

eman ta zabal zazu



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea

TRABAJO FIN DE GRADO

Curso 2019-2020

**EL SECTOR DE LA LIMPIEZA Y LA PRECARIEDAD
LABORAL: UNA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA EN
TORNO A LAS TRABAJADORAS DE LA LIMPIEZA DE
LA UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO/ EUSKAL HERRIKO
UNIBERTSITATEA**

Autora: Laura Sáez Rivera

Directora: Yolanda González Rábago

Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social de la UPV/EHU (Leioa)

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Convocatoria: Junio

RESUMEN

Este Trabajo de Fin de Grado tiene el objetivo de conocer y desarrollar el fenómeno social conocido como la precariedad laboral, además de establecer e identificar la conexión de ésta con el sector de la limpieza a través de una investigación cualitativa. Cabe mencionar que a lo largo del trabajo se hace especial hincapié en las diferencias laborales existentes entre el personal laboral del servicio de limpieza del Gobierno Vasco y las trabajadoras subcontratadas que prestan sus servicios en la Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV/ EHU). Concretamente, las trabajadoras de la limpieza de la UPV/EHU, mediante la realización de entrevistas semiestructuradas, ofrecerán su visión del empleo actual que ocupan, así como su percepción de la discriminación existente en el sector de la limpieza. Además, sus testimonios incluyen las motivaciones de la huelga de limpieza que tuvo lugar en la universidad las dos primeras semanas de marzo de este mismo año.

PALABRAS CLAVE:

Precariedad laboral, sector de la limpieza, desigualdad laboral, discriminación en el trabajo, perspectiva de género.

LABURPENA

Gradu Amaierako Lan honen helburua lan-prekarietatea deritzon gizarte-fenomenoa ezagutzea eta garatzea da. Horrez gain, garbiketako sektorearekin duen lotura ezarri eta identifikatzea nahi da, ikerketa kualitatibo baten bidez. Lanean zehar Eusko Jaurlaritzako garbiketa-zerbitzuko lan-kontratudun langileen eta Euskal Herriko Unibertsitatean (UPV/EHU) zerbitzuak ematen dituzten azpikontratatuak langileen arteko lan- ezberdintasunak bereziki azpimarratzen dira. Konkretuki, EHUko garbiketako langileek, elkarrizketa erdi-egituratuak eginez, gaur egun betetzen duten enpleguari buruzko ikuspegia eskainiko dute, baita garbiketaren sektorean dagoen diskriminazioari buruzko pertzepzioa ere. Halaber, bere testigantzek aurtengo martxoko lehen bi asteetan unibertsitatean egindako garbiketa-grebaren arrazoiak jasotzen dituzte.

HITZ GAKOAK:

Lan-prekarietatea, garbiketa-sektorea, laneko desberdintasuna, diskriminazioa lan eremuan, genero-ikuspegia.

ABSTRACT

This Final Degree Project aims to know and develop the social phenomenon known as job precariousness, in addition to establishing and identifying its connection with the cleaning department through a qualitative investigation. It is worth mentioning that throughout the work there is a special emphasis on labour differences between the work staff of the Basque Government and the outsourced cleaning service that work in the University of the Basque Country (UPV/EHU). Specially, cleaning ladies of the UPV/EHU; after making a series of semi structured interviews, will offer their vision of the current employment they occupy, as well as their perception of discrimination on the cleaning sector. Additionally, their testimonies include the motivations that prompted the strike that took place at de university the first two weeks in March this year.

KEYWORDS:

Labour precariousness, cleaning sector, labour inequality, discrimination in the work area, gender perspective.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	7
2. PRECARIEDAD Y SU CONTEXTO: SITUACIÓN LABORAL DEL SERVICIO DE LA LIMPIEZA DE LA UPV/EHU	9
2.1 El empleo en tiempos de economía globalizada y reformas laborales flexibilizadoras.....	9
2.1.1 La influencia de los procesos globalizadores en el empleo en España	9
2.1.2 Las últimas reformas laborales en España: flexibilización de las condiciones laborales y desprotección de la persona trabajadora	11
2.2 Concepto de precariedad laboral.....	17
2.2.1 Algunas definiciones de precariedad.....	17
2.2.2 La precariedad como norma social.....	18
2.2.3 Características y dimensiones de la precariedad	19
2.2.4 Influencia de la actuación política en la precariedad laboral	20
2.3 El colectivo de la limpieza de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea	21
2.3.1 Sistema de contratación.....	22
2.3.2 Modalidades de contratación.....	23
2.3.3 Convenios Colectivos.....	25
2.3.4 Precariedad en el servicio de limpieza de la UPV/EHU, ¿a qué se debe esta situación?.....	26
3. OBJETIVOS DEL TRABAJO.....	27
4. METODOLOGÍA	28
5. LOS TESTIMONIOS DE LAS TRABAJADORAS: FEMINIZACIÓN DEL SECTOR, CONVENIO OBSOLETO Y UNA HUELGA SIN TERMINAR.....	30
5.1 Nivel de estudios y trayectoria laboral de las trabajadoras, ¿cómo han accedido al sector?	31
5.2 El empleo y situación laboral actual en la UPV/EHU	32

5.3 Discriminación de género en el sector de la limpieza.....	35
5.4 Huelga de limpieza de las trabajadoras subcontratadas de la UPV/EHU	37
6. CONCLUSIONES	41
7. BIBLIOGRAFÍA.....	44
8. ANEXOS.....	45
ANEXO 1: Documento consentimiento informado.....	45
ANEXO 2: Guión de las entrevistas	47
ANEXO 3: Transcripción de las entrevistas	49
Entrevista 1	49
Entrevista 2.....	57
Entrevista 3.....	64
Entrevista 4.....	71

1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como objetivo conocer las características de la relación laboral de las trabajadoras de la limpieza de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV/EHU).

Es bien sabido que el sector de la limpieza usualmente es infravalorado, debido a que las condiciones laborales que se encuentran en él no resultan del todo favorables, al tratarse de un trabajo que no precisa gran cualificación para ser desempeñado. En adición, en tiempos donde la precariedad laboral destaca por su presencia en la mayoría de sectores económicos, resulta indispensable conocer cuáles son las bases de ésta y cómo se ha instaurado y mantenido en el tiempo, puesto que muestra una proyección a futuro sin fecha de caducidad. Es por esto que la combinación de ambas razones permite plantearse un objeto de estudio de actualidad, con arraigo en la sociedad y presente en el discurso de varios autores.

Igualmente, es imprescindible tener en cuenta la gran labor que desempeña el servicio de limpieza en el ámbito universitario, ya que se puede apreciar como la base del funcionamiento general. Es por esto que la huelga de limpieza del personal subcontratado convocada en marzo de este mismo año en la UPV/EHU tuvo un gran impacto en la actividad universitaria, y merece ser abordada en este trabajo.

Por ende, este trabajo mediante la realización de una investigación cualitativa, pretende ilustrar tanto el fenómeno social de la precariedad como la relación laboral que presentan las trabajadoras de la limpieza de la UPV/EHU. De esta manera, las dos cuestiones serán abordadas y finalmente, se mostrará si se encuentran conectadas entre sí. Para ello, resulta indispensable realizar un contraste de la información plasmada en la parte teórica del trabajo con la información ofrecida por las entrevistadas a lo largo de la investigación.

Cabe mencionar la importancia de tener en consideración puntos de vista tanto legislativos como sociológicos para poder llegar a realizar el análisis completo y multidisciplinar que la precariedad precisa. Así, el trabajo consta de varios apartados para poder desarrollar y tratar todos los aspectos que ayudarán a la consecución de los objetivos del mismo.

En primer lugar, el marco teórico tiene como pretensión contextualizar la llegada de la precariedad al mercado de trabajo. Por ello, se describirá brevemente cómo es el empleo

en tiempos de economía globalizada y la forma en la que las últimas reformas laborales en España han contribuido a la flexibilización del trabajo.

A continuación, se abordará el concepto de precariedad laboral, ofreciendo algunas definiciones sobre el mismo y la manera en que ha llegado a establecerse como norma social en algunas situaciones. También serán descritas sus características y dimensiones para finalmente poder comprender la influencia que ha tenido la actuación política en la precariedad laboral.

Como parte última del marco teórico, estrechamente ligada al objeto de estudio, se analizará en profundidad el terreno laboral en el que prestan sus servicios las trabajadoras pertenecientes al colectivo de la limpieza de la UPV/EHU. Para poder comprender correctamente el apartado y no dar lugar a error, en un primer momento se realizará una distinción detallada entre el personal laboral propio del Gobierno Vasco y las personas trabajadoras contratadas a través de empresas concesionarias, las cuales prestan sus servicios en la UPV/EHU. Dicha distinción continuará presente a lo largo de otros apartados, tales como el sistema y modalidades de contratación de las personas trabajadoras. A propósito, cabe mencionar que parte de esta información ha sido ofrecida por el sindicato Comisiones Obreras (CC.OO). Asimismo, serán explicadas las principales diferencias existentes entre los convenios colectivos que rigen ambas relaciones laborales. Así, se cerrará la parte teórica exponiendo los motivos por los que el servicio de la limpieza de la UPV/EHU ha tomado la vía de la negociación colectiva con el objetivo de intentar acabar con sus aspectos laborales más precarios.

En segundo lugar, tanto el objetivo general como los específicos serán enumerados y brevemente desarrollados, ya que motivan la necesidad de emplear una metodología concreta para su consecución. En este caso, la metodología empleada es la cualitativa, cuya técnica de investigación será la realización de entrevistas on-line a las trabajadoras de la limpieza de la Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo social, detalladas en su correspondiente apartado.

Posteriormente, la información ofrecida por los testimonios de las personas entrevistadas será tratada, de manera que se establecerán conexiones y se identificarán puntos opuestos en sus experiencias. Con el fin de obtener un contraste entre la realidad y el estudio teórico realizado previamente, las preguntas elaboradas en las entrevistas seguirán la temática ya

citada, por lo que la creación de un mapa conceptual en base a ella ayudará a cumplir el objetivo del análisis de las entrevistas. Mediante el testimonio de las trabajadoras subcontratadas, se observarán, entre otras cosas, las diferencias existentes entre ellas y el personal laboral de limpieza del Gobierno Vasco. Asimismo, parte de las entrevistas ha sido realizada bajo una perspectiva de género, por lo que se pondrán de manifiesto algunas divergencias encontradas entre las limpiadoras, generalmente mujeres, y los peones especialistas, hombres en la mayoría de los casos.

Finalmente, serán expuestas las conclusiones acerca de la realidad observada a lo largo del desarrollo del trabajo. De esta manera, se agruparán en función de la investigación realizada, en este caso, teniendo en cuenta los testimonios de las entrevistadas y la relación establecida con los conceptos teóricos abordados. Así pues, las causas de la feminización del sector y las razones que motivaron la huelga tendrán un gran protagonismo en la parte final, ya que según se podrá observar, mantienen una estrecha relación con la precariedad laboral. Para terminar, se hará alusión a las limitaciones encontradas a la hora de realizar el trabajo, así como las implicaciones a nivel práctico del mismo.

2. PRECARIEDAD Y SU CONTEXTO: SITUACIÓN LABORAL DEL SERVICIO DE LA LIMPIEZA DE LA UPV/EHU

2.1 El empleo en tiempos de economía globalizada y reformas laborales flexibilizadoras

2.1.1 La influencia de los procesos globalizadores en el empleo en España

Para llegar a comprender la situación actual del empleo como concepto y la actuación de la globalización sobre él, es preciso realizar un recorrido de la concepción del trabajo a lo largo de los últimos tiempos, ya que la globalización ha contribuido en la transformación del concepto “trabajo”, debido a su influencia económica y laboral.

Primeramente, resulta imprescindible mencionar la diferenciación de labores por sexos que ha habido desde tiempo atrás, puesto que los hombres eran los encargados de mantener económicamente a las familias mediante un empleo, y a las mujeres se les confiaba el cuidado de los hijos e hijas, junto con el mantenimiento del hogar. Estos roles

de sexo constituidos sobre una base económica y social siguen apreciándose en la actualidad como se explicará a continuación.

En segundo lugar, cabe discernir entre dos conceptos: el empleo y el trabajo. Por una parte, este primero se remunera económicamente, por lo que trae consigo establecer un contrato de trabajo, el cual dota al empleado una serie de seguros sociales y amparo que el trabajo no remunerado actualmente aporta.

Por otra parte, se entiende hoy en día al trabajo como una labor realizada no ligada a un salario, por lo que en cierta parte pierde reconocimiento, pese a tratarse de un esfuerzo igual o superior en comparación con el necesario para desempeñar un empleo. Un ejemplo se encuentra en el trabajo reproductivo, en la limpieza del hogar o en el cuidado de personas dependientes, labores usualmente desempeñadas por mujeres en la mayoría de los casos. Por consiguiente, la concepción del trabajo en la esfera del hogar, trasladada a empleos tales como limpieza, educación y cuidados, contribuye en la feminización de dichos sectores.

Una vez comprendidos estos conceptos, se debe incidir en la importancia que poseen ambos hoy día, ya que son la base de la sociedad y, lo que hace que muchas personas se sientan productivas y parte de la ciudadanía.

Por un lado, la globalización puede ser entendida como un proceso no únicamente ligada al tejido empresarial, si no que ha llegado a todas las esferas de la vida. Éste consiste en una producción en masa, generalmente externalizada con el objetivo de abaratar los costes de producción, para maximizar los beneficios. En este sentido, el tamaño de empresa familiar que se acostumbraba se ha intercambiado por organizaciones multinacionales, las cuales operan en varios países, dividiendo sus actividades en función de los departamentos y externalizando en gran parte sus procesos productivos. En otras palabras, se ha creado una economía de escala que tiene consecuencias en todos los ámbitos organizativos y por consecuencia, en las costumbres sociales (Castro 2017).

Ahora bien, la globalización trajo consigo la instauración de un nuevo modelo de organización, tanto laboral como productiva. Con origen en el fordismo, la cadena de producción masificó la creación de productos, consiguiendo una gran cantidad de éstos en menos tiempo, con las mismas características y con una mano de obra que no precisaba una elevada cualificación.

Por otro lado, realizando un breve recorrido por la historia reciente de España, es relevante anotar la difícil situación frente a la que se tuvo que presentar la economía española tras décadas las de autarquía llevadas a cabo durante el Franquismo. Esta situación supuso un gran reto a nivel productivo, ya que el resto de países europeos se encontraban en un nivel de producción superior, y el resto del mundo, se encontraba asentando las bases de la globalización.

Para afrontar esta realidad, la economía española siguió un modelo capitalista hoy en día evolucionado al neoliberalismo, el cual ha causado la externalización del tercer sector, por lo que se ha creado un nuevo modelo de funcionamiento repleto de empresas globalizadas. Ésto, a su vez, ha tenido como consecuencia el surgimiento de una nueva clase trabajadora: el precariado, resultante de mezclar las palabras “precario” y “proletariado”. Es definido como una clase masiva emergente, a la cual se le han rechazado una serie de derechos, entre los que se encuentran los políticos, civiles, sociales y económicos, además de encontrarse caracterizada por una desigualdad e inseguridad que va en aumento (Standing 2012).

Finalmente, el gran efecto de la globalización a nivel económico y social ha sido la separación ocasionada entre el capitalismo y el Estado de bienestar. Esto se debe a que el primero focaliza su actuación en la productividad, producción y beneficio económico, y, el segundo, debería estar dirigido a paliar las consecuencias capitalistas, ya que un Estado de bienestar con una amplia cobertura social, velaría por la salud y el bienestar, como su propio nombre indica, de todos y cada uno de los ciudadanos (Gutiérrez Barbarrusa, 2006).

2.1.2 Las últimas reformas laborales en España: flexibilización de las condiciones laborales y desprotección de la persona trabajadora

En las últimas décadas del panorama nacional, han sido una serie de reformas laborales las que han perturbado la estabilidad de los agentes intervinientes en el mercado de trabajo. Especialmente, los trabajadores se han visto directamente perjudicados debido a las consecuencias de dichas reformas. Características como flexibilidad, precariedad, temporalidad e incertidumbre, son las que describen el mercado de trabajo español actualmente (Recio 2007).

Para comprender la situación actual de precariedad en el mundo de trabajo, es necesario realizar un recorrido sobre las reformas laborales más significativas de los últimos años. Cabe mencionar, que en un país donde a grandes rasgos la esfera política no resulta del todo estable, las consecuencias de los cambios gubernamentales son más notorias, debido a los conflictos de intereses existentes. Son numerosas las leyes, así como reales decretos y acuerdos realizados en los últimos años. Sin embargo, las reformas de la legislación laboral más relevantes y que han causado un mayor impacto en las relaciones laborales son las relativas a los años 2010 y 2012.

En primer lugar, la reforma realizada en 2010 se encuentra en el Real Decreto ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Estas normas en su conjunto, realizaron una serie de cambios, de los cuales los más significativos se muestran a continuación en la Tabla 1. Se trata de una síntesis del análisis realizado por el abogado Ignacio Ramos (2010).

De esta Reforma destacan las modificaciones establecidas en relación con la extinción individual o colectiva del trabajo por causas objetivas, ya que flexibilizan y/o amplían las condiciones para realizar despidos, por lo que desde una mirada empresarial resulta menos complicado despedir a un trabajador. Por añadidura, el fomento de contratos para la formación tiene una doble cara, debido a que las condiciones laborales de los mismos no se equiparan al resto de modalidades contractuales, siendo inferiores en algunos casos y pudiendo perjudicar a los recién incorporados al mercado laboral.

Finalmente, mencionar las medidas para favorecer la flexibilidad interna, entre la que destaca la formalización de expedientes de regulación para la reducción de la jornada, con el objetivo de evitar despidos. Ésta puede tener un doble efecto, en el sentido de que la reducción de jornada por decisión unilateral de la empresa trae consigo una reducción salarial y una debilitación de la relación laboral y sus amparos.

Tabla 1. Puntos clave de la Reforma Laboral de 2010.

