreras denominadas *segregaciones ocupacionales*.

En otros términos, estas barreras se comprenden como dificultades que aminoran la calidad del empleo femenino. Así pues, estas operan de manera horizontal y vertical; hablamos de segregación horizontal como la dificultad para desempeñar ciertas profesiones que se les atribuye a los hombres, lo que provoca un mayor acceso de mujeres al mercado laboral feminizado (y al revés).

Y, por su parte la segregación vertical sucede cuando hay barreras para desarrollarse profesionalmente porque las mujeres no pueden llegar a desempeñar puestos de decisión, aquí pueden ubicarse fenómenos como el techo de cristal o suelo pegajoso ⁵².

Debido a la habitualidad del suelo pegajoso en el sector de la limpieza haremos un apartado final exclusivo que lo desarrolle para terminar de demostrar al Tribunal Supremo y a la sociedad en general que el problema no son los casos aislados, sino la violencia estructural contra las mujeres.

Un inciso importante es también el del sistema económico y su impacto en la segregación ocupacional, se sabe que también afecta a las mujeres, pero no podemos desvincularlo del modelo de economía que tenemos y del sistema productivo que la caracteriza. Pues como bien se sabe, se trata de un que el capitalismo mide las riquezas por beneficio mayor obtenido de la producción, y es este sistema productivo el que está basada en una constante “infravaloración y marginación del trabajo prestado por mujeres”; que a su vez es el responsable de que se diferencie el trabajo de las mujeres del de los hombres como si se tratara de “una prolongación del trabajo reproductivo”.

⁵² LEBEER, G. MARTÍNEZ, E. Op. Cit., p. 5.

La razón por la cual esto ocurre es porque los trabajos domésticos y de cuidado se dan por hechos en la economía general, la productiva. Por muy teórico que todo esto nos resulte a priori, es tan sencillo como hacer una mirada fáctica a la realidad y ver cómo se intenta “incorporar” las mujeres como mano de obra a las industrias, por ejemplo. Cuando originariamente era su trabajo y fueron despojadas por las máquinas, como bien dijimos al principio del apartado⁵³.

Una vez abordado el trabajo productivo, hagamos una sucinta explicación del reproductivo también. Se entiende que este trabajo es realizado por mujeres pero no es el único que realizan porque este no es remunerado. De modo que, se ven obligadas a desarrollar otros trabajos retributivos. En las más acertadas palabras de Murillo contemplamos una cita que define a la perfección el trabajo reproductivo “el espacio doméstico devora cualquier plusvalía de tiempo, ante el cual es muy difícil hacer valer actividades que no reviertan en la familia” (Murillo, 2006). Es decir, volvemos a lo que mencionamos en el marco teórico cuando afirmamos que el espacio de la mujer está condenado a realizarse en casa y con ello realizar los trabajos de la misma, porque si no es la mujer no se concibe otra persona que vaya a realizarlas⁵⁴.

Ahora bien, hemos estado comentando en general cómo afecta en los sectores feminizados pero teniendo en cuenta que contamos con un caso concreto de limpiezas, veamos también que a pesar de ser un sector formado mayoritariamente por mujeres, hay también una división sexuada de tareas que nos ponía de manifiesto Nahia durante la entrevista “dentro de ese sector tan feminizado, esa categoría sí que suele estar llena de hombres y suele estar masculinizada”.

Partiendo de la base de que cuando un hombre realiza funciones de limpieza o higiene se fundamentan en subsectores de limpieza industrial, recoger basura y limpiezas de cristales, veremos puestos que cuentan con cualificación que les otorga mayor estatus, remuneración y mejores condiciones de trabajo que las mujeres que limpian locales, portales, hospitales u oficinas. Otra de las evidencias más frustrantes son que no existe

⁵³ FERNÁNDEZ LÓPEZ, P. “Igualdad laboral entre hombres y mujeres: Análisis de las condiciones de trabajo en el sector de la limpieza de Canarias y presentación de un modelo atípico de representación colectiva, las Kellys”. Santa Cruz de Tenerife. Facultad de derecho. 2018. <https://riull.ull.es/xmlui/handle/915/9497> (consultado 11 de mayo de 2023).

⁵⁴ RODRÍGUEZ MORO, C. Op. Cit., p. 18.

limitación horaria que sincronice con la vida personal de ellos, mientras que sus compañeras sufren de jornadas partidas y atemporales⁵⁵.

Además, la planificación sectorial del trabajo de limpieza cuando se trata de funciones en sí son las mismas. Lo que ocurre es que la discriminación es palpable hasta en los medios proporcionados por la empresa; mientras que las mujeres se les provee un carrito y una bayeta, a los hombres se les encarga la recogida de residuos, transportes y conducción⁵⁶.

En conclusión, podemos ver que para hablar de discriminación por razón de género en el trabajo, es menester conocer cuál es el verdadero trabajo que desempeñan las mujeres. Pues como hemos podido observar, se enfrentan a dificultades intrínsecas a su condición; y, como venimos diciendo en todo el escrito esta discriminación deriva de una violencia estructural que se vale de sistemas de poder para mantener a las mujeres en la posición que el patriarcado cree que les corresponde.

7. ¿QUÉ ES EL SUELO PEGAJOSO?; CÓMO AFECTA A NUESTRO CASO?

El ámbito de la limpieza es un sector con más sombras que luces y sin duda uno de los rasgos característicos que se dan, no es tanto el techo de cristal como otros ámbitos donde las mujeres desempeñan sus trabajos y no pueden acceder a puestos de poder, eso en la limpieza no ocurre porque no suelen aspirar a un alto cargo. Es decir, se quedan en la base de la pirámide jerárquica del poder, el denominado “suelo pegajoso”. Por eso, es hora de hacer una mención detenida a esa razón por la cual las propias trabajadoras no aspiran a tener un alto cargo.

El “suelo pegajoso” hace referencia al fenómeno que hace que las mujeres interioricen el ejercicio de determinados puestos de trabajo a su persona, a su condición de mujer. Esto es, puede ejecutarse simultáneamente con el conocido “techo de cristal”, pero en esta ocasión en vez de referirse a esas barreras *artificiales* -que serían los impuestos

⁵⁵ LEBEER, G. MARTÍNEZ, E. Op. Cit., p. 7.

⁵⁶ *Ibid*, p. 8.

por la sociedad- hablamos de un concepto donde las propias mujeres se ven a sí mismas, únicamente ocupando puestos de baja responsabilidad y sistemáticamente inferiores a los ocupados por los hombres.

Es imprescindible recordar cómo en la entrevista Nahia Fernández del área de igualdad de ELA nos hablaba de que efectivamente es un factor que se da de manera cotidiana en las mujeres ya que se hace una asociación directa desde sí mismas a la sociedad de que es lo que creen merecer

“Nos dedicamos al suelo pegajoso porque, sí que hay a techo de cristal, pero justo estos sectores de los que hablamos, feminizados, precarizados... no sé, cuando hablo con ellas por ejemplo sobre el tema de promociones o llegar a un alto cargo les queda muy lejos.”

Es decir, nace una interiorización de la idea que tienen las mujeres sobre su propia prescindibilidad. Pasando de ser víctimas del patriarcado a culparse por ello. El techo de cristal es *externo* mientras que el suelo pegajoso es *interno* y nace de la propia mujer pensar que no puede aspirar a más.

Asimismo, son mujeres que en su mayoría no aspiran a puestos mayores porque ellas mismas han sido convencidas por el sistema de que no van a librarse de esa condición de *quedarse en el suelo*. El “suelo” está comprendido como el más raso de los puestos y por lo tanto el más prescindible de todos ellos y peor remunerado, cuestión esta última que afecta a la propia salud mental de las trabajadoras directa o indirectamente en su vida diaria, desde el autoestima hasta posibles problemas económicos por los bajos salarios. Esto significa que es un factor que se diferencia del techo de cristal ya que partimos de la propia mujer a una consecuencia social; y, en el techo de cristal ocurre lo contrario, que es la sociedad la que impide a la propia mujer avanzar en la jerarquía de puestos de trabajo⁵⁷.

También por tanto consideramos necesaria la importancia de la sindicalización del sector de limpieza, y compartimos con Haimar Kortabarria cuando señalaba la necesidad de que las empresas estén sindicalizadas, sólo de esta manera las mujeres

⁵⁷ MARTÍN LLAGUNO, M. *La mujer en la industria publicitaria. La segregación vertical en la comunicación comercial: techo de cristal y suelo pegajoso*, 2006. p. 433.

adquirirán conciencia - no solo de clase que es de la que parte el sindicalismo- sino de lo que la estructura patriarcal hace con ellas

“Al final, el ítem es el mismo, organizar a trabajadoras, si consigues sindicalizarlas cuando negocien sus condiciones de trabajo pondrán en listón más alto y si no consiguen su sindicaciones, pues tendrá capacidad de ir a la huelga y condicionar a la empresa”.

Pues nuestro caso es un claro ejemplo de la fuerza sindical y de los beneficios que esta ha dado a las 76 trabajadoras de la limpieza que, a través de los medios de conocimiento y organización, han hecho de este un caso algo especial; la misión con este escrito es que casos como este construyan la norma general y no una excepción, para combatir desde las propias trabajadoras esos prejuicios interiorizados que la sociedad les ha hecho creer sobre sí mismas.

7. MARCO JURÍDICO

En este marco jurídico nos ha parecido determinante deslindar fundamentalmente cuatro asuntos que nos parecen destacables: (1) el tema de subrogación y sucesión de empresas y lo que supone en este caso, el siguiente tema es discriminación por razón de sexo.

Posturas en el conflicto

Gizatzen, la empresaria saliente y directa de las trabajadoras en ese momento, mantiene que ha existido una sucesión de empresa y que debe ser responsable IMQ, quien se constituye en el actual empresario, habiendo actuado con abuso de derecho y en fraude a la ley en su proceder.

IMQ niega vinculación alguna indicando que no tiene ninguna relación con los trabajadores, ubicándose al margen del sector de la limpieza y de su Convenio, sin ser aplicable el instituto subrogatorio en cuanto que ha habido una internalización del servicio de limpieza que le deja al margen de cualquier responsabilidad

Unas de las cuestiones nucleares en este caso es que se trata de un sector donde no se necesitan activos económicos o materiales importantes. Cabe afirmar que en el ámbito de la limpieza estamos ante un trabajo desmaterializado y esto determina cómo es el planteamiento de la sucesión de empresa , pues versa sobre una actividad que se basa en la mano de obra y no en los medios materiales,

Marco normativo aplicable al caso

Acerca de la norma aplicable al caso debemos mencionar la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad. Ya que de esta misma Directiva y su recorrido jurisprudencial nos lleva a la aplicación del art 44 del Estatuto de los Trabajadores relativo a la contrata de empresas.

