



UNIVERSITAT DE
BARCELONA

Reflexions i consideracions sobre les condicions laborals del sector de la neteja:

Una qüestió de sexe?



Treball de Fi de Grau del Grau en Dret

Curs 2020-2021 (Segon Quatrimestre)

Dirigit per la Dra. Serrano Olivares

Autora: Neus Matamoros López

NIUB: 20018585

1. Introducció	2
2. La temporalitat com a element discriminatori	5
2.1 La temporalitat als contractes laborals	7
2.1.1 Contracte d'obra i servei	10
2.1.2 Contracte eventual per les circumstàncies de la producció	11
3. La parcialitat com a element discriminatori	12
4. La igualtat al mercat laboral	15
5. Anàlisi de les dades	19
5.1 Anàlisi de les característiques personals dels treballadors	20
5.1.1 Sexe	20
5.1.2 Nacionalitat	21
5.1.3 l'Edat.....	22
5.2 Condicions laborals de les persones treballadores.....	23
5.2.1 La durada dels contractes.....	23
5.2.2 El tipus de contracte temporal utilitzat.....	24
5.2.3 La jornada per la qual es troben contractats	25
5.2.4 La jornada realment realitzada pels treballadors	26
5.2.6 Antiguitat dins l'empresa i permisos sol·licitats pels treballadors.....	27
5.2.7 Concatenació contractual.....	29
6. Conclusions	30
7. Bibliografia i webgrafia.....	33
ANNEXOS	37
ANNEX I: L'Enquesta.....	38

1. INTRODUCCIÓ

La crisi de la Covid-19 ens ha fet reflexionar sobre diverses problemàtiques socials. Una d'elles ha estat la rellevància del sector de la neteja com a treballadors essencials i necessaris. Si més no aquest sector s'ha vist precaritzat i oblidat al llarg dels anys.

En un article del diari El Independiente, una treballadora d'aquest sector deia: "Ara és quan la societat comença a adonar-se que els empleats de neteja som exemplars"¹, tanmateix trobem una reflexió semblant a l'article d'opinió publicat a Economía 3 pel President de l'associació AELPA, l'Associació Provincial d'Empreses de neteja d'edificis i locals d'Alacant, el senyor Eduardo Corredor que establí que "Les empreses de neteja tenim la responsabilitat de protegir la salut de les persones davant una pandèmia global"².

Considero rellevant destacar que les mencions a premsa que s'han anat esmentant són referents a la crisi de la COVID, la qual cosa ens porta a la següent pregunta "Per què no es parlava d'aquest sector anteriorment" Una possible primera diagnosi de la problemàtica és que aquesta feina, la feina de la neteja de locals i establiments ha estat invisibilitzada al llarg dels anys.

El perquè de la invisibilització de les tasques de la neteja sembla ser, segons la Consellera d'Igualtat així com la Portaveu del Govern de Castella-La Manxa, que declarà que durant la pandèmia les dones havíem realitzat moltes tasques: " (...)Van continuar fent-ho mentre tothom es quedava a casa, les professionals de la neteja, aquelles dones invisibilitzades que han demostrat ser imprescindibles per a lluitar contra la pandèmia"³

Van ser aquelles declaracions les que hem van fer plantejar-me quines eres les condicions laborals d'aquestes heroïnes invisibles. Com a jurista, la meua primera decisió va ser fer una recerca generalitzada: llegir testimonis, cercar articles, revisar la jurisprudència i la legislació aplicable, entre d'altres.

¹ ALVÁREZ, Carolina. *El personal de limpieza denuncia que su trabajo es de "riesgo" y que nadie les aplaude*. Diari El Independiente. Abril del 2020. [en línia] <<https://www.elindependiente.com/vida-sana/salud/2020/04/16/el-personal-de-limpieza-denuncia-que-su-trabajo-es-de-riesgo-y-que-nadie-les-aplaude/>> [Última consulta: 15/03/2021]

² CORREDOR, Eduardo. *Los servicios de limpieza, un sector crítico en la lucha contra el COVID-19*. Diari Economía 3. Agost del 2020 [en línia] <https://economia3.com/2020/08/29/278412-los-servicios-de-limpieza-un-sector-critico-en-la-lucha-contra-el-covid-19/> [Última consulta: 15/03/2021]

³ <https://www.castillalamancha.es/actualidad/notasdeprensa/el-gobierno-de-castilla-la-mancha-reconoce-%E2%80%9Cel-trabajo-y-el-compromiso-imprescindible%E2%80%9D-de-las>

Quant més aprofundia la meva investigació, més m'adonava què les condicions que relataven les treballadores, ja què en la seva majoria les declaracions estaven fetes per dones, eren, si més no, poc adients a la seva càrrega de feina i responsabilitat.

Així doncs, per denunciar aquesta situació d' invisibilització, les persones dedicades al sector de la neteja es van emplaçar a realitzar una vaga el dia 30 d'abril del 2021 per reivindicar i exigir formar part del col·lectiu de treballadors essencials degut a la seva responsabilitat social durant la pandèmia i contra la lluita de la COVID-19.

És per això que la motivació del treball és poder aprofundir en aquesta realitat que viuen les treballadores, així com visibilitzar la seva tasca i les dificultats que es troben en el seu dia a dia.

Tanmateix volia afegir que aquesta qüestió ha estat transcendental per la meva família ja què tant la meva mare, com la meva àvia van ser treballadores de la neteja, i volia utilitzar els coneixements que he anat treballant al llarg del meu grau per reconèixer els orígens dels quals vinc, així com per reivindicar la figura de les dones que em van precedir i que m'han ajudat a arribar on soc avui dia.

Si és ben cert què la intenció inicial d'aquest treball va ser fer un estudi de les condicions de conciliació familiar i laboral d'aquelles persones que es dediquen a la neteja, un cop iniciada la investigació vaig trobar una realitat què vaig considerar més digna d'estudi, que és la dicotomia entre la neteja de locals i la neteja de vidres i ròtols.

En un article de "El Diario" ⁴s'explica mitjançant testimonis de persones del sector com aquesta realitat s'ha prolongat al llarg de la història. En paraules textuais Sra. Rodríguez, una netejadora de Sevilla declarava, de forma irònica a la notícia: Nosotras no tenemos las mismas posibilidades de promoción. Yo nunca he visto a una cristalera. Si ves a una, hazle una foto".

I és que aquests dos serveis presenten tradicions completament oposades: La neteja de locals i instal·lacions ha estat tradicionalment feminitzada, i, en contraposició la neteja de vidres i ròtols ha estat desenvolupada majoritàriament per homes.

⁴ DURÁN, Consuelo. *La historia del cristalero y la limpiadora*, El Diario. 22 de desembre del 2018 [en línia] https://www.eldiario.es/andalucia/mi-plan-es-la-igualdad/cuento-cristalero-limpiadora_132_1789495.html [Última consulta: 18/03/2021]

Per això, l'objectiu d'aquest treball serà analitzar la situació actual de les condicions laborals d'ambdós serveis i fer una comparativa real amb dades extretes d'estudis tant públics com privats per poder assolir un nivell de coneixement real i poder proposar mitjançant l'anàlisi jurisprudencial i doctrinal, unes directrius per aplicar a les empreses que ofereixin aquests serveis, així com per poder presentar als sindicats de treballadors i treballadores i a les agrupacions empresarials del sector.

Per últim, i després d'haver matisat el contingut del treball, procediré a suggerir la hipòtesi que es treballarà al llarg d'aquest estudi: les persones que es dediquen a la neteja d'edificis tenen unes pitjors condicions laborals degut a què històricament ha estat una feina desenvolupada per dones.

Intentaré confirmar, doncs aquesta hipòtesi mitjançant un estudi teòric, que inclourà el un anàlisi de la temporalitat com a element discriminatori juntament una reflexió sobre els models contractuals utilitzats pel sector de forma majoritària, un anàlisi de la parcialitat com a element distorsionador de les relacions laborals i, un estudi jurisprudencial de les qüestions tractades, així com un estudi pràctic, realitzat amb dues enquestes enviades a diverses empreses les quals ofereixen els serveis de neteja de vidres, ròtols, locals i edificis.

2. LA TEMPORALITAT COM A ELEMENT DISCRIMINATORI

El sistema de les relacions laborals de l'Estat Espanyol mostra una preferència històrica pels contractes indefinits, és a dir, per aquells contractes que no estableixen una duració determinada de la prestació de serveis per la part contractada.

Tant és així que a finals del s.XIX i inicis del s.XX, les colònies industrials, aquelles poblacions que els empresaris crearen per poder garantir l'habitatge i els recursos suficients per viure als seus treballadors i a les seves famílies es popularitzaren, sobretot al territori català. En aquestes ciutats, tothom tenia un rol assignat, i els membres de la mateixa família s'anaven succeint els uns als altres, creant aquesta sensació de continuïtat temporal.

Podem i devem, doncs, realitzar aquesta afirmació degut que, sens oblidar la perspectiva històrica, l'ordenament jurídic laboral dota a aquestes relacions laborals uns determinats privilegis.

Alguns dels efectes més nombrosos per la doctrina i la jurisprudència és la possibilitat de, després d'haver transcorregut una determinada successió de contractes, així com l'estabilitat que desenvolupen la part contractada, dotant-la d'una sèrie de privilegis socials, tals com poder accedir-hi amb més facilitat a una educació de qualitat, la possibilitat de poder llogar un habitatge, entre d'altres.

Així doncs el treballador temporal és, segons la Directiva 1999/70/CE del Consell, de 28 de juny de 1999, relativa a l'acord marc de la CES, la UNICE i el CEEP sobre el treball de duració determinada, una persona que té un contracte o relació amb un ocupador on la durada del mateix ve determinat per condicions objectives com ara un esdeveniment en una data determinada, la realització d'una tasca específica o amb motiu d'una circumstància en particular.