REFORMA LABORAL 2010: PUNTOS CLAVE	
Contratación temporal	<ul style="list-style-type: none"> • Limitación temporal para los contratos de obra a 3 años, con posible ampliación de hasta 12 meses si lo establece el convenio colectivo. • Las indemnizaciones por contrato de obra o servicio determinado serán de 12 días por año trabajado.
Extinción Individual o Colectiva del Trabajo por Causas Objetivas	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción del plazo de preaviso, de 30 a 15 días. • Supresión de la nulidad por motivos formales, pero sí podrán suponer improcedencia. • El Fondo de Garantía Salarial se hará cargo de 8 días por año trabajado en estos supuestos.
Indemnizaciones por despido y contrato de fomento de la contratación indefinida	<ul style="list-style-type: none"> • Ampliación de supuestos para realizar el contrato para el fomento de la contratación indefinida, por ejemplo demandantes de empleo durante al menos 3 meses (anteriormente 6). • Creación de un periodo de tiempo para convertir contratos temporales en indefinidos. • Ampliación de la limitación por razón de empresa para realizar contratos indefinidos.
Medidas para favorecer la flexibilidad interna	<ul style="list-style-type: none"> • Formalización de expedientes de regulación para la reducción de la jornada, para intentar evitar despidos.
Otras medidas	<ul style="list-style-type: none"> • Se endurecen los criterios de bonificaciones para la contratación indefinida. • Fomento de contratos para la formación. • Se regulan las agencias de colocación con ánimo de lucro.

Fuente: elaboración propia en base al análisis del abogado Ramos (2010)

A continuación, la Reforma de 2012 que modificaba la anterior, fue aprobada el 10 de febrero de ese mismo año, y aparece reflejada en el Real Decreto 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Como consecuencia se puede observar una maximización de la flexibilidad en varios ámbitos. En primer lugar, la ampliación de la edad necesaria para acceder a un contrato de formación y la ampliación de la duración del mismo permitirá que las personas jóvenes se establezcan más tarde en el mercado de trabajo. Otro ejemplo de precarización se puede observar en el supuesto del que derivan los salarios de tramitación, en caso de que medie readmisión, por lo que en los demás supuestos el trabajador no disfrutará de ellos, pese a ser un derecho disfrutado durante mucho tiempo. Además, las indemnizaciones por despido improcedente se ven igualmente reducidas, de 45 días de salario por año trabajado a 33. Así, se podría decir que los despidos se han “abaratado”, por lo que para las organizaciones supondrá un menor coste económico despedir injustificadamente a un trabajador o trabajadora.

Con la intención de plasmar los puntos más relevantes de esta norma, se encuentra la tabla 2, basada en un resumen que realizó el sindicato Comisiones Obreras para comprender el objeto de ésta.

Tabla 2. Novedades que introduce la Reforma Laboral de 2012.

REFORMA LABORAL 2012: NOVEDADES	
Agencias de colocación	<ul style="list-style-type: none"> • Se equiparan a las empresas de trabajo temporal.
Contrato para la formación	<ul style="list-style-type: none"> • Ampliación de la edad hasta 25 años. • Duración extensible hasta 3 años.
Nuevo contrato a emprendedores	<ul style="list-style-type: none"> • Duración de un año de contratación y de prueba. • No hay indemnización de fin de contrato.
Clasificación profesional	<ul style="list-style-type: none"> • El sistema de clasificación por grupos profesionales se hará a través de la negociación colectiva o acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores
Tiempo de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Posibilidad de distribuir de manera irregular un 10% de la jornada anual, necesario preaviso de 5 días.
Negociación colectiva	<ul style="list-style-type: none"> • Si la situación negativa de la empresa se mantiene durante dos trimestres, ésta podrá inaplicar las condiciones laborales del convenio colectivo de aplicación. • Limitación de la ultraactividad de los convenios a un año.
Salarios de tramitación	<ul style="list-style-type: none"> • Sólo se generan si media readmisión.
Indemnizaciones por despido improcedente	<ul style="list-style-type: none"> • Contratos hasta el 12/02/2012: 45 días de salario por año trabajado. • Después del 12/02/2012: 33 días por año trabajado. • Importe indemnizatorio no puede ser superior a 720 días, con el tope de 42 mensualidades.
Modificación de la consideración de absentismo	<ul style="list-style-type: none"> • Faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en doce meses consecutivos.

Fuente: elaboración propia en base al Resumen elaborado por CC.OO del Real Decreto 3/2012.

Posteriormente, el 28 de febrero de 2014 se publicó en el BOE el Real Decreto-ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida. Como es bien sabido, en base al artículo 86 de la Constitución Española, las circunstancias de extraordinaria y urgente necesidad permiten aprobar decretos-leyes de esta envergadura. Es por esto que, la necesidad latente de estabilizar el mercado laboral y de contribuir a la creación de empleo, intentó ser paliada de la manera más rápida posible a través de esta norma de carácter laboral. En este caso, el acometido principal era incentivar la contratación indefinida, mediante la reducción de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social para las empresas que realizaran ese tipo de contratos.

Asimismo, es preciso mencionar tanto la Leyes 4/2005 y 3/2007 como el Real Decreto-ley 6/2019, ya que estas normas legislativas se encuentran dirigidas a la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, así como a la consecución de igualdad de trato y oportunidades.

Por un lado, en lo que respecta a la ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, se establece el objetivo de fomentar las herramientas consideradas más efectivas para la consecución de la igualdad: la integración de la perspectiva de género y la creación de políticas de discriminación positiva, para integrar a las mujeres en el mercado laboral, concretamente en ámbitos en los que se encuentran subrepresentadas.

Por otro lado, atendiendo a las Disposiciones Generales de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se declara que *“La mayor novedad de esta Ley radica, con todo, en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Tal opción implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad.”*

Considerando que el objetivo principal de este trabajo es conocer la realidad de las trabajadoras de la limpieza de la Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV/EHU), las leyes recién citadas resultan de gran importancia para este colectivo, al tratarse de un colectivo feminizado, es decir, donde mayormente se emplean mujeres.

Las medidas más destacables relacionadas con el Real Decreto más reciente, el 6/2019 del 1 de marzo, se centran en la modificación de normativa laboral en materia de igualdad, cambiando así el Estatuto de los Trabajadores. Igualmente son modificados entre otros, el Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley General de la Seguridad Social. Entre otros asuntos, establece los supuestos de obligatoriedad para realizar un Plan de Igualdad, además de regular los casos de discriminación salarial y acuñar el concepto de igualdad retributiva. También modifica la prestación por nacimiento y cuidado del menor, tanto para la madre biológica como para el progenitor distinto de ella, equiparándola a 16 semanas en ambos casos.

En conclusión, bien por las consecuencias derivadas de la globalización, o bien debido a la flexibilización de las relaciones laborales resultante de las Reformas Laborales de 2010 y 2012, lo cierto es que el mercado de trabajo español se encuentra caracterizado por una precariedad laboral, la cual será abordada en los siguientes puntos, realizando un especial hincapié en el sector de la limpieza de la UPV.

2.2 Concepto de precariedad laboral

Antes de realizar el análisis de las condiciones laborales referentes al sector de la limpieza en la Administración Pública, resulta conveniente explicar y desarrollar el concepto de precariedad laboral en su forma más concreta y detallada, para poder obtener una imagen fiel de ésta y sus características.

2.2.1 Algunas definiciones de precariedad

En primer lugar, la definición de la Organización Internacional el Trabajo (OIT) sobre la precariedad establece que “Si bien un trabajo precario puede tener diversas facetas, se le suele definir por la incertidumbre que acarrea en cuanto a la duración del empleo, la presencia de varios posibles empleadores, una relación de trabajo encubierta o ambigua, la imposibilidad de gozar de la protección social y los beneficios que por lo general se asocian con el empleo, un salario bajo y obstáculos considerables tanto legales como prácticos para afiliarse a un sindicato y negociar colectivamente” (OIT: 2012: 32, citada en Gutiérrez Barbarrusa: 5).

A continuación, Cano (2000: 26, citado en Gutiérrez Barbarrusa: 5) indica que “es la falta de control y autonomía de los trabajadores para poder planificar su vida a partir de su actividad laboral, la cual, bien por sus características de acceso y salida (condiciones de empleo) o por las condiciones de trabajo y salario asociadas, comporta altos grados de incertidumbre y dependencia”. Esta definición coincide con la anterior al hacer referencia a la incertidumbre que experimentan las personas trabajadoras en varios ámbitos de su relación laboral. Destaca la falta de control que poseen a la hora de planificar su vida, ya que el trabajo no se encuentra claramente definido, por lo que será complicado organizar el resto.

En la misma línea, Prieto (1991: 203, citado en Gutiérrez Barbarrusa: 5, 6), aludiendo a las palabras de Bailleau, denomina la precariedad como “la imposibilidad de proyectarse en el futuro debido a la falta de control de la situación presente”. Según indica la definición, se afirma que al no tener las riendas de la relación laboral, resulta imposible tener una visión de futuro real. Esto se debe a que la precariedad causa una inestabilidad en términos laborales, influyendo así el salario y demás condiciones en la manera de afrontar el tiempo presente y la dificultad de planear el futuro.

2.2.2 La precariedad como norma social

Se entiende que el trabajo es el encargado de unir e integrar a las personas con la sociedad, de esta manera, se refuerza la idea de que el trabajo debe estar remunerado económicamente para tener valor en sí mismo y dotarle de él a la persona que lo desempeña. La integración de este concepto la realiza Imanol Zubero en “Flexibilización del trabajo y la precariedad vital: El reto de la cohesión social” (2006). El autor destaca que el trabajo es una fuente de seguridad, estima y bienestar. Sin embargo, no todas las personas son capaces de acceder al mercado laboral y mantenerse en él. Así pues, resulta injustificable que el empleo sea la única manera de acceder a estos sentimientos tan reconfortantes. En otras palabras, desde un punto de vista moral y ético regido por los derechos humanos, es imposible defender que únicamente mediante el trabajo se pueda llegar a ese pensamiento.

Igual digno de mención resulta el artículo publicado por Ernest Cano llamado “La extensión de la precariedad laboral como norma social” (2007). El autor distingue varios grados de precariedad expresados en distintos tipos de empleo, destacando el efecto en el

sistema productivo que ha generado el paso de una sociedad industrial a una en la que predomina el tercer sector, el de los servicios. Por ejemplo, un efecto de la terciarización sería la acumulación de la capital buscada por la parte empresarial, que desemboca en un deterioro de la calidad del empleo, a costa del aumento del beneficio económico.

Otras de las reflexiones que realiza el autor, la cual llama altamente la atención, resulta ser la normalidad con la cual las personas jóvenes miran hacia la realidad precarizada y caracterizada de flexibilidad tanto cuantitativa como funcional en términos laborales. La mirada impasiva hacia el mercado laboral que se observa en los jóvenes se puede ver reflejada también en otros colectivos, o más bien, en la mayoría de ellos. Esto se debe a la normalización que ha tenido la flexibilización de las condiciones laborales, apoyada en la esfera política y llevada a cabo por las organizaciones.

En resumidas cuentas, la norma social que regía la vida de los ciudadanos pasó de ser “trabajocentrista” simplemente, a convertirse hoy en día, en un “trabajocentrismo” altamente precario. Es por esto que tanto las personas que se encuentran actualmente inmersas en el mercado laboral, como aquellas que están apunto de introducirse en él, aceptan de forma innata la realidad frágil, inestable e insegura a la que se deben enfrentar.

2.2.3 Características y dimensiones de la precariedad

La precariedad es una situación que engloba muchas otras, por lo que se puede apreciar en ella varias dimensiones y características. Para ilustrar este concepto, Gutiérrez Barbarrusa (2006), se vale de las cuatro dimensiones que establece Rodgers en 1992: el grado de incertidumbre, el grado de control individual y colectivo del trabajador sobre su empleo, junto con la adecuación del salario y su progresión, además de la protección jurídica que dispone en caso de ser despedido improcedentemente o discriminado.

En esta misma línea, Gutiérrez Barbarrusa anota la opinión de Ernest Cano sobre las dimensiones anteriormente mencionadas. Así, indica que la dimensión central está basada en la inseguridad, con la existencia empleos temporales, falsos autónomos y trabajo clandestino o empleos frágiles. De la misma manera que los ingresos salariales resultan insuficientes y la situación laboral ha sufrido una degradación, y por tanto, la protección social se ha visto inmensamente reducida.

En cuanto a las características, Gutiérrez Barbarrusa (2006) destaca la existencia de “formas atípicas de empleo asalariado”, ilustradas mediante el trabajo temporal y el trabajo a tiempo parcial. Éstas resultan totalmente contrarias al “empleo típico” del que se disfrutaba bastante tiempo atrás, determinado por el carácter indefinido y a tiempo completo.

A fin de cuentas y como se ha explicado, son varios los autores que denotan la precariedad como una manera de vida laboral, que sobresale de ésta misma y afecta a la esfera personal de las personas trabajadoras. Esto se debe en gran parte a que las condiciones laborales de carácter flexible fomentan no solo la pobreza laboral, sino su aparición en cuanto al amparo que ofrece la ley a los trabajadores.

2.2.4 Influencia de la actuación política en la precariedad laboral

El autor Gutiérrez Barbarrusa (2006), relaciona las políticas de empleo aplicadas en cada país con el modelo de flexibilidad laboral existente. De esta manera, países europeos como España, Grecia y Portugal muestran tasas de empleo bajas, frente a un desempleo muy elevado, con la consecuente desigualdad de oportunidades que se pueden encontrar en este entorno de escaso control social. De esta manera, el régimen político que guía la instauración de leyes laborales de carácter flexible se encuentra respaldado por la complicidad activa o pasiva de los poderes políticos. En otras palabras, únicamente se han creado esas leyes, aparentemente de naturaleza social, legitimadas por las instituciones políticas (Gutiérrez Barbarrusa, 2006).

Llegados a este punto, es necesario recordar la serie de reformas laborales que ha sufrido el mercado de trabajo español anteriormente explicadas. Los autores Jorge Sola e Inés Campillo (2018) sugieren una serie de pautas para paliar las consecuencias que ha tenido la politización de las relaciones laborales. Entre ellas destaca la creación de una nueva red preventiva de carácter universal que incluya políticas sociales y sostenibles.

En este hilo, mediante la ampliación del concepto de trabajo se podrían asentar las bases para llevar a cabo una flexibilidad sostenible, ya que identifica la necesidad de reconocer las actividades no mercantiles que se realizan para garantizar la base económica de la ciudadanía, como puede ser el caso del trabajo reproductivo y los cuidados del hogar.

Por último, cabe destacar que en el artículo se menciona el *Informe Supiot*, desarrollado por la jurista española María Emilia Casas. Éste, mediante un enfoque multidisciplinar y transnacional recoge la evolución del Derecho del Trabajo acercándolo a una realidad sociológica, económica y cultural.

Por tanto, los autores ven necesaria una reordenación de las relaciones laborales que fomente la estabilidad, rediseñe la negociación colectiva y promueva la actuación sindical en el entorno laboral, como puede ser en los centros de trabajo.

2.3 El colectivo de la limpieza de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea

Este apartado incluye lo relativo a la relación laboral de las personas trabajadoras de la limpieza en la UPV/EHU, en lo que se refiere al sistema y modalidades de contratación, así como sus convenios colectivos.

Antes que nada, cabe mencionar que el servicio de limpieza de la UPV/EHU es contratado por el Departamento de Educación del Gobierno Vasco. En este caso, se realiza una distinción entre el personal laboral del Gobierno Vasco y las trabajadoras contratadas a través de empresas concesionarias. Es decir, por una parte se encuentran las trabajadoras directamente dependientes del Gobierno Vasco y, por otra, las trabajadoras que prestan el servicio de limpieza de manera subcontratada por otra empresa. Por tanto, algunas condiciones laborales varían entre ellas, como por ejemplo en términos de salario y jornada, los cuales serán expuestas en las siguientes líneas.

Para ayudar a comprender las principales características laborales que agrupa dicho colectivo, se ha realizado una entrevista a un trabajador del sindicato Comisiones Obreras (CC.OO), el cual ha participado en la mesa negociadora del Convenio Colectivo que resulta de aplicación a las trabajadoras de la UPV/EHU y del que se hablará posteriormente. Por tanto, la explicación de la situación laboral, el sistema y modalidades de contratación, y los convenios colectivos, se ha basado en el análisis de la información disponible en la página web del Gobierno Vasco, así como en la información suministrada por el sindicato CC.OO, que ha sido de ayuda para comprender las complejas relaciones laborales en el sector de la limpieza de la UPV/EHU.

Cabe destacar que el sector de la limpieza se encuentra altamente feminizado, con la apreciación de divergencias a la hora de realizar el encuadramiento en categorías profesionales. De esta manera, tal y como acuña el representante del sindicato, la mayoría de mujeres empleadas se encuentran encuadradas en una categoría de trabajo inferior, la respectiva a limpiadora. Sin embargo, la categoría superior de peón especialista se encuentra generalmente ocupada por hombres. En consecuencia, las cifras muestran cierta discriminación entre sexos y categorías profesionales, asunto que repercutirá en los salarios, jornadas y demás retribuciones en especie, que provocará por tanto, la aparición de la famosa “brecha salarial”.

Esta idea se encuentra firmemente apoyada por las palabras del representante de CC.OO: *“El tema de la brecha salarial no está en las tablas o los convenios, ahí no hay diferencias entre géneros, es en las categorías de los trabajadores y trabajadoras, en la parcialidad de sus contratos y en la aplicación de pluses donde surge la brecha salarial entre los y las trabajadoras de un mismo sector.”*

Ahora bien, el objetivo de este apartado no es mostrar la desigualdad existente entre hombres y mujeres en el sector de la limpieza, sino hacer especial hincapié en las características distintivas tanto del personal laboral del Gobierno Vasco como de las trabajadoras subcontratadas. Para ello, el sistema de contratación de éstas junto con la modalidad de la misma, mostrarán las particularidades recogidas también en sus respectivos convenios colectivos.