Por tanto, en este caso de reversión de contratos se plantea si existe o no una sucesión de empresa. Pero para ello debemos saber que es una sucesión de empresas. Esta se da cuando se transmite una entidad económica con los medios necesarios para continuar la actividad. En principio, hasta el momento de la reversión por IMQ este problema no había existido pues cuando IMQ decidía no prorrogar a una subcontrata de limpieza pasaba a contratar dicho servicio con otra subcontrata nueva. En ese caso se consideraba que las sucesiones de contratos se asimilaban a las sucesiones de empresa.

El problema surge cuando IMQ ha decidido no prorrogar la subcontrata con Gizatzen, vuelve a asumir el servicio al revertirlo con la internalización y lo que decide es que este servicio lo presten trabajadoras nuevas contratadas. Y en este caso, sí que se habrá de examinarse si sigue existiendo una sucesión de empresa de tal forma que IMQ tendría que asumir a las trabajadoras de esta empresa saliente, subrogándose en la posición de Gizatzen o no. La cuestión de si se trata de un caso de sucesión de empresa nos lleva a dos posibles escenarios que analizaremos individualmente. Por un lado está la sucesión empresarial del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y por otro la subrogación convencional.

1. Sucesión empresarial del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Esta sucesión empresarial se prevé en el art.44 ET. En referencia a nuestro caso es de relevancia el apartado 1 (pues se trata de un precepto con diez apartados) el cual hace referencia a la necesidad de que concurren una serie de elementos necesarios. Así:

Artículo 44 del Estatuto de Trabajadores: “El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente”

Por tanto, la sucesión de empresas se da cuando hay dos empresarios y uno de ellos asume una función que tiene entidad propia (unidad productiva autónoma) del otro. Dicho de otro modo, consiste en hacerse cargo de las funciones que puede desarrollar por sí mismos pero decide diversificar tales servicios. Si esto sucede, el nuevo

empresario se subroga en todo lo que este precepto determina y cabe concluir que éste debe asumir a trabajadoras porque se le cede esa unidad productiva.

Como veníamos adelantando al principio es necesario tener en consideración la normativa europea en materia de subrogación ya que nuestra regulación actual en el art 44 ET deriva de lo establecido en la Directiva 2001/23 partiendo de una finalidad garantista para los trabajadores cuando se trata de una situación de transmisión empresarial. En tanto que este es el objetivo principal es necesario hacer una serie de precisiones dado que su aplicación en los tribunales en ocasiones ha sido materia de discusión.

La jurisprudencia de los tribunales aplicable al caso en materia de reversión del servicio de limpieza en relación a la sucesión empresarial y a la subrogación ciertamente es muy numerosa tanto del Tribunal Supremo como del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que no va a favorecer para nada que IMQ con respecto a Gizatzen haya producido una sucesión empresarial, que IMQ se haya de subrogar y, en consecuencia tenga que readmitir a las trabajadoras de nuestro caso.

El Tribunal Supremo viene manteniendo un criterio sostenido y muy reciente sobre la reversión de servicios de limpieza (sentencias del TS de 28 de enero de 2022, y de 23 de marzo de 2022, entre otras) por lo que era previsible que también en la Sentencia de nuestro caso de 15 de diciembre de 2022 sostuviera la no subrogación. Esta jurisprudencia consolidada no se basa solamente, como hemos mencionado, en sus propias sentencias sino que también ha recepcionado la jurisprudencia del TJUE.

Haciendo un breve recorrido cronológico ya desde la Sentencia de 26 de septiembre de 2017 -y aunque no verse específicamente sobre la reversión de servicios de limpieza- sienta las bases sobre esta cuestión. Así en este litigio en el que el Ministerio de Defensa reasume el servicio de cocina y restauración que hasta entonces había sido externalizado a otra empresa, recuperando los elementos productivos y las infraestructuras que habían sido puestas a disposición del contratista por la administración, aclara que en este supuesto se produjo la sucesión de empresa debido a la recuperación por parte del Ministerio de Defensa de los elementos productivos indispensables para realizar la actividad.

Por su parte, ya centrada de lleno en servicios de limpieza la sentencia de 8 de junio de 2021 del Tribunal Supremo, sostiene que la limpieza es una actividad que, con carácter general, descansa esencialmente en la mano de obra y en la que los elementos patrimoniales que se precisan son poco relevantes, por lo que para que se produzca la sucesión empresarial es necesario que el nuevo empresario se haga cargo de parte esencial del personal del anterior empresario.

Por último, y con respecto al Tribunal de Justicia de la Unión Europea cabe destacar su sentencia de 20 de enero de 2021, según la cual una actividad de limpieza puede considerarse una actividad que descansa fundamentalmente en la mano de obra, por lo que un conjunto de trabajadores que ejerce de forma duradera una actividad común de limpieza puede, a falta de otros factores de producción, constituir una entidad económica, aunque para ello será necesario que dicha entidad mantenga su identidad aun después de sucesión en el servicio de una empresa por otra. Y para que esta identidad se mantenga en un supuesto en que la actividad descansa esencialmente en la mano de obra, es necesario que la empresa sucesora se haga cargo de la mayor parte de la plantilla de la empresa saliente.

De esta manera, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea entiende que no se produce la sucesión empresarial a una situación en la que un ayuntamiento, que había encargado la limpieza de sus dependencias a una empresa privada, decide poner fin al contrato celebrado con ésta y realizar por sí mismo los trabajos de limpieza de dichas dependencias, contratando para ello nuevo personal.

En conclusión, el Tribunal Supremo viene sosteniendo que la diferencia radica en si lo relevante es la mano de obra o el equipamiento. En el caso de que la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra -como es nuestro caso- la entidad económica, basada fundamentalmente en los trabajadoras, no mantiene su identidad si el nuevo empresario que continúa con el servicio no se hace cargo de una parte esencial de las trabajadoras. Si aplicamos esta jurisprudencia a nuestro caso no se puede dar dicha sucesión pues “sólo” las trabajadoras del lote 1 del contrato de adjudicación/prestación de servicios de limpieza serían las que, en teoría, debería asumir IMQ pues las trabajadoras del resto de los lotes continúan siendo personal de Gizatzen.

Sin embargo, a juzgar por lo que el TSJPV propone es que sí se da la aplicación del art 44 ET en tanto que hay una cesión de unidades productivas. Además de las precisiones en los hechos probados de la sentencia, como bien nos recuerda en la aplicación de la Directiva 2001/23/CE sobre que la aplicación de la subrogación en diferentes lotes de trabajadores es posible y que su aplicación, no afecta a los derechos de estos; como es en nuestro caso con ese lote 1 de las trabajadoras. Así, en los fundamentos de derecho -en el fundamento cuarto concretamente- advierte de que el lote de las trabajadoras se puede ceder en tanto que constituye una unidad que reside en la mano de obra y que ello permite la aplicación del artículo también. Es decir, el argumento de desvinculación por no recaer sobre el material no excluye la aplicación del art 44 del Estatuto al entender del TSJPV y es más el propio tribunal insiste en el número de trabajadoras cedidas que es considera importante como para dotarlo de subrogación.

“El servicio de limpieza de las entidades implicadas en el presente proceso -Lote 1 ya definido-constituye una unidad productiva y económica autónoma con sustantividad propia. Descansa esta unidad en la mano de obra, y por ello es calificable como un conjunto organizado de trabajadores destinados a una actividad común, permanente y con entidad económica propia. Es por ello que constituye esta subcontrata un ente susceptible de desvincularse de cualquier elemento material a los efectos de ser objeto de una subrogación empresarial.”

2. Subrogación convencional:

Como venimos viendo, la subrogación legal contempla la subrogación cuando sobre todo se haga esa cesión en base a los materiales, pero el art 44 ET no se aplicará de manera automática en la sucesión de empresas cuando resida en la mano de obra a pesar de ese argumento de unidades productivas bastante garantista por parte del TSJPV.

No obstante, ello no conlleva que un trabajo que resida en la mano de obra como es el de la limpieza no pueda calificarse de subrogación: para ello existe la asunción voluntaria que se hace por vía de convenio. Es decir, cabrá la subrogación empresarial cuando el convenio que se les aplique así lo prevea.

Para investigar en esta cuestión, es necesario valorar cuándo se aplican esos convenios y si resultan de aplicación a las clínicas que rescatan el servicio de limpieza las cláusulas subrogatorias contenidas en el Convenio Colectivo de limpieza de edificios

y locales de Vizcaya y en el Convenio Colectivo sectorial estatal de limpieza de edificios y locales.

En primer lugar y con respecto al Convenio Colectivo de limpieza de edificios y locales de Vizcaya, su ámbito de aplicación viene regulado en su artículo 1 que dispone que “quedan sometidas a las disposiciones del presente Convenio todas las Empresas dedicadas a la Limpieza de Edificios y Locales cualquiera que sea la forma jurídica con la que actúan e independientemente de cuál sea su domicilio y objeto social, constituyendo la causa de sometimiento al convenio, la realización o contratación de trabajos de limpieza en el territorio histórico de Vizcaya, cuando el objeto de la empresa sea total o parcialmente la actividad específica de limpieza de edificios y locales, como los centros especiales de empleo”

El instituto de la subrogación aparece en el artículo 28 de este Convenio y establece en relación a la reversión del servicio de limpieza que “en el caso de que un cliente rescindiera el contrato de arrendamiento de servicios de limpieza con una empresa con la idea de realizarlo con su propio personal y, posteriormente, contratase con otra el mencionado servicio, antes del transcurso de los doce meses, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la primera empresa de limpieza”.

En segundo término y en relación al Convenio Colectivo sectorial estatal de limpieza de edificios y locales su artículo 3 establece su ámbito funcional recordando que “el presente Convenio colectivo será de obligado cumplimiento a todas las entidades que se dediquen a las actividades del sector de limpieza, independientemente de la forma jurídica que adopten las empresas y aunque la misma no sea su objeto principal”. En cuanto a la subrogación el artículo 17 dispone que “en el caso de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación del servicio de limpieza, por cualquier causa, fuera el de realizarlo con personal propio pero de nueva contratación, quedará obligado a incorporar a su plantilla a los trabajadores/as afectados/as de la empresa de limpieza hasta el momento prestadora del servicio”.

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco objeto de recurso argumentó que el artículo 28 del Convenio Colectivo provincial de limpieza y locales de Vizcaya sólo excluye la sucesión cuando el cliente rescinda el contrato de prestación del servicio de limpieza para realizarlo con su propio personal, por lo que

al haber contratado las referidas clínicas personal nuevo, entendió que se imponía la subrogación de los trabajadores adscritos al servicio.