Aquesta figura jurídica-tècnica aparegué a l'Estat Espanyol com a mesura per combatre l'atur i la dificultat per trobar feina als anys 80, mitjançant una flexibilització del sistema de contractació, consistent en aconseguir unes condicions laborals que permetessin als treballadors poden desenvolupar les seves tasques professionals sense haver d'obtenir un contracte indefinit.

La pràctica de la temporalitat afavorí, doncs, a les empreses el poder pagar els serveis de més persones, fet que enriqueix les plantilles laborals, a canvi d'un abaratiment dels costos per treballador, ja que el salari d'aquelles persones que es trobessin contractades en un règim temporal seria inferior al d'aquelles persones indefinides.

A la actualitat, però, la temporalitat s'ha convertit en una pràctica consolidada del mercat laboral que perjudica la qualitat de vida tant personal com laboral de les persones que hi treballen sota aquest règim.

L'EPA ⁵elaborada cada any per l'INE de l'any 2019 deixà constància que el 26,3% de treballadors assalariats tenien un contracte de treball temporal. Si bé aquestes dades han millorat respecte l'any 2018, al primer trimestre del 2021 la temporalitat es situà en un 23,8% dels treballadors assalariats. Per tenir de referència de la gravetat de la situació, a la UE-28 el valor d'aquest percentatge l'any 2019 va ser de (13,6%). Per tant podem afirmar que el treball temporal a l'Estat Espanyol té una importància més rellevant dins del mercat laboral.

Els col·lectius més afectats per la temporalitat són, en primer lloc, aquelles persones de nacionalitat estrangera no membre de la UE, amb una taxa de temporalitat de 4 punts per sobre de la resta. Així doncs els treballadors estrangers pateixen una taxa de temporalitat molt superior a la mitjana, sent encara més elevada en aquells treballadors no comunitaris. L'explicació a aquest fenomen ve donada perquè aquest col·lectiu es concentra en activitats laborals amb nivells de temporalitat elevada que requereixen d'escassa qualificació i per una major discriminació, fomentada per la seva situació jurídica enfront dels treballadors nacionals que es situa en 3.6% punts.

En segon lloc el percentatge de dones amb jornades a temps parcial és molt superior al dels homes, a causa de l'alta presència de dones en sectors i activitats (administratives, servei domèstic, etc.) on predominen aquesta tipologia de jornades i per la major proporció de dones que sol·liciten reduccions de jornada. Respecte a la temporalitat, les dones compten amb un major percentatge de contractes temporals que els homes, encara que aquestes diferències s'han reduït durant l'última dècada.

De manera general, els contractes temporals i a temps parcial porten associats un menor nombre d'hores treballades que els contractes indefinits i de jornada completa.

⁵ L'Institut Nacional d'Estadística, l'INE⁵, elabora cada any des de 1964 una enquesta sobre la població activa i les seves condicions, tant les pròpies del treballador- grup d'edat, gènere o sexe, la comunitat autònoma on resideix- com aquelles vinculades directament la seva feina. Aquesta enquesta, anomenada l'Enquesta sobre la Població Activa, o EPA, té un caràcter anual i les seves dades són públiques perquè totes aquelles que vulguin puguin consultar-les.

A més els contractes temporals impedeixen en molts casos l'acumulació d'antiguitat en les empreses. Per tot això, la major proporció de dones amb aquest tipus de contractes és, per tant, un dels factors que poden generar diferències en les remuneracions salarials entre els uns i els altres.

Per últim, un dels col·lectius més afectats per la temporalitat al món laboral són aquells joves que o bé acaben d'accedir al mercat laboral després d'haver realitzat la seva formació pertinent per poder desenvolupar les seves tasques, o bé aquells joves que no han cursat titulacions o estudis superiors i es troben en un mercat laboral on les empreses requereixen estudis als seus treballadors per poder accedir a aquelles feines amb, generalment, millors condicions laborals.

L'ocupació temporal doncs mostra una realitat precària sobretot en relació a la inestabilitat i inseguretat que genera el fet de no saber si demà podràs continuar treballant.

2.1 La temporalitat als contractes laborals

La realitat contractual de l'Estat Espanyol és diversa. Si bé és cert que, tal i com hem afirmat amb anterioritat, el model contractual per excel·lència a l'Estat Espanyol és el model indefinit, la flexibilització de les figures contractuals ha portat, tal com explica el professor Bejarano Hernández⁶, a haver de provar l'element de la temporalitat.

Aquesta obligació de la càrrega de la prova de la temporalitat desemboca, doncs, en supòsits diversos els quals si no es duen a terme poden dur a la nul·litat de la relació contractual.

En primer lloc cal analitzar la voluntarietat real de les parts de sotmetre's a la regulació del treball temporal, ja que la unilateralitat en la determinació de les condicions laborals constitueix un abús en si mateix, que sol venir acompanyat amb períodes de prestació de serveis molt reduïts, uns salaris disminuïts respecte a aquells contractes de caire indefinit i la concentració de les persones amb qualificacions professionals baixes.

⁶ HERNÁNDEZ, BEJARANO «Presunción de duración indefinida del contrato y prueba de su temporalidad», Relaciones Laborales, n.º 1, 1997, pàgines 163 i ss.

A l'estudi "Les claus del mercat laboral espanyol en pandèmia segons l'enquesta de població activa"⁷ realitzat pel Centre de Polítiques Econòmiques EsadeEcPol afirma que la destrucció de treball durant l'any 2020 es va concentrar en els treballadors temporals, fet que va fer que la taxa de temporalitat dins l'economia de l'Estat Espanyol hagués pujat.

En segon lloc cal parlar de la concatenació de contractes temporals i la seva regulació a la legislació jurídico-laboral.

La concatenació de contractes temporals és una pràctica jurídica mitjançant la qual els mateixos subjectes de la relació anterior prèvia realitzen diversos contractes laborals temporals per no dotar a la part treballadora d'un contracte indefinit.

Actualment aquesta pràctica es troba controlada mitjançant la regulació de l'art 15 de l'Estatut dels Treballadors, que estima, entre altres consideracions, que aquells treballadors temporals que desenvolupin les seves tasques per un període de temps superior als 3 anys amb una possibilitat de pròrroga ampliable fins als 12 mesos si el conveni col·lectiu sectorial estatal, o en el seu defecte el conveni sectorial de l'àmbit inferior així ho preveuen, els treballadors adquiriran la condició de treballadors indefinits.

Tanmateix cal destacar que l'art. 15.3 de l'ET preveu que aquells contractes temporals celebrats en frau de llei es presumiran indefinits, per dotar al treballador de seguretat jurídica, així com preveure un altre mecanisme de protecció pels treballadors de les empreses multinacionals o grups d'empreses, ja que l'art 15.5 de l'ET regula que aquells treballadors que hagin prestat els seus serveis per un termini superior als 24 mesos a la mateixa empresa o grup d'empreses mitjançant 2 o més contractes temporals, ja siguin de la mateixa modalitat o no, adquiriran la condició de treballador fixe.

Aquesta regulació legal s'ha traslladat a la jurisprudència amb la creació de la doctrina de la unitat essencial del vincle contractual del Tribunal Suprem.

Aquesta doctrina, derivada de l'Estatut dels Treballadors, estableix que els treballadors que un període de trenta mesos haguessin estat contractats durant un termini superior a vint-i-quatre mesos, amb o sense solució de continuïtat, per al mateix o diferent lloc de treball amb la mateixa empresa o grup d'empreses, mitjançant dues o més contractes temporals, sigui directament o a través de la seva posada a disposició per

⁷ <https://www.esade.edu/ecpol/es/publicaciones/mercado-laboral-pandemia/>

empreses de treball temporal, amb les mateixes o diferents modalitats contractuals de durada determinada, adquiriran la condició de treballadors fixos.

Algunes de les sentències a destacar serien en les SSTS de 8 març 2007 (rcud. 175/2004), 17 desembre 2007 (rcud. 199/2004), 18 febrer 2009 (rcud. 3256/2007) i 17 març 2011 (rcud. 2732/2010), entre altres, que han consolidat el còmput de la temporalitat i els seus efectes a la vida laboral del treballador.

I és què en supòsits de successió de contractes temporals es computa la totalitat del temps de prestació de serveis a l'efecte de l'antiguitat, quan ha existit la unitat essencial del vincle, la qual cosa comporta que se li hagi llevat valor amb caràcter general a les interrupcions de menys de vint dies, però, també, a interrupcions superiors a trenta dies, quan la mateixa no és significativa, donades les circumstàncies del cas, a l'efecte de trencar la continuïtat en la relació laboral existent.

Així doncs, cal destacar que en la temporalitat succeeixen situacions de precarització considerant la realitat fàctica i la casuística jurisprudencial.

Una de les sentències més recents del Tribunal Suprem en material d'abús dels treballadors en contractes de temporalitat, la sentència 639/2017, 28 de Setembre de 2017, que desestimà el recurs plantejat per l'empresari d'aquests treballadors, ens explica com la part contractant abusà del baix nivell d'estudis i de les dificultats lingüístiques dels seus treballadors per evitar pagar les vacances, així com negar-los dies de descans.

Un cop determinada la temporalitat com a un element distorsionador de les relacions laborals, procedirem a l'anàlisi d'aquelles figures contractuals que han suscitat més debat tan doctrinal com jurisprudencial: el contracte d'obra i servei i el contracte eventual per circumstàncies de la producció.

