



Universidad  
de La Laguna  
Facultad de Derecho



Grado en: Derecho  
Facultad de Derecho  
Universidad de La Laguna  
Curso / 2017 - 2018  
Convocatoria: Julio

**Igualdad laboral entre hombres y mujeres:**  
Análisis de las condiciones de trabajo en el  
sector de la limpieza en Canarias y presentación  
de un modelo atípico de representación  
colectiva, **Las Kellys.**

**Labour equality between men and women:** Analysis  
the labour standards in the cleaning sector of the Canary  
Islands and presentation of an atypical collective  
representation model, **Las Kellys.**

Realizado por el alumno/a Doña Paloma Fernández López.

## ABSTRACT

It's been almost two years since room cleaning ladies, in the Canary Islands and other Spanish territories, started claiming against many violations of her labour rights attached to her condition as women, considering society's vision about cleaning and other care related jobs assigned to women, which have been historically underestimated, or even stripped of all economic value.

This project intends to analyse that situation and it's causes, as well as to propose an upgrade based on the study of law and collective conflict methods developed by the cleaning ladies. In particular, this study is based on the situations reported by the collective "Las Kellys", stylish acronym for "those who clean" in Spanish, a workers and related people association that leads the fight for labour rights in the cleaning sector in Spain.

## RESUMEN

Hace casi dos años que las camareras de pisos denuncian, en Canarias y otros lugares del territorio español, sendas vulneraciones de derechos laborales vinculadas a su condición de mujeres, teniendo en cuenta el papel que la sociedad otorga a las labores de limpieza y, en general, a las tareas de cuidado asignadas al sexo femenino, históricamente infravaloradas, o incluso despojadas de toda relevancia económica.

A través del presente trabajo se pretende analizar la situación y causas descritas, así como efectuar una propuesta de mejora basada, tanto en el estudio de la normativa aplicable al supuesto, como en los métodos de conflicto colectivo empleados por las camareras de pisos. En particular, el estudio tiene como base las situaciones puestas de manifiesto y las reivindicaciones del colectivo "Las Kellys", acrónimo estilizado de "las que limpian", una asociación de trabajadoras y otros sujetos vinculados a ellas que encabeza la lucha en España por las condiciones laborales del sector.

ULL

Universidad  
de La Laguna

Facultad de Derecho





Universidad  
de La Laguna  
Facultad de Derecho



*“Frauenhände bringen doch  
im stillen viel fertig”.*

Franz Kafka, *El Proceso*.

## Índice

---

1. Marco normativo – conceptual: La igualdad entre sexos desde la perspectiva laboral.....	1
1.1. La igualdad entre mujeres y hombres .....	1
a) Igualdad ‘en’ y ‘ante’ la ley .....	4
b) Igualdad efectiva, material, real o sustantiva.....	5
1.2. Cláusula de no discriminación .....	8
Especial consideración a la discriminación indirecta por razón de sexo .....	9
1.3. Transversalidad de la perspectiva de género o “ <i>gender mainstreaming</i> ” .....	13
1.4. Conceptos exclusivos del ámbito laboral.....	15
a) Igualdad remuneratoria y trabajo de igual valor .....	15
b) Segregación horizontal y vertical, la feminización de sectores y categorías de trabajo .....	18
2. Condiciones de trabajo del personal de limpieza en el sector hostelero en Canarias.....	21
2.1. Puesto de trabajo .....	21
2.2. Retribución.....	22
2.3. Modalidades de contratación y externalización .....	23
3. Plataformas y acciones de conflicto colectivo del personal de limpieza en el sector hostelero de Canarias: “Las Kellys” .....	26



3.1. Forma del colectivo.....	26
3.2. Reivindicaciones .....	28
a) Contratación .....	28
b) Retribución.....	29
c) Riesgos laborales.....	31
d) Seguridad Social .....	33
e) Garantías .....	33
4. Conclusiones.....	34
Bibliografía .....	36

## **1. Marco normativo – conceptual: La igualdad entre sexos desde la perspectiva laboral**

---

---

### **1.1. La igualdad entre mujeres y hombres**

---

La igualdad entre hombres y mujeres constituye un valor universal, desde la perspectiva de los Estados occidentales modernos, es más, en palabras de nuestro Alto Tribunal, se yergue como “*pedra angular del Derecho internacional de los derechos humanos*” (STC 12/2008, de 29 de enero, FJ 1).