2.3.1 Sistema de contratación

Primeramente, cabe recordar los dos tipos de personal de limpieza, el dependiente del Gobierno Vasco, es decir, el personal laboral y aquellas trabajadoras contratadas mediante empresas concesionarias. Al tratarse de personal con distinto empleador, el acceso a estos puestos y el sistema de contratación para facilitar dicho acceso resulta diferente. Por un lado, el personal del Departamento de Educación del Gobierno Vasco bien se ha presentado a una oferta pública de empleo (OPE), o bien ha sido seleccionado al encontrarse inscrito en una bolsa de trabajo pública. Por otro lado, las trabajadoras subcontratadas han tenido que contactar con las empresas concesionarias, para ser posteriormente seleccionadas por la persona encargada de las mismas. Esto quiere decir

que los criterios de selección no son objetivos ni se encuentran bajo ningún tipo de criba, como sí sucede en caso del personal laboral.

En cuanto a la reordenación de las trabajadoras ajenas al Gobierno Vasco, intervienen los “lotes de trabajo” ofrecidos por este último. Se trata de ofertas que contienen una serie de empleos a cubrir, en un lugar y un tiempo determinado. Por ejemplo, dentro del ámbito universitario, un lote podría ser el Campus de Leioa, de la UPV/EHU. En este caso, el lote es adjudicado a una empresa concesionaria, que será la encargada de elegir a las trabajadoras que desempeñarán el encargo a realizar. Generalmente, se aprecia una rotación del personal entre empresas, de manera que la plantilla de trabajadoras pertenece a una organización u otra dependiendo de cuál tiene adjudicado el lote de limpieza en cada momento.

Finalmente, la sugerencia del representante del sindicato como posible solución a la falta de transparencia a la hora de realizar nuevas contrataciones a través de empresas concesionarias, sería crear una bolsa de trabajo para establecer criterios de acceso objetivos y equitativos. Asimismo, se plantea la idea de establecer una reversión de los puestos de trabajo, en el caso de que finalice la relación laboral con la empresa concesionaria. De esta manera, las trabajadoras resultarían subrogadas a la Universidad, ya que ofrecen un servicio que no debería estar privatizado. Ambos planteamientos deberían exponerse formalmente a las partes implicadas en la relación laboral, ya que se necesitaría un acuerdo para poder realizarse, o bien incluirse en los términos que incluye Convenio Colectivo de aplicación.

2.3.2 Modalidades de contratación

La distinción establecida entre el personal laboral del Departamento de Educación del Gobierno Vasco y trabajadoras subcontratadas a través de empresas concesionarias influye en la modalidad de contratación de cada una, de igual manera que lo hace el sistema de contratación.

En este apartado, se analiza la modalidad contractual relativa a las trabajadoras subcontratadas. Para ello, se ha analizado un contrato de servicios de limpieza de los edificios e instalaciones de la UPV/EHU, en concreto el que recoge la información relativa al lote de trabajo 3, que incluye el servicio de limpieza de los Campus de Bizkaia,

concretamente de las facultades y demás espacios sitios en Leioa. La información que ofrece refleja aspectos de la relación laboral que mantiene cada operario con la empresa. Así, se encuentra el salario bruto de cada uno, la cotización a la Seguridad Social, el coste salarial anual para la empresa, el código de contrato, el porcentaje de jornada, la fecha de antigüedad y la categoría profesional a la que pertenece.

Es necesario aclarar que la información ofrecida es referente al año 2018, teniendo en consideración las personas trabajadoras existentes en ese momento. De esta manera, el Campus de Leioa cuenta con un total de 100 trabajadores y trabajadoras derivados de la adjudicación de dicho lote de limpieza.

Por un lado, en cuanto al modelo de contratación, se puede observar un predominio del contrato indefinido y jornada a tiempo completo, el porcentaje es de un 68%. Además, destaca el contrato de obra o servicio determinado, en menor proporción, un 12%. Otra modalidad contractual es la correspondiente a la jubilación parcial (5%), por lo que en la misma proporción se encuentran los contratos de relevo de éstas trabajadoras. Asimismo, se encuentra pequeña proporción de contratos de carácter indefinido con jornada a tiempo parcial (3%). Por último, cabe mencionar la existencia de contratos de duración determinada a tiempo parcial (4%), dirigidos a cubrir vacantes, así como reducciones por Incapacidad Temporal y excedencias.

Por otro lado, a rasgos generales, como se mencionaba anteriormente, se observan jornadas de trabajo casi en su totalidad completas. Es cierto que en algún caso las primeras jornadas se han visto reducidas, bien al encontrarse la persona trabajadora en un proceso de jubilación, o bien por hallarse en una Incapacidad Temporal.

A propósito de esto, hay que destacar la relación de los contratos de fin de obra o servicio y los de carácter indefinido, ya que se convierten en estos últimos tras tres años de sucesión de contratos temporales.

Finalmente, en lo que respecta a la categoría profesional, predomina la de “limpiador/a” con un porcentaje del 80%, frente a un 10% de personas trabajadoras cuya categoría es “peón específico”, el resto es relativo a responsables de equipo y encargados. Al tratarse de un colectivo feminizado, la mayoría de mujeres se encuadran en la categoría de limpiadora, mientras que en el porcentaje reducido de categorías superiores, generalmente se encuentran hombres. Este dato no aparece en el documento analizado, ya que no se realiza una desagregación por sexo en la información ofrecida.

Sin embargo, el testimonio de CC.OO indica la subrepresentación de los hombres en puestos como “limpiador”. Esto puede deberse, como el trabajador de CC.OO describe, a la atribución de roles de género, bajo los cuales las mujeres son las encargadas de ocuparse de la limpieza de los hogares y, a los hombres, se les atribuye los trabajos manuales o que requirieran fuerza. Por tanto, ello se ha trasladado a la esfera laboral en muchas ocasiones, pese a que concretamente en las categorías superiores que se viene analizando en el sector de la limpieza no se precise una fuerza física tan elevada como para realizar distinciones entre sexos.

2.3.3 Convenios Colectivos

Para regular las condiciones laborales de las trabajadoras, es preciso discernir entre dos convenios colectivos (CC) de aplicación, dependiendo de la parte empleadora de cada una. De esta manera, por una parte, se encuentra el CC de 16 de febrero de 2009 del Personal Laboral del Departamento de Educación, Universidades e investigación. Por otra parte, el CC Empresas Concesionarias de la limpieza de centros educativos y UPV/EHU.

En primer lugar, es imprescindible destacar que ambos convenios pese a regular el mismo trabajo, no ofrecen las mismas condiciones ni el mismo amparo laboral a todas las trabajadoras, ya que la existencia de algunas diferencias regulatorias impacta notoriamente en las relaciones laborales formadas en el sector.

Por tanto, las principales diferencias entre ambas trabajadoras se resumen en dos: el salario y la jornada laboral, como anota el representante de CC.OO, se busca una equiparación entre ambas. Respecto a las diferencias salariales, ya en 2010 se consiguió una equiparación, con el correspondiente pago de atrasos monetarios. Igualmente destaca la diferencia en cuanto a la superficie que debe limpiar cada trabajadora, resulta que las trabajadoras de las empresas privadas carecen de un ratio de limpieza limitado y específico, por lo que éste varía y en ocasiones es superior al realizado por las trabajadoras del Gobierno Vasco.

Los avances logrados años atrás en relación a las diferencias salariales, sirven de aliciente para mantener viva la negociación, ahora centrada en los aspectos que se describían anteriormente. Por esta razón, a fecha de hoy, el CC Empresas Concesionarias de la limpieza de centros educativos y UPV/EHU sigue ocupando un gran espacio en las mesas

negociadoras. Por tanto, nace la huelga convocada por los sindicatos de ELA, CC.OO, LAB y ESK, la cual tenía una duración prevista de 5 semanas y se tuvo que interrumpir a consecuencia de la situación de Estado de alarma derivado de la crisis sanitaria provocada por la COVID-19. El principal objetivo de este parón de la actividad realizado por las trabajadoras subcontratadas de la UPV/EHU se centraba en la equiparación salarial con sus compañeras del sector pertenecientes al Gobierno Vasco, el personal laboral, ya que las diferencias sitúan a las primeras en una situación de precariedad laboral sin fecha de caducidad.

A todo esto, indica el representante de CC.OO que *“La situación de bloqueo creada por la huelga convocada en marzo ha sido desagradable para todos, tanto para las trabajadoras como para las demás personas... La presión ejercida estaba orientada a agilizar la negociación y la mejora de las condiciones laborales de estas trabajadoras, mediante la firma de un acuerdo... Se suspendió por una causa de fuerza mayor, pero encima de la mesa está la posibilidad de volver a retomar las movilizaciones.”*

En resumen, en el servicio de limpieza ofrecido por la Administración Pública, en este caso, el Gobierno Vasco, muestra unas claras desigualdades en lo que a las condiciones laborales respecta. Siendo estas la diferencia salarial y de carga de trabajo, entre el personal laboral y el personal subcontratado. En pocas palabras, pese a tener una carga de trabajo mayor en ocasiones, es decir, limpiar más metros cuadrados, se aprecia una desigualdad en términos salariales.

Sin embargo, los sindicatos y las trabajadoras de las empresas concesionarias siguen manteniendo la esperanza de que un día se equiparen ambos trabajos, en términos contractuales. Para ello, un elemento imprescindible resulta ser la negociación colectiva, ya que el si el sector de la limpieza muestra atisbos de precarización en sí, en el caso de la subcontratación esta situación se magnifica.

2.3.4 Precariedad en el servicio de limpieza de la UPV/EHU, ¿a qué se debe esta situación?

Realizando un breve recorrido por los diversos ítems que se han tratado a lo largo del marco teórico de este trabajo, se puede extraer la siguiente conclusión: las trabajadoras de la limpieza de la Universidad del País Vasco muestran algunos rasgos de tener una relación laboral precarizada. Ésto se puede justificar en la dificultad de acceso a los

puestos de trabajo fijos y, también, a la desigualdad que se percibe en su relación laboral si se compara con el personal del Gobierno Vasco. Por lo tanto, al no tener claramente definidos algunos aspectos esenciales sobre el trabajo a desempeñar, la incertidumbre y la falta de control son elementos característicos del sector que ocupan.

Por un lado, en términos de contratación, se encuentran diferencias entre el personal laboral y el subcontratado, siendo este último el que mayores dificultades se encuentra a la hora de acceder a un puesto de trabajo “típico” que se mencionaba anteriormente (Gutiérrez Barbarrusa, 2006).

Por otro lado, en términos de jornada, gracias al testimonio de CC.OO ya se había identificado la predominancia del tiempo parcial en las trabajadoras no indefinidas, ya que no aparecen incluidas en el contrato que se analizaba anteriormente.

Por tanto, la consecuencia más significativa de esta característica se traduce en los bajos salarios, y en la diferencia que se crea entre el personal laboral y el subcontratado. Por lo que las trabajadoras pertenecientes a las empresas concesionarias pelean activamente por una negociación colectiva que desemboque en una igualación salarial y de carga de trabajo.

En resumidas cuentas, y retomando el discurso anterior, las trabajadoras del servicio de la limpieza de la UPV/EHU, las cuales dependen del Gobierno Vasco, presentan síntomas de precariedad laboral que pretenden ser erradicados o reducidos a través de la Negociación Colectiva.

3. OBJETIVOS DEL TRABAJO

El objetivo general de este trabajo es conocer la situación laboral de las trabajadoras de la limpieza de la Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV/EHU).

Para ello, se plantean los siguientes objetivos específicos:

- Ahondar en el sistema y modalidades de contratación del servicio de limpieza dentro de la Administración Pública Vasca, concretamente en el Departamento de Educación, distinguiendo entre el personal laboral y el personal subcontratado.

- Conocer cómo se manifiesta la discriminación por sexos en el colectivo de la limpieza de la UPV/EHU, así como las diferencias existentes entre categorías profesionales de limpiador y peón especialista.
- Establecer una conexión entre el fenómeno social de la precariedad y el sector de la limpieza de la UPV/EHU.
- Descubrir la motivación de la huelga protagonizada por las trabajadoras de la limpieza subcontratadas de la UPV/EHU.

4. METODOLOGÍA

Este apartado incluye lo relativo a la metodología empleada para realizar este trabajo, la cual es cualitativa. En este caso, como el objetivo principal es analizar las características de la relación laboral de las personas trabajadoras de la limpieza de la UPV/EHU y su percepción sobre su situación en términos de precariedad laboral, la metodología cualitativa es la idónea ya que permite conocer los testimonios de dichas personas de manera amplia y profundizando en la interpretación que ellas mismas hacen del objeto de estudio.

Por una parte, la técnica de investigación empleada es la entrevista personal semiestructurada a partir de un guión con preguntas abiertas. La motivación para elegir este tipo de técnica es la necesidad de realizar un estudio descriptivo con la intención de obtener datos primarios para definir un fenómeno social, esto es, la precariedad laboral que caracteriza al sector que se viene analizando.

Por otra parte, las trabajadoras seleccionadas para realizar las entrevistas son las relativas a la Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social (Campus de Leioa), ya que después de establecer los objetivos del trabajo, se han delimitado las unidades de observación. En este caso, se ha realizado un proceso de selección en el que la muestra elegida representara simbólicamente a la población a estudiar, las personas trabajadoras de la limpieza de la UPV/EHU. En este sentido, para obtener una muestra variada la mejor opción podría haber sido entrevistar a trabajadoras de varias facultades. Sin embargo, se ha realizado una elección de coste de oportunidad, al seleccionar a las trabajadoras de

la facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social, ya que la propia facultad ha facilitado el contacto con ellas.

Por tanto, se trata de cuatro trabajadoras, cuyos perfiles varían en función de la edad y la trayectoria profesional. Para contactar con ellas, el decanato de la Facultad facilitó sus correos electrónicos, ya que la situación excepcional de emergencia sanitaria derivada del Covid-19 no ha permitido realizar las conversaciones de manera presencial. A continuación, el perfil de las personas entrevistadas.

Tabla 3. Perfil de las personas entrevistadas.

	EDAD	NIVEL DE ESTUDIOS	ANTIGÜEDAD EN LA UPV/EHU
Entrevistada 1	50	Graduada social, varios cursos (experto sociolaboral, informática...)	25 años
Entrevistada 2	50	Formación en corte y confección	25 años
Entrevistada 3	43	Auxiliar de clínica	6 meses
Entrevistada 4	51	Bachillerato	3 años

Fuente: elaboración propia.

En cuanto a las entrevistas, han sido realizadas a través de la plataforma *Blackboard Collaborate* (BBC), donde han podido ser grabadas en audio y en vídeo para su posterior transcripción. De esta manera, en el Anexo 3 aparecen las transcripciones de las entrevistas 1, 2, 3 y 4, relativas a cada trabajadora. Además, junto a ellas se encuentra el Guión de la entrevista que se ha utilizado (Anexo 2). Para agrupar todos los temas a tratar, el esquema a seguir consta de cuatro bloques: trayectoria laboral, empleo actual, discriminación en el sector y finalmente, la huelga de limpieza de marzo de este mismo año.

Cabe mencionar que el consentimiento informado que se encuentra en el Anexo 1 ha sido trasladado vía internet a cada una de las personas entrevistadas previamente a la realización de las entrevistas, además de ser leído y resumido al comienzo de cada entrevista y posteriormente aceptado por ellas.

Por último, una vez realizadas las transcripciones, con el fin de ilustrar y agrupar los resultados obtenidos, se ha realizado un análisis de contenido de la información obtenida en función de los bloques temáticos establecidos. Así, se han identificado categorías de análisis asociadas a los bloques temáticos que inicialmente se habían pensado y plasmado en el guión, identificando puntos en común entre las cuatro entrevistas, así como divergencias de experiencias y percepciones. Posteriormente, se han retomado las categorías y los testimonios asociados para realizar un contraste con algunos de los conceptos teóricos del tema objeto de estudio.

5. LOS TESTIMONIOS DE LAS TRABAJADORAS: FEMINIZACIÓN DEL SECTOR, CONVENIO OBSOLETO Y UNA HUELGA SIN TERMINAR

A continuación, en este apartado se trabajará la información obtenida en las entrevistas con el objetivo de identificar categorías de análisis que guardan una estrecha relación con los bloques temáticos que guiaron las entrevistas. De esta manera, se encontrarán puntos conexos entre los cuatro testimonios, de la misma forma que se podrán apreciar divergencias en cuanto a las experiencias y percepciones de las trabajadoras. Asimismo, se observará un contraste con ciertos conceptos teóricos del tema objeto de estudio mediante las categorías y testimonios asociados.

De manera previa al análisis, para facilitar la realización del mismo se ha desarrollado un mapa conceptual. Éste parte del tema principal objeto de estudio: las características de la relación laboral de las trabajadoras en el sector de la limpieza de la UPV/EHU. A continuación, se realiza una subdivisión entre los principales temas a analizar sobre la información extraída de las entrevistas. Son los siguientes:

- Nivel de estudios y trayectoria laboral de las trabajadoras, ¿cómo han accedido al sector?
- El empleo y situación laboral actual en la UPV/EHU.
- La discriminación por razón de género en el sector de la limpieza.
- La huelga de limpieza de las trabajadoras subcontratadas de la UPV/EHU.

Estos temas sirven de guía para agrupar la información extraída con el fin de observar los testimonios de una manera desglosada. Así, se facilita la comprensión tanto de las historias relatadas por las entrevistadas como de la relación o diferencias que se aprecian entre ellas.

5.1 Nivel de estudios y trayectoria laboral de las trabajadoras, ¿cómo han accedido al sector?

En primer lugar, como parte introductoria de la entrevista se realizaron preguntas relativas a la trayectoria anterior de las trabajadoras, con la intención de obtener una breve descripción de su vida laboral: cómo se introdujeron en el sector de la limpieza, el nivel de estudios que poseen y el tipo de empleos que han desempeñado.

A rasgos generales, los testimonios varían en este sentido, ya que en cuanto al nivel de estudios, la mayoría se ha formado en alguna materia en la cual no se encuentra empleada en estos momentos. Se podría destacar un caso concreto, el de la trabajadora que obtuvo la titulación de graduada social, además de haber realizado otros cursos y seguir formándose hoy en día, pese a no haber ejercido en ninguno de esos ámbitos en los que obtuvo formación.