2.1.1 Contracte d'obra i servei

Un dels contractes que més precarització ha portat al llarg dels anys ha estat el contracte d'obra i servei. Aquesta figura contractual es configura com una relació bilateral mitjançant una de les parts es compromet a dur a terme un servei o obra determinants amb autonomia i substantivitat pròpia dins la seva empresa i que la duració de la mateixa és incerta a canvi d'una quantitat de diners fixada en el mateix contracte

La seva caracterització jurídica deriva dels preceptes inclosos a l'art 15 de l'Estatut dels Treballadors així com del Reial decret llei 10/2010, de 16 de juny, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball que defineix que la durada d'aquests contractes ha de ser inferior a 3 anys, ampliables a 12 mesos més per conveni col·lectiu, àmbit sectorial estatal o, en defecte d'això, per conveni col·lectiu sectorial d'àmbit inferior. Un cop transcorregut el termini marcat per la llei, els treballadors adquiriran la condició de treballadors fixos de l'empresa.

Tanmateix és el propi art. 15 ET el qual aprofundeix en el règim jurídic d'aquest contracte, establint diverses obligacions per aquelles empreses o persones contractants entre les quals es troba la obligació de determinar i identificar amb suficient precisió el fet que motiva el contracte, és a dir, que s'ha d'especificar en el major grau possible el servei o obra que la persona contractada realitzarà, amb l'objectiu de poder dotar el treballador de seguretat jurídica.

Per concloure, analitzarem les noves qüestions jurisprudencials recollides per la Sentència 1137/2020 del Tribunal Suprem de 29 de desembre del 2020 que introduï unes consideracions més àmplies respecte del concepte de temporalitat relacionat amb la prestació del servei o la realització de l'obra: I és que aquesta sentència revisa la jurisprudència anterior i conclou que la temporalitat es pot justificar sempre i quan, en la mesura del possible, es pugui delimitar aquesta tasca de forma clara i inequívoca, dins de les activitats que porta a terme l'empresa contractant.

Així doncs la sentència analitza també el context de la subcontractació mitjançant la figura del contracte d'obra i servei, apuntant que la durada del mateix serà la mateixa que la que tingui la relació contractual amb el client de l'empresa pel qual el treballador està prestant els seus serveis, és a dir, que la limitació no seria doncs temporal, sinó que aniria lligada al nexa contractual que posseeixen les dues empreses.

2.1.2 Contracte eventual per les circumstàncies de la producció

Tanmateix, una altre de les figures que desenvolupen una problemàtica referida a l'explotació és aquesta figura jurídica-tècnica.

El contracte eventual per les circumstàncies de la producció és aquell contracte pensat per fer front a l'augment imprevist de l'activitat productiva d'una empresa i la seva finalitat és garantir que les empreses poden gestionar les seves necessitats sense haver d'utilitzar figures més costoses.

Si bé és cert que els supòsits on es pot desenvolupar el contracte eventual per circumstàncies de la producció es troben taxats per la llei degut al fet que només es pot acudir per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de demanda, l'ambigüitat i la indeterminació dels conceptes comporten a la realitat diverses problemàtiques referides a les males pràctiques per part dels empresaris.

Val a dir que la jurisprudència ha considerat altres casuístiques com a situacions on seria adient que la relació jurídica entre treballador i empresari es regulés mitjançant un contracte eventual per circumstàncies de la producció, tals com la intenció de l'empresa de consolidar un nou mercat o servei tal com afirma STSJ País Basc de 28 de juny de 2005, sempre que es basi en l'addició de tasques i no en la creació de noves, així com l'apertura de nous seus o locals de l'empresa per la qual el treballador desenvolupa les seves tasques laborals, per substituir a treballadors quan els titulars es troben realitzant unes vacances, i d'altres supòsits fonamentats i estudiats àmpliament pels tribunals competents.

3. LA PARCIALITAT COM A ELEMENT DISCRIMINATORI

La parcialitat es refereix a aquell percentatge de persones que desenvolupen la seva activitat professional amb una jornada laboral a temps parcial.

El contracte a jornada parcial es va enfocar amb la intenció de poder facilitar la conciliació familiar i laboral, així com poder garantir a aquelles persones amb pocs recursos l'accés als estudis superiors a la mateixa hora que treballen per poder subsistir.

Si més no, en l'actualitat la taxa de parcialitat recollida a l'EPA del primer trimestre del 2021 es va situar en un 15.1%, 2 punts per sobre de les dades recollides al quart trimestre de l'any 2020. Aquestes dades s'agreguen quan afegim la variable del sexe, ja que la taxa de parcialitat femenina és del 23.8%, mentre que la masculina es situa en 7.1%.

Una de les principals conseqüències de l'elevada taxa de parcialitat és l'aparició del treballador pobre. Un treballador pobre és aquell que amb els ingressos que percep de la seva feina principal no és capaç de poder fer front a les seves necessitats bàsiques.

Segons l'estudi "Vulneració de drets: Treball decent" elaborat per Càritas, 7.8 famílies amb un sol proveïdor no poden fer front a les despeses essencials per viure, i d'aquestes, 615.000 no poden adherir-se a cap mena d'ajut social degut al fet que no poden complir els requisits per optar a aquests.

A la Unió Europea, la taxa de persones treballadores pobres es situa, segons la Confederació Europea de Sindicats, que utilitza dades de l'EUROSTAT, entre un 27 i un 58%, i cal afirmar que a l'Estat Espanyol, aquestes dades es situaven l'any 2019 en una taxa del 12.7%, fet que provocà una gran preocupació social.

Aquestes dades tan elevades impulsen als treballadors pobres i en situació de risc d'exclusió social, que no poden subsistir amb el salari que perceben d'un sol pagador, a veure's abocats a haver d'acceptar més d'una feina per poder assumir les seves despeses vitals, trobant-nos en una situació de "parcialitat forçada".

La parcialitat forçada és aquella realitat laboral que impedeix a una part de la població activa a accedir a llocs de feina a jornada completa a haver d'acceptar-ne una feina a temps parcial per poder subsistir.

A l'Estudi "Si estuiera legalmente remunerado, el empleo del hogar en España equivaldría al 2,8% del PIB" realitzat per l'Institut d'Estudis de Gènere de la Universitat Carles III de Madrid en col·laboració d'Oxfam Intermón demostrà què 6 de cada 10 persones que es dedicaven al món de la neteja, en aquest cas de neteja domèstica, es trobaven realitzant una jornada parcial per la falta d'oferta d'una jornada complerta, i, alhora havien de realitzar altres feines per poder complementar allò que percebien com a salari de la seva ocupació principal.

Un altre estudi anteriorment esmentat realitzat per "Les claus del mercat laboral espanyol en pandèmia segons l'enquesta de població activa" realitzat pel Centre de Polítiques Econòmiques EsadeEcPol es posiciona també en una línia de treball semblant, ja què mostra que dins dels diversos motius pels quals els treballadors s'havien sotmès a règim contractual en parcialitat, el 14.47% afirmava que era pel fet de no haver per no haver pogut trobar una feina a jornada complerta. Aquesta dada ha pujat 3 punts percentuals respecte al trimestre final del 2019.

Els investigadors destacaven també que si els sumaven altres motius pels quals les persones treballadores havien de sol·licitar una jornada parcial en comptes d'una complerta –com les tasques de cura i criança- el total de treballadors en règim parcial i temporal pujava a un 70%.

Així doncs, i com hem anat indicant prèviament, aquests treballadors tenen una major propensitat per ser pobres mentres treballen.

Així ho van demostrar Horemans Marx i Nolan ⁸en el seu article "Hanging by, but only just: Part-time employment and in-work poverty throughout the crisis" on apuntaven que els treballadors menys qualificats, les dones i el jovent eren els més probables a ser pobres tot i treballar.

Tanmateix, l'article afirma que els treballadors que es troben en una situació de parcialitat involuntària són més propensos a tenir dificultats econòmiques que no pas aquells que es troben en una situació de parcialitat voluntària, fet que indica que la relació laboral d'aquelles persones amb parcialitat involuntària amb el mercat laboral és, si més no, més complexe.

⁸ Horemans, Jeroen; Marx, Ive; Nolan, Brian (2016) : Hanging in, but only just: Part-time employment and in-work poverty throughout the crisis, IZA Journal of European Labour Studies, ISSN 2193-9012, Springer, Heidelberg, Vol. 5, Iss. 5, pp. 1-19,

Per tant, podem afirmar que aquelles persones amb dificultats econòmiques que accedeixen al mercat laboral tenen la possibilitat de continuar tenint les mateixes dificultats econòmiques tot i formar-ne part de la població activa, pot ser que les seves dificultats no desapareguin, sinó que es poden mantenir, a més d'abocar-los a haver de desenvolupar altres feines que no siguin les seves per tal de poder subsistir.

4. LA IGUALTAT AL MERCAT LABORAL

La Constitució Espanyola de 1978 estableix en el seu article 14 ⁹ que els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

Tot i així i com bé explica la Dra. Pérez del Río, en el marc d'una societat capitalista amb una economia amb dinàmiques de mercat, la posició dels individus es troba marcada pel seu accés al mercat laboral i la seva capacitat adquisitiva.

Les dones històricament hem patit una discriminació social en l'accés a les feines fora de la llar i les cures domèstiques. Tant és així que al primer estudi realitzat en matèria específica de dones i mercat de treball amb perspectiva de gènere, a l'any 2008, l'Estat Espanyol tenia una taxa d'activitat femenina del 49.4% d'implantació al mercat.

Si bé és cert que el marc normatiu per combatre les dificultats d'accés al mercat laboral de les dones és extens i molt treballat tant en el marc europeu –on cal esmentar punt 16 de la Carta Comunitària dels Drets Socials Fonamentals dels treballadors de 1989 així com la directiva 2006/54/Ce sobre la igualtat de tracte en les condicions de treball- com al marc estatal amb la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes amb les diverses lleis que la desenvolupen, i a la legislació catalana, amb la recent aprovació de la Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació, la realitat mostra que la desigualtat encara sent present a la nostra societat.

Per poder combatre aquesta realitat, doncs, el ministeri de Treball va encetar una campanya de detecció de contractes parcials fraudulents, així com va impulsar diverses iniciatives per garantir les condicions laborals d'aquelles persones que es dediquen a la neteja, sobretot amb la intenció d'impulsar la "Llei Kelly" que reguli la realitat laboral de les persones que es dediquen a ser cambres de pis.