En su concepción más genérica, aparece en los principales textos internacionales que contienen derechos básicos inherentes a la dignidad de la persona, tanto desde la perspectiva formal (art. 2 DUDH<sup>1</sup>), como material (arts. 14 CEDH<sup>2</sup> o 3 PIDCP<sup>3</sup>). Asimismo, existen numerosos instrumentos normativos supranacionales específicos sobre la materia, como el Convenio OIT n° 100, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo el 29 de junio de 1951; la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979; o, en general, los trabajos de las Conferencias

---

<sup>1</sup> Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada y proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas por Resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.

<sup>2</sup> Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, adoptado por el Consejo de Europa el 4 de noviembre de 1950.

<sup>3</sup> Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, adoptado por la Asamblea General de Naciones Unidas por Resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966.

Mundiales sobre la Mujer organizadas por Naciones Unidas (Ciudad de México, 1975; Copenhague, 1980; Nairobi, 1985; y Pekín, 1995).

La orientación actual de las labores jurídicas internacionales en torno a la igualdad de género se focaliza en la transversalidad de las medidas contra la discriminación, introduciendo la perspectiva de género en todos los ámbitos de actuación<sup>4</sup>.

En el marco de la Unión Europea, ya desde sus antecedentes más lejanos, la entonces Comunidad Económica Europea incluye en su Tratado Constitutivo<sup>5</sup> una referencia histórica a la igualdad de género, que es además específica del ámbito laboral: la igualdad retributiva<sup>6</sup>; sin olvidar que este hito fue exclusivamente instrumental de una política anti – *dumping*<sup>7</sup> en el contexto del mercado común europeo, es cierto que, desde ese momento, la trayectoria normativa de la Unión se ha mantenido siempre a la vanguardia de la lucha institucional contra la discriminación de género, especialmente gracias a las labores del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) que ampliaron las definiciones de igualdad para cubrir un gran ámbito de materias específicas: seguridad social, conciliación, acceso al trabajo, promoción profesional, etc.

Con la firma del Tratado de Ámsterdam<sup>8</sup>, y sobre la base de esta amplia doctrina jurisprudencial, se consolida la igualdad formal y efectiva entre hombres y mujeres como valor superior de la Comunidad, ello a través de la modificación de los arts. 2 y 3 TCCEE,

---

<sup>4</sup> Declaración y Plataforma de Acción Beijing, aprobada en la 16ª sesión plenaria, celebrada el 15 de septiembre de 1995, de la cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, reunida en Beijing del 4 al 15 de septiembre de 1995.

<sup>5</sup> Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea, firmado en Roma el 25 de marzo de 1957 (TCCEE).

<sup>6</sup> Art. 119 TCCEE.

<sup>7</sup> STJCE de 8 de abril de 1976, Defrenne, apartado 9 (asunto 43-75, EU:C:1976:56).

<sup>8</sup> Tratado de Ámsterdam por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea, los Tratados constitutivos de las Comunidades Europeas y determinados actos conexos, firmado el 2 de octubre de 1997 en Ámsterdam.



que lo fijan igualmente como objetivo de todas las políticas de la UE<sup>9</sup>; asimismo, introduce la indispensable previsión de acciones positivas ampliando el contenido del art. 119 del mismo texto legal<sup>10</sup>.

El panorama actual queda configurado, dentro del Derecho originario, por los arts. 2, *in fine*, y 3.3.II TUE<sup>11</sup>, 8, 153.1, letra *i*, y 157 TFUE<sup>12</sup>, así como los arts. 21 y 23 CDFUE<sup>13</sup>; señalando a la igualdad entre hombres y mujeres como característica de nuestra sociedad y a la eliminación de la discriminación por razón de sexo como objetivo de la Unión, con mención específica del ámbito laboral – retributivo y permisión, si bien no mandato ni mera recomendación, de las acciones positivas.

Completan la regulación un gran número de disposiciones de Derecho derivado, dentro de las cuales tiene un papel evolutivamente significativo la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, incorporando a su articulado las nociones de ‘discriminación directa’ e ‘indirecta’; igualmente relevantes, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que refunde y deroga la anterior; y las Directivas 2000/78/CE

---

<sup>9</sup> Art. 2, apartados 2 y 3, del Tratado de Ámsterdam.

<sup>10</sup> Art. 2, apartado 22, del Tratado de Ámsterdam.

<sup>11</sup> Versión consolidada del Tratado de la Unión Europea, Boletín Oficial de la Unión Europea, 7 de junio de 2016, n° 59, p. 13-47.

<sup>12</sup> Versión consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, Boletín Oficial de la Unión Europea, 7 de junio de 2016, n° 59, p. 47-201.

<sup>13</sup> Versión consolidada de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, Boletín Oficial de la Unión Europea, 7 de junio de 2016, n° 59, p. 389 y ss.

del Consejo, de 27 de noviembre de 2000; 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978; 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004; o 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010.