“Pues a ver, yo empecé a trabajar los veranos y las vacaciones en el sector de la limpieza porque mi madre trabajaba ahí y era una manera de sacarme un dinerillo para mis gastos. Yo estaba estudiando, yo hice la carrera de graduado social, la terminé. Luego he estado haciendo cursos, hice un curso de experto sociolaboral, otro de informática del SEPE... yo me estaba formando, pero a la vez se me ofreció la posibilidad de trabajar en la universidad en la limpieza.” (Entrevistada 1)

Por lo que respecta a la vida laboral, dos trabajadoras se han dedicado a la limpieza durante gran parte de su vida, aunque no necesariamente en la UPV/EHU. Sin embargo, las demás se han movido por otros sectores, como el de la restauración y hostelería, o han prestado servicios de cuidados en residencias. En estos últimos casos, los trabajos citados tienen en común la escasa cualificación necesaria para llevarlos a cabo. Por no mencionar la estrecha relación que mantienen el sector de cuidados y el de limpieza, ya que ambos son altamente feminizados y, por tanto, ligados al establecimiento de roles de género, asunto que se tratará posteriormente.

Otro rasgo común es que la mayoría de ellas han accedido a este tipo de puesto de trabajo gracias a la recomendación de una persona conocida, y viendo en él un empleo con el que satisfacer sus necesidades económicas. Esta idea se intuye en sus testimonios, puesto que ellas se muestran conformes con el horario de trabajo y con el correspondiente salario que obtienen, en términos generales, ya que no se puede olvidar la desigualdad salarial que mantienen con las trabajadoras de la limpieza pertenecientes al Gobierno Vasco.

5.2 El empleo y situación laboral actual en la UPV/EHU

En cuanto al empleo y situación laboral actual, los testimonios muestran una gran conexión entre sí.

Por una parte, dos trabajadoras presentan una permanencia en la UPV/EHU desde el momento en el que se edificó la Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo social, hace veinticinco años, en la que siguen trabajando actualmente. En contraposición, otra trabajadora se ha incorporado muy recientemente a este empleo en la universidad, apenas lleva seis meses prestando servicios de limpieza en varias empresas. Cabe recalcar que todas ellas han sido contratadas gracias a tener un contacto directo con una persona encargada en esta institución.

Por otra parte, se observa una realidad que afecta a la mayoría de las trabajadoras, y es que a lo largo de su trayectoria como personal de limpieza de la UPV/EHU han prestado servicios para diferentes empresas. Esta situación se debe a que cada cierto tiempo los lotes de trabajo son adjudicados a distintas organizaciones, tal y como se explicaba en apartados anteriores. El cambio de titularidad del servicio se realiza sin perjuicio de que se realicen cambios en las condiciones de trabajo, en temas como contratación, duración de la jornada o modificación de la antigüedad de cada persona trabajadora. Por tanto, no se manifiestan grandes cambios en las relaciones laborales relativas a cada empresa. Así pues, es necesario destacar la situación de una trabajadora, que ha prestado servicios de limpieza en otros lugares como residencias y destaca una serie de diferencias entre la Universidad y estas últimas. Principalmente indica que prefiere la jornada laboral actual, acompañada de un mejor salario.

“Es muy diferente el trabajo en la residencia y en la uni. En tema de turnos, porque en la residencia estábamos a turnos, trabajábamos fines de semana, en la uni trabajamos de lunes a viernes. En lo que es el sueldo, también hay diferencia, es mejor el sueldo en la universidad que en la residencia...” (Entrevistada 3)

Respecto a las características que definen su situación laboral actual, todas se encuentran en la categoría de limpiadora. Se aprecia la peculiaridad de dos entrevistadas que poseen un contrato de trabajo eventual, mientras que las demás están contratadas indefinidamente y a jornada completa. Acerca de la descripción del puesto de trabajo, el discurso general hace referencia a un reparto de las zonas de trabajo y su correspondiente limpieza. Respecto al tema de la promoción profesional y cambio de categoría, la realidad que afirma una trabajadora muestra la imposibilidad de ascender en el puesto de trabajo.

“Limpiadora, aquí no se sube, empiezas de limpiadora y te quedas de limpiadora prácticamente.” (Entrevistada 1)

A continuación, se realizaron una serie de preguntas relacionadas con el clima laboral y la actitud frente al trabajo, las cuales fueron respondidas positivamente por todas las trabajadoras. En la mayoría de los discursos destaca la buena relación establecida entre trabajadoras, profesorado y personal de la facultad en general. A modo de ejemplo, el discurso de la una trabajadora, que hace hincapié en la posición del edificio, aislado del resto.

“Como nosotras somos de las pocas, de las únicas que no vamos al almacén, entonces solo nos relacionamos con nosotras mismas, estamos un poco aisladas. Yo creo que la escuela en general, yo creo que con los profesores y eso, creo que en general es un buen ambiente. Por lo que vienen otros profesores y comentan, que al ser una escuela pequeña el ambiente es, suele ser mejor que cuando es un sitio muy grande, te tratan como... es un trato más cercano. Eso sí.” (Entrevistada 1)

Llaman la atención también las palabras de otra entrevistada, cuando se le pregunta sobre la relación que mantiene con la empresa empleadora y su percepción sobre la valoración de su trabajo. Ésta etiqueta la relación laboral que mantiene con la empresa de ser muy

común, afirmando que generalmente no se elogia el trabajo realizado de más, sino que se llama la atención por nimiedades o descuidos en la tarea a desempeñar.

“Digo yo que como en todas, no sé, siempre ven lo que haces mal, o lo que te dejas, o lo que sea. Lo que haces bien pues nunca... vamos, no se valora en sí, no te dicen nunca nada. Hacemos cosas por ejemplo que no tenemos que hacer, por ejemplo cuidarles las plantas cuando no están o limpiar un suelo de una entrada de más porque está muy feo o lo que sea y esas cosas no te las reconocen. Sin embargo, si no has meneado un día una mesita y lo ven, pues te llaman la atención.”

(Entrevistada 3)

Finalmente, dentro de este bloque temático se planteó la incógnita sobre la permanencia en el sector, a la que respondieron de manera diversa.

Por un lado, una de las entrevistadas se mostraba dubitativa ya que tenía en mente aceptar una oferta de trabajo que le pudiera surgir en relación con sus estudios, se planteaba pedir en ese caso una excedencia en la universidad.

Por otro lado, las demás trabajadoras manifestaban la voluntad de permanecer en su puesto de trabajo, y en el caso de una trabajadora eventual, conseguir un puesto fijo, indicando que tanto el horario como el salario que reciben les parece adecuado. Destacan asimismo las palabras de una trabajadora que hace alusión a su edad y su nivel de estudios con cierta resignación.

“Hombre, pues la verdad que de limpieza en la universidad sí me gustaría estar. Estoy a gusto, buen horario y buen sueldo, o sea que sí, la verdad sí me gustaría.”

(Entrevistada 3)

“Pues yo espero que me dure mucho este puesto, sí, la verdad. Porque ya con la edad que tengo y los estudios que tengo, pues la verdad es que yo ya no aspiro a mucho más, que me mantengan ahí y seguir como estoy...” (Entrevistada 2)

En general, todas recalcaban el buen ambiente de trabajo existente en la facultad.

5.3 Discriminación de género en el sector de la limpieza

Tal y como se abordaba en otra ocasión, es evidente que el sector de la limpieza se muestra altamente feminizado. Por ello, se les planteó una pregunta acerca del motivo al que se debía esta situación. Las respuestas se enlazaron entre sí, puesto que las entrevistadas hacían alusión a la división de tareas por sexos, que perduran en una sociedad con resquicios machistas. En definitiva, todas coinciden en que es una cuestión de género. A modo de ejemplo, las palabras de una trabajadora explicando la influencia que ha tenido la imposición de los roles de género, siendo anteriormente la mujer la encargada de limpiar el hogar, mientras que el hombre debía mantener económicamente a la familia.

“Pues porque antes, yo creo que ... es un tema que viene de antes. Antes las tareas de la casa y de la limpieza estaban atribuidas al rol femenino. Entonces yo creo que viene de ahí, y también suelen ser sueldos menores porque se entendía que a la mujer no le hacía falta tanto dinero. Pero como al hombre, que para eso estaba el hombre, para llevar la casa. Por eso, yo creo que es por eso.” (Entrevistada 1)

En consonancia, fueron preguntadas por las diferencias tanto de trato como de condiciones laborales que encontraban con sus compañeros de trabajo hombres. Dos entrevistadas indicaron que las categorías profesionales de esos trabajadores eran superiores a las suyas, es decir, eran peones especialistas. Las consecuencias de ese cambio de categoría derivan en un mayor sueldo acompañado de una jornada de trabajo más larga. Sin embargo, las demás trabajadoras desconocen esas diferencias ya que llevan prestando servicios en la universidad menos tiempo. Aun así, todas reparan en una: sus compañeros se encargan de realizar trabajos fuera de los edificios, es decir, se encargan de “hacer la calle”, barrer y limpiar los cristales son algunas de sus tareas.

“Los hombres suelen realizar más trabajos, hay algunos que sí trabajan, o sea que sí hacen los puestos de la misma manera que nosotras. Pero la mayoría suelen mandarles a... suena mal, pero a hacer la calle, a barrer la parte de fuera de la universidad. Y luego, hay algunos compañeros que son los que hacen cristales que están todo el día en la uni. Trabajan por la mañana, trabajan por la tarde y durante periodos muy largos. Eso sí, yo enterarme poco porque estamos aislados. Pero es continuo desde que empecé a trabajar aquí en el 94. O sea que, esas personas.. no

sé por qué razón pero trabajan por la mañana y trabajan por la tarde.”

(Entrevistada 1)

Otras dos conclusiones se extraen de esta pregunta, una de ellas, compartida por la mayoría de las trabajadoras. Se trata de que ellas consideran que no es necesaria una fuerza de trabajo mayor, como se mencionaba recientemente, sino que ambos sexos podían desempeñar el trabajo de la misma manera.

“No es un trabajo que se necesite más fuerza por decirlo de alguna manera, para que puedan pensar que ellos tienen más fuerza, que no debería ser así tampoco. Que perfectamente lo podríamos hacer nosotras y perfectamente ellos podrían limpiar, digo yo.” (Entrevistada 3)

En contraposición, otra trabajadora considera que los peones especialistas realizan el trabajo “más duro”, aunque no se muestra totalmente convencida con esa afirmación.

“Nosotras limpiamos las clases y los chicos, hay algunos chicos que están limpiando la uni por fuera, por la calle y hay otros que están con los cristales. Digamos que ellos están haciendo el trabajo un poco más duro, no sé, digo yo, no sé, me parece a mí. Ellos pasan con las máquinas, no sé.” (Entrevistada 4)

Finalmente, se les pidió que establecieran una definición sobre la palabra “discriminación”, con la posibilidad de que la unieran con alguna experiencia vivida u observada a lo largo de su trayectoria laboral. Así, una primera línea de definición hace alusión a la imposibilidad de ascender dentro la empresa, es decir, se observa una especie de inmovilismo vertical en el sector de la limpieza. El matiz que realiza una trabajadora hace alusión a la pretensión de pertenecer a la categoría de peón especialista.

“Sí, pues que no tienes posibilidades de mejorar. Estás topado, entras como limpiadora y no puedes subir. A ver, yo no quiero ser encargada pero... pero peón especialista u otra cosa... pero promocionarse.” (Entrevistada 1)

Ligado a este concepto, se encuentra otra definición, ya que se piensa que esta división de trabajos se impone en función del sexo de la persona trabajadora, por lo que ellas no rotan hacia el puesto de peón especialista, ni ellos hacia el de limpiador. Ésto refleja, entre otras cosas, las diferencias salariales que se encuentran en función del género.

“Bueno pues lo de siempre, hay trabajos que nos imponen a las mujeres cuando realmente lo puede hacer un hombre, y viceversa. Les ponen otras categorías haciendo lo mismo que nosotras y cobrando más, claro. Lo de siempre.”
(Entrevistada 3)

Por otro lado, algunas trabajadoras no perciben una discriminación en su sector, ya que ellas mismas no se han sentido discriminadas en ningún momento.

“Yo es que no me he sentido discriminada en ningún momento. En ningún momento, no me he sentido discriminada, te digo la verdad. Yo he tenido la suerte de que donde he ido, yo tampoco he sentido... O sea, yo sé quién soy, hasta dónde llego, lo que valgo y no, no me he sentido mal en ningún momento, en ningún momento me he sentido discriminada, ¿eh? En el trabajo.” (Entrevistada 2)

En resumen, la sensación general es que la feminización del sector se debe a los roles de género que se arrastran hasta permanecer hoy en día. Además, las principales diferencias encontradas con sus compañeros trabajadores afectan en términos salariales y de jornada, ya que están empleados en una categoría superior. Por último, la discriminación latente en el sector no les permite promocionarse, pese a que todas las entrevistadas no hayan reparado en ello.

5.4 Huelga de limpieza de las trabajadoras subcontratadas de la UPV/EHU

El día dos de marzo de este mismo año comenzó una huelga, cuya duración prevista era de cinco semanas y estaba protagonizada por el cese de la actividad de las trabajadoras de la limpieza subcontratadas de la UPV/EHU, las cuales reclamaban unas condiciones laborales similares a las compañeras del Gobierno Vasco. Sin embargo, finalizando la segunda semana, la huelga se vio paralizada debido a la declaración del Estado de Alarma y el consecuente cierre de las universidades, causado por el Covid-19. En este sentido, se plantearon varias preguntas a las personas entrevistadas, con el fin de obtener su percepción sobre las “petitas” de la huelga y las consecuencias que tuvo en la actividad universitaria.

En primer lugar, ya que la huelga fue promovida por sindicatos, fueron preguntadas sobre su posición respecto a ellos. Algunas respondieron que actualmente se encontraban afiliadas, mientras que otras no. Destaca el testimonio de una trabajadora en concreto, que muestra descontento con la falta de acción sindical en materia discriminatoria.

“Pues yo creo que se da importancia a todo, los sindicatos, pero a lo que menos es a la discriminación, yo creo. Normalmente, cuando nos planteamos temas de huelga y tal, planteamos un poquito de todo pero siempre se habla o se da más importancia a temas de salarios que de discriminación, o sea, no se llega a decir muy claro.” (Entrevistada 3)

En segundo lugar, todas las trabajadoras coincidían en las reivindicaciones de la huelga en materia de negociación colectiva. Pedían, por tanto, el pago de un plus, concretamente el plus de jornada partida del que disfrutaba el personal laboral, mientras que ellas no, a pesar de tenerlo reconocido. Dicho plus les diferencia en unos dos mil euros dentro del salario anual, por lo que la disimilitud que se aprecia en nómina es de unos doscientos euros aproximadamente. En este sentido, tal y como afirma una trabajadora, están abandonando el convenio, de manera que no se producen avances, sino que todo lo contrario. En general, no comprenden por qué no se les realiza el pago del plus, ya que está reconocido oficialmente.

“Es un convenio que quieren dejar morir, es que te estás quejando de cosas que tienen que cumplir que salen en el convenio, como sería esa... que dices, a ver dónde está el problema, si me lo estás reconociendo puedes negociar o podemos así “vamos a hacerlo en varios años”... Pero es que todavía te sienta peor que te lo reconozcan y no te lo den. Es como... es tomarte el pelo, es esa sensación de que se hacen las reuniones y que al final en vez de para adelante se va para atrás.”
(Entrevistada 1)

Por otra parte, se hace referencia al descontrol en el que desembocaron los días de huelga, ya que se tuvo que interrumpir la actividad universitaria debido a la imposibilidad de permanecer en la facultad a causa de la suciedad. Una trabajadora recalca su sentimiento de culpabilidad en ese sentido, pese a haber tenido un gran apoyo por parte del alumnado. Aun así, mantiene que la huelga tenía una razón de ser, puesto que se trataba de una cuestión de derechos.

“Pienso que tenía la huelga una razón de ser. Y la verdad es que pensamos que podíamos haberlo conseguido, podíamos haberlo conseguido. Lo que pasa que yo creo que entre lo de la pandemia y creo que luego al final se fue todo un poco de madre, ¿no? Porque yo quiero conseguir lo mío pero sin dejar de esa manera el edificio, por ejemplo. Y los alumnos nos apoyaron mogollón, y nos sentimos súper...”
(Entrevistada 2)

Otra idea, compartida por las trabajadoras eventuales, es el temor a secundar la huelga al no tener un puesto fijo en la empresa. Entonces, para evitar represalias, acudieron a su puesto de trabajo a desempeñar las labores de servicios esenciales.

“Yo era eventual, con un poco de impotencia, porque al ser eventual y no ser fija y tal...pues no tuve más remedio que quedarme allí a trabajar y viendo a mis compañeras fuera luchando por algo que yo también estaba de acuerdo, claro. Pero no me quedó otra que estar allí.” (Entrevistada 3)

“Es más, ahora ha habido una huelga. Y yo por ejemplo no he hecho huelga, ni yo ni una compañera hemos hecho, porque claro, además tienes miedo de hacer la huelga porque como no estás fija y estás así...a lo mejor si lo haces...entras en la lista de que a lo mejor no te vuelvan a llamar o algo.” (Entrevistada 4)

También fueron preguntadas sobre la repercusión que había tenido la huelga, y las expectativas que se habían creado sobre ella. En general, se destaca y agradece el apoyo que tuvieron por parte de los alumnos y de la facultad. Por lo que se refiere al impacto de la huelga en sí con relación a los objetivos de la misma, la sensación que muestran es de desconfianza, ya que la negociación se resistía y no habían encontrado ningún apoyo institucional.

“Al segundo y tercer día vieron como iba esto y no hubo ni una reunión ni acercamiento por ninguna de las partes ni nada, eso yo le decía a éstas (refiriéndose a sus compañeras) que me estaba mosqueando. No sé, porque ya te digo, solamente se llegó a realizar dos semanas de huelga... luego fue por el Estado de Alarma, que dijeron que había que trabajar. Pero es que no hubo nada, ni un acercamiento, ¿tú te crees que si no hay un acercamiento...? No sé.” (Entrevistada 4)

Pese a esto, la verdad es que no se va a poder conocer en qué hubiera desembocado esta huelga, paralizada forzosamente. Además, lamentablemente no se prevé una reanudación a corto plazo, ya que como confiesa una trabajadora “ahora no es un buen momento para negociar”.