Una de les xacres més evidents, i confirmades per diversos estudis realitzats tant per ens públics com per ens privats, a les quals ens enfrontem les dones és l'escletxa salarial com a discriminació directa, i les discriminacions indirectes.

L'escletxa salarial s'entén com la diferència entre els salaris que de mitjana perceben homes i dones; i encara que les fórmules o mètodes de càlcul, tal com de seguida s'explicarà, ofereixin una gran varietat, a la UE se sol calcular sobre la base de la

⁹ <https://app.congreso.es/consti/constitucion/indice/titulos/articulos.jsp?ini=14&tipo=2>

diferència mitjana entre els ingressos bruts per hora dels treballadors i treballadores en el conjunt de sectors productius.

Segons les últimes dades publicades per l'estudi EUROSTAT l'escletxa salarial a Espanya es situaria en un 17,8%, fins a arribar a un 20% si utilitzem altres fonts tals com la Declaració Anual de Retencions i ingressos dels rendiments de treball. Realitzada pel Ministeri d'Economia i Empresa.

A aquesta discriminació directe hem de sumar les anomenades discriminacions indirectes, que són aquelles situacions que si bé no poden ser directament analitzades com a discriminació produeixen efectes sobre la població activa femenina. Entre totes elles, destacarem el paper de la feminització de diversos sectors entre els quals s'inclou el sector de la neteja.

La feminització de les activitats professionals té com a antecedent directe la divisió sexual del treball, que és aquella divisió històrica i social que jerarquitzava i organitzava, segons l'estructura social del moment a unes feines concretes.

Actualment els sectors més feminitzats són segons l'estudi realitzat per la Sra. Pilar Castellà al seu estudi "Un futuro sin brecha" són amb un 51% de dones afectades per convenis del sector, enfront del 14,1% de feminització del sector agricultura, indústria i construcció. I són els convenis de sectors "Altres serveis", "Activitats sanitàries i de serveis socials" i "Educació", els més feminitzats, en un 81,8%, 75,4% i 60,1% respectivament.

Així doncs, un cop situada la qüestió aprofundirem respecte la qüestió tractada. Segons les taules de remuneració previstes al conveni sectorial de la neteja d'edificis i locals no trobaríem en cap cas cap mena de discriminació recollida dins dels preceptes de la norma. Si més no, i com ja apuntàvem a la introducció, aquestes feines presenten un component de desigualtat per gènere a la figura de la persona netejadora d'espais i a les persones que es dediquen a la neteja de vidres i ròtols.

La jurisprudència espanyola va parar atenció a aquesta problemàtica l'any 1991 amb la Sentència del Tribunal Constitucional 145/1991.¹⁰ La casuística presentada en aquest cas es basava en una denúncia plantejada per l'equip de persones de neteja, dels espais de l'hospital Gregorio Marañón, majoritàriament format per dones, que es trobaven adherides al Conveni Col·lectiu del personal laboral dependent de la Conselleria de Salut de la Comunitat de Madrid i les seves condicions laborals es

¹⁰ **STC 145/1991, de 1 de juliol de 1991**

trobaven regulades Reglamento de règim interior del Hospital Provincial, de manera pràcticament igual que la Ordenança laboral para Empresas destinades a establecimientos sanitaris de hospitalització, assistència, consulta i laboratori de anàlisis clínics, aprovat por Ordre de 25 de novembre de 1976 a la categoria de netejadora d'espai mentre que les persones encarregades de la neteja dels vidres i ròtols de l'hospital es trobaven en una categoria diferent, anomenada "Peó" de l'hospital.

Per tant, la casuística plantejava no només una discriminació salarial, sinó una discriminació de denominació de categoria.

Afirmem això ja què mirant les dues definicions trobades a l'ANNEX I del Conveni Col·lectiu del personal laboral dependent de la Conselleria de Salut de la Comunitat de Madrid, les qualificacions requerides per ambdues feines tant acadèmiques –degut què en cap moment es requereix per conveni cap mena de formació específica per cap de les dues categories- així com de funcionalitat- segons el text, les netejadores eren aquell personal femení dedicat a la neteja de les cafeteries, lavabos, habitacions passadissos i oficines i els peons es dedicaven a aquelles feines no especialitzades i que no requerien de coneixement concrets sinó què es limitaven al requeriment de força física per la seva realització.

El criteri de la força física, però, no seria suficient per justificar la diferenciació de categoria i de salari , tal com apunta la sentència citada anteriorment.

I és que la jurisprudència europea, amb l'assumpte Rumler vs Dato-Ruck ja va establir què es desprèn del principi d'igualtat de retribució la naturalesa objectiva del treball que ha de ser realitzat, és a dir, què tot aquell treball al qual se li atribueixin les mateixes característiques i competències haurà de ser retribuït de la mateixa manera sense ser rellevant ni el sexe ni el gènere de les persones que la duen a terme.

Tanmateix la pròpia sentència estableix que quan la discriminació succeeixi per la determinació de la retribució s'apliqui un sistema de classificació professional, serà necessari que es garanteixi que les classificacions per motius capacitatus i què aquests no dirigeixin a una discriminació general dels treballadors d'un o un altre sexe o gènere.

Així mateix, aquesta sentència va ser pionera en la matèria salarial, ja què la resolució establí que aquest l'aplicació d'aquest conveni estava sent discriminatòria tant per la vessant econòmica- i en la vessant jurídica , anul·lant la sentència de la Sala Primera del Tribunal Central del Treball de 18 de novembre de 1988

La jurisprudència doncs va començar a treballar el concepte jurídic de la bretxa salarial dotant-lo de contingut , no tan sols econòmic sinó que es va començar a aprofundir en una dimensió més social, considerant bretxa salarial i de gènere la falta d'accés a segons quins sectors professionals, les remuneracions indirectes amb els complements de lloc de feina, les reunions a hores que impedeixen la conciliació familiar.

Un clar exemple d'aquest interès per part de la jurisprudència a investigar i lluitar contra les desigualtats de gènere el trobem a la Sentència 138/2018, del 17 de desembre del 2018, que al punt cinquè de la seva resolució establí si bé la situació de la dona al mercat havia millorat exponencialment, les estadístiques reflectien com les dones continuen accedint mitjançant contractes parcials i precaritzat, amb un major grau de temporalitat en comparació als seus companys i en una dificultat d'ascens a determinats llocs de responsabilitat dins les seves empreses.

5. ANÀLISI DE LES DADES

Aquesta part de la recerca té com a objectiu comprovar si la realitat doctrinal es correspon a la que viuen els treballadors i treballadores del sector que estem treballant.

Un cop decidit què el treball havia de passar per una comparativa d'ambdues realitats es va procedir a contactar amb els sindicats majoritaris del sector: Comissions Obreres(CC.OO) i la Unió General de Treballadors (UGT).

Amb els representants d'ambdues organitzacions, i, en concret amb l'ajut inestimable de la responsable de la Federació de Serveis per a la Mobilitat i consum de la regió metropolitana de Barcelona al territori de l'Hospitalet, la Sra. Maria Jesús López, vam dissenyar el qüestionari que adjuntem com a ANNEX I per poder recollir la realitat de la manera més plausible possible.

Així doncs, per poder obtenir les dades es van realitzar dues enquestes durant el període del gener del 2021 fins a finals de l'abril del 2021 amb el mateix contingut, però una centrada al col·lectiu de persones que es dediquen a la neteja d'edificis i locals i una altra que recull les experiències de les persones que desenvolupen la seva activitat professional com a netejadores de vidres i ròtols.

A l'enquesta van participar 48 persones de la neteja d'edificis i locals i 43 persones netejadores de vidres i ròtols.

La composició doncs de l'enquesta va ser la següent:

En primer lloc el primer apartat es dedicava a l'anàlisi demogràfic i social de la persona treballadora, concretament les variables contemplades han estat el sexe, l'edat i la nacionalitat.

En segon lloc es realitzava un estudi de la realitat laboral de la persona treballadora, utilitzant com a variables quantificables l'empresa a la qual presten els seus serveis, les hores per les quals es troba contractada, les hores que realment requereix per desenvolupar la seva tasca, l'antiguitat que té al seu actual lloc de feina, si s'havia trobat en un règim de concatenació de contractes i si havia sol·licitat algun permís.

Procedirem doncs a l'anàlisi comparatiu de les dades extretes de les enquestes realitzades.

5.1 Anàlisi de les característiques personals dels treballadors

5.1.1 Sexe

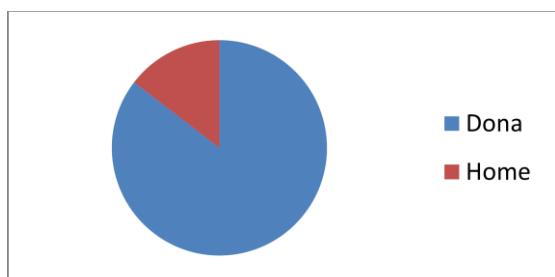


Figura 1. Divisió per sexe enquesta 1

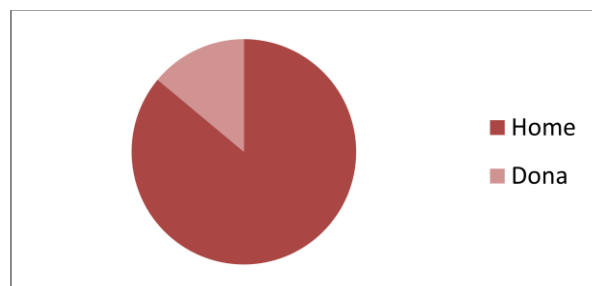


Figura 2. Divisió per sexe de l'Enquesta 2

En l'anàlisi de la qüestió del sexe ens trobem clarament amb dos camps polaritzats. L'Enquesta 1, aquella que com indiquem a la introducció l'aquest punt trobem una feminització del sector, ja que el percentatge d'ocupació femenina és del 86%, en oposició al 14% dels homes que es dediquen.