“Desde la perspectiva del Convenio provincial debiera producirse la sucesión. La pregunta será entonces si está excluido IMQ de este Convenio de Limpieza. Nuestra respuesta es negativa. La causa justificativa de ello es que se ha pretendido crear ficticiamente una unidad productiva ajena a todo el entorno de la limpieza, como si la unidad económica previa, lote 1, fuese una realidad ajena y diferente, disponible. Y no lo es, puesto que al introducirse IMQ en la actividad de la limpieza con una entidad cuantitativa y cualitativa trascendente crea un espacio de especificidad en el que no es posible el desconfigurar el margen y contorno en el que se desarrolla esta actividad de limpieza.” (Fundamento IV)

Podemos deducir por tanto que la posición del TSJPV se centra más bien en la naturaleza del servicio y en esa cesión de unidades productivas y no tanto en los sujetos de aplicación de los convenios. Pues si bien es cierto que formalmente, y como argumenta en Tribunal Supremo, los sujetos que pueden aplicar el Convenio son empresas de limpieza; al fin y al cabo, en la posición del TSJPV sostiene que no es relevante a efectos de aplicación que IMQ sea un hospital si lo que está contratando es efectivamente una empresa de limpieza. De hecho se apoya en que no es concurrente desbancar ciertos contenidos como es el de la subrogación teniendo en cuenta el art 84.2 ET.

“Los Convenios del sector son prioritarios frente a los de empresa por la vía del art. 84.2 ET en esta materia de subrogación; la unidad económica de la limpieza del lote 1 se mantiene porque existía dentro y fuera de la contrata en cuanto que la creación ex novo "de ella" en el IMQ hace que la misma haya pervivido y se haya mantenido dentro del ámbito de eficacia de la protección de la subrogación otorgada por el Convenio; y, en consecuencia, IMQ debía de respetar los derechos de los integrantes de la entidad autónoma, que es una realidad efectiva con autogestión propia, cuya absorción y asunción venía determinada por la afectación tanto convencional como legal -ex art. 44 ET-.” (Fundamento IV)

Los elementos que impulsaron este veredicto a favor de las trabajadoras por parte del tribunal fueron la falta de procedimiento de despido, la vulneración de derechos fundamentales como la igualdad e indemnidad y la trayectoria del grupo de trabajadoras en concreto. Es decir, según el argumentario de ELA, la empresa IMQ se valió del régimen de subrogación empresarial para *liberarse* en cierto modo de un colectivo que venía reclamando mejoras, planes de igualdad, logros de hasta un 30%

de salario por los pluses de peligrosidad que fueron reconocidos e incluso las huelgas en las que venían participando.

Ya que desde el punto de vista empresarial todos estos elementos configuraban un sobrecoste a la empresa, su estrategia de *despido por finalización de contrato y decisiones empresariales de nueva plantilla* esconde un boicot a estas mujeres que reclamaban lo que les correspondía. Además, tales decisiones empresariales carecían de sentido alguno cuando fueron reconocidas por el buen servicio con galardones de calidad apenas años atrás como bien nos recordaba Nahia Fernández

“...Galardones otorgados además por otras empresas de limpieza apenas dos años antes de esta decisión “empresarial” de IMQ, cuando ellas mismas eran las que le habían otorgado el certificado de calidad”.

Con todo ello, no había razones objetivas para impulsar esos despidos. Asimismo, ELA fue competente para convencer al tribunal y dismantelar una represalia contra estas trabajadoras camufladas bajo *decisiones empresariales*.

En contra de dicho pronunciamiento, el Tribunal Supremo recuerda que Clínica Vicente y ZMK no son empresas de limpieza, por lo que no se les aplica ni el Convenio Colectivo de limpieza de edificios y locales de Vizcaya ni el Convenio Colectivo sectorial estatal de limpieza de edificios y locales, básicamente nos remitimos a lo dicho y el Tribunal Supremo se centra en la capacidad de aplicación por el sujeto y no por la naturaleza de la actividad o la cesión de la unidad productiva. Así lo establece el Tribunal Supremo en su quinto fundamento.

“La Clínica Vicente y ZMK no son empresas de limpieza, por lo que no se les aplica ni el Convenio Colectivo de limpieza de edificios y locales de Bizkaia, ni el Convenio Colectivo sectorial estatal de limpieza de edificios y locales. Se dedican a la actividad sanitaria, por lo que no están incluidas en el ámbito funcional de esas normas colectivas. Toda actividad económica precisa la limpieza del centro de trabajo donde se desarrolla. Pero eso no supone que cualquier empresa que lleva a cabo por sí misma la limpieza de sus centros de trabajo sea una empresa de limpieza y en consecuencia que se apliquen los convenios colectivos sectoriales de limpieza a los trabajadores que llevan a cabo el servicio de limpieza de sus instalaciones.” (Fundamento V)

Sostiene que toda actividad económica precisa la limpieza del centro de trabajo donde se desarrolla, pero ello no conlleva que cualquier empresa que lleva la limpieza por sus propios medios sea una empresa de limpieza por tanto el tribunal por su parte descarta la aplicación del convenio.

Recuerda al Tribunal Supremo que ya ha afirmado reiteradamente la imposibilidad de que un convenio colectivo regule relaciones laborales ajenas a su ámbito normativo (Sentencias del Tribunal Supremo de 10 de diciembre de 2008, 17 de junio de 2011 y de 13 de octubre de 2020).

Argumenta que un convenio colectivo sectorial cuyo ámbito funcional es el de la limpieza, que ha sido negociado por asociaciones profesionales de empresas de limpieza, no puede ser aplicable a empresas del sector sanitario. Por tanto, por aplicación de dicha doctrina, rechaza que se haya producido una subrogación legal o convencional.

Discriminación por razón de sexo

A pesar de lo que pueda decir el TSJPV, lo cierto es que nosotros avanzaremos en los temas de discriminación. En primer lugar, la discriminación de sexo en el sector de la limpieza a nivel global - no solo para este caso sino una reflexión para todo el ámbito de limpiezas sobre la brecha salarial y en segundo lugar otra precisión sobre la discriminación de sexo por una interpretación del art 44 ET que más tarde veremos que en sectores feminizados producir una discriminación indirecta.

Brecha salarial

Como hemos podido percibir en la descripción del caso, se puede distinguir que la limpieza es un sector olvidado. Y, dentro de ese mismo olvido es discriminatorio a través de la brecha salarial. Pues, se dota de herramientas de las que hace uso el sistema patriarcal para seguir legitimando esa inferioridad de las mujeres desde esfera laboral. En este caso -así como otros análogos- se mencionan tres instrumentos discriminatorios de las mujeres respecto de sus compañeros varones; la brecha tanto salarial como de contratación y el suelo pegajoso. Tales discriminaciones salariales se justifican en el uso de maquinarias cuando se trata del mismo sector de la limpieza

porque existe una relación directa entre hombres y máquinas que debería quedar desvirtuada. Así, el trabajo en sí es el mismo pero la diferencia del uso de maquinaria hace que se califique como profesional o especialista a quien maneja las máquinas.

“Dentro del mismo convenio de limpieza de locales que está feminizado sí que lo típico es que las categorías que se llaman *especialista* por ejemplo ahí entrarían los cristaleros, por ejemplo o ahí entrarían los que utilizan alguna máquina para limpiar el suelo”

En suma, tenemos que reivindicar el logro de las trabajadoras que consiguieron un aumento de salario hasta un 30% a través del plus de peligrosidad y toxicidad por las substancias que eran manipuladas. La relevancia de este triunfo sindical se traduce en una lucha contra la brecha salarial; pues si sus compañeros, aun siendo menor en cantidad de contratados, logran mayor regularización por el tipo de trabajo “cualificado” y este queda patente en el convenio -instrumento que demuestra el resultado de la negociación colectiva. , ahora las mujeres con su reconocimiento también hacen posible el reclamo de las cantidades que les corresponde. Posibilidad esta última de la que carecían las compañeras por falta de regularización de pluses o por el trabajo asignado en función del género.

Discriminación indirecta por razón de género en el art 44 ET

Para seguir con la discriminación, hemos realizado una reflexión sobre la posible discriminación indirecta que puede traer consigo el art 44 del Estatuto de los Trabajadores cuando se trate de sectores feminizados. Ello se debe a que cuando la transmisión de la actividad es por razón de mano de obra y no por los medios materiales, operarán las negociaciones colectivas. Cuestión esta última nuclear en nuestro caso por tratarse de la limpieza. De modo que a nivel legal, si el precepto remite la subrogación a los convenios colectivos pero la discusión es si operan o no estos por -como dice el Tribunal Supremo- no tratarse de los sujetos legitimados, la duda recae sobre qué mecanismo legal (y no convencional) cubre a las mujeres para poder aplicar la subrogación empresarial.

Y, sí, hablamos de mujeres y de trabajadoras una vez más porque aquellos sectores feminizados como la limpieza son los desprotegidos por el Estatuto por tratarse de mano de obra y no en el material utilizado. Casualmente, los sectores masculinizados

como las obras o incluso en el propia área de limpieza donde las funciones son consideradas más sofisticadas por la maquinaria que utilizan para desempeñarlas, permiten aplicar automáticamente el art 44 del ET y por tanto la subrogación sin entrar en los debates jurisprudenciales como los del Tribunal Supremo. De hecho esto viene mencionado por Nahia cuando nos comentó en la entrevista que la maquinaria es lo que permite tanto dotar de pluses y por tanto mayor salario pero ahora entendemos que implícitamente también de mayor protección a efectos legales.

“La limpieza de locales está feminizada. Lo típico es que las categorías que se llaman especialista por ejemplo, ahí entrarían los cristaleros, o ahí entrarían los que utilizan alguna máquina para limpiar el suelo. Sí que dentro de ese sector tan feminizado, esa categoría sí que suele estar llena de hombres y suele estar masculinizada.”

Con este tipo de investigación vemos que ante una norma aparentemente garantista o al menos con esa finalidad tratando de ser neutra, produce una discriminación indirecta porque la transmisión de la actividad por la mano de obra es lo esencial en el ámbito de la limpieza y no se permite alcanzar las mismas garantías materiales como las de aquellos sectores que gozan de ese garantismo por la maquinaria utilizada.

Vemos por tanto implícitamente una discriminación indirecta por razón de sexo en tanto que los ámbitos relacionados con la mano de obra son ejercidas por mujeres. Como consecuencia de esta relación directa entre sector y su feminizados deducimos que no es el empleo en sí mismo el que tiene una naturaleza infravalorada; porque cuando es realizado por hombres, cuando son hombres los que ejercen labores de limpieza; se les dota de pluses de peligrosidad, maquinaria que no requiere cualificación o mayor regularización en los convenios y aplicación legal automática. Por tanto, la subestimación de la limpieza deriva de quien lo realiza, que son las mujeres de manera mayoritaria.

En suma de todo lo anterior, a pesar de que la mención es ínfima, el TSJPV hace una referencia a la posible existencia de discriminación por razón de género cuando estos oficios sean mayoritariamente desempeñado por mujeres lo que adelanta esa misma visión sobre la violencia estructural de las trabajadoras.

“Si los despedidos han pretendido reivindicar los derechos que restringen la diferencia entre el varón y la mujer y el despido incide mayoritariamente en el colectivo femenino nuestra

conclusión vuelve a ser la declaración de nulidad del despido por esta nueva vía. Existe una discriminación por razón de sexo.” (Fundamento IV)

A pesar de la victoria en primera instancia, esta decisión fue recurrida por IMQ que fue capaz de revertir el resultado a su favor, ya que siendo conocedora de la doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo, este se muestra contrario a la existencia de subrogación y por tanto también contra la existencia de esta discriminación indirecta por razón de sexo. Ello combinado con que la prueba de la vulneración de derechos se basa por indicios donde el Tribunal Supremo no contempló “indicios suficientes” y declaró que era una decisión objetiva de la empresa.