Por último, fueron preguntadas sobre su percepción acerca de la concienciación que tenían los alumnos y el personal de la facultad respecto a la importancia de la limpieza, como consecuencia de lo vivido a lo largo de la huelga. En este sentido, la respuesta fue unánime y rotunda: sí. Todas coincidían en la importancia que se daba a su trabajo en la Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social, más aún en estos tiempos en el que la limpieza resulta primordial y esencial.

“Y la limpieza en este momento es lo más primordial, te lo digo sinceramente. En este momento que estamos viviendo, en este curso que viene.” (Entrevistada 4)

Como parte final de la entrevista, las trabajadoras se declararon acerca de varias cuestiones. Así pues, un par de ellas confiesan su deseo de que hubiera una lista de puestos de trabajo, en la que se reflejaran las que están a la espera de un contrato indefinido y que hubieran cubierto alguna baja o excedencia, como es el caso de algunas entrevistadas.

Al mismo tiempo, una entrevistada hacía alusión al desprecio que se realiza en ocasiones a las personas trabajadoras de la limpieza, añadiendo que es un trabajo apenas valorado y que poca gente quiere desempeñar, a pesar de ser absolutamente necesario.

“Que el sector de la limpieza siempre ha sido, es verdad, uno de los más así... que nadie quiere, más... es un puesto que es una cosa que...pero que es lo más primordial que hay.” (Entrevistada 4)

En resumidas cuentas, las trabajadoras se muestran unidas a la hora de hablar sobre la huelga que protagonizaron, puesto que luchaban por sus derechos laborales. Asimismo, se muestran convencidas al afirmar que merecen un igual salario y unas condiciones de trabajo en consonancia con el personal laboral. Por añadidura, todas recalcan e inciden en la importancia que tiene su trabajo, bien en el ámbito universitario o bien en términos generales, debido a la situación que caracteriza el mundo hoy día.

6. CONCLUSIONES

La parte final de este trabajo contiene una síntesis y reflexión sobre todo lo expuesto y desarrollado en el mismo. De esta manera, se puede comenzar recopilando los aspectos más relevantes y destacables de la parte teórica.

En primer lugar, es necesario recordar la distinción que se realiza entre los conceptos “trabajo” y “empleo”, ya que este último se remunera económicamente, mientras que el anterior no especialmente. Esta situación puede guardar una estrecha relación con los roles de género establecidos y su traslado al mercado de trabajo, donde las mujeres usualmente ocupan trabajos ligados al cuidado, tal y como lo hacían antiguamente. Casualmente, en los testimonios de las entrevistadas se apreciaba la misma conexión, entre la relación de los roles de género establecidos y la feminización del sector en el que se encuentran ocupadas, la limpieza. Asimismo, cabe mencionar la influencia que ha tenido la globalización en la economía española, donde cada vez son más las empresas que externalizan algunas de sus actividades. Además, el mercado de trabajo de este país muestra síntomas de precarización, en parte, debido a lo que introdujeron las últimas reformas laborales (2010 y 2012), las cuales han flexibilizado las relaciones laborales en muchos términos.

En segundo lugar, se concluye que tanto el mercado de trabajo como su contexto precisan de una reordenación, en la que el concepto de empleo sea ampliado y se incluyan trabajos como los reproductivos y de cuidados. La necesidad recién identificada se encuentra ligada, en parte, a la instauración de la precariedad como una norma social. Ésta podría definirse como una alta incertidumbre laboral, que implica una falta de control sobre el presente y el futuro, además de una desprotección jurídica de las personas trabajadoras en términos de contratación. Por tanto, la mayoría de los empleos muestran atisbos de flexibilización, observados de manera impasiva por las personas que los ocupan o que pretenden acceder a ellos en un futuro. Un ejemplo de ello se encuentra en los empleos temporales y a tiempo parcial, convertidos en la manera de contratar por excelencia. Es el caso de alguna entrevistada, que al no encontrarse contratada de manera indefinida, es decir, mostrando una forma “típica” de empleo, se halla preocupada por su futuro laboral.

En cuanto al objeto de estudio de este trabajo, el colectivo de la limpieza de la UPV/EHU, cabe recordar la distinción realizada entre las trabajadoras propias del Departamento de Educación del Gobierno Vasco, el personal laboral y las trabajadoras subcontratadas mediante empresas concesionarias, las cuales prestan sus servicios en la universidad.

Gracias al testimonio de un trabajador de CC.OO, el cual ha participado en varias ocasiones en la mesa negociadora del convenio colectivo de las últimas trabajadoras mencionadas, se han podido comprender algunas de las características que definen la relación laboral de las mismas. Entre ellas, destaca que se trata de un sector altamente feminizado, en el que se realizan distinciones de categorías profesionales por sexos, que influyen en el salario y jornada de las personas trabajadoras. Esta realidad ha sido confirmada por las entrevistadas, ya que ellas mismas han podido comprobar y vivir las diferencias que se describen y que desembocan en la famosa brecha salarial.

Por una parte, el sistema de contratación es diferente en ambos casos, ya que el personal laboral accede a su puesto de trabajo gracias a las ofertas públicas de empleo o bolsas de trabajo. Ésta última manera es solicitada por las trabajadoras subcontratadas, ya que ellas se mantienen en continua rotación entre las empresas concesionarias.

Por otra parte, fue analizada la modalidad contractual de las trabajadoras subcontratadas, en el caso de las trabajadoras del Campus de Leioa. En pocas palabras, se observó una predominancia del contrato de trabajo indefinido a tiempo completo. Además, la categoría de limpiador/a ocupa un 80% del total, donde predominan las mujeres, ya que los hombres del sector usualmente se encuentran en una categoría superior, peón especialista, información respaldada por el testimonio de CC.OO.

En lo que respecta a los convenios colectivos de ambos tipos de trabajadoras de la limpieza, se identifican diferencias salariales y de carga de trabajo, en este caso, las trabajadoras subcontratadas presentan condiciones laborales aún más precarias. Para luchar contra ello, se valen de la negociación colectiva.

Del análisis de la información obtenida en las entrevistas se extraen varias coincidencias en los testimonios de las trabajadoras, así como diferencias entre sí. Por un lado, se concluye que la mayoría ha desempeñado trabajos que no precisaban gran cualificación y ligados al rol femenino. Además, pese a tener formación en otros ámbitos, se mantienen en el sector de la limpieza, ya que de esta manera cubren sus necesidades económicas y se muestran conformes con el trabajo, el salario y la jornada.

En este sentido, su trayectoria laboral está marcada por el desempeño de trabajos que no precisan gran cualificación, lo que podría entenderse como un síntoma de precariedad. Al mismo tiempo, todas recalcan el buen ambiente de trabajo y las trabajadoras eventuales tienen intención de conseguir un puesto de trabajo indefinido. Por otro lado, se observan diferencias con sus compañeros en cuanto a la categoría profesional, por lo que el salario y la jornada también se ven influidos. En este caso, la discriminación no les permite promocionar y algunas de ellas recalcan que no se requiere fuerza especial para desempeñar el trabajo de sus compañeros, por lo que ambos sexos podrían realizar los dos tipos de trabajo sin distinción alguna.

En lo que a la huelga de limpieza respecta, se vio truncada por la situación derivada del Covid-19, pero prometía abrir la negociación colectiva para igualar las condiciones laborales del personal y de las trabajadoras subcontratadas en materia de salario y carga de trabajo. Las trabajadoras muestran un especial descontento puesto que tienen un plus reconocido que no es devengado. El último punto por destacar de los testimonios de las trabajadoras es el gran agradecimiento por su padre hacia los alumnos/as de la facultad, debido al gran apoyo que obtuvieron de ellos durante el periodo de huelga. Del mismo modo, es imprescindible recalcar la importancia del servicio de la limpieza hoy, mañana y siempre. Así como destacan las entrevistadas el contenido de trabajar en la Facultad de Relaciones Laborales de la UPV/EHU.

Como parte final, es necesario enumerar las limitaciones encontradas a la hora de conocer las relaciones laborales de estas personas. Es cierto que el discurso de unas pocas trabajadoras no es extrapolable a todo el colectivo; sin embargo, sirve para ilustrar algunas características que pueden ser similares en varios puestos. Por añadidura, la precariedad laboral es una realidad social que precisa un estudio multidisciplinar, puesto que abarca muchos ámbitos. Por ende, en este trabajo se ha pretendido realizar una aproximación tanto al concepto de la precariedad como a las características laborales del colectivo de limpieza de la UPV/EHU. Cabe destacar que la situación derivada del Covid-19 ha impedido la realización de las entrevistas de forma presencial, por lo que los fallos de conexión han interrumpido la comunicación y los resultados hubieran sido más favorables en otras circunstancias.

En suma, las implicaciones a nivel práctico de este trabajo se resumen en la reunión de información de un fenómeno social como es la precariedad laboral, que cada vez afecta a más gente. Del mismo modo, se ha realizado una breve investigación sobre la relación laboral de las personas trabajadoras en el Departamento de Educación del Gobierno Vasco, concretamente de las trabajadoras contratadas a través de las empresas concesionarias.

En definitiva, se pretendía dar voz a personas de un colectivo infravalorado en muchas ocasiones, bajo una mirada con perspectiva de género, con el objetivo de observar el contraste de lo analizado teóricamente y la realidad de las trabajadoras. Cabe mencionar que ha sido necesaria la puesta en práctica de varias disciplinas abordadas a lo largo del grado, al haber creado un breve marco legislativo y sociológico para poder contextualizar la precariedad laboral en este sector.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Cano, Ernest. (2007). “La extensión de la precariedad como norma social”. *Sociedad y utopía*, 29, 117-138.
- Castro, Nazaret. (2017). *La dictadura de los supermercados*. Madrid, Akal.
- Comisiones Obreras (CC.OO) Servicios (2012). “Resumen Ley 3/2012, de 6 de Julio, Medidas para la Reforma del Mercado Laboral”. Disponible en: <https://www.ccoo-servicios.es/reformalaboral/html/26353.html>. Consultado el 17/03/2020.
- Gutiérrez Barbarrusa, Tomás. (2016) “El auge del empleo precario en Europa. Conceptos, indicadores y efectos de la crisis económica mundial”. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 135, núm. 4.
- Ramos, Ignacio (2010). “Guía para entender los cinco cambios clave que trae la reforma laboral”. Disponible en: <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/2249389/06/10/Guia-rapida-para-entender-los-cinco-puntos-clave-de-la-reforma-laboral.html>. Consultado el 17/03/2020

Recio, Albert (2007). *Precariedad laboral: del neoliberalismo a la búsqueda de un modelo alternativo*. Barcelona: Congreso de Educación para el Desarrollo.

Sola, Jorge y Campillo, Inés. (2018). “La precarización en su contexto”. *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, 140, 51-63.

Standing, Guy. (2012). *El precariado una nueva clase social*. Barcelona, Pasado y presente.

Zubero, Imanol. (2006). “Flexibilización del trabajo y la precariedad vital: El reto de la cohesión social”. *Revista de Fomento social*, 244, 519-560.

8. ANEXOS

ANEXO 1: Documento consentimiento informado

Identificación investigadora principal:

Nombre y apellidos: Laura Sáez Rivera

Dirección postal: 48003

Móvil: 638968568

e-mail: laura.saez.rivera1@gmail.com

Identificación del proyecto:

Título: Trabajo de fin de grado.

Descripción breve del proyecto: Inferir las características de la relación laboral de las trabajadoras de la limpieza de la UPV- EHU.

Lugar de realización: Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social de la Universidad del País Vasco.

Método: Investigación cualitativa. Entrevista on-line.

Descripción del procedimiento

Se realizará una entrevista en profundidad con posibilidad de nuevo contacto.

Si usted quiere leer la transcripción de la entrevista o tiene alguna duda sobre el procedimiento, no dude en contactar con la investigadora principal en la dirección que consta en este documento.

Derechos del participante

Cláusula de voluntariedad.

Su participación en este estudio es voluntaria y puede revocar el consentimiento dado en cualquier momento, sin dar explicaciones y sin que ello suponga ningún prejuicio para usted.

Derecho de revocación del consentimiento y sus efectos.

La reiterada del consentimiento para la utilización de la grabación de la entrevista podrá hacerla efectiva poniéndose en contacto con la investigadora principal en la dirección que consta en este documento

Derecho a conocer los resultados

Si usted colabora en este proyecto una vez haya finalizado, usted tendrá a su disposición toda la información relativa a los resultados obtenidos en el mismo, respetando la confidencialidad de las/os participantes. Puede obtener los datos poniéndose en contacto con la investigadora principal.

Usted tiene derecho a conocer las observaciones relevantes que se obtengan a partir del análisis de las entrevistas, siempre que así lo desee, lo solicite y no hayan sido anonimizados poniéndose en contactos con la investigadora principal.

Deseo ser informada/o: SI NO

Derecho a decidir sobre el destino de las muestras y datos asociados.

Una vez finalizada la investigación usted puede decidir si:

1. Destruir la entrevista o

2. Autorizar su utilización en futuros proyectos relacionados con esta línea de investigación por parte la investigadora principal.

Derecho a la confidencialidad.

Todos los datos personales que usted ha proporcionado para esta investigación son confidenciales. Estarán protegidos, tal y como obligan las leyes, y solo se utilizarán para la investigación que se explica en este documento, aunque esto puede requerir que los enviemos a otros grupos de investigación que colaboran en el proyecto. En este caso, nunca les enviaré tu nombre o cualquier dato que pudiera identificarte.

Si quieres consultarlos o modificarlos, o que los eliminemos o no los utilicemos para alguno de los objetivos de la investigación, ponte en contacto con:

Responsable de seguridad LOPD:

Rectorado UPV/EHU Barrio Sarriena s/n 48940 Leioa-Bizkaia

Identificación de la persona que informa: LAURA SÁEZ RIVERA

Identificación del que presta el consentimiento:

Fecha y firma 19/05/2020

ANEXO 2: Guión de las entrevistas

TRAYECTORIA ANTERIOR

- ¿Cómo comenzaste a trabajar en el sector de la limpieza? ¿Qué es lo que te llevó a ello?
- ¿Cuál es tu nivel de estudios?
- ¿Qué tipo de trabajos desempeñaste antes de empezar en este sector?

EMPLEO ACTUAL

- ¿Cuánto tiempo llevas trabajando como limpiadora en las instituciones de la UPV/EHU? ¿Cómo accediste a este puesto de trabajo?
- En el tiempo que has estado trabajando en esta Universidad, ¿has prestado servicios siempre para la misma empresa?

- (SI HA TRABAJADO SIEMPRE PARA LA MISMA EMPRESA) Con anterioridad a trabajar en la UPV/EHU, ¿has trabajado en otros lugares para la misma empresa? En caso de que sí, ¿percibes diferencias entre unos sitios y otros?
- (SI NO HA TRABAJADO SIEMPRE PARA LA MISMA EMPRESA) Con anterioridad a trabajar para esta empresa, ¿has trabajado en el mismo sector de la limpieza en alguna otra empresa? ¿qué diferencias percibes entre unas empresas y otras?

SITUACIÓN LABORAL ACTUAL

- ¿Qué jornada y tipo de contrato tienes? ¿Cuál es tu categoría profesional?
- Cuéntame un poco cómo es el trabajo diario que realizas en la UPV/EHU.
- ¿Cuál es tu actitud frente al trabajo? ¿Consideras que hay un buen clima laboral?
- ¿Te sientes valorada y respetada tanto por alumnos como por el profesorado?
- ¿Piensas que es un empleo transitorio? Es decir, ¿crees que te seguirás dedicando ello dentro de unos años? ¿Por qué?

DISCRIMINACIÓN

- Es un hecho que la mayoría de trabajadoras de la limpieza sois mujeres, ¿a qué crees que se debe esta situación?
- ¿Tienes compañeros de trabajo varones? ¿En qué categoría profesional están ubicados?
 - Si es así, ¿notas alguna diferencia de trato entre ellos y las trabajadoras mujeres? ¿De qué tipo?
- Antiguamente, el rol femenino, era básicamente el reproductivo y cuidado del hogar, es decir, las mujeres eran las encargadas de tener hijos y de limpiar la casa. Mientras tanto, los hombres se dedicaban a realizar trabajos manuales y de fuerza, lo que se conoce como el rol masculino. ¿Crees que estos roles han influido para que sectores como el de la limpieza estén tan feminizados?
- ¿Cómo describirías la discriminación en el ámbito laboral?
- En general, ¿Crees que existe discriminación en el sector de la limpieza? ¿Por qué?

HUELGA

- Actualmente, ¿estás afiliada en algún sindicato?
- ¿Piensas que la acción sindical es importante para acabar con la discriminación laboral? ¿Por qué?
- Según tu opinión, ¿de dónde parte la huelga que iniciasteis en marzo? ¿Qué objetivos tenía? ¿Qué se reivindicaba?
- Particularmente, ¿cómo la viviste? ¿Qué repercusión crees que hubiera tenido si no se hubiera paralizado por la emergencia sanitaria?
- En comparación con el personal laboral del Gobierno Vasco, ¿consideras que hay una desigualdad en el ámbito laboral? ¿Podrías darme algún ejemplo?
- ¿Consideras que las personas usuarias de la universidad se han concienciado de la importancia de la limpieza como base del funcionamiento general tras los días de huelga?

ANEXO 3: Transcripción de las entrevistas

Entrevista 1. Duración total: 22' 54"

Antes de empezar la entrevista te comento; el consentimiento informado contiene mis datos, yo soy Laura Sáez y estoy haciendo este proyecto que tiene como objetivo...

INTERRUPCIÓN

El trabajo tiene como objetivo saber cómo son las características de la relación laboral de las personas trabajadoras de la limpieza de la UPV. Y bueno, como es una investigación cualitativa tengo que hacer una entrevista. Más o menos el procedimiento es que va a ser una entrevista grabada, en todo momento tu puedes conocer el resultado de ella, los datos van a ser anónimos y en cualquier momento puedes decidir que no se publique lo que tú digas. En ese estilo, esto tiene que ser porque tú estás de acuerdo y te parece bien, a modo de ayuda para mi trabajo, en resumen. Así que me tendrías que decir si estás de acuerdo o no en que lo grabe.