En contraposició, l'enquesta 2 reflecteix la situació inversa, sent doncs, el 85.5% dels ocupats en les tasques de neteja de vidres i ròtols són homes, mentre que les dones són el 14.5% de la població activa enquestada d'aquesta especialitat.

5.1.2 Nacionalitat

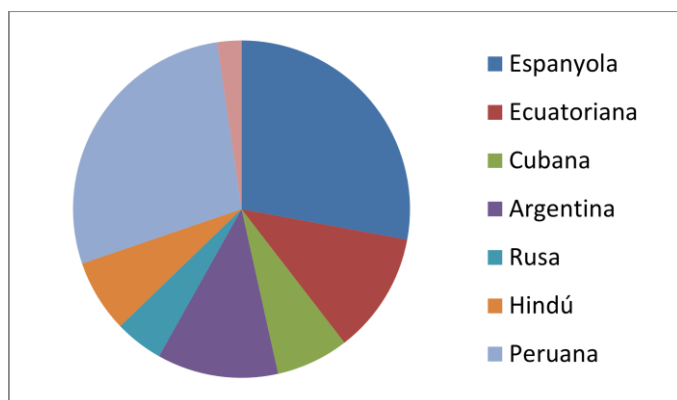


Figura 3. Nacionalitat de les persones de l'enquesta 1

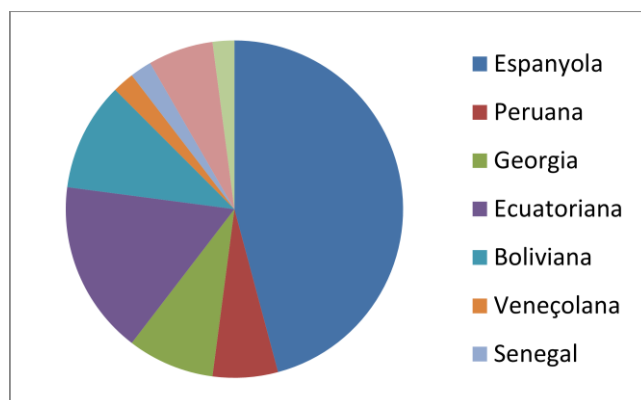


Figura 4. Nacionalitat de les persones de l'enquesta 2

A la nacionalitat comencem doncs a trobar diferències significatives. Les persones enquestades al sector de la neteja d'edificis i locals presenta una diversitat major, sent les nacionalitats majoritàries l'espanyola i la peruana amb un 28% cadascuna.

Cal destacar doncs que la proporció de treballadors fora de la Unió Europea sumaria un 72% de la força de treball, i destacant entre aquest 72% el 60% de persones provinents de països llatinoamericans.

A la segona enquesta trobem un percentatge major de treballadors amb nacionalitat espanyola, que formarien el 46% del total. El 54% restant es troba format sobretot per treballadors d'origen llatinoamericà, destacant els de nacionalitat peruana, boliviana veneçolana i ecuatoriana amb un 6%, un 10% un 2% i un 17% respectivament així com una representació de 2 punts de la nacionalitat senegalesa.

Per tant doncs podem concloure que si bé ambdós sectors presenten un treballador freqüentment migrant, el col·lectiu de les persones de la neteja de locals i edificis és superior en 18 punts respecte del personal dedicat a la neteja de vidres i ròtols.

5.1.3 l'Edat

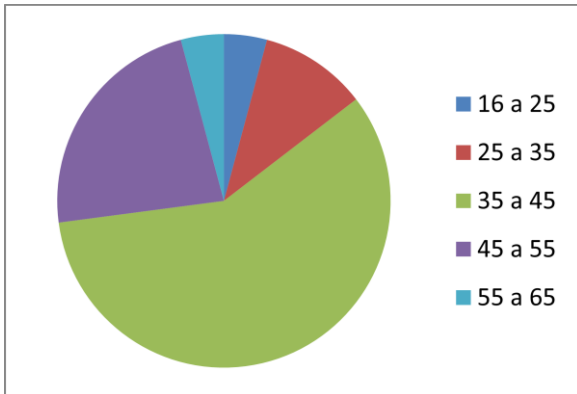


Figura 4. Edat dels treballadors de l'enquesta 1

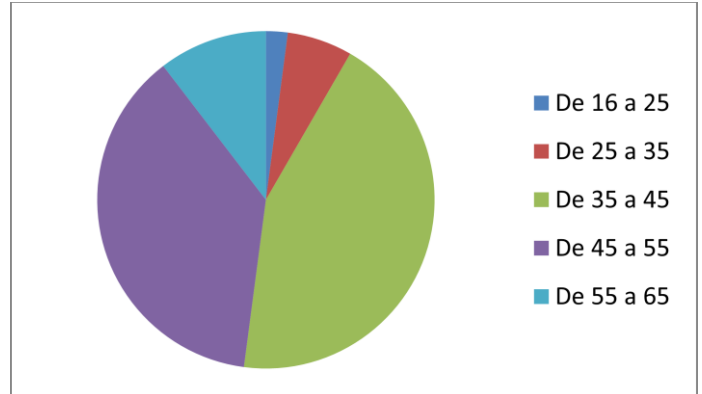


Figura 5. Edat dels treballadors de l'enquesta 2

L'edat també presenta diferències evidents que permeten diferenciar als sectors.

L'enquesta número 1 presenta un personal de mitjana edat, amb un 58% de les persones treballadores tenint entre 35 i 45 anys, amb un col·lectiu de 45 a 55 anys que representa al 23% de la població activa enquestada.

L'enquesta número 2 presenta un personal més envellit, ja que si bé el col·lectiu més destacat continua sent el d'entre 35 a 45 anys amb un 44% de les persones assalariades, el sector d'entre 45 i 55 presenta una quantitat superior de la força del treball, sent el 38% de la mateixa.

Per tant podem concloure doncs que el sector de la neteja d'edificis i locals presenta una població activa menys envellida en el total percentual per les habilitats físiques que es requereixen pels dos llocs de feina.

5.2 Condicions laborals de les persones treballadores

5.2.1 La durada dels contractes

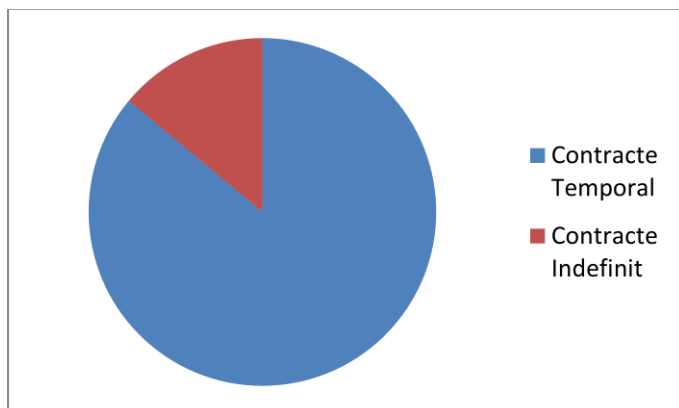


Figura 8. Durada dels contractes Enquesta 1

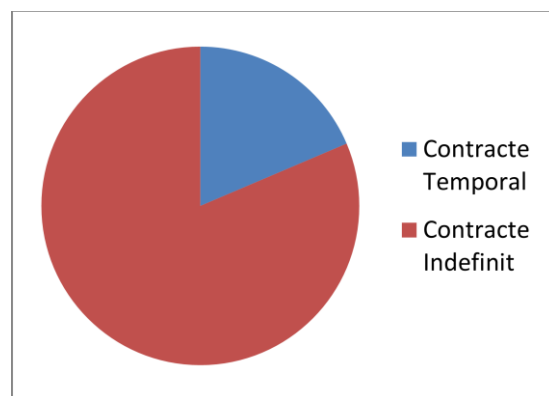


Figura 9 Durada dels contractes Enquesta 2

La temporalitat del sector de la neteja d'edificis i locals és extraordinàriament alta. En relació a les dades aportades per les persones enquestades, el 86% es troben en una situació de contracte temporal vers el 19% de les persones que es troben ocupades en empreses dedicades a la neteja de vidres i ròtols.

Així doncs, ens trobem davant d'una diferència abismal, que podria venir causada per la condició dels treballadors que integren cada ocupació.

Tant és així que ens trobem amb una diferència de 67 punts respecte la temporalitat d'un treballador de l'enquesta 1 vers un treballador de l'enquesta 2.

Més endavant analitzarem en conjunt aquestes dades, per veure si podem extreure alguna relació empírica de les dades obtingudes.