De modo que la última de las vías disponibles para ELA y poder defender este caso es mediante el recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional basándose en la vulneración de derechos fundamentales. Sin embargo, tal vía no nos permite ser demasiado optimistas debido a la dificultad de admisión a trámite por la condición de especial trascendencia constitucional.

8. CONCLUSIONES

Llegados a este punto es el momento de reflexionar y proponer alternativas ya que el presente caso y su investigación en diferentes aspectos que afecta a la vida de las mujeres no nos ha dejado indiferentes. Para ello, vamos a seguir el orden de todo el escrito.

Como primera conclusión nos gustaría comenzar con el caso pero más concretamente en el parámetro legal que contempla el régimen de las contratas y a su dinámica o funcionamiento. Hasta ahora venimos adelantando ese interés empresarial de ahorro de costes por la externalización de determinados servicios como es el de la limpieza. Tal preferencia por el beneficio económico ante el bienestar de las trabajadoras no es más que otro síntoma o patología inherente al sistema de contratas. Así pues, no solo nos remitimos a las estadísticas o teorías mencionadas en el escrito sino también al caso concreto cuando con la mera consignación de la convocatoria de huelga para la reclamación de un convenio colectivo propio desencadenó en el despido de las mujeres afectadas. Es por ello, que debemos denunciar y dar publicidad a casos análogos pero también insistir en las negociaciones de esos convenios propios para que a las empresas les empobrezca la contrata como estrategia empresarial que pretende reducir costes.

Para seguir, y como segunda conclusión, la subrogación de empresas revela una serie de vacíos legales que perpetúan la apariencia de un derecho justo pero funcionalmente discriminatorio. Consideramos relevante la reflexión de que aquellos sectores feminizados como son la limpieza asumen dificultades que no hay en los ámbitos masculinizados. Concretamente en el seno de las subrogaciones es necesaria una nueva regulación laboral que ponga en pie de igualdad las subrogaciones derivadas de los materiales como la que deriva de la mano de obra. Para que aquellas empresas subrogadas de limpieza no dependan de debates jurisprudenciales sobre quién puede o no participar en los convenios que protejan a las trabajadoras. Sin mayor explicación sobre las mismas, nos fijamos en que el propio marco normativo condena a las mujeres a la desprotección. Ello se debe a que si nos fijamos en la configuración legal veremos que se considerará subrogación cuando en los materiales/medios de producción con los que se desempeña el trabajo. Esto se traduce una vez más que las

trabajadoras de servicios no tienen oportunidad de compararse con otros sectores donde son frecuentes las subcontrataciones como en sectores de construcción que se caracteriza por la cesión de maquinaria pesada. Así, los servicios de limpieza se quedan sin amparo legal. A mayor desdicha para ellas, la solución convencional del sector de tampoco les ayuda en la medida en la que se exige una cesión mayoritaria de trabajadores -según la cláusula- que en labores como los de nuestro caso donde el crecimiento de empleadas es mayor y variado entre empresas; no se les puede proteger y permiten resoluciones como las del Tribunal Supremo. Pues al fin y al cabo centrarse en los sujetos y no en la naturaleza de la función a desempeñar, hace que se legitime la violencia estructural en tanto que no cuentan con la misma protección y dependen de que sea válida su aplicación de la negociación colectiva como ocurre en nuestro caso en la Sentencia del Tribunal Supremo.

Siguiendo con la tercera conclusión, en relación a los cambios normativos también nos parece menester hacer una propuesta más allá de las subrogaciones en términos generales -art 44 del Estatuto de los Trabajadores- y centrarnos más en buscar alternativas para que el ámbito de la limpieza logre igualdad entre los hombres y mujeres que desempeñen el trabajo independientemente de quien lo realice. El cambio versa sobre un parámetro que considere subrogación por *el espacio* donde se desarrolle el servicio en sí y no por la cesión de medios productivos. De este modo, no recaerá sobre el material que es lo que le desprotege a las limpiadoras de la aplicación de la ley. Y, de igual manera se consigue que en términos de convenio no se base en un número de trabajadoras concreto -como en la cláusula- sino en las necesidades que requiera el espacio que se pretende limpiar. Porque ya no se basa en cuantificar el personal sino de regular lo que requiere cada espacio que vaya a ser limpiado.

Pues los espacios que se vayan a limpiar requerirán un personal concreto e inamovible (por volumen, dificultad o cualquier otro parámetro) para limpiarse lo que dejará sin efecto el argumento de volumen de personal para dejar de aplicar las subrogaciones, otros contarán con dificultades que se proporcionen pluses de peligrosidad o toxicidad a las trabajadoras como los quirófanos de IMQ que haga inaplicable la brecha salarial. De este modo, contarían con una aplicación legal especializada que hará injustificable dejar de aplicar pluses y dejar de subcontratar gente porque sean mujeres. De este

modo logramos desnaturalizar esa tendencia que legitima la violencia estructural porque se dotará con maquinaria tanto a las mujeres como a los hombres y del mismo salario por limpiar determinados espacios.

A modo de cuarta conclusión, es momento de resaltar la importancia de la sindicación y de la conciencia de clase en sectores como lo son los de la limpieza. Pues si el grupo de trabajadoras no hubieran contado con técnicas organizativas y con la información necesaria puede que este caso jamás hubiera llegado al Tribunal Supremo. Es justo por el perfil de las mujeres trabajadoras y su conciencia sindical que han hecho de un caso corriente a un caso reconocible. Y, tal reconocimiento no es solo palpable para nosotras sino para el propio TSJPV que manifestaba como indicio la sindicación de las limpiadoras. Es por tanto no solo un logro sindical sino un caso poco corriente que nos ha demostrado que cuando un sector tan precario y feminizado se organiza puede llegar al Tribunal Constitucional. Y, si bien es cierto que las esperanzas son pocas para este caso; a nuestro entender su publicidad es sin duda la hará pionera como referente para otras empresas de limpieza.

Llegados a las más importante de las conclusiones, es momento de la quinta conclusión sobre el género y su impacto en las mujeres. Además, siendo el poder una creación humana (ya que por naturaleza la mujer no asume sumisión alguna) consideramos que es necesaria una flexibilización de este para hacerlo participativo y cooperativo entre géneros. Como venimos diciendo en las páginas anteriores, se puede deducir que la infancia es una edad clave donde las mujeres en el seno familiar tienen su primer contacto con el patriarcado. Y, si bien es cierto que las nuevas generaciones estamos cada vez más concienciadas, existen espectros de la sociedad donde las mujeres no conocen los límites que han de poner para hacerse valer a sí mismas. Bajo nuestro punto de vista, y bajo la experiencia de ser perteneciente a esta nueva era de mujeres feministas; la pedagogía y la educación feminista supone un antes y un después generacional donde las nuevas generaciones llegan a instruir a sus mayores sobre sus derechos. Por ello, se propone que desde la infancia se incorpore una sensibilización, instrucción, pedagogía y educación feminista. Es más, no solo en las más tempranas edades, también durante la adolescencia y etapa universitaria mediante

la creación de espacios como la Clínica Jurídica por la Justicia Social que haga a las propias mujeres partícipes de su liberación en diferentes ámbitos de sus vidas.

De igual modo, a lo que el género respecta se ha mostrado en un papel jerarquizado que consideramos que es hora de abolir. Debemos reemplazar el poder impuesto por un poder corporativo entre todos los géneros e identidades. Para ello, es menester una intervención de políticas justas e igualitarias que dejen sin efecto resoluciones como las Tribunal Supremo que se limitan a citar la ley en apenas un párrafo para desacreditar la denuncia de algo que lleva sucediendo siglos y sin tener en cuenta todo lo estudiado en este proyecto... De hecho, y como crítica directa a la sentencia no deja de resultar cuanto menos curiosa la reducción de toda una problemática estructural a la ínfima mención que se le otorga en sus últimas líneas, pues el propio Tribunal asume esa realidad impuesta. Ello demuestra la necesidad de cambio, ya sea con intervención gubernamental - a pesar de que veamos que el reformismo puede quedarse escaso- o dar publicidad a organizaciones que ejerzan poderes técnicos y organizativos a las mujeres como son los sindicatos o diferentes asociaciones o agrupaciones, las mujeres tienen que hacer del parámetro legal algo suyo bajo criterios igualitarios.

Centrándonos en el último de nuestros puntos, y como sexta conclusión acerca de cuestiones laborales, supone aún a día de hoy un reto para los derechos de las mujeres en la vida laboral que deje de “domesticarse” el trabajo productivo dedicado a los servicios. Una de las razones por las que más se olvida el trabajo de servicio desde la esfera laboral es porque a pesar de ser un trabajo feminizado los indicadores están copiados de otros trabajos masculinizados. Ello lo ponen de relieve los planes de prevención de riesgos laborales de la limpieza donde no se contempla ni el riesgo psicosocial -cuando el de las mujeres es superior a los hombres-, ni ergonómico o incluso ni bajas por menstruación cuando todas son mujeres y es un riesgo latente. Esto no son más que ejemplos pero a lo que nos queremos referir es que los planes de prevención en las empresas sirven para dignificar y poner de manifiesto la realidad a la que los trabajadores se enfrentan y están enfocados en accidentes laborales y apenas unas cuantas enfermedades profesionales.

Por tanto, es necesaria que haya más fuerza entre las trabajadoras de la limpieza para poder crear poder en la negociación colectiva y se les ponga a ellas en el centro. En

este sentido ha de ser la empresa la que se preocupe que sus trabajadoras estén a salvo y deje de ceñirse a planes o criterios de empresas que no tienen un perfil de contratación similar. Ya que, es evidente que limpiando no hay riesgos análogos a la construcción pero la diferencia es que los del último sector sí están previstos y el de las primeras no por la subestimación inherente a la domesticación del trabajo y *lo que pasa en casa, se queda en casa*.

Para finalizar, nos gustaría recalcar que el Tribunal Supremo debería tener en consideración todos estos aspectos redactados para volver a mencionar en sus sentencias “que en los hospitales el 80% de las personas que se dedican a la limpieza son mujeres” porque va a tener que argumentar en más de un párrafo esa afirmación tan interiorizada y sesgada que toma datos numéricos como referencia y no hace nada por combatirlos. La pregunta es entonces para nuestras lectoras, es la siguiente: ¿Qué tipo de referente judicial tenemos cuando la propia Sala del Tribunal Supremo no ve el problema de que un sector concentra el 80% de su plantilla en mujeres sea uno de los más precarios y menospreciados? Nosotras lo tenemos claro, la violencia estructural es el problema de estas afirmaciones y quien no lo ve es porque es parte del mismo.