En las fuentes de Derecho estatal, la igualdad de todos los ciudadanos se ha consagrado igualmente como valor superior (art. 1.1 de la Constitución Española; en adelante, CE) y derecho fundamental (art. 14 CE), además, se proyecta como un mandato a los poderes públicos para promover su virtualidad fáctica en la sociedad (art. 9.2 CE).

La igualdad entre mujeres y hombres se referencia en el texto constitucional de forma explícita en numerosas ocasiones (arts. 14, 32.1 y 35.1 CE), demostrando en ello “*la decisión constitucional de acabar con una histórica situación de inferioridad atribuida a la mujer*” (SSTC 3/1993, de 14 de enero, FJ 3; 28/1992, de 9 de marzo, FJ 3; y 19/1989, de 31 de enero, FJ 4), “*situación que, en el aspecto que aquí interesa, se traduce en dificultades específicas de la mujer para el acceso al trabajo y su promoción dentro del mismo*” (SSTC 166/1988, de 26 de septiembre, FJ 2; y 128/1987, de 16 de julio, FJ 5).

Con base en las distintas perspectivas que proyecta el derecho a la igualdad, el sistema se erige sobre dos conceptos básicos: por un lado la igualdad formal, ‘en’ y ‘ante’ la ley, y, por otro, la igualdad real o material.

#### ***a) Igualdad ‘en’ y ‘ante’ la ley***

La igualdad ‘en’ la ley vincula al legislador de manera que “*ante supuestos de hechos iguales, las consecuencias jurídicas que se extraigan deben ser, asimismo, iguales*” (doctrina consolidada, AATC 68/1996, de 25 de marzo, FJ 5; o 162/1995, de 5 de junio, FJ 2); por tanto, el legislador sí podrá aplicar una desigualdad de trato ante situaciones distintas, soportando un juicio de racionalidad (“*no puede en ningún caso introducir criterios de distinción con diversidad de efectos jurídicos que no sean objetivos y razonables o que impliquen, generen o permitan algún tipo de discriminación*”, STC 114/1987, de 6 de julio,

FJ 3) y proporcionalidad “*sobre la relación existente entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida*” (STC 149/2017, de 18 de diciembre, FJ 4; citando las SSTC 112/2017, de 16 de octubre, FJ 3; o 104/2004, de 28 de junio, FJ 4) que deberá efectuarse relacionando dos situaciones homogéneas (constancia de un *tertium comparationis*, ATC 209/1985, de 20 de marzo, FJ 2; o STC 53/2004, de 15 de abril, FJ 2).

La igualdad ‘ante’ la ley vincula a los órganos administrativos y jurisdiccionales cuando aplican las normas, y su vulneración “*se produce cuando un mismo órgano judicial se aparta de forma inmotivada de la interpretación de la ley seguida en casos esencialmente iguales*” (SSTC 161/2008, de 12 de diciembre, FJ 2; 67/2008, de 23 de junio, FJ 4; o 58/2006, de 27 de febrero, FJ 3), por lo cual también es requisito para su constatación la acreditación de un *tertium comparationis* que incluya tanto las circunstancias del caso como la identidad del órgano (SSTC 70/2003, de 9 de abril, FJ 2; 46/2003, de 3 de marzo, FJ 2; o 210/2002, de 11 de noviembre, FJ 3).

En ambos casos, el mandato contenido en la cláusula de no discriminación cuando la diferencia de trato se basa en una característica de las señaladas en el art. 14 CE, obliga a “*usar en el juicio de legitimidad constitucional un canon mucho más estricto, así como un mayor rigor respecto a las exigencias materiales de proporcionalidad*” y además invierte la carga de la prueba, presumiéndose la vulneración del derecho (SSTC 31/2018, de 10 de abril, FJ 4; 9/2010, de 27 de abril, FJ 3; o 200/2001, de 4 de octubre, FJ 4).

#### ***b) Igualdad efectiva, material, real o sustantiva***

Por último, el art. 9.2 CE obliga a los poderes públicos a promover la tangibilidad del principio de igualdad neutralizando todas las barreras discriminatorias que puedan persistir fuera de la oficialidad normativa, ya que solo así puede desplegarse la total eficacia del derecho al libre desarrollo de la personalidad (STC 31/2018, de 10 de abril, FJ 4).

El objetivo constitucional de igualdad material entre sexos se ha canalizado fundamentalmente a través de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres (LOIEHM), contribuyendo a su evolución conceptual y virtualidad material, todo ello en incorporación de las Directivas 2002/73/CE del Parlamento