5.2.2 El tipus de contracte temporal utilitzat

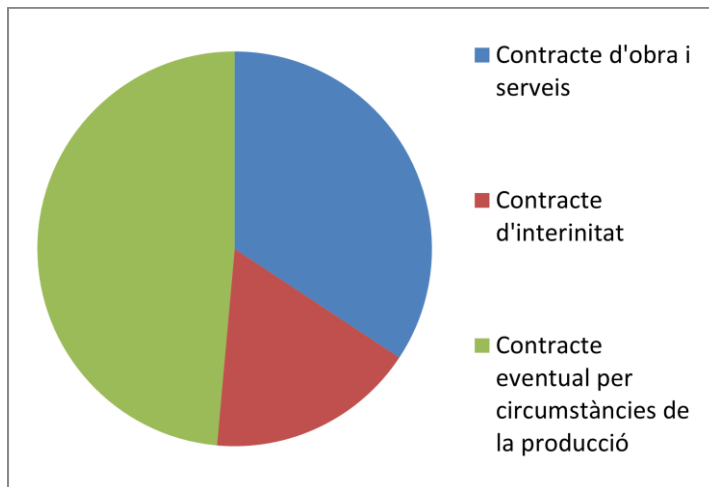


Fig. 10 Tipus de contracte temporal utilitzat a l'enquesta 1

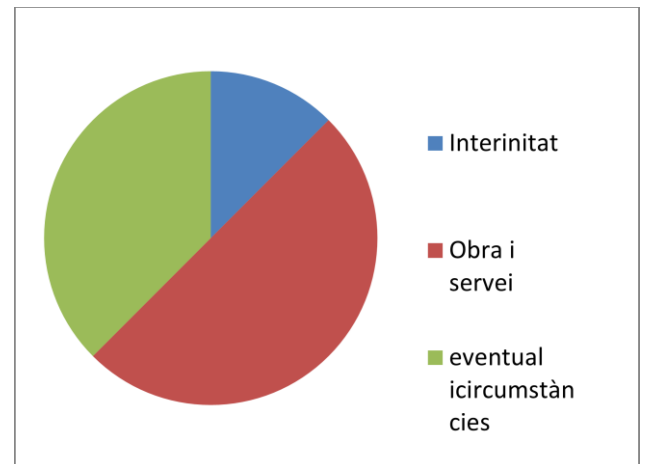


Figura 11. Tipus de contracte temporal utilitzat a l'enquesta 2

Mitjançant les dades sobre els contractes temporals podem interpretar quines necessitats tenen les empreses que contracten als treballadors i les relacions laborals que s'estableixen entre ells mateixos.

A la primera enquesta ens trobem que la figura contractual preferida per les empreses on desenvolupen les seves activitats professionals els enquestats tenen predilecció per la figura del contracte eventual per circumstàncies de la producció, una figura que com hem apuntat en la part teòrica facilita la precarització laboral ja que les seves condicions són majoritàriament ambigües.

A la segona enquesta trobem una preferència per la figura contractual d'obra i servei. Tal i com hem demostrat a la investigació teòrica, aquest tipus de contracte porta una extensió en el temps indeterminada, ja que el contracte durarà fins que finalitzi l'obra o servei prestat, deixant doncs al treballador en una situació d'inseguretat laboral i jurídica, i sense mecanismes de defensa vers els abusos de l'empresari ja que en qualsevol moment podria acabar la seva prestació de serveis.

5.2.3 La jornada per la qual es troben contractats

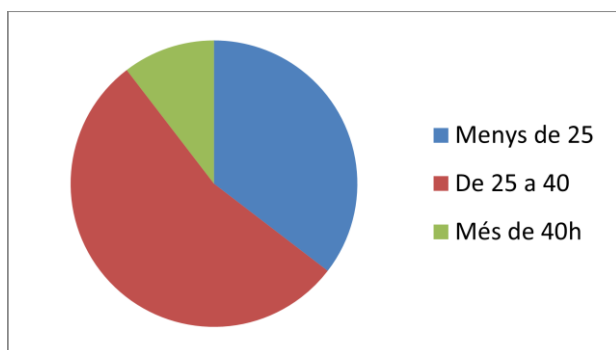


Figura 10 sobre la jornada de l'enquesta 1

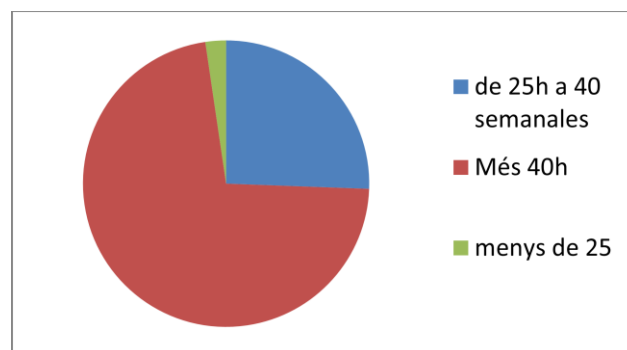


Figura 11 sobre la jornada de l'enquesta 2

Comparant aquests dos gràfics tenim evidències suficients per afirmar que el sector de la neteja és un sector més precaritzat en matèria de parcialitat ja que el 86% del seu personal es troba realitzant les seves tasques sota un règim jurídic-laboral a temps parcial.

Tenint una taxa tan elevada de temporalitat al sector, entendríem que els resultats de l'enquesta 2 haurien de ser similar per analogia de la feina realitzada, al cap i a la fi ambdues feines es dediquen a la neteja d'elements. No obstant, els resultats de l'enquesta 2 ens mostren una realitat prou diferent, amb una taxa de parcialitat del 19% vers la taxa presentada per les persones que es dediquen a ser netejadores de locals i edificis.

Per tant, podem concloure que ens trobem a dos sectors similars en la seva tasca, però un feminitzat i precaritzat i l'altre masculinitzat i si bé amb una taxa de temporalitat del 19%, la seva taxa de treballadors indefinits es situa en el 81%. Sota el meu parer podríem estar trobant-nos amb una discriminació pel sexe de les persones treballadores.

Tot i així, continuarem amb l'anàlisi de les dades aconseguides.

5.2.4 La jornada realment realitzada pels treballadors

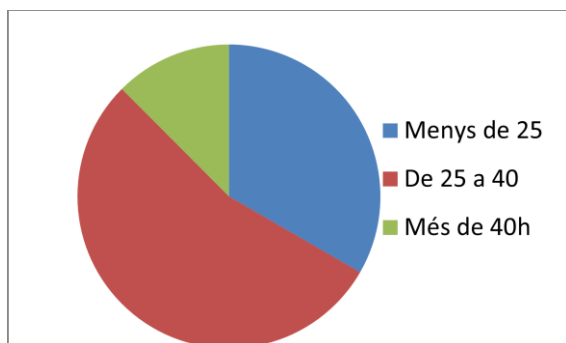


Fig. 12, Jornada realment realitzada pels treballadors de l'enquesta 1

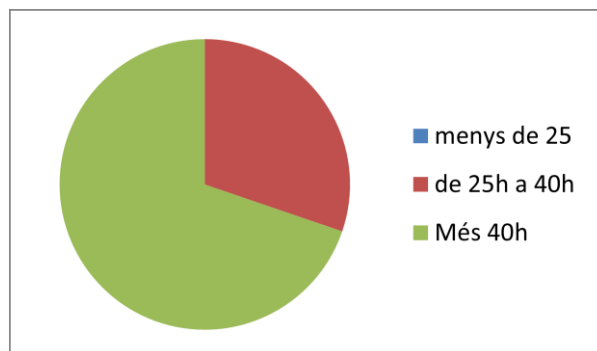


Fig. 13, jornada realment realitzada pels treballadors de l'enquesta 2

Si bé la jornada pactada mitjançant el contracte és la que hauria de ser realitzada, en moltes situacions no s'equipara a la realitat, és per això que es decidí incorporar aquest punt, per poder analitzar la realitat sociolaboral dins del sector d'una forma més profunda.

En aquests gràfics trobem reflectides dues situacions similars en el total percentual. I és que vers la contractació d'hores al·legades pels treballadors dels sectors, en aquestes dades trobem una evident realització de més hores que per les quals es troben contractats tant al sector de l'enquesta 1 com al sector de l'enquesta 2.

Per tant podem afirmar que en ambdós casos ens trobem amb una distribució d'hores contractades insuficient per recollir realment l'activitat realitzada pels treballadors enquestats, si més no cal destacar que la diferència més evident la trobem al sector de l'enquesta 1, on trobem reflectit un augment de 3 punts en la jornada de més de 40h, a diferència de a l'enquesta 2, on trobem una disminució percentual en un 2% de les hores realment realitzades a la jornada de 40 h.

5.2.6 Antiguitat dins l'empresa i permisos sol·licitats pels treballadors

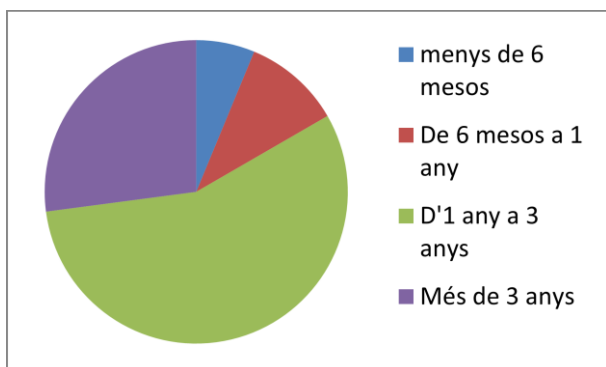


Fig. 14 Antiguitat a l'empresa de l'enquesta 1



Fig. 15 Antiguitat a l'empresa de l'enquesta 2

L'antiguitat dins d'aquests sectors prova que l'estabilitat laboral és relativa. Amdos resultats de les enquestes demostren una prevalença de l'antiguitat entre 1 any i 3 anys, que seria temps suficient per adquirir el know-how, però no el suficient per poder adquirir la qualitat de treballadors veterans.

És per això doncs que ens trobem davant d'un camp amb una aparent renovació de personal relativament freqüent, entenem que per les dificultats i l'esforç físic que es genera realitzant les tasques per les quals han estat contractats.

Aquesta idea aniria relacionada amb els permisos utilitzats pels treballadors per tal de poder realitzar la seva vida personal i poder compatibilitzar-la amb la seva vida laboral.

Durant el període d'admissió de dades per realitzar l'enquesta, establert a la introducció, 15 treballadors de l'enquesta 1 i 10 treballadors de l'enquesta 2 havien sol·licitat un permís o havien cursat una baixa laboral.