9. BIBLIOGRAFÍA

DOCTRINA

BARRERE UNZUETA, M^a ÁNGELES. *Feminismo y garantismo: ¿Una teoría del derecho feminista?*, 1992.

BENEDICTO, CLARA. Malestares de género y socialización: el feminismo como grieta. *Rev. Asoc. Esp. Neuropsiq.* 2018.

BUEDO MARTÍNEZ, SERGIO. “Mujeres y mercado laboral en la actualidad, un análisis desde la perspectiva de género: genéricamente empobrecidas, patriarcalmente”. *RES, Revista de Educación Social*. Nº 21. 2015.

CASAS BAAMONDE, M^a EMILIA. “Familia y Derechos de conciliación en la Constitución”, en AA.VV (ed.) *Protección a la familia y Seguridad Social. Hacia un nuevo modelo de protección social*, Laborum, Murcia, 2018.

CEPAL-UNIFEM. “Entender la pobreza desde la perspectiva de género”. *Rev. Mujer y desarrollo*. Nº 52. 2004.

CERDÁ MARTÍNEZ-PUJALTE, CARMEN. “Los principios constitucionales de igualdad de trato y prohibición: un intento de delimitación”. *Cuadernos constitucionales de la Cátedra Fadrique Furió Ceriol*, ISSN 1133-7087, Nº 50-51, 2005.

FERNÁNDEZ LÓPEZ, PALOMA. “Igualdad laboral entre hombres y mujeres: Análisis de las condiciones de trabajo en el sector de la limpieza de Canarias y presentación de un modelo atípico de representación colectiva, las Kellys”. Santa Cruz de Tenerife. Facultad de derecho. 2018.

FERNÁNDEZ VARGAS, XINIA. *Construcción social del género: conceptos básicos*, 2018.

FOUCAULT, MICHAEL. *El sujeto y el poder*, 1991.

GARCÍA CALAVIA, MIGUEL ÁNGEL. *Regulación convencional, acción sindical y empleados atípicos. El caso del sector de la limpieza de edificios y locales en Valencia*. 2012.

LAGARDE, MARCELA. “El género”, *fragmento literal: ‘La perspectiva de género’, en Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*”, Ed. horas y HORAS, España, 1996.

LEBEER, GUY. MARTÍNEZ, ESTEBAN. Trabajadoras del sector de la limpieza: precariedad en el empleo, desigualdades temporales y división sexual en el trabajo. *Rev. Laboreal*. 2012.

MARTÍN LLAGUNO, MARTA. *La mujer en la industria publicitaria. La segregación vertical en la comunicación comercial: techo de cristal y suelo pegajoso*. Repositorio Institucional de la Universidad de Alicante, 2006.

MARTÍNEZ ESQUIVEL, DANIEL. El poder en las relaciones de género desde la perspectiva de las mujeres. *Rev. Enfermería Actual de Costa Rica*, 27, 2014.

NIETO ROJAS, PATRICIA. La promoción profesional de las mujeres en el mercado de trabajo español. Propuestas para reducir la segregación horizontal y vertical. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar De Estudios De Género*, Vol 4(2). 2019.

OLIVEIRA, ORLANDINA. ARIZA, MARINA. “Trabajo, familia y condición femenina: una revisión de las principales perspectivas de análisis” *Papeles de Población*, vol. 5, núm. 20, abril-junio, 1999.

RODRÍGUEZ MORO, CARMEN. “La persistencia de la división sexual del trabajo en la conciliación de la vida familiar, personal y laboral”. Soria. Facultad de ciencias empresariales y del trabajo. 2016.

ROMERO, ALBERTO. “El mundo de la pobreza”. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*. Vol 1. Nº 2. 2000.

VACCA, LUCRECIA. “Una crítica feminista al derecho a partir de la noción de *biopoder* de Foucault”. *Páginas de Filosofía*, Año XIII, Nº 16, 2012.

VÁZQUEZ, N. MURGUIALDAY, C. *Un paso más: evaluación del impacto de género*, 2000.

OTRAS FUENTES

Convenio Colectivo Provincial Limpieza de Edificios y Locales de Bizkaia. 2015-2020. Recuperado a partir de <https://habitat.ccoo.es/00fc8aa570893f548e8945874887aa0e000072.pdf> .

European Anti Poverty Network. 2022. El Estado de la Pobreza, Seguimiento de los indicadores de la Agenda UE 2030. N° 12. Recuperado a partir de: <https://www.eapn.es/estadodepobreza/ARCHIVO/documentos/informe-2022-compilado.pdf>

LUXAN SERRANO, MARTA. AZPIAZU CARBALLO, JOKIN. “*Metodologías de investigación feminista*” p. 9. Recuperado a partir de: <https://www.ehu.eus/documents/1734204/6145705/Metodolog%C3%ADas+de+Investigaci%C3%B3n+Feminista.pdf/54172098-3058-1d47-df68-780965fa8f46?t=1513345070000>

MEZA CAMAYO, ROSA. (2013). *Qué es metodología*. Slideshare. Recuperado a partir de: <https://es.slideshare.net/rosmerycamayo/qu-es-metodologa>

REYNOSA NAVARRO, ENAIDY. (2018). *Teoría, metodología y práctica*. Trabajo de investigación. Recuperado a partir de: <https://www.aacademica.org/ern/12.pdf>

PRENSA:

Antena 3 Noticias. 27 de marzo de 2020. “Las limpiadoras, imprescindibles en la batalla contra el coronavirus: “limpio para proteger””. Recuperado a partir de: https://www.antena3.com/noticias/espana/las-limpiadoras-imprescindibles-en-la-batalla-contra-el-coronavirus-limpio-para-proteger_202003275e7e16354626fc0001c665ef.html

BAYONA, EDUARDO. Público. 5 de abril de 2023. “El pluriempleo alcanza el nivel más alto desde la anterior crisis con más de medio millón de trabajadores”. Recuperado a partir de: <https://www.publico.es/economia/pluriempleo-alcanza-nivel-alto-anterior-crisis-medio-millon-trabajadores.html>.

El Correo. 13 de marzo de 2018. “Las clínicas IMQ son hoy referentes internacionales de calidad”. Recuperado a partir de: <https://www.elcorreo.com/sociedad/salud/imq/clinicas-referentes-internacionales-20180314230028-nt.html>.

FORNER, GESSAMÍ. El Salto. 2 de marzo de 2022. “La Justicia obliga al IMQ a readmitir a las 76 trabajadoras de la limpieza que despidió”. Recuperado a partir de : <https://www.elsaltodiario.com/pais-vasco/justicia-obliga-imq-readmitir-76-trabajadoras-limpieza-despedidas>.

OBREGÓN, CARMEN. The Objective. 7 de marzo de 2023. “La paridad de la que nadie habla: el 75% de los contratos temporales es copado por mujeres” . Recuperado a partir de <https://theobjective.com/economia/2023-03-07/paridad-mujeres-contrato/> .

ZELAIETA, AHOZTAR. Hordago. 6 de febrero de 2023. “Así se urdió la privatización de Osakidetza: el plan de Azkuna y Bengoa para acabar con la sanidad pública”. Recuperado a partir de <https://www.elsaltodiario.com/salud/privatizacion-osakidetza-plan-azkuna-bengoa-gestion-publica-neoliberal-salud-publica>.

LEGISLACIÓN

Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad.

Constitución Española de 1978.

Real Decreto Legislativo 2/2025, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

JURISPRUDENCIA

Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Primera) de 20 de enero de 2021. (ECLI:EU:C:2021:34).

Tribunal Constitucional (Pleno), Sentencia número 75/2010 de 19 de octubre de 2010. (RTC 2010\75).

Tribunal Constitucional (Sala Segunda), Sentencia número 75/2001 de 26 de marzo de 2001. (RTC 2001\75).

Tribunal Supremo (Sala Cuarta, de lo Social), Sentencia número 51/2019 de 24 de noviembre de 2020. (RTC 2020\4089).

Tribunal Supremo (Pleno), Sentencia número 963/2022 de 15 de diciembre de 2022. (ECLI: ES: TS: 2022: 293).

Tribunal Supremo (Sala cuarta, de lo Social), Sentencia número 1027/2017 de 19 de diciembre de 2017. (ES:TS:2017:4760).

Tribunal Supremo (Sala cuarta, de lo Social), Sentencia número 602/2021 de 8 de junio de 2022. (ES:TS:2021:2410).

Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Sala de lo Social) de 1 de marzo de 2022. (ES: TSJPVPV: 2022: 805).

ANEXO I

ENTREVISTA : Nahia Fernández y Haimar Kortabarría

AMAIA: Vamos a ir empezando con las preguntas. Respecto a lo de haberse movilizado ellas... ¿Ya había indicios, por ejemplo de que fuera un grupo que no fuera tan pasivo, no? A esas medidas empresariales, que mucha gente cuando la despiden no tienen tanto conocimiento sindical y ellas sí... Entonces, lo he diferenciado primero, el tema en general, y si queréis os hago ya las preguntas. ¿Cuándo tenéis conocimiento del caso? ¿Cuando se ponen en contacto con vosotros? Si es a la primera de cambio o de si han dejado un poco pasar el tiempo o nada más pasa dicen aquí hay algo que huele raro.

HAIMAR: Es gente que ya era de ELA. Nosotros tenemos, yo creo que, bueno tendría que mirarlo pero yo creo que era un comité en el que había una representante de LAB y no se si de CCOO pero desde luego ELA era la mayoría en el comité. Entonces, además de estas reclamaciones del plus tóxico, todas estas reclamaciones del Plan de Igualdad y problemas que habían tenido en la confección del plan, todos los problemas relacionados con la promoción para un convenio colectivo exclusivo para estas trabajadoras de IMQ y de proceso negociador que les dijeron que no y que luego tuvieron que intentar plantear de nuevo y les dijeron que no y al final motivó una huelga; todo eso fue de la mano de ELA. Era gente que estaba ya sindicalizada y entonces era otro de los argumentos que habíamos empleado pues que era un actuación un poco antisindical; ahora evidentemente el nuevo personal que han contratado era gente contratada que no estaba sindicalizada y que casualmente en las elecciones sindicales todas son de UGT que es el sindicato que más cerca está de la empresa.

AMAIA: Sí, la verdad que sí.

NAHIA: Aquí también, igual un poco para situar el trabajo organizativo de ELA, porque claro como ha dicho Haimar, esto viene de hace años ya... Porque bueno en ELA no se si sabes que hay tres federaciones o de organizaciones algo así: una sería la que se encarga del sector más industrial se llama Industria eta Eraikuntza, luego la segunda federación es Servicios o Zerbitzuak en euskera.

HAIMAR: En servicios privados.