Estoy de acuerdo

Te comento un poco, la entrevista va a tener como varios bloques; el primero trata sobre tu vida laboral por así decirlo, otro sobre el empleo actual que tienes, otro sobre la huelga que empezó en marzo y algunas preguntas relacionadas con la discriminación que hay en el sector de la limpieza.

Entonces empiezo, pues cuéntame un poco cómo empezaste a trabajar en este sector, qué es lo que te hizo acabar aquí y por ejemplo, los estudios previos si es que tienes a encontrarte en este trabajo.

Pues a ver, yo empecé a trabajar los veranos y las vacaciones en el sector de la limpieza porque mi madre trabajaba ahí y era una manera de sacarme un dinerillo para mis gastos. Yo estaba estudiando, yo hice la carrera de graduado social, la terminé. Luego he estado haciendo cursos, hice un curso de experto sociolaboral, otro de informática del SEPE, bueno ya casi ni me acuerdo de los nombres, era para hacer encuestas. Y bueno, yo me estaba formando pero a la vez se me ofreció la posibilidad de trabajar en la universidad en la limpieza... 2 horas y 23 con un contrato basura, porque con 11 horas y 55 minutos no llegaba a tener derecho a muchas cosas. Pero bueno... empecé así y luego me fueron haciendo ampliaciones de jornada. Total, que yo he seguido haciendo cursos, pero al final como tenía algo, aunque fuera poco, pues me he ido quedando. Al final me he quedado ahí y ahora tengo jornada completa. De vez en cuando si que he hecho algún curso, hice también el curso de técnico superior de riesgos laborales. Pero vamos, que sigo en la limpieza. ¿Cuál era la otra pregunta?

¿Qué te ha hecho mantenerte en este sector a pesar de tener esos estudios?

Pues que no, al final no... te acomodas, porque tienes una hipoteca, empiezas a tener hijos, te hace falta un dinero y entonces pues dices: aquí es algo seguro. Y de la otra manera, como está el tema laboral y luego ya llega una edad que ya piensas que les van a coger antes a gente más joven que no a mi, que ya he hecho los 50. Entonces pues no te.. por eso. He presentado oposiciones, incluso de auxiliar... bueno me saque el título también de auxiliar de clínica por libre y de auxiliar de administrativo. De auxiliar de clínicas me han llamado, lo que pasa que es eso, para trabajar en verano, dejar un trabajo que tengo fijo... porque yo euskera no tengo, ahora estoy intentando sacar euskera. Pues

bueno, que entre que yo no he sido muy decidida y que vamos, al final tienes unos gastos fijos... pues de momento aquí sigo, en la limpieza.

¿Cuánto llevas trabajo en la Universidad?

Entré si no me quiero equivocar en el 94, en 1994. Un montón de años ya llevo.

¿Cómo reparaste en este trabajo?

Yo entré en la escuela nueva, yo hice graduado social en lo viejo y cuando se estrenó la de Relaciones Laborales, la estrené pero de limpiadora. (Risas)

¿Cómo llegaste hasta la universidad, a trabajar aquí?

Pues por la encargada. La encargada de donde estaba me ofreció ir a trabajar a la UPV. Yo trabajaba generalmente en San Eloy, en el hospital y me ofreció venir aquí. Y ahí sigo, o sea, que no he cambiado mucho de trabajo.

¿Siempre has prestado servicios para la misma empresa estando en la universidad?

No, no, no. Porque la universidad son contratas, y como son contratas, he trabajado para varias. Para Masterclean... entré con Villar, para Masterclean, para Unidos, para Garbinaldi, para Impacto... y no sé si me dejare alguna, para OHL y no sé si me dejo alguna.

Dentro de ese tiempo que has estado prestando servicios para cada empresa, ¿has trabajado exclusivamente en la universidad?

Sí, sí, y de hecho yo no he cambiado. Hay gente que le han cambiado de edificio, aunque haya estado en la uni ha hecho distintos edificios. Yo no, llevo todo el tiempo en el mismo sitio, en RLL. La zona sí me la han cambiado pero el edificio no.

En cuanto a la situación laboral actual, me habías dicho que tenías ¿qué jornada y qué tipo de contrato?

Yo tengo ahora estoy con reducción de jornada por cuidado de un familiar mayor de 65 años, ahora. He estado desde que he tenido a los... cuando tuve el primer hijo me reincorporé a jornada completa. Pero luego cuando me volví a quedar embarazada y tuve a la segunda, desde entonces llevo con reducción de jornada. He pedido reducción de jornada por la hija, y luego ya cuando cumplió la edad, solicité el turno de mañana pero como me lo denegaron, pues volví a pedir una reducción de jornada por cuidado de familiar.

La categoría profesional en la que estás encuadrada, ¿cuál es?

Limpiadora, aquí no se sube, empiezas de limpiadora y te quedas de limpiadora prácticamente.

Cuéntame un poco cómo es el trabajo que haces en la facultad, el trabajo diario.

Pues ahora estoy en la zona de despachos de los profesores. Pues el mantenimiento...el fregado...¿describir el trabajo? Pues el polvo, fregar, barrer, hacer los baños, eso.

¿Cuál es tu actitud frente al trabajo? ¿Tú crees que hay un buen clima laboral en esta facultad o en la universidad en general? ¿Estás a gusto?

Eh... a ver, hablo de mi facultad porque en realidad estamos como muy aisladas. Como nosotras somos de las pocas, de las únicas que no vamos al almacén, entonces solo nos relacionamos con nosotras mismas, estamos un poco aisladas. Yo creo que la escuela en general, yo creo que con los profesores y eso, creo que en general es un buen ambiente. Por lo que vienen otros profesores y comentan, que al ser una escuela pequeña el ambiente es, suele ser mejor que cuando es un sitio muy grande, te tratan como... es un trato más cercano. Eso sí.

Crees que... pues eso, me comentabas que estabas estudiando euskera mas todos los estudios que tienes, ¿tú crees que dentro de unos años seguirás trabajando aquí o...?

Estoy pensando atreverme si me llaman otra vez de auxiliar de clínica, de presentarme y dar el paso, probar y pedir aquí una excedencia. Pero no sé si seré valiente o no seré valiente.

Pues igual sí, nunca es tarde.

Nunca es tarde. Pero sino no tiene mucho sentido hacer lo que hago, presentarme a las oposiciones y que me llamen y decir que no siempre. Esta claro que una plaza fija no la voy a sacar a la primera. O sea que...soy una contradicción en sí misma.

Cambiando un poco de bloque...pues a ver, como ya sabemos este sector está bastante feminizado, ¿a qué crees que se debe esto? ¿qué relación crees que tiene que haya tantas mujeres dedicándose a la limpieza y tan pocos hombres?

Pues porque antes, yo creo que ... es un tema que viene de antes. Antes las tareas de la casa y de la limpieza estaban atribuidas al rol femenino. Entonces yo creo que viene de ahí, y también suelen ser sueldos menores porque se entendía que a la mujer no le hacía falta tanto dinero. Pero como al hombre, que para eso estaba el hombre, para llevar la casa. Por eso, yo creo que es por eso.

Sí, yo también lo pienso. ¿Tienes compañeros de trabajo hombres? Si es así, ¿en qué categoría profesional están?

En la uni sí que hay hombres. Y muchos son los que tienen, y que yo sepa... a ver no es que tenga los datos, pero que yo sepa en la uni las mujeres somos todas limpiadoras y los hombres... hay un gran numero de ellos que son peones especialistas o vamos, que tienen más categoría.

Sí, eso tenía entendido, porque he estado hablando con algún sindicato y lo que me contaban ellos iba en esa línea. Entonces, ¿notas alguna diferencia de trato por sexo

aparte de lo que es obvio de la diferencia salarial? Por ejemplo, en las jornadas o algo así.

Los hombres suelen realizar más trabajos, hay algunos que sí trabajan, o sea que sí hacen los puestos de la misma manera que nosotras. Pero la mayoría suelen mandarles a.. suena mal, pero a hacer la calle, a barrer la parte de fuera de la universidad. Y luego, hay algunos compañeros que son los que hacen cristales que están todo el día en la uni. Trabajan por la mañana, trabajan por la tarde y durante periodos muy largos. Eso sí, yo enterarme poco porque estamos aislados. Pero es continuo desde que empecé a trabajar aquí en el 94. O sea que, esas personas... no sé por qué razón pero trabajan por la mañana y trabajan por la tarde.

Entonces tú crees que hay un poco de discriminación en este sector, ¿cómo la describirías en breves palabras?

Sí, pues que no tienes posibilidades de mejorar. Estás topado, entras como limpiadora y no puedes subir. A ver, yo no quiero ser encargada pero... pero peón especialista u otra cosa... pero promocionarse.

Vamos a hablar un poco de la huelga que empezó a principios de marzo, ¿no? Para empezar por ahí, la acción sindical tuvo bastante repercusión a la hora de convocar esa huelga y que se pudiera llevar a cabo. Entonces, ¿tú actualmente te encuentras afiliada en algún sindicato?

Sí, en ELA.

Y piensas entonces, me imagino, que la acción sindical es muy importante para combatir la discriminación por ejemplo, entre las trabajadoras del personal laboral y las subcontratadas.

Sí.

¿Qué es exactamente lo que se reivindicaba en esa huelga bajo tu punto de vista?

A ver, se reivindicaba que nosotras hace ya años, como por el 2000 o 2002, conseguimos una equiparación salarial con creo que era el grupo 11, o no me acuerdo cual era exactamente, del personal del Gobierno Vasco. Y entonces, con el paso de los años lo que se ha ido descubriendo es que ese personal al que supuestamente estamos equiparados, tenía un plus que le llaman como de jornada partida, que no es real porque hagan una jornada partida. Entonces, es algo a sumar al sueldo, entonces ellos lo que estaban reclamando es que eso, si están equiparados, ese dinero también nos corresponde a nosotras porque no es en realidad lo que indica el plus, sino que es una manera de añadir al salario base un complemento. Eso por una parte, ya llevamos... nos lo reconocen, o sea lo curioso es...yo te hablo de lo que nos comentan las delegadas. Cuando van a hacer las reuniones con el comité, la empresa lo reconoce y la uni lo reconoce pero de ahí no pasan. No hacen la aportación económica, que llevamos ya muchos años con el convenio y ya no se trata de... se trata de que lo incumplen y que haces reuniones y que estás un año o dos reuniéndote y en vez de ir para delante vas para atrás. Es un convenio que quieren dejar morir, es que te estás quejando de cosas que tienen que cumplir que salen en el convenio, como sería esa... que dices, a ver dónde está el problema, si me lo estás reconociendo puedes negociar o podemos así “vamos a hacerlo en varios años”... Pero es que todavía te sienta peor que te lo reconozcan y no te lo den. Es como... es tomarte el pelo, es esa sensación de que se hacen las reuniones y que al final en vez de para adelante se va para atrás. Que tenemos un convenio que llevamos cuatro años sin... Sí que nos hicieron atrasos, este año nos han pagado atrasos de algún año. Porque sí que hemos estado muchos años con prácticamente el sueldo congelado, pero como nosotras ha estado mucha gente. O sea te quiero decir, y si tú te adaptas a tener lo mismo que... a ver cómo lo digo. Si tú en tu convenio has asumido que tu sueldo va a estar equiparado con el otro, pues lógicamente si a los no funcionarios les han subido a ti tampoco te van a subir, es obvio. Pero cuando empiezan, bueno mas que nada, yo como lo interpreto es por incumplimiento de convenio, que lo quieren dejar morir y que vamos a peor. Ya no es una cuestión de dinero, es una cuestión de derechos. Que si lo que tienes reconocido en un convenio te tienes que pelear para que te lo den...pues es un poco triste porque la mayoría de la gente, nosotros estamos en... por lo que nos comentan en concreto en la UPV de Leioa, hay un gran número de personas que llevan trabajando mucho tiempo pero

que no son fijas. Esa gente normalmente no es la que se pelea por las cosas, porque no tiene un puesto fijo, y cada vez... como que nos quieren dividir.

Entonces, tú crees que de haber continuado con la huelga, porque se tuvo que parar y era inevitable, ¿tú crees que se habrían abierto otra vez las vías de negociación?

Hombre pues yo pienso que sí, sí, yo quiero creer que sí, porque la huelga estaba perjudicando la vida universitaria. Lo que sí creo es que no estaban por la labor, o sea, nos lo iban a poner difícil. Nos lo estaban poniendo difícil y creo que al final la UPV se escudaba en las empresas y las empresas se escudaban en la UPV. Al final los unos por los otros, yo creo que los dos tenían culpa porque ninguno estaba por la labor.

Tengo una última pregunta, y es que si consideras que las personas usuarias de la universidad tanto profesores como alumnos y demás personal, se ha concienciado de la importancia de la limpieza como base del funcionamiento general de lo que se vio con la huelga, que se paralizó la actividad completamente.

Hombre yo pienso que en general sí, siempre hay de todo. Desde luego con los estudiantes tuvimos un grandísimo apoyo, o sea, para darles las gracias un montón. Yo, con la gente que me relaciono en general, los profesores siempre ... claro, ¿sabes lo que pasa? Como se suspendió la huelga, yo no he tenido oportunidad, como luego ha sido lo del Covid, yo no he tenido oportunidad de estar con muchos profesores. He visto a un par de ellos solamente, pero yo creo que sí. Siempre hay gente que te sorprende, porque ahora con el Covid que todavía va a hacer más falta la limpieza y que lo ha puesto más de manifiesto, todavía oyes gente que dice “pues ahora vosotras como para pedir algo como están las cosas...” Digo pues, a ver... ¡pues se ha visto claramente la importancia que tenemos! Si ahora todavía hay gente que no se ha dado cuenta, otra que está hablando de que hay que limpiar ahora los baños 6 veces y que hay que hacer no sé qué, pues que hay de todo en la viña del Señor.

Más o menos ya he resuelto mis dudas, si quieres añadir algo más, algo que te apetezca comentar después de haber hablado todo esto, alguna reflexión...

Mmm no.

Vale, muchas gracias por tu colaboración.

Entrevista 2. Duración total: 19' 26"

Te cuento un poco sobre el consentimiento informado. Bueno, en el documento aparece que yo soy Laura Sáez y que este proyecto consiste en conocer las características de la relación laboral de las personas trabajadoras de la limpieza de la UPV. Es una entrevista online, por lo que tiene que ser grabada y si en algún momento quieres conocer el resultado de la entrevista me lo puedes pedir. También dice que...

Lo he leído, lo he leído.

Pues más o menos eso, me tendrías que decir si estás de acuerdo o no.

Sí, claro que sí.

Vale, pues empezamos con la entrevista. La he dividido en varios temas, el primero es un poco sobre tu vida laboral en general, luego te voy a preguntar sobre el empleo actual, también sobre la discriminación que hay en el sector de la limpieza y por último, hablaremos un poco de la huelga de marzo.

Para empezar, me podrías contar como empezaste a trabajar en el sector de la limpieza, cómo acabaste aquí y por ejemplo el nivel de estudios que tienes o si has estudiado algo recientemente.

Mmm vale, ¿empiezo ya?

Sí.

Bueno a ver, yo he estado siempre en el sector de la limpieza, he estado en casas, interna, he estado limpiando en fábricas...Luego me dieron la posibilidad de trabajar en la universidad por una conocida y...empecé con 2 horas y 23 hasta conseguir la jornada completa. Estoy allí desde que abrieron el edificio, hace 25 o 26 años ya. De las primeras...

Me habías dicho... tus estudios, ¿hasta qué momento estuviste estudiando?

Yo estuve estudiando hasta...bueno, yo he estudiado hasta el graduado escolar. Luego sí, tengo corte y confección hecha.

Entonces me decías que en la UPV llevas casi 25 años, ¿no? Y el tiempo que has trabajado en la universidad, ¿has trabajado siempre para la misma empresa?

No, porque la universidad cada cierto tiempo...pues cambiamos de...Yo empecé con Villar, se cambia porque como sale a subasta la Universidad...

Los lotes de trabajo, ¿no?

No cambiamos, nos respetan las antigüedades, nos respetan todo, sólo nos cambia el uniforme realmente, pero cambiamos de empresa.

Y siempre que has trabajado para una empresa, ¿te has mantenido en la Universidad? No te han mandado a hacer otros trabajos fuera.

No, no, no. Yo solo he trabajado en este centro.

¿Has notado alguna diferencia entre una empresa y otra?

Bueno sí, siempre hay alguna diferencia, bien por los productos o porque sí, siempre hay alguna diferencia. Pero bueno.

Vale.

Sin más, tampoco son grandes diferencias entre una y otra.

Ahora mismo, ¿qué jornada y que tipo de contrato tienes?

Pues ahora yo tengo jornada completa y contrato indefinido.

En la categoría de limpiadora, ¿no?

Sí.

Vale, muy bien. Cuéntame un poco sobre el trabajo que haces en la universidad. Un poco las tareas...

Yo lo que hago es, yo me dedico a la parte de abajo que es de despachos y también tengo clases arriba y comedores. Eso es lo que hago yo en la universidad, vamos, en ese centro.

¿Cuál es tu actitud frente al trabajo? O sea, ¿tú crees que hay un buen clima para trabajar?

En nuestro edificio sí, la verdad que yo estoy muy a gusto en él, porque la gente la verdad que te apoya bastante, no me siento inferior a... Te quiero decir, la gente, lo que es el personal en sí... Hombre, siempre hay alguna persona, ¿no? Que guarde un poco las distancias. Pero, en general, lo que es ese edificio en el que he trabajado yo, el personal no nos podemos quejar, yo, voy a hablar de mí, no me puedo quejar.

Y con los alumnos, ¿qué tal?

Y con los alumnos también, igual, son muchos años tratando con alumnos. También varía muchísimo de unos a otros. Pero, lo que es en general, hablo en general porque siempre hay alguno, ¿no? Que parece que... Pero, en general, está bien. Yo me llevo bien con todo el mundo la verdad.