Així doncs a la següent taula passarem a reflectir les dades que s'han obtingut dels permisos sol·licitats pels treballadors en ambdues enquestes:

Tipus de permís	Enquesta 1	Enquesta 2
Permís per intervenció quirúrgica	7	5
Permís per casament	2	0
Permís per compromisos sindicals	2	3
Permís pel defalliment d'un relatiu en primer grau de consanguinitat	1	1
Permís pel naixement d'un fill o filla	3	1

En aquesta taula doncs trobem les dades referides als permisos sol·licitats i realitzats per aquelles persones treballadores enquestades. D'aquestes dades cal destacar l'alta taxa de persones que proporcionalment han sol·licitat un permís per una intervenció quirúrgica, fet que ens fa plantejar-nos, com hem afirmat a la part de l'antiguitat, les condicions físiques d'aquelles persones que treballen dins d'aquest sector, ja que estem parlant que en els dos casos com a mínim el 50% dels permisos retribuïts sol·licitats són per poder sotmetre-se'n a una intervenció.

Tanmateix cal destacar que aquestes dades reflecteixen com les persones de l'enquesta 1 han sol·licitat més permisos relatius a tasques de cures, tals com el permís pel naixement d'un fill o filla, el defalliment d'un relatiu en primer grau de consanguinitat, o permisos per casament, fet que contrasta amb aquells treballadors de l'enquesta 2, que majoritàriament van sol·licitar els permisos per realitzar les seves activitats sindicals.

Per últim, cal destacar que la taxa de persones que han sol·licitat permisos en relació a les persones que van respondre a l'enquesta són prou similars i que per tant no podem extreure cap conclusió lògica de la comparativa concreta d'aquesta dada.

5.2.7 Concatenació contractual

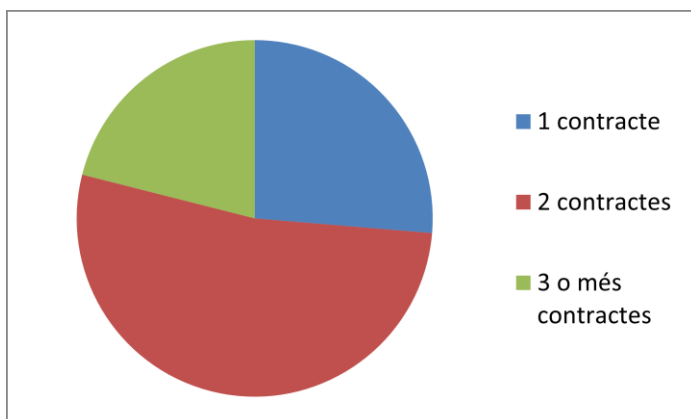


Fig. Sobre la concatenació contractual de l'enquesta 1

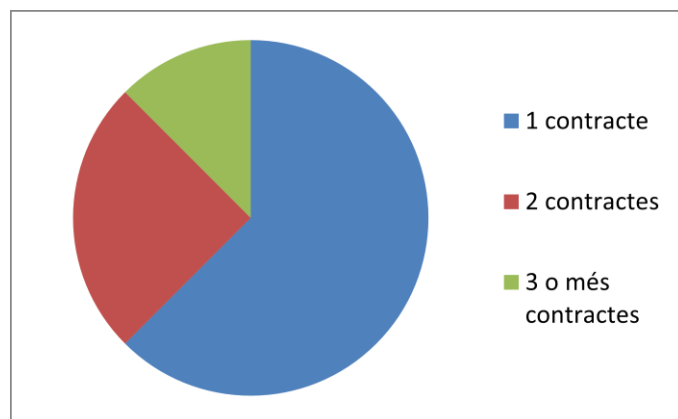


Fig Sobre la concatenació contractual de l'enquesta 2

La concatenació contractual sembla ser un altre dels punts on trobem una diferència abismal entre les condicions dels treballadors de l'enquesta 1, els quals si ja hem apuntat que pateixen més temporalitat a més presenten un agreujant respecte a la concatenació contractual.

Tal i com podem observar al gràfic, el 53% de les persones treballadores de l'enquesta 1 es troba en una situació de 2 contractes concatenats, fet que impulsa a pensar que l'estabilitat laboral no es troba massa garantida dins la realitat laboral d'aquest sector.

Tanmateix cal parar atenció al percentatge de persones que han concatenat més de 3 contractes o 3 contractes ja que és relativament elevat i més tenint en compte que tal i com hem explicat a la part teòrica, és il·legal concatenar més de 3 contractes laborals, per tant aquestes persones que han respost més de 3 haurien de ser contactades pels seus representants sindicals i defensar la seva indefinició.

Si més no, l'enquesta 2 mostra un escenari radicalment diferent, tant en resultats absoluts com en resultats relatius. Cal recordar que tan sols 8 persones de les 43 que han respost l'enquesta 2 van afirmar trobar-se en situació de temporalitat. En les dades relatives, el 63% d'aquestes persones diuen només haver concatenat un contracte, agreujant i engrandint les diferències amb el col·lectiu de l'enquesta 1.

6. CONCLUSIONS

Durant l'elaboració d'aquesta recerca s'han tractat diversos aspectes del dret laboral aplicat a una realitat específica, concretament hem estudiat els fenòmens de la precarització, la feminització del treball i la discriminació per sexe, així com l'estudi de diverses figures contractuals dins del sector de la neteja.

Començarem, doncs, per afirmar que la hipòtesi plantejada a l'inici ha estat confirmada: Les persones que es dediquen a la neteja d'edificis i locals tenen unes pitjors condicions laborals degut a què històricament ha estat una feina desenvolupada per dones.

Això ha quedat provat mitjançant els següents tres elements a tenir en compte:

En primer lloc, queda provada la relació entre la precarització i el sexe femení com a variable repetida en diversos contextos.

Tant a la Unió Europea, on hem pogut comprovar que les diferències tant salarials com de condicions laborals són patents, sobretot en matèria de temporalitat i parcialitat forçades, com a l'Estat Espanyol, on les taxes de parcialitat i temporalitat són més de 15 punts superiors entre les dones i els homes per la realització de la mateixa feina.

I és que la parcialitat forçada per motius personals ha estat un eix central d'aquest treball, sense haver estat originalment la prioritat inicial de la recerca ja què tal i com hem pogut comprovar, diverses de les discriminacions en les condicions laborals deriven del fet de realitzar una jornada parcial en comptes d'una jornada completa.

Així mateix, la parcialitat forçada com a element distorsionador de les relacions laborals ha quedat demostrada dins de l'estudi pràctic realitzat, perquè tal i com podem observar, en un context amb unes condicions laborals de qualitat i estables, s'afavoreix la contractació indefinida, i s'acaba amb la concatenació de contractes en més de 20 punts respecte d'aquelles feines amb unes característiques laborals de menor qualitat.

En segon lloc cal fer esment a que en aquest cas, i tal i com afirmàvem al principi l'element diferenciador major dels dos sectors és el sexe dels treballadors que s'hi dediquen. Si bé és cert què l'edat i la nacionalitat d'ambdós sectors és relativament dispar, l'única variable que realment mostra una diferència respecte la de l'altre és el fet que les persones que es dediquen majoritàriament a la neteja de locals i edificis

són dones, mentre que la neteja de vidres i ròtols està ocupada estadísticament per un alt nombre d'homes.

Aquesta tendència queda reflectida en altres dinàmiques, fins i tot dins del mateix espai de feina o dins dels mateixos convenis col·lectius.

Les reflexions extretes de la sentència 145/1991, de 1 de juliol de 1991 del Tribunal Constitucional són les que ens impulsen a pensar que si bé la situació ha anat millorant, encara ens queda molta feina per fer per tal de poder aplicar l'art 14 de la Constitució Espanyola en la seva totalitat, perquè mentre que hi hagi un conveni col·lectiu, sectorial o fins i tot alguna regulació laboral que no inclogui la perspectiva de gènere no només en les condicions salarials i de conciliació laboral amb la vida personal, sinó amb totes aquelles condicions laborals que afecten a la vida del treballador, no arribarem a una igualtat plena.

Així mateix, tal i com demanden els sindicats i els grups organitzats de treballadors, la temporalitat i la parcialitat laboral han de ser incloses com a elements discriminants per raó de sexe, ja que com hem anat demostrant al llarg d'aquesta recerca, és el sexe l'element diferenciador en molts casos i és el determinant en d'altres per haver de patir aquestes condicions tant laborals com vitals de forma precària.

En tercer lloc reflexionarem breument sobre la figura del treballador pobre, aquell treballador que com ja bé hem dit no és capaç de fer front a les seves despeses essencials tan sols amb tenir una feina, sinó que ha de veure's forçat a treballar de forma temporal i parcial a més d'una feina i ser empleat per més d'un empresari.

Si bé la Unió Europea porta anys dedicada a treballar la lluita contra aquest fenomen, mitjançant la realització de diversos estudis, i entre ells els citat durant aquest treball elaborat per Horemans Marx i Nolan, per conèixer la dimensió del problema i fer les recomanacions pertinents als estats membres, a l'Estat Espanyol no es coneix cap iniciativa per part ni de l'actual govern ni dels anteriors per poder combatre aquesta xacra social, i han d'estar els agents socials els que aconsellin i treballin per aquests treballadors desfavorits.

En ple S.XXI les 7.8 milions de famílies que viuen en aquesta situació haurien de tenir les eines necessàries per poder revertir la seva situació, i per això, cal voluntat política, tant per part dels nostres governants, com de les unions de treballadors i dels empresaris per poder lluitar contra la pobresa laboral.

Per últim, i a mode de reflexió final, farem referència al fenomen de la concatenació contractual. Tot i haver estat introduïda al mercat laboral com una eina flexibilitzadora

del mateix, actualment els seus resultats són produir i institucionalitzar la inseguretat jurídica i laboral de les persones que es veuen abocades a aquesta mena de relació laboral amb l'empresari que el contracte.

Sota el meu parer és necessari doncs aprofundir la investigació de la realitat empresarial i laboral per garantir que cap treballador concateni més de 3 contractes, i alhora així poder garantir l'aplicació de l'art 15 de l'Estatut dels Treballadors, per evitar que els treballadors, i sobretot les seves famílies es trobin en situacions desfavorides tal i com he pogut llegir al llarg d'aquest treball.