NAHIA: Eso es, servicios privados y luego está Giza Lan o Servicios Públicos, o bueno servicios que a nuestro entender deberían ser públicos como por ejemplo los cuidados sociosanitarios, bueno ahí tenemos un poco nuestra diferenciación. Dentro de cada federación hay diferentes responsables y luego gente también a lo mejor no como nosotros, de estructura de ELA, también hay delegados y delegadas por horas. Pues bueno, hay un trabajo organizativo bastante potente y por ejemplo el sector de la limpieza está dentro de la Federación de Zerbitzuak, de servicios privados. Entonces aquí, para que veas un poco, nos organizamos también por comarcas y en cada comarca suele haber una o más de una responsable de estructura de ELA de cada sector ¿vale? Por ejemplo, aquí en Bilbao hay una responsable de ELA que lleva el tema de la limpieza y se dedica un poco como, bueno limpieza y algún otro sector también, y con el equipo de gente que está afiliada y liberada también hacen un trabajo organizativo de hacer visitas a las empresas, contactar con las limpiadoras de las diferentes empresas, mucho trabajo de sindicalización; porque al final también para poder hacer huelga y todo es muy importante para nosotras la sindicalización y que la gente esté afiliada porque la huelga se financia a través de la afiliación; entonces, bueno de hecho el 25% de la cuota sindical va a la caja de resistencia y de ahí salen las huelgas también. Bueno también te he metido una chapa igual ...

Risas

AMAIA: No, no. Que va, faltaría más, si me interesa un montón. Saber estas cosas me encanta.

NAHIA: Entonces eso, para que veas que esto viene también de muchos años y que la gente que ha estado en Gizatzen, que además a mí me tocó en el Plan de igualdad con ellas en el conflicto y es gente muy organizada y que vamos... llevan años haciendo sindicalismo, entonces yo creo que, vino de una manera natural porque ya venían de mucha pelea y el contacto es instantáneo.

HAIMAR: Sí sí sí.

NAHIA: Quiero decir, que es que es estrecho, con el sindicato, ya son parte del sindicato las trabajadoras. A través de las delegadas.

HAIMAR: Sí sí, de hecho la negociación se solicitaba a nombre de ELA o la negociación. O sea eran perfectamente conscientes de que era ese, es un ejemplo claro de una empresa sindicalizada. Al final tienes un porcentaje de afiliación alto, eres mayoritario en la representación, entonces la empresa no puede establecer condiciones para todos si no es con tu acuerdo. Entonces ese es el escenario que nosotros buscamos para intentar condicionar de la manera más efectiva posible. Pues las decisiones de la empresa e intentar arrancarle... al final es como todo, una negociación es un conflicto de intereses en el cual alguna parte le interesa más barrer hacia un lado y la otra hacia el otro. Y, se va a barrer hacia un algo o a hacia otro en función de la fuerza que tenga cada una de las partes en la mesa. Eso es como todo, si estás cenando con tus padres, pues seguramente tendrás que pedirles permiso ¿Y, si no te dejan no tendrás alternativas, no? Pues aquí lo mismo, una empresa que tiene a gente desorganizada, que tiene un sindicato que no tiene una organización clara, una ganas y exigencias marcadas, pues es mucho más fácil obtener un acuerdo y si tu eres el minoritario estás predicando un poco en el desierto. Pero si en la mayoría del comité tienes a gente concienciada que de verdad quiere hacer las cosas, pues te permite llevar una secuencia de una trayectoria de hechos sindicales como la que han tenido estas trabajadoras que han conseguido. Han conseguido muchas mejoras para sus condiciones pero claro para conseguir el tema del plus, por ejemplo, había que plantear esas demandas con nuestro equipo de salud laboral, haciendo periciales técnicas y consiguiendo a través de un permiso del juez hacer visita a los quirófanos para que hicieran mediciones y poder presentar, porque al final tú tienes que acreditar que esa gente está expuesta a bueno, o son procesos en los que las trabajadoras necesitan de nosotros y nosotros necesitamos de la trabajadoras para poder mejorar la sociedad o en este caso para sus condiciones Entonces esto es un ejemplo de gente concienciada que trabaja en este sentido.

AMAIA: Ajá, ¿Y, por ejemplo, este caso sí que es bastante sindical y eso pero con casos similares? Bueno voy hilando con la entrevista para seguir con las preguntas que están muy relacionadas. ¿Hay muchos casos que llegan con una discriminación de este

tipo sobre todo en materia de género, con la materia de subrogación? ¿Son muchos los casos o son casos aislados? ¿Se podría decir que hay una generalidad de casos?

HAIMAR: No, este caso es bastante particular y bastante especial. Porque normalmente las empresas de limpieza están en consonancia (entre ellas), tienen su convenio de limpieza y ellas asumen que un día están prestando servicios y otro día está la otra empresa. Pero ninguna se va a tener que, por que claro, al final si tu eres una de la empresas que estás dentro de un eslabón de subcontrataciones pues cuando ese eslabón, esa subcontratación, ya dura veinte años esas trabajadoras tienen veinte años de antigüedad pero tu eres empleadora de esas trabajadoras los dos últimos años; pero claro, si cuando finalizan su contrato, en vez de finiquitar sus vacaciones y su paga extra y marcharte y dejarles esas trabajadoras a la siguiente empresa, te quedas tú con unas trabajadoras con veinte años de antigüedad - que es un elemento determinante en las indemnizaciones por despido- entonces claro, está siendo una trabajadora de seis meses de antigüedad es mucho menor que la de veinte años de antigüedad, entonces ahí a ninguna empresa de limpieza le interesa fastidiar a otra porque están operando en el mismo ámbito ¿no? y que una empresa revierta el servicio y parta así el digamos, que actúe de manera tan radical, no suele ser habitual.

Y, de hecho, en el juicio me consta que había un abogado de empresas de limpieza que estaban realmente preocupados porque ahora tú cuando vayas a contratar con una empresa como IMQ, un contrato para prestar ese servicio durante dos años, tienes que plantear de otra manera. Porque para mí es un centro que hasta ahora no se había materializado en muchas ocasiones pero sí que es verdad que con el tema de brecha hay mucha conflictividad, pero no tanto con un caso como este; pero hay mucha conflictividad en servicios de limpieza municipales, de muchas Administraciones, porque siempre son servicios subcontratados con condiciones bastante precarias y entonces bueno. Al final, el ítem es el mismo, organizar a trabajadoras, si consigues sindicalizarlas cuando negocien sus condiciones de trabajo pondrán en listón más alto y si no consiguen su sindicaciones, pues tendrá capacidad de ir a la huelga y condicionar a la empresa.

NAHIA: Sí que es verdad que las subrogaciones están más feminizadas.

HAIMAR: Sí.

AMAIA: Ajá.

NAHIA: Sobre todo sectores de limpieza y también los relacionados con los cuidados, esos que decíamos que si por ejemplo la atención a la dependencia o incluso servicios sociales o ya más allá de la limpieza. Los trabajos más feminizados suelen estar precarizados y es que además estos están en su mayoría subcontractados. Y, al final es una rueda porque esto hace que se sigan precarizando. Esto de los sectores feminizados es una de las batallas que tenemos.

AMAIA: Vale, en relación al género, hablando con la tutora hemos dicho que os preguntara si era el término del “suelo pegajoso” como el de la, eh, como se llama el del techo de cristal. En este caso el del suelo pegajoso, es que hay gente tan abajo que no puede ni acceder ni subir ni nada. ¿Cuál sería el perfil de las mujeres? O mejor dicho, ¿Cómo diríais que es el perfil de una mujer que va a trabajar en una subcontrata o una empresa que vaya a ser subcontratada? Y, si ese fenómeno de suelo pingoso y de techo de cristal se dan en estas situaciones.

NAHIA: Sí, yo pienso que son más que, a mi es que la verdad que ando mucho con los planes de igualdad y así y cada vez que sale el techo de cristal; la verdad que nosotros nos dedicamos al suelo pegajoso porque, sí que hay a techo de cristal, pero justo estos sectores de los que hablamos, feminizados, precarizados, no se cuando hablo con ellas por ejemplo sobre el tema de promociones o llegar a un alto cargo les queda muy lejos. Además, dicen, ellas mismas. Que también hay cada vez más mujeres, aunque ahí hay mucha brecha también eh. Yo creo que nosotras trabajamos más en ese suelo pegajoso y que al final en estos sectores en lo que la pelea es un poco intentar, eh, mejorar en general las condiciones y que se valoren más también estos trabajos.

Porque la base es la división sexual del trabajo y al final por qué se le da más valor a hacer tornillos que cuidar personas o limpiar o hacer trabajos del hogar o lo que sea. Ese es un poco la base de todo y se trata de darle más valor y estas están haciéndolo mediante la lucha sindical reivindicando un poco eso. Y, aquí por ejemplo, igual más adelante vamos a entrar más en ese tema, pero aquí con el tema de la brecha salarial, eh, y con todo este tema de darle más valor a los sectores feminizados; aquí en la

limpieza justo, hacemos la comparación entre la limpieza viaria que está masculinizada y la limpieza de locales ¿no?. Aquí hay una comparativa que según, bueno hay muchos convenios de limpieza diferentes, pero comparando algunos convenios de Gipuzkoa puede haber incluso 9.000 o 10.000 € de diferencia anual. Entonces, bueno, nosotras también un poco hacemos esa comparativa como estrategia de lo que pedidos específicamente en los sectores de limpieza feminizados es buscar la equiparación y acabar con esa brecha salarial. Y, bueno ahí sí ya te pasaremos diferentes victorias, en la web de ELA entrando en servicios vas a ver. Sí que hemos tenido varios logros en este sentido de acabar con esa brecha salarial. Bueno, no sé si he contestado a tu pregunta.

AMAIA: Sí sí, totalmente. Eh, vale pues ese sería más o menos el capítulo de lo general y sobre el caso concreto; bueno algunas preguntas ya se han resuelto. Pero, ¿Qué viabilidad del caso le dais vosotros? Tanto desde la perspectiva de género como en lo jurídico. ¿Cómo está este caso desde vuestro punto de vista?

HAIMAR: ¿Dices el de IMQ, no? Pues como hemos comentado; ahora mismo lo que tenemos encima de la mesa, es una sentencia del Tribunal Supremo que ha revocado la del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, que en ambos casos ha decretado que el despido es nulo. Es decir, cuando el despido es nulo alguien, alguna empresa es condenada a readmitir esas personas trabajadoras y a pagarles los salarios de tramitación que son los salarios que han dejado de percibir desde que fueron despedidas hasta que se ha declarado que es nulo y a que se proceda la requerida readmisión. En la sentencia de instancia se decretó nulo el despido pero la condenada fue IMQ y ahora el Tribunal Supremo le ha dado la razón a IMQ y ha seguido declarando que el despido es nulo pero la responsable de readmitir a esas personas trabajadoras y hacer con ellas lo que considere oportuno que al final lo que ha sucedido es que se ha hecho un despido colectivo, es Gizatzen.