Muy bien. De aquí a un futuro, ¿sigues pensando trabajar en la universidad o tienes pensado cambiar de empleo?

Pues yo espero que me dure mucho este puesto, sí, la verdad. Porque ya con la edad que tengo y los estudios que tengo, pues la verdad es que yo ya no aspiro a mucho más, que me mantengan ahí y seguir como estoy...

Cambiando un poco de tema. Ya sabemos que la mayoría de las trabajadoras de la limpieza sois mujeres. ¿Tú a qué crees que se debe esta situación?

Porque en el fondo es un mundo un poco machista, ¿no? Pienso yo. Porque el hombre yo creo que puede realizar nuestro trabajo igualmente que nosotras, y por ser mujer no quiere decir que lo hagamos mejor o peor que ellos. Simplemente yo creo que es por eso, eh... Ahora bueno, pues hay algún hombre que limpia cristales, que hace algo...sí tenemos compañeros. Pero yo creo que realmente es por eso.

¿Qué tipo de diferencias notas con esos compañeros que me decías? Porque me imagino que la categoría será distinta.

Exactamente, pues hay algún compañero que es limpiador, eh. Pero hay otros que por ser chicos... como que tienen otro nivel. Ponen otro, pues eso...En vez de poner limpiador, pues pone especialista, por eso les pagan algo más.

Las jornadas... a ver, el que es compañero mío limpiador, yo creo que es la jornada igual. Pero luego tenemos compañeros que van mañana y tarde, por ejemplo. Sí, son distintas.

¿Cómo describirías, con tus palabras, la discriminación en el ámbito laboral?

¿La discriminación? Pues no sé, yo no lo sé. Yo creo que es por eso, porque yo no te puedo explicar eso. No sé.

O sea, ¿cómo lo has vivido tú en tu sector? ¿Has tenido alguna experiencia en la que te has sentido discriminada por ser mujer?

Yo es que no me he sentido discriminada en ningún momento. En ningún momento, no me he sentido discriminada, te digo la verdad. Yo he tenido la suerte de que donde he ido, yo tampoco he sentido... O sea, yo sé quién soy, hasta dónde llego, lo que valgo y no, no me he sentido mal en ningún momento, en ningún momento me he sentido discriminada, ¿eh? En el trabajo.

Vale, pues cambiamos un poco de tema hacia la huelga que empezó en marzo. ¿Tú actualmente estás afiliada en algún sindicato?

No.

Vale, entonces, bueno yo por lo que tengo entendido, esta huelga fue convocada por varios sindicatos, ¿no?

Sí, y yo fui a la huelga.

Y la apoyaste, ¿no? ¿Qué se reivindicaba?

Hombre, pues el convenio, no se cumple. Hay un plus ahí que no terminamos, somos...tenemos... un convenio que es el que nos equipara a las del Gobierno Vasco y hay un plus que nos lo reconocen pero no nos lo dan.

O sea, entonces pues...pienso que tenía la huelga una razón de ser. Y la verdad es que pensamos que podíamos haberlo conseguido, podíamos haberlo conseguido. Lo que pasa que yo creo que entre lo de la pandemia y creo que luego al final se fue todo un poco de madre, ¿no? Porque yo quiero conseguir lo mío pero sin dejar de esa manera el edificio, por ejemplo. Y los alumnos nos apoyaron mogollón, y nos sentimos súper...¿Cómo puedo pensar que me recriminan en un trabajo o que soy mala en un trabajo cuando hemos tenido el 100%? O sea, nos hemos sentido súper orgullosas de cómo se han portado en el edificio ante la huelga, a pesar...¿sabes? Enseguida nos han querido echar una mano, que al final pues igual se fue un poco de madre, en ese sentido. Pero la verdad que yo me

siento muy orgullosa de mi centro y de los alumnos que hay en él, ¿me entiendes lo que te quiero decir? Eso no lo puede decir cualquiera en los edificios. O sea, yo no me puedo sentir mal en este edificio nunca, porque tanto Ángel, como la administradora, como los alumnos nos han apoyado 100% en ese caso por ejemplo de la huelga, ¿me entiendes? No qué va, yo me siento muy orgullosa de estar en Relaciones Laborales.

¿Tú crees que en un futuro cuando se estabilicen más las cosas, se podría retomar por ejemplo esa huelga, o retomar la negociación del convenio?

Yo espero que se sienten las empresas que nos han reconocido que nos deben es deuda, ¿me entiendes? Porque sino no nos la habrían reconocido, pues ya... Pero es que es algo que nos han reconocido que es nuestro... eso es lo que nos fastidia un poco, que si nos has reconocido que es nuestro, que nos pertenece, coña, haz algo, ¿sabes lo que te quiero decir? Yo pienso, es muy difícil porque las cosas son como son. Si tú no me lo das y los otros tampoco... ellos miran mucho lo suyo, pero espero que sí, espero que sí y espero también que si se reanuda la huelga, los sindicatos también lo planteen de otra manera, que no se nos vaya de madre otra vez. Yo pienso que al final, sin querer, se nos fue un poco de madre. ¿Sabes lo que te quiero decir?

Sí, sí, yo lo viví personalmente.

Se fue un poco de madre, no creo que se tenga que llevar tampoco... pienso que para hacer una huelga hay que pensarlo más, hay que... yo es la primera huelga que hago. Y algo que es nuestro, algo que estás luchando por ello. Nosotros que lo único que queríamos era luchar por lo nuestro, eh... no sé cómo decirte, al final terminé sintiéndome muy mal, ¿vale? Porque se oyó que si se cayó una embarazada, que si... luego... ¿Me entiendes cómo? Al final algo bueno tenía sentido de ser, para mi perdió el norte, muchísimo.

Vale, y por último, ¿crees que tanto los alumnos como el profesorado de la facultad en este caso y la universidad... crees que se han dado cuenta de la verdadera importancia del servicio de la limpieza? Después de esta huelga y toda la repercusión que ha tenido.

Yo creo que sí, yo estoy... vuelvo a decir, creo que estamos en un edificio que sí se nos valora, ¿me entiendes? O por lo menos es lo que nos transmite, entonces no sé cómo decirte, que nos valoran.

Vale, pues muy bien, ¿tienes algo más que añadir? Por ejemplo, a las preguntas que te he hecho antes, alguna reflexión o algo que te gustaría decir.

Mmm no, no tengo nada que decir. Simplemente, ya que tengo la oportunidad de hablar contigo, quiero que quede claro que... que, que... no sé, es que no sé cómo decírtelo. Es que... ya que estoy hablando contigo quiero dar las gracias a los alumnos y a cómo se portaron en la huelga. Creo que nosotras también tuvimos una parte de culpa, ¿vale? Y quiero asumirla, porque los alumnos solamente se acercaron a nosotras, y nos preguntan qué podían hacer para ayudarnos, y... lo que se nos ocurrió fue decirles que dejaran que se manchara la universidad. Y ahí asumo mi parte de culpa, ¿me entiendes lo que quiero decir?

Eso es lo que quiero decir, que ahí me siento un poquito mal, ¿vale? Ahí me siento un poco mal por si han tenido problemas a cuenta nuestra, o que hayan podido tener algún problema a cuenta de...bueno, de apoyarnos.

Que a mi me conste no ha habido ninguno, un aviso general sí que hubo.

Y quiero que quede claro, que yo también asumo mi parte de culpa, ¿me entiendes? Porque creo que la huelga sí tenía una razón de ser, y había un porqué. Porque si yo no hubiera querido seguir con la huelga, que realmente podríamos haber conseguido lo nuestro, no pensé en ningún momento que nos lo iban a negar. ¿Me entiendes? Pensábamos que a los dos días iban a recapacitar y que se iban a sentar y que iban a reflexionar... “ya que se lo hemos reconocido, vamos a dárselo”. Yo no pensé en ningún momento que se iba a ir todo esto tanto, y ahí es lo que tengo que decir.

Vale, yo por mi parte, como alumna, darte las gracias a ti y a tus compañeras por todo el trabajo que hacéis siempre.

Muchas gracias.

Y a ti en concreto por ayudarme con este trabajo.

Gracias a ti.

Entrevista 3. Duración total: 25' 28"

Primero te voy a leer un poco lo que aparece en el documento de consentimiento informado y empieza diciendo que bueno, yo soy Laura Sáez y que estoy haciendo el trabajo de fin de grado, que es para conocer un poco las características de la relación laboral de las trabajadoras de la limpieza de la UPV. Es una entrevista online, por lo tanto tiene que ser grabada y tienes la posibilidad de contactar conmigo otra vez. Como derechos, pues tienes que...es voluntario y puedes revocar el consentimiento en cualquier momento. También tienes derecho a conocer los resultados de la entrevista y a ser informada sobre el trabajo en general. Más o menos es esto, entonces, me tendrías que decir si estás de acuerdo o no.

Estoy de acuerdo, sí.

Te explico un poco, la entrevista tiene como cuatro bloques, cuatro temas. El primero es un poco sobre tu vida laboral, luego vamos a hablar del empleo actual y por último, hablaremos un poco de la huelga de limpieza que empezó en marzo y de la discriminación que hay en el sector de la limpieza.

Entonces, para empezar, cuéntame un poco cómo empezaste a trabajar en el sector de la limpieza y qué es lo que te hizo llegar hasta aquí.

Bueno pues yo he sido auxiliar de clínica y vamos, básicamente he estado trabajando en residencias y como que ya estaba un poco cansada y tal. Como tenía conocidas en limpieza en las residencias, pues les pedí el contacto de la empresa y llamé y me llamaron. Pero básicamente llevo trabajando en limpieza seis meses, luego he tenido también un negocio de restaurante, pero en limpieza lo que es limpieza seis meses.

Y a parte de los estudios en auxiliar de clínica, ¿tienes algún título más?

INTERRUPCIÓN

No. Esos.

Me decías que llevabas 6 meses trabajando, ¿esos seis meses han sido trabajando en la UPV?

No, he estado también de limpieza en residencias, en la residencia de Unbe...

Y, ¿con la misma empresa, o con otra?

Pues debe de ser la misma empresa pero con distintos nombres.

Las veces que has estado trabajando en la UPV, entonces eso, con distintos nombres de empresa, ¿no?

No, en la UPV siempre con el mismo.

¿Has notado alguna diferencia en términos laborales entre las empresas en las que has trabajado en el sector de la limpieza?

Sí, sí, sí. Es muy diferente el trabajo en la residencia y en la uni. En tema de turnos, porque en la residencia estábamos a turnos, trabajábamos fines de semana, en la uni trabajamos de lunes a viernes. En lo que es el sueldo, también hay diferencia, es mejor el sueldo en la universidad que en la residencia, porque es convenio del Gobierno Vasco y en la residencia es convenio de limpieza o regional o algo así.

Vale, ¿tú ahora mismo en la UPV qué jornada y qué tipo de contrato tienes?

Yo soy eventual.

En la categoría de limpiadora, ¿no?

Sí.

Vale, ¿me puedes contar un poco cómo es el trabajo diario que haces en la UPV, en la facultad?

Bueno, pues cada una tenemos nuestro puesto, y eso. Pues nos dedicamos a limpiezas de aula, de baños y despachos. Y cada una con nuestro puesto, de 2 a 9 y media de la noche y de lunes a viernes.

¿Cómo es tu actitud frente al trabajo? ¿crees que hay un buen clima para trabajar? ¿te sientes valorada?

Con el tema de compañeras genial, la verdad que muy bien, muy bien. He tenido buena acogida, nos llevamos muy bien y siempre que necesito cualquier cosa están, la verdad que en ese sentido muy bien.

Y, ¿por parte de la empresa, por ejemplo, te sientes valorada?

Eh...(suspira) a veces. Digo yo que como en todas, no sé, siempre ven lo que haces mal, o lo que te dejas, o lo que sea. Lo que haces bien pues nunca... vamos, no se valora en sí, no te dicen nunca nada. Hacemos cosas por ejemplo que no tenemos que hacer, por ejemplo cuidarles las plantas cuando no están o limpiar un suelo de una entrada de más porque está muy feo o lo que sea y esas cosas no te las reconocen. Sin embargo, si no has meneado un día una mesita y lo ven, pues te llaman la atención.

Entiendo, y ¿tú piensas quedarte en este sector o crees que volver a las residencias?

Hombres, pues la verdad que de limpieza en la universidad sí me gustaría estar. Estoy a gusto, buen horario y buen sueldo, o sea que sí, la verdad sí me gustaría.

Vale, cambiando un poco de tema, bueno como ya sabemos que en la limpieza la mayoría sois mujeres, ¿tú a qué crees que se debe que haya tantas mujeres en el sector?

Hombre, pues yo creo que todavía en tema de género, según en que puestos todavía esta muy...porque en la empresa nuestra hay hombres pero se dedican mas al tema de fuera, de barrenderos, de mantenimiento. Pero lo que es las mujeres a la limpieza.

O sea que tú crees que los géneros tienen ahí algo que ver, ¿no?

Sí, sí, sí, sí, yo creo que sí. Eso todavía no ha cambiado mucho.

Y a parte de la diferencia que dices que tienes con tus compañeros de nivel de trabajo, ¿tú crees que a nivel de salario o de otro tipo de condiciones laborales, crees que también hay diferencias?

Joder, pues eso la verdad que no lo sé, en tema de salarios no tengo ni idea. Ni idea porque la verdad que con los hombres nos relacionamos poco, como no están en el ámbito nuestro de limpieza, nos vemos de pasada siempre. Entonces no tenemos relación.

Y a tí, por ejemplo, ¿te importaría hacer el trabajo que hacen ellos?

Para nada. Barrer una calle o quitar cuatro plantas que salen, creo que lo podemos hacer tanto ellos como nosotras.

Pues sí, porque al final ellos están en una categoría más, que es peón especialista, por lo que el salario mayor, la jornada es mayor y lo que me decían tus compañeras, al final es un trabajo que tampoco distingue de sexos, no se necesita una fuerza especial.

No, no se debería. No es un trabajo que se necesite más fuerza por decirlo de alguna manera, para que puedan pensar que ellos tienen más fuerza, que no debería ser así tampoco. Que perfectamente lo podríamos hacer nosotras y perfectamente ellos podrían limpiar, digo yo.

Vale, a ver, tú con tus palabras, ¿podrías describirme la discriminación en el ámbito laboral?

INTERRUPCIÓN

¿Con mis palabras? Bueno pues lo de siempre, hay trabajos que nos imponen a las mujeres cuando realmente lo puede hacer un hombre, y viceversa. Les ponen otras categorías haciendo lo mismo que nosotras y cobrando más, claro. Lo de siempre.

Vale, pues vamos al ultimo tema, que sería el de la huelga. La primera pregunta es que si actualmente estás afiliada en algún sindicato.

INTERRUPCIÓN

No, ahora mismo no.

Bueno y a pesar de no estarlo, ¿tu crees que la acción sindical es importante para acabar con la discriminación laboral?

¿Qué sindicato?

Te decía que si crees que la acción sindical, los sindicatos y todo lo que promueven...si crees que es importante para acabar con la discriminación laboral.

Hombre, sí, pero yo creo que deberían hacer más, creo yo.

¿En qué sentido?

Más de lo que hacen, sí.

¿Por ejemplo?

Pues yo creo que se da importancia a todo, los sindicatos, pero a lo que menos es a la discriminación, yo creo. Normalmente, cuando nos planteamos temas de huelga y tal,

planteamos un poquito de todo pero siempre se habla o se da más importancia a temas de salarios que de discriminación, o sea, no se llega a decir muy claro.

Por lo que tu viviste, ¿por qué crees que surgió la huelga que iniciasteis en marzo? ¿qué razones tenía?

Pues el tema del convenio. Hace como seis años que no se firma el convenio, y, como que al final pues va a morir el convenio que tenemos con el Gobierno Vasco y pasaríamos al regional o así que todavía es peor, claro. Lo que querían, bueno, lo que queríamos, era que se equiparara con las trabajadoras del Gobierno Vasco, ya que cobran más, trabajan menos metros que nosotras. Supuestamente está aceptado, nos dicen que sí, pero no lo pagan.

¿Tú cómo viviste la huelga? ¿Cuál es tu experiencia?

Yo era eventual, con un poco de impotencia, porque al ser eventual y no ser fija y tal...pues no tuve más remedio que quedarme allí a trabajar y viendo a mis compañeras fuera luchando por algo que yo también estaba de acuerdo, claro. Pero no me quedó otra que estar allí.

¿Tú crees que de no haberse paralizado con la situación del Covid...tú crees que habría salido adelante la negociación del convenio?

Pues la verdad que estábamos en plan muy optimistas, creíamos que sí, pensábamos que sí iba a salir adelante, de la firma del convenio. La verdad que sí, la gente estaba convencida de que sí.

Y en un futuro, ¿tú crees que... pues que se podría retomar esta negociación cuando se estabilicen mas las cosas?

INTERRUPCIÓN

Hombre, pues creo que sí, que se debería. Creo que lo volverán a intentar, se debería. No se puede dejar morir el convenio así.

Claro, sí, sí. Entonces, así un poco a modo de resumen, me decías que las principales diferencias que ves con las trabajadoras del Gobierno Vasco son el tema del salario, que el vuestro es inferior, pese a trabajar igual o más superficie.

Sí. Trabajamos más metros que ellas y el salario pues es mucho menos. Igual son cerca de 2000 euros al año menos.

Algo así me comentaron desde un sindicato.

Sí, sí, sí, no llega a 2000, pero casi. Tendríamos que cobrar cerca de unos 200 euros más al mes para equipararnos a ellas, vamos, que realmente tenemos el mismo contrato, el mismo convenio.

Vale, y por último, te quería preguntar que si crees que tanto los alumnos como los profesores de la universidad, si crees que nos hemos concienciado de la importancia que tiene la limpieza como base del funcionamiento de todo, tras la huelga que hemos vivido.

INTERRUPCIÓN.

Sí claro que sí, al menos en la facultad nuestra yo creo que sí.

Muy bien, pues la entrevista ha terminado ya. Lo único, si quieres decir algo que se te haya olvidado, que te haya parecido interesante de todos los temas que hemos tratado, puedes hacerlo.