Per concloure, espero que aquest treball pugui crear una reflexió social i acadèmica respecte a les condicions laborals a les quals accedeixen part dels treballadors essencials, als quals durant la pandèmia aplaudirem cada dia a les 20h, puguin tenir la vida que es mereixen no tan sols per haver estat en primer línia, sinó perquè com a tot treballador es mereixen ser tractats, i, més precisament tractades, amb dignitat.

7. BIBLIOGRAFIA I WEBGRAFIA

Bibliografia

BALLESTER LAGUNA, FERNANDO (coord.) «Los incumplimientos en materia de contratación temporal y sus consecuencias», Instituto Nacional de Administración Pública, 2016 pp.239-246

BALLESTER PASTOR, MARÍA AMPARO «La Discriminación retributiva por razón de sexo. Brecha salarial y desigualdades de género en el mercado de trabajo», Revista internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, nº3, 2019 pàgines 150-161

CASTELLA ORRADRE, PILAR; PONS PARERA, EVA; PUMAR BELTRÁN, NURIA RUIZ; FRANCO, AIDA «Un futuro sin brecha» Bomarzo, 2015.

HERNÁNDEZ, BEJARANO «Presunción de duración indefinida del contrato y prueba de su temporalidad», Relaciones Laborales, n.º 1, 1997, pàgines 163 i ss.

HOREMANS, JEROEN; MARX, IVE; NOLAN, BRIAN : «Hanging in, but only just: Part-time employment and in-work poverty throughout the crisis» IZA Journal of European Labour Studies, Springer, Heidelberg, Vol. 5, Iss, 2016, 5 pp. 1-19

PÉREZ DEL RÍO, TERESA. «La Discriminación por razón de género en el empleo y las condiciones de trabajo», Consejo Andaluz de las Relaciones Laborales, 2009.

MARTINEZ MORENO, CAROLINA «Brecha salarial de género y discriminación retributiva: causas y vías para combatirlas», Bomarzo, 2019.

Recursos electrònics

ALVÁREZ, Carolina. *El personal de limpieza denuncia que su trabajo es de "riesgo" y que nadie les aplaude*. Diari El Independiente. Abril del 2020. [en línia] <<https://www.elindependiente.com/vida-sana/salud/2020/04/16/el-personal-de-limpieza-denuncia-que-su-trabajo-es-de-riesgo-y-que-nadie-les-aplaude/>> [Última consulta: 15/03/2021]

CORREDOR, Eduardo. *Los servicios de limpieza, un sector crítico en la lucha contra el COVID-19*. Diari Economía 3. Agost del 2020 [en línia] <https://economia3.com/2020/08/29/278412-los-servicios-de-limpieza-un-sector-critico-en-la-lucha-contra-el-covid-19/> [Última consulta: 15/03/2021]

¹ <https://www.castillalalamanca.es/actualidad/notasdeprensa/el-gobierno-de-castilla-la-mancha-reconoce-%E2%80%9Cel-trabajo-y-el-compromiso-imprescindible%E2%80%9D-de-las>

Centre de Polítiques Econòmiques EsadeEcPol <<Les claus del mercat laboral espanyol en pandèmia segons l'enquesta de població activa>>, 2020 <https://www.esade.edu/ecpol/es/publicaciones/mercado-laboral-pandemia/> [en línia]

DURÁN, Consuelo. *La historia del cristalero y la limpiadora*, El Diario. 22 de desembre del 2018 [en línia] https://www.eldiario.es/andalucia/mi-plan-es-la-igualdad/cuento-cristalero-limpiadora_132_1789495.html [Última consulta: 18/03/2021]

AGENCIA EFE, *Cáritas: 7,8 millones de personas no pueden afrontar gastos o piden prestado*, AGENCIA EFE, 7 d'octubre del 2020 [en línia] <https://www.efe.com/efe/espana/economia/caritas-7-8-millones-de-personas-no-pueden-afrontar-gastos-o-piden-prestado/10003-4361874> [Última consulta: 14/05/2021]

EUROSTAT <https://ec.europa.eu/eurostat>

ESADE. Les claus del mercat laboral espanyol en pandèmia segons l'enquesta de població activa

Institut Nacional d'Estadística. Enquesta de Població Activa 2020 [en línia] https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595

LARRAÑAGA SARRIEGUI, MERTXE. <<La diversidad de los modelos de participación laboral de las mujeres en la UE-27>> <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LaDiversidadDeLosModelosDeParticipacionLaboralDeLa-4260063.pdf> 2012 [en línia]
Páginas: 291-327

Oxfam Intermón, Universidad Carlos III << Si estuviera legalmente remunerado, el empleo del hogar en España equivaldría al 2,8% del PIB>> 2018 [en línia] <https://www.oxfamintermon.org/es/publicacion/legalmente-remunerado-empleo-hogar-espana-pib>

RTVE Noticias, *Trabajadores pobres: unos 7,8 millones de personas en España no pueden afrontar gastos cotidianos*, RTVE, 7 d'octubre del 2020 [en línia] <https://www.rtve.es/noticias/20201007/trabajadores-pobres-unos-78-millones-personas-espana-no-pueden-afrontar-gastos-cotidianos/2043971.shtml>

Unión General de Trabajadores << Aumentan hasta el 12,7% los trabajadores pobres en España>> 2020 [en línia] <https://www.ugt.es/aumentan-hasta-el-127-los-trabajadores-pobres-en-espana>

Unión General de Trabajadores <<Una fotografía de la temporalidad y parcialidad en el mercado laboral español>>2019 <https://servicioestudiosugt.com/fotografia-de-la-temporalidad-y-parcialidad-en-el-mercado-laboral-espanol/> [en línia]

Legislació:

De caràcter europeu

Unió Europea. Carta dels drets fonamental de la Unió Europea de 7 de desembre del 2000

Unió Europea. DIRECTIVA 2006/54/CE DEL PARLAMENT EUROPEU I DEL CONSELL de 5 de juliol de 2006 relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació i ocupació

Unió Europea. Directiva 1999/70/CE del Consell, de 28 de juny de 1999, relativa a l'acord marc de la CES, la UNICE i el CEEP sobre el treball de duració determinada

De caràcter estatal

Espanya. Constitució Espanyola de 29 de desembre de 1978

Espanya. Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

Espanya. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

Espanya. Reial Decret 2720/1998, de 18 de desembre, por el que es desenvolupa l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors en matèria de contractes de duració determinada.

Espanya. RESOLUCIÓ TSF/1989/2018, de 26 de juliol, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de la neteja d'edificis i locals de Catalunya per als anys 2017 a 2021

De caràcter autonòmic

Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació

Conveni Col·lectiu del personal laboral dependent de la Conselleria de Salut de la Comunitat de Madrid

Jurisprudència

Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 1 July 1986. - Gisela Rummler v Dato-Druck GmbH. - Reference for a preliminary ruling: Arbeitsgericht Oldenburg - Germany. - Equal pay for men and women - Classification system. - Case 237/85. coneguda com l'assumpte Rummler vs Dato- Druck

Sentència del Tribunal Suprem de 8 març 2007 (rcud. 175/2004),

Sentència del Tribunal Suprem de 17 desembre 2007 (rcud. 199/2004),

Sentència del Tribunal Suprem de 18 febrer 2009 (rcud. 3256/2007)

Sentència del Tribunal Suprem de 17 març 2011 (rcud. 2732/2010)

Sentència 639/2017, 28 de Setembre de 2017 (rcud. 1789/2016)

Sentència del Tribunal Suprem 1137/2020. de 29 de desembre del 2020 (rcud. 1916/2017)

Sentència del Tribunal Superior de Justícia del País Basc de 28 de juny de 2005 (rcud. 1230/2005)

Sentència del Tribunal Constitucional 145/1991 de 14 de Juliol del 1991 (rcud. 175/1989)

Sentència 138/2018, del 17 de desembre del 2018 (rcud. 275/2018)

ANNEXOS

ANNEX I: L'ENQUESTA

¿Es Usted hombre o mujer?

- a. Mujer
- b. Hombre

¿Qué edad tiene?

- a. De 16 a 25
- b. De 25 a 35
- c. De 35 a 45
- d. De 45 a 55
- e. De 55 a 65

¿Cuál es su nacionalidad?

Resposta oberta

¿Para qué empresa trabaja?

Resposta oberta

¿Por cuántas horas está contratadx?

- a. Per menys de 25h setmanals
- b. De 25 a 40h setmanals
- c. Más de 40h setmanals

¿Cuántas horas trabaja realmente?

- a. Per menys de 25h setmanals
- b. De 25 a 40h setmanals
- c. Más de 40h setmanals

¿Qué clase de contrato tiene?

- a. Contracte Indefinit
- b. Contracte Temporal

¿Cuanto tiempo lleva trabajando para su empresa?

- a. Menysde 6 mesos
- b. De 6 mesos a 1 any
- c. D'1 any a 3 anys
- d. Más de 3 anys

¿Ha disfrutado de alguna clase de permiso retribuido durante este año?

- a. Si
- b. No

Section: En el caso que haya disfrutado de un permiso retribuido durante este año

¿Qué clase de permiso ha sido?

- a. Permís pel naixement d'un fill o filla
- b. Permís per intervenció quirúrgica
- c. Permís per casament
- d. Permís per compromisos sindicals
- e. Permís pel defalliment d'un relatiu en primer grau de consanguinitat

En el caso que haya seleccionado Contrato Temporal

¿De qué clase de contrato temporal se trata?

- a. Eventual per circumstàncies
- b. Obra i servei
- c. Interinitat
- d. Altres

¿Cuántas veces ha encadenado un contrato temporal?

- a. 1
- b. 2
- c. 3 o més