Y, en primera instancia pues se declaró nulo, porque si había subrogación y no la había asumido IMQ y porque además había vulnerado los derechos fundamentales. Y, en segunda instancia se ha entendido que no había vulneración de DDFF y que no había subrogación con lo cual la empleadora de esas trabajadoras era Gizatzen y como a estas trabajadoras les dijo “el 1 de enero pasáis a ser trabajadoras de IMQ” en ese

momento estaba despidiendo a las trabajadoras porque IMQ no era la responsable. Entonces, esa es la situación. Ahora, sobre la viabilidad pues hemos presentado un recurso de amparo al Tribunal Constitucional, y teniendo en cuenta que para admitir a trámite un recurso de amparo como el que hemos presentado es necesario que el tribunal estime que ocurre la especial trascendencia constitucional del recurso, y es un embudo bastante importante y el porcentaje de admisiones es bastante pequeño, pues bueno queremos ser optimistas pero sin dejar de ser realistas. Estamos a la espera del Tribunal Constitucional.

NAHIA: Eso es, pero bueno desde la perspectiva de género más en general, si que cuando salió la sentencia sí que fue bastante ito desde la perspectiva de género porque bueno aparte de lo que hemos comentado de que habla de discriminación de género porque afecta a un colectivo que mayoritariamente es femenino, etc pero también en la misma sentencia reconocía la existencia de brechas salariales en el sector. Para nosotras es importante también eso. Si quieres, eh, te puedo pasar los apuntes que tengo justo impreso que use para la presentación de la Clínica Jurídica que ahí viene un poco toda esta explicación.

AMAIA: Perfecto, perfecto ¡Gracias!

AMAIA: Vale, ahora llega el momento de hablar sobre las afectadas. Sobre el grupo en concreto de mujeres que en este caso sí están sindicalizadas y tal. ¿Cómo, bueno haciendo un poco resumen, cómo hicieron frente a la situación tanto a nivel personal como a nivel jurídico además de sindical?

HAIMAR: Bueno yo tuve más contacto con ellas en primera instancia, pero bueno al final hombre yo creo que al principio eran bastante pesimistas luego pues la victoria que conseguimos fue una victoria importante, eh, por sobre todo porque al final lo novedoso de este tema es - lo que yo creo que jurídicamente está detrás de este proceso- es que qué responsabilidades tiene la empresa principal en concepto de unas trabajadoras que tiene subcontratadas. No son directas tuyas, pero son trabajadoras que limpian su centro de trabajo y sobre todo (directa o indirectamente) ejerce un poder de dirección más directamente pero sus actuaciones no son impermeables para estas trabajadoras porque les afectan.

Entonces si no estableces límites ahí, pues al final, puede haber una vulneración de derechos fundamentales por quien no es contratador directo. Porque la lógica es “ si yo soy empleador de Nahia y vulnero sus derechos fundamentales, no hay ninguna duda de que Nahia puede ir contra mí”. Pero, si yo hago un contrato para que sus trabajadoras me limpien el centro de trabajo, yo vulnero tu derechos fundamentales y yo puedo ir en contra de ti aunque tú no seas mi empleadora, sino que tú solo tengas relación conmigo a través del contrato mercantil que hizo mi empleadora contigo; ese es el problema. Es decir, estamos hablando de dónde ponemos el listón de la protección de los derechos fundamentales para que precisamente no puedan prosperar esas vulneraciones.

Ahí hay una jurisprudencia del Tribunal Constitucional que decía que aunque no seas el empleador directo también puedes vulnerar sus derechos fundamentales si actúas de esa manera. Ahí estaría el *quid de la cuestión*.

Y, ellas pues lo han llevado con alegría al principio, porque claro; luego no se si lo habeis comentado, pero IMQ perdió esta sentencia, tenía que readmitir a 76 trabajadoras y lo que decidió fue readmitirlas, pagarles el salario pero no darles trabajo. Contratar una nueva plantilla y decir “no, os voy a tener un año pagandoos el salario en vuestra casa” ¿Por qué? porque iría a parar a que estas trabajadoras volvieran al centro de trabajo y solo imagínate el gasto que supone duplicar la plantilla, estar pagando a unas trabajadoras que están en casa y a otras contratadas para limpiar.

Luego, después del pleito, pues evidentemente decepción. Pero bueno pues al final nosotros por suerte o por desgracia estamos bastante pegados a la realidad porque la realidad ya la vivimos. Ganamos y perdemos muchas veces y bueno pues nunca es el final. En ese sentido ha sido una decepción porque teníamos esperanzas y creíamos realmente que detrás estaba ese motivo pero muchas veces lo que tú ves que se plasme en una sentencia y que sea capaz de probar, que te compren el argumento y tal pues no suele ser sencillo siempre.

AMAIA:Y, sobre ellas. Claro que se van a sentir super prescindibles a la hora de tomar un trabajo. ¿Creéis que el que desde el ámbito laboral se sientan tan

prescindibles, porque hay de repente super cambios, sin preavisos ni nada, sin ningún tipo de garantías, puede afectar a su salud tanto física como mental? Es decir, como que ¿Ellas interiorizan esa sensación de inferioridad desde la perspectiva de género como personal?

HAIMAR: Sí, a ver yo creo que sí. Primero, el trabajo de limpieza es un trabajo muy físico. De hecho, no viene a cuento ahora pero ha habido sentencias, cada vez hay más sentencias, aplican el derecho con perspectiva de género que se llama y hay un listado de enfermedades profesionales que están asociadas a ciertas profesiones, ¿no? En general se dice “tendinitis de no sé qué: en general se suelen dar en trabajos que son movimientos repetitivos...” como yo que sé “mecánico de no sé qué”. Y, hace poco ha habido una sentencia del Supremo que ha dicho que esa profesión no esté recogida dentro del listado, no quiere decir que no sean susceptibles. Qué casualidad que la mayoría de las profesiones asociadas son profesiones masculinizadas. Entonces, cuando hay problemas en el codo, el túnel carpiano, etc. Hay un montón de enfermedades que son muy típicas de limpiadoras porque al final pasar muchas horas de pie, muchos movimientos repetitivos, posturas, etc.

Luego, el tema de que se sientan prescindibles, pues al final totalmente porque es gente que lleva prácticamente en el mismo trabajo, que va pasado de una empresa a otra y que tienen 50 y 60 años y siguen haciendo esos trabajos. Y, tienen que seguir pegándose para conseguir cuestiones muy relacionadas, pues eso, con temas de enfermedades profesionales o con temas evidentemente de género también porque es una profesión muy feminizada. Y, por tanto, más contacto han tenido con ellas es la gente de la Federación que ha comentado Nahia un poco que ¿Es la gente que hace un poco de nexo entre ellas y nosotros, no?

NAHIA: Igual si te interesa un poco esa parte de evidencial, nosotros al final tampoco hemos estado tanto directamente y si quieres te puedo poner en contacto con la responsable o alguna de ellas igual.

AMAIA: Sí, perfecto. Yo lo cojo todo así que perfecto. En sí ahora que has mencionado lo de los sectores que están más masculinizados y tal... ¿Hay algún colectivo de limpieza donde por ejemplo, a pie de calle podemos ver que todos los

limpiadores de los cristales son hombres, la mayoría de ellos, están más profesionalizados, mejor regulados, tienen mejores garantías, pluses de peligrosidad; es como que tiene esa categoría de “más profesional” respecto de igual una contrata de mujeres?

NAHIA: Sí, aquí por ejemplo, dentro del mismo - ya no te hablo de la viaria eh

HAIMAR: Tengo que hacer una llamada.

NAHIA: Sí, claro. Dentro del mismo convenio de limpieza de locales que está feminizado sí que lo típico es que las categorías que se llaman *especialista* por ejemplo ahí entrarían los cristaleros, por ejemplo o ahí entrarían los que utilizan alguna máquina para limpiar el suelo. Sí que, dentro de ese sector tan feminizado, esa categoría sí que suele estar llena de hombres y suele estar masculinizada. Entonces lo que pasa es que en muchas empresas, claro a parte de esas categorías masculinizadas cobran más también porque esa categoría, eh, en la clasificación profesional está como más arriba, ¿no?. Sí que pasa eso. ¿Y, además sabes qué suele pasar, que muchas mujeres con categoría de peón o limpiadora, que están más abajo que la de especialista, muchas veces hacen trabajos porque igual de vez en cuando utilizan la máquina que es lo que les da la categoría o, vale al final ellas no limpian cristales pero limpiarán los baños, entonces quién valora cuál vale más? Ahí, suele pasar que ellas hacen trabajos de especialistas y que, no se reconoce la categoría. Que volvemos a lo mismo, hacen el mismo trabajo que es limpiar pero en este caso el especialista está masculinizado y cobra más.

HAIMAR: Hay aquí un concepto que viene de la jurisprudencia europea. Que viene un poco del principio de igualdad del derecho; estaba bastante asumido que “a igual trabajo misma retribución”. Pero luego hay un concepto que es “al trabajo de igual valor, igual salario” entonces claro el mismo trabajo es fácil determinar cuál es, uno idéntico a otro. Pero que un valor tenga un valor igual que otro porque requiere la misma titulación más o menos porque son equiparables esos trabajos pero no hay criterios de homogeneidad, con que esos trabajos comparables pues claro, eso te ha abierto un nuevo ámbito para poder comparar distintos trabajos que pueden no ser homogéneos, pero en los cuales puedes presentar que tienen unas circunstancias, una

preparación que son similares y que si tu dices que son similares, que son trabajos con responsabilidad parecida etc. Y, unos están retribuidos de manera bastante mejor que el otro y además ese sector pues de manera mayoritaria está formado por hombres, ya estás cerrando el círculo del argumento de decir “a trabajo de igual valor yo tengo la misma responsabilidad o incluso más” “me requiere la misma preparación, tengo la misma experiencia” etc pero “yo cobro menos, casualidad todas mis compañeras con mujeres o el 90%, y en ese otro puesto no”.

NAHIA: Y, relacionado con esto, el último Decreto sobre Igualdad retributiva entre mujeres y hombres 902/2020 justo se reguló una herramienta; *la auditoría salarial*, no se si te suena, bueno dentro de esta herramienta el decreto obliga a las empresas que hacen de esta igualdad a hacer una “auditoría salarial” y dentro de esto, las empresas tienen que hacer una valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género y un poco el objetivo es el que ha dicho Haimar pero la práctica estamos viendo que al final, eh, bueno, cada empresa valora los puestos en función de lo que produzca esta hora ¿no? porque tampoco es una obligación. Bueno, hay como un modelo por el Ministerio de Igualdad, con una metodología, factores y subfactores que puedes mirar. En la página web si quieres. Pero luego, no es obligatorio usar esta metodología. Luego aparte aunque las empresas usen esa metodología la valoración sigue siendo subjetiva y de la misma empresa. Mientras no haya capacidad de condicionar esa valoración por parte de las trabajadoras, pues bueno va a seguir siendo una herramienta más que incluso justifique la discriminación profesional que hay hasta ahora y que eso. Entonces bueno...

AMAIA: Y, durante... El grupo de mujeres que trabajaba. ¿76 eran, no?

HAIMAR: Sí.