No, la verdad que no. Que deberían de tener una lista por ejemplo de eventuales e intentar llamar siempre a las mismas, no sé, por decirlo de alguna manera también. Porque por ejemplo, yo cuando acabe la sustitución, pues de repente la empresa llama a otra nueva, y en vez de llamarme a mi llaman a la nueva, al teléfono que les den, llaman y no tienen mucho en cuenta las eventuales que hemos estado.

O sea, que tú piensas que una solución a eso sería crear una lista o bolsas de trabajo, con unos criterios y que se tenga en cuenta, la permanencia y...

Ha pasado que algunas que llevaban muchos años, que entre una nueva y hacerla fija, y ahora por lo que están comentando con el tema este, están comentando que ahora las que están de baja...

INTERRUPCIÓN

Pues muy bien, muchas gracias por lo que me has dicho...

De nada Laura, para lo que necesites.

Entrevista 4. Duración total: 35' 57"

Antes de empezar la entrevista te voy a resumir un poco el documento que te he enviado sobre el consentimiento informado. Más que nada la parte de los derechos que tienes, sería que puedes en cualquier momento revocar el consentimiento y decidir que no se traten los datos que tú me has ofrecido. Lo mas importante sería eso, así que me tendrías que decir si estás de acuerdo o no en que se grabe la entrevista.

Sí, sí.

Vale, te empiezo a comentar, la entrevista tiene más o menos cinco bloques o cinco temas. El primero va a ser un poco sobre tu trayectoria laboral, luego vamos a hablar sobre el empleo actual y las condiciones laborales, también vamos a tratar el tema de la discriminación en la limpieza y por último, algunas preguntas relacionadas con la huelga de marzo.

Vale.

Si te parece bien, puedes ir contándome cómo empezaste en el sector de la limpieza, qué es lo que te llevo ahí y por ejemplo, los estudios que has realizado.

Yo he hecho de estudios hasta bachiller y luego otra pregunta que me has dicho, ¿Qué me has comentado?

INTERRUPCIÓN

¿Cómo empezaste a trabajar en el sector de la limpieza?

Pues eché currículum en Garbaldi y me llamaron. Hace tres años. Hace tres años empecé, estoy haciendo una reducción de jornada.

Antes de empezar con esa empresa, ¿qué tipos de trabajos has desempeñado?

He estado de promotora 7 años, he tenido un negocio de hostelería 10 años y he estado en una floristería 7 años.

Me comentabas que llevabas tres años en la limpieza.

Sí, estos tres años últimos.

INTERRUPCIÓN

Estos tres años, ¿has prestado servicios siempre para la misma empresa?

Sí, estos tres años empecé con Garbaldi, lo que pasa que hubo cambio de empresa, estamos ahora con OHL y estoy haciendo la reducción de jornada de una compañera, que le has hecho ahora la entrevista.

INTERRUPCIÓN

Me pregunto a ver si has notado alguna diferencia entre las dos empresas en las que has trabajado en limpieza.

Es la misma diferencia, son igual.

Entonces, tú actualmente ¿qué tipo de jornada y contrato tienes?

Tengo de... estoy haciendo la jornada... estoy a media jornada, estoy haciendo la reducción de jornada mi compañera, que le has hecho también la entrevista. Ella está cuatro horas y yo tres.

Cuéntame un poco como es el trabajo que haces día a día en la facultad.

Pues todos los días limpio lo que es las clases en la segunda planta, bueno la mitad de clases...5 clases y despachos de la tercera planta.

¿Cómo es tu ambiente de trabajo? ¿Crees que hay buen clima para trabajar?

Sí, el clima es bueno, entre compañeras es bueno.

Y por parte de los alumnos, ¿te sientes valorada y respetada?

Sí, nunca he tenido ningún problema. Tengo amistad con algunos y todo, al final coges con algunos más amistad.

Un poco por la trayectoria laboral que has tenido, que has estado en varios sectores, ¿tú crees que dentro de unos años te mantendrás en la limpieza o que volverás a cambiar?

No sé, según el trabajo que haya, no sé. Espero que me sigan llamando cuando ya empiece a trabajar Zulema, como esta todo el tema...

Ya, a ver qué pasa... bueno, te voy a cambiar un poco de tema y te voy a preguntar que a qué crees que se debe la situación de que la mayoría de trabajadoras de la limpieza seáis mujeres.

No sé, porque...es que es verdad, casi todas somos mujeres y jovencitas no hay nadie.

INTERRUPCIÓN

Lo que te estaba preguntado, te preguntaba si tienes compañeros de trabajo hombres y qué categoría profesional tienen.

Pues sí, tenemos compañeros hombres y es la misma categoría, tampoco estoy muy segura, muy enterada yo de ello porque llevo poco tiempo. Porque esas llevan mucho tiempo, mis compañeras, no sé, yo creo que tienen el mismo...no sé, eso no sé, no estoy muy bien enterada. Sé que hay hombres, pero creo que tienen la misma categoría, no sé, yo creo que sí, no sé. No te puedo informar más, si cobran más o cobran menos, es que eso... por lo menos una compañera lleva ya veintitantos años y no sé, tampoco lo hemos hablado.

Entonces, por lo que me dices, no notas ninguna diferencia de trato entre ambos.

No, yo creo que no.

¿Desempeñáis el mismo trabajo?

Nosotras limpiamos las clases y los chicos, hay algunos chicos que están limpiando la uni por fuera, por la calle y hay otros que están con los cristales. Digamos que ellos están haciendo el trabajo un poco más duro, no sé, digo yo, no sé, me parece a mi. Ellos pasan con las máquinas, no sé.

Antiguamente el rol de la mujer era el trabajo reproductivo y el cuidado del hogar...mientras tanto los hombres se dedicaban a...

A trabajar.

INTERRUPCIÓN

Te decía que si crees que estos roles han influido para que sectores como el de la limpieza estén tan feminizados.

INTERRUPCIÓN

Pues a lo mejor ha influido, eh. Yo creo que sí. Yo creo que sí ha influido.

INTERRUPCIÓN

¿Cómo describirías la discriminación laboral? Con tus palabras.

Pues como la definiría, pues no sé cómo la definiría. Pues no sé cómo decirte...

O algunas situaciones que hayas vivido, que hayas podido ver, en este trabajo o en otros. No tiene porqué haberte tocado a ti personalmente, pero sí pueden ser situaciones que has visto, o que entiendes generalmente...

Jo, pues mira, antes de estar trabajando...un trabajo que estuve por meses, en la pescadería. Pues de que cuando trabajas, no aquí eh, digamos que yo aquí en este trabajo estoy muy bien porque hago mis horas, a mi hora me voy y digamos, cumples, digamos que fichas y te vas. Pero, por ejemplo, yo que he trabajado cara a una tienda, en una tienda sí que hay mas discriminación, porque te ofreces para algo y al final te van cogiendo...digamos, te dicen "ven mañana media hora que tienes que hacer un trabajo, que tienes que estar un poquito antes, no sé qué...a ver si me haces el favor de venir". Y si lo haces, luego ya que cogen la sobaquera, ya otro día te dice dos horas, ya otro día te dice una hora y todo eso no te lo paga... al final... yo creo que, yo aquí estoy contenta porque aquí cumples tus horas y te vas, tienes tus días y todo. Pero lo que es en tipo de tiendas pequeñas, que vas de tú a tú a trabajar con tu jefe...no es lo mismo. Ahí si que hay más puteo, como digo yo. Pero aquí, por lo menos, cuando empecé no me creía yo mis horas... cumples tu horario y te vas. Yo sí que he trabajado en tienda y si que los jefes son diferentes. Digamos que tienes que...te putean más y no te pagan ni las horas ni te pagan nada, y en hostelería menos.

Ya... y volviendo al sector de la limpieza, ¿tú crees que existe algún tipo de discriminación?

Yo creo que no...

Por lo que hablábamos antes, de que tenéis trabajos distintos.

Yo creo que no, no sé, yo es que aquí como estoy bien...no creo que haya ningún tipo de discriminación. Es que no me he sentido...por ahora no he visto ningún tipo de discriminación, ni con los alumnos conmigo, ni entre compañeros. Por ahora, no. No he visto nada. Yo trabajo a gusto, estamos todas muy bien y yo todos los alumnos que he visto muy bien y todo... no sé, no he tenido ningún problema. Es más, ahora ha habido una huelga. Y yo por ejemplo no he hecho huelga, ni yo ni una compañera hemos hecho, porque claro, además tienes miedo de hacer la huelga porque como no estás fija y estás así...a lo mejor si lo haces...entras en la lista de que a lo mejor no te vuelvan a llamar o algo. Y los alumnos se han portado muy bien con nosotras, en ningún momento... nos han visto hacer y en ningún momento se han metido con nosotras ni nada, eh. Muy bien.

Y así, siguiendo con el tema de la huelga, ¿qué objetivos tenía? ¿qué se pedía?

El convenio, si es que lo de la huelga...el convenio que hace tiempo que no se...por lo menos, desde antes de que yo entrara a trabajar, están peleando con el convenio. Y porque si no se pelea por el convenio, dicen... es que tampoco entiendo yo mucho porque he empezado hace poco, realmente esto lleva desde que empecé yo, antes. Pues que se puede bajar de categoría y todo, y luego también claro, ahí nosotras tenemos que estar ahí también, las que estamos...porque no hay una... nosotras no tenemos una lista digamos que las más antiguas que estén haciendo bajas pues que se jubilan, que lo pueda coger. Aquí no hay listas.

Y eso os gustaría, ¿no?

Claro, a mi sí, a nosotras sí nos gustaría porque yo llevo 3 años, pero hay chicas que llevan 14 años, 12...y hay gente que se jubila y no, además que se están jubilando y no están, dicen...porque yo no lo sé, no lo he oído, dicen que se están jubilando y no se están

cubriendo las plazas, y si se cubre pues vienen de otros sitios enchufadas por alguien, y luego pues que no hay una lista. Por lo menos, en la UPV no hay una lista de que por ejemplo, las que más años tengan, que eso está muy bien, que te vas jubilando o cualquier cosa, pues vas cogiendo de la lista y entonces ya sabes qué tienes, pero no. Aquí no hacen fija si no es por una cosa que... que tenga por ahí. No sé.

Y a parte de eso, bueno, yo por lo que tengo entendido, se pedía una igualación del salario con el personal del Gobierno Vasco y además de un reducción de la zona de trabajo, ¿no? Por lo que tengo entendido, pues llegáis a trabajar más metros en algunas ocasiones porque no lo tenéis regulado.

Sí, eso también. Eso también, eso es cierto, también se está peleando por eso. Pero como no se ha conseguido nada...

Claro, y mi siguiente pregunta va por ahí. ¿Tú crees que se no haberse paralizado la huelga... tú crees que de verdad se habría firmado algo? Porque el impacto que tuvo fue muy importante, en nuestra facultad al menos se paralizó toda la actividad.

De todas maneras, lo que es en Leioa, en la universidad donde yo trabajo, que es la de Relaciones, ahí se paralizó todo. Es verdad que ahí se peleó bastante. Pero en la misma universidad ha habido sitios que no se ha peleado tanto como ahí, porque aquí solamente en esta universidad se cerró la de Relaciones y por lo que tengo entendido también...la de Hostelería creo que también se cerró. Pero las demás siguieron, digamos que no hubo impacto, hubo impacto pero que bueno...¿Que si dices que si hubiera firmado? No te digo yo que sí hubiera firmado, porque yo ya estaba mosqueada porque bueno, a las dos semanas de huelga empezó lo del Estado de Alarma. Pero a la semana, es que llevábamos una semana y pico y todavía no se había convocado ni una reunión y eso me mosqueaba mucho. Cuando empiezas una huelga y llevas como nosotros en Relaciones, que al tercer día se tuvo que cerrar porque no había quién entrase por toda la basura que había y todo lo que se estaba haciendo. Bueno aquí y en otras más que también se tuvieron que cerrar...y al segundo y tercer día vieron como iba esto y no hubo ni una reunión ni acercamiento por ninguna de las partes ni nada, eso yo le decía a éstas (refiriéndose a sus compañeras) que me estaba mosqueando. No sé, porque ya te digo, solamente se llegó a realizar dos semanas de huelga... luego fue por el Estado de Alarma, que dijeron que

había que trabajar. Pero es que no hubo nada, ni un acercamiento, ¿tú te crees que si no hay un acercamiento...? No sé.

¿Crees que cuando se calmen un poco las cosas se volverá a retomar la huelga?

Creo que no. En este momento no, como está la situación no.

Y, ¿de aquí a un futuro...al curso que viene, por ejemplo?

No lo sé. Es que se pregunta...no lo sé. Es que el futuro, es que el curso que viene, viene un poco... con esto del Estado de Alarma todavía...aunque no haya Estado de Alarma. Pero esto de que si el virus viene otra vez en otoño, que si no, que si sí...que va a haber menos clases, la mitad se van a hacer online... además ahora la gente que está cogiendo bajas, no se están cubriendo los puestos, por esto del estado de alarma. Hay 17 plazas ya sin cubrir puestos...entonces no creo que sea un momento para hacer esto.

Bueno, aun así, ¿tú crees que tanto los alumnos como el profesorado y todos los trabajadores de la universidad...tú crees que esta huelga nos ha servido para darnos cuenta de la verdadera importancia que tiene la limpieza?

Pues sí. Y ahora espérate, ahora con lo que viene mucho más. Yo creo que la limpieza es lo mas primordial que hay, eh. Ahí sí tendría que exigir la gente, en este momento, que tenemos que estar desinfectando, que tenemos productos que nos han dado, que tenemos que estar...pues imagínate, una clase que sale, luego entra otra clase con diferentes alumnos, esas clases tienen que estar desinfectadas y todo. Y los baños continuamente, yo creo que ahora...siempre ha sido primordial pero ahora yo creo que es uno de los momentos en el que la limpieza va a ser lo más primordial que va a haber. Y no creo que estén cubiertos todos los servicios en la uni, pues porque tú medirás, nosotras estamos equis horas, no estamos todo el día cubriendo esos servicios. En esa clase que entras desde las ocho de la mañana hasta las ocho de la noche que salen, que hay turnos, pues tú imagínate toda la gente que entra por ahí...

Sí, sí. Es verdad.

Y la limpieza en este momento es lo más primordial, te lo digo sinceramente. En este momento que estamos viviendo, en este curso que viene.

Y no piensas por ejemplo, que al tener ese papel tan importante...¿no crees que sería una manera de presionar o de ayudar un poco?, de decir “pues yo ahora tengo que hacer esto que es muy importante, pues regúlame unas buenas condiciones laborales”.

Ya, pero si no lo hemos conseguido antes, ahora cuando empezamos la huelga... y nos mandaron que teníamos que trabajar sí o sí porque bueno estábamos...por lo de sanidad. Ahora no es un momento tampoco para pedir eso, porque se va a meter sanidad. Y lo primordial está lo primero, no la huelga. Ahora tampoco es el momento de pedir que aunque seamos un punto primordial, pero... no es el momento, no creo que sea el momento de pedir, porque ellos van a venir con la otra. Que lo principal es sanidad y que tienes que estar ahí, yo pienso que van a atacar por ahí.

Pues sí, puede que tengas razón.

Claro, si a nosotras estando en huelga nos mandaron a trabajar sí o sí, entonces porque lo primordial era lo sanitario, entonces... ahora como está la cosa, ya lo hablamos, no es el momento adecuado. ¿Que pase este año a ver cómo se pasa y todo? Pues puede que sí que volverán, porque claro, eso tiene que volver a las conversaciones. Pero a ver qué se hace, este año no. Este año sí que es verdad que lo más primordial es la limpieza, tanto que dicen.

Sí, sí, totalmente.

Tiene que estar desinfectado todo. Empieza en septiembre un nuevo curso, septiembre-octubre y por la universidad pasa mucha gente de todos los sitios y puede volver otra vez a haber un brote. Entonces yo creo que ahora es primordial, para limpiar los baños, las mesas...

Si antes era importante, ahora ya...

Ahora mismo lo tenemos desinfectado todo, pero una vez que empiecen las clases...

Sí, sí, tienes razón.

Por eso, es tendrían que pelear, no sólo nosotros también, es poner un escrito o poner algo los alumnos, que quieren más esto... hombre.

Más medidas igual.

Más medidas de limpieza.

Pues sí, la verdad que tienes mucha razón. Bueno pues por mi parte no tengo más preguntas, lo único, si me quieres comentar algo de lo que te he preguntado que no me hayas dicho antes...puedes hacerlo.

Nada. No tengo más que decir. A mi ya te digo que lo más importante es...es pues bueno, que lo más importante es esto último que te he comentado. Por todos, es lo más importante. Que el sector de la limpieza siempre ha sido, es verdad, uno de los más así, que nadie quiere, más... es un puesto que es una cosa que...pero que es lo más primordial que hay, porque tampoco se ha hablado de los hospitales, lo mismo... la limpieza. Pero ahí, jo... estar también ahí que tienes que limpiar todo. Porque ahora han puesto papeleras para mascarillas...todo eso lo hace la limpieza. Hay que pelear que se le valore más y que haya un poco más de gente para que el servicio para vosotros esté seguro. Es una seguridad para vosotros.

Claro que sí.

Porque yo tengo una hija de 19 años y me gustaría que mi hija donde esté estudiando pues que tenga una limpieza...donde se vaya a sentar y todo. Hay que mirar cuando vas, no tocar esto, no tocar los botones...y todo. Vale, sí, tú todo eso lo puedes hacer pero cuando te sientas en un pupitre, tiene que estar ese pupitre limpio porque antes ha estado una persona, igual que el baño...los teclados de los ordenadores. Porque yo limpio dos clases de ordenadores...continuamente está gente saliendo y entrando. Por eso, yo creo que ahora, en este curso, tendría que haber más limpieza.

Pues sí, la verdad que tanto profesores como alumnos como vosotras, nos merecemos más protección y más seguridad.

Eso es.

Muchas gracias por tus palabras.

A ti guapa, y un saludo.

A vosotras también, la verdad que muchas gracias.