AMAIA: Durante el desarrollo de su actividad, ¿Las condiciones laborales cómo eran? O sea, a parte de las quejas del Plan de Igualdad y tal, sobre la horas extra, la antigüedad y tal ¿Han tenido algún problema a nivel laboral que digas tú “ esto canta”? Ya no solo por la perspectiva de género o por lo que sea, sino en general las condiciones de trabajar para IMQ ¿Cómo eran?

HAIMAR: Yo exactamente, yo creo que ellas cobraban en función del convenio de limpieza. EL convenio sectorial de limpieza pero habían conseguido esos pluses que les suponía un incremento del 30% sobre el salario base por día natural además no solo por día trabajo, es decir en vacaciones también cobrarían ese plus. Entonces, era un incremento importante porque estaban organizadas. Y, como te decía antes, el reconocimiento de ese plus requiere detrás un trabajo técnico de una organización también importante. Y, luego parte de eso, ellas tenían la determinación de que evidentemente, eh, consideraban que eran objeto de una discriminación o una brecha de género y que tenían la reivindicación o había empezado o intentado negociar con Gizatzen un convenio para mejorar las condiciones que tenían establecidas en el sector y que habían sido incluso mejoradas con ese plus, pero que ellas aspiraban a mejorar negociando con Gizatzen un convenio para ese centro de trabajo; pero claro, no pudo ser. Acabaron despedidas así que...

NAHIA: Luego también mediante el plan de igualdad sí que se consiguió hacer fijas a 31 trabajadoras también con... desde esto. Pues bueno desde este sector lo normal es que aparte de la temporalidad haya mucha parcialidad también y eso. Salarios bajos, un poco esto.

AMAIA: Y, ¿Actualmente, ellas cómo están? O sea, eh, tanto a lo profesional si han conseguido un nuevo trabajo o lo que sea... ¿Se sabe algo de ellas? ¿Ha habido alguien que lo haya pasado especialmente mal? ¿Porque igual era una familia monoparental o lo que sea, eh, hay alguna de ellas que lo haya pasado especialmente mal respecto de sus compañeras? Más allá de un despido más a lo personal que diga “vale ahora no tengo para dónde tirar porque me he quedado sin este empleo que si bien es cierto puede ser más precario que otros me mantenía” o, ¿Algún caso similar?

HAIMAR: Yo no conozco casos particulares, eso la Federación conocen más e incluso se podía hacer una consulta y ahí al final las más cercanas son las delegadas. Porque al final tú organizas a la gente pero necesitas también a gente más visible que también dentro del trabajo pues organice y lleve un poco la voz cantante, esta gente sí sabe más. Pero sí es un dato objetivo que varias de ellas, de hecho lo apuntó la sentencia del propio Tribunal de Justicia del País Vasco, que son gente de avanzada edad con lo cual su entrada en el mercado de trabajo habiendo sido despedidas y tal pues... Sí que

es verdad que nosotros también por ponernos alguna medalla, hemos conseguido que estas trabajadoras hayan estado un año y pico más cobrando salarios sin tener que trabajar. Y, ahora, evidentemente que hemos perdido la batalla en el Tribunal Supremo...no he dicho la guerra, he dicho la batalla...

Risas

HAIMAR: Eh, hemos perdido esta batalla en el Supremo, Gizatzen se ha tenido que comer estas trabajadoras y es obvio que Gizatzen no tenga trabajo para estas trabajadoras. No tiene la contrata, no las va a poner a limpiar sus oficinas, quiero decir, de hecho hay jurisprudencia que dice, que Gizatzen no estaría obligada a enredar en todas sus contrataciones para darles ubicación a estas trabajadoras. Entonces, Gizatzen tenía en la ley, le ofrecen la posibilidad de despedir por causas objetivas o un despido improcedente, el despido improcedente es un despido que tú por ejemplo no demuestras causas de despido; entonces ese despido es más caro, es de 33 días. En cambio, el despido objetivo porque tengas una causa económica, técnica o productiva es de 20 días. Estas trabajadoras estaban abocadas a un despido procedente porque Gizatzen es de cajón que tenía una causa objetiva. Es decir, yo me he quedado sin contrata, tengo 76 curules pero no tengo trabajo que darles... Podría haberlas despedido con 20 días entonces nosotros ahí sí que hemos sido... al final es como todo, te organizas, es poner a gente que conoce de qué va esta historia negociando y al final pues han conseguido indemnizaciones superiores a las de 20 días.

AMAIA: Ajá, ¡Qué bien!

AMAIA: ¿Y por ejemplo últimamente se escuchan más movimientos como las Kellys u otros movimientos de limpieza, reivindicaciones ... tanto de empresas concretas como grupos o sindicatos o del tipo que sea... Hasta qué punto ellas pueden llegar a simpatizar con eso que se ve en los medios de comunicación por ejemplo con las Kellys que limpian los hoteles y tal?

NAHIA: ¿Cómo? ¿Hasta qué punto simpatizan las trabajadoras, no?

AMAIA: Sí, eso es ¿Hasta qué punto se puede hacer una relación entre eso que recibe la sociedad sobre lo que es el sector de la limpieza como con la limpieza de hoteles con el sector de la subrogación? ¿O, se sienten totalmente aisladas y ese tipo no les representa en absoluto?

HAIMAR: Bueno yo creo que ya, al final es como tomo, hay efecto llamada y la gente también necesita primero pues un poco de sentimiento colectivo porque al final son sectores feminizados y están en la misma empresa. Estas son todas que estaban en el mismo centro de trabajo pero tú imagínate a limpiadoras que están limpiando portales o que es gente que está sola, entonces el truco del sindicalismo y del neoliberalismo en general son las relaciones de poder. Es decir, en función de la fuerza que tengas tú marcarán las cuestiones que puedas conseguir. y, si tú eres una trabajadora que trabaja en un portal sola, eh, a deshoras, con contratos parciales, con una vida precaria y tal pues será mucho más difícil que te organices. Entonces aquel boom hizo que incluso motivó una modificación legislativa, el 42.6 ET sobre los convenios que hay que aplicar a las empresas contratistas y tal. Entonces pues bueno son cuestiones que al final es como todo, el pico y pala y a veces das con la tecla y otras veces no pero al final eso es nuestro día a día: intentar socializar e intentar juntar cada vez más gente a la causa para que seamos más y tener más fuerza y volver a lo mismo tener más fuerza para conseguir más cosas.

NAHIA: Sí, de hecho con las Kellys si que es más el tema de Catalunya un poco pero aquí nosotras ya hemos tenido nuestras propias victorias de camareras de piso. De por ejemplo el hotel Barceló creo que fue.

HAIMAR: Sí si si

NAHIA: Que además fue un conflicto. Bueno fue más sindical que jurídico pero sí que hubo un conflicto. Y, además fue muy interesante porque eh, era un sector feminizado pero también racializado. Igual no era tan feminizado porque había varios hombres también pero ...

HAIMAR: Sí, había mucha gente de etnias distintas, gente extranjera.

NAHIA: Eso, eso es. Y para nosotras sí fue una victoria bastante potente también. Aquí, igual el tema de las Kellys no se escucha tanto pero obviamente tiene relación directa y la base es la misma.

HAIMAR: Si tu en cinco minutos o así o mucho os tengo que dejar que me ha llamado el crío que tengo que ir a llevarle, sin más. Si hay algún problema hacemos otro día o pasarte por escrito lo que sea; no sé lo que te queda pero digo.

AMAIA: Nada, tranquilo, queda el último capítulo que algunas cosas ya hemos adelantado hasta ahora. Es sobre la interseccionalidad, es decir dentro de estas mujeres donde los sistemas de poder afectan desde el género, la clase y lo racial. Entonces, pues dentro de esto, como pueden operar simultáneamente a ver si habeis visto una discriminación racial. Si todas las mujeres tienen nacionalidad española o si por ejemplo se ha aprovechado que sean extranjeras porque saben que desconocen aunque bueno en este caso con tanto arraigo sindical también es bastante difícil porque se organizan pero hay algún caso o alguna persona que se sepa. O, bueno un caso más allá de este que se ha aprovechado la empresa que son de fuera para hacer más daño o para que sea más precario o lo que sea.

HAIMAR: Yo en este caso creo que son todas de aquí. O, la mayoría. Y por lo demás casos hay seguro pero ahora no me viene a la cabeza pero sería preguntarlo a servicios jurídicos o salud laboral seguro que hay casos.

NAHIA: Justo ese del Barceló. Y, luego en otros sectores relacionados con los cuidados y más servicio del hogar que sí hay más interseccionalidad. En limpiezas también pero justo en este caso no vimos.

AMAIA: En este caso, ¿Lidera más la edad, no? ¿La discriminación igual por edad? Por ejemplo, la edad de estas mujeres la media ¿Cuál será porque si tienen mucha antigüedad?

HAIMAR: No lo se pero sí que

NAHIA: Aquí tengo lo que pone en la sentencia de edadicidio.

HAIMAR: Yo no sé decirte la media pero había trabajadoras de cierta edad. Cerca de los 60, de hecho alguna dentro del despido colectivo va a hacer un convenio especial con la Seguridad Social para ya llegar a la edad de jubilación y también había trabajadoras de 30. Pero de unos 45 o 50 años había bastantes. Al final yo tengo un Excel con las edades y se podría sacar una media o así.

AMAIA: Perfecto, luego finalmente si existe alguna realidad monoparental si alguna es viuda o divorciada si tiene a cargo una familia. Que eso agrava más la situación si se queda sin trabajo; después de ese año sin salario qué va a pasar con esa mujer... Si conocéis un caso o así.

HAIMAR: Yo en este caso sé que hay unas que son madre e hija pero no se más.

NAHIA: ¿Trabajadoras madre e hija?

HAIMAR: Sí, porque se por los listados y el apellido tal cual y luego al final... pero así de casos más particulares no se.

AMAIA: Vale pues por mi parte listo. He terminado las preguntas. Nada, pues muchísimas gracias, de verdad. Me habeis ayudado un montón. Y, con todo lo que hemos dicho, lo transcribo, os lo paso, si hay algo que no os gusta me decís y buscamos.

HAIMAR: Vale pues, cualquier cosa y si quieres más allá de la entrevista que necesites ayuda en lo jurídico para el trabajo, para que le echemos un vistazo final o para hacerte alguna aportación o lo que sea pues estamos a tu disposición.

NAHIA: Sí, eso es. ¿Amaia yo he apuntado en pasarte las dos sentencias, no?

HAIMAR: Y, yo te pasaré también un resumencito que prepararé con los párrafos más interesantes porque leer más las sentencias va a ser un poco largo.

Risas

AMAIA: Vale, jo ¡Muchas gracias!

NAHIA: Te paso también lo que preparé para la clínica jurídica y que necesites que te ayude con algo sobre todo con la perspectiva de género. Y, luego si más adelante quieres tener relación o una entrevista con la responsable del sector o así, si pueden nos dices y organizamos.

AMAIA: Vale, perfecto perfecto. Seguimos en contacto, ¿vale? Muchísimas gracias de verdad.

HAIMAR: Venga, hasta luego.

AMAIA: Agur.

HAIMAR Y NAHIA: Agur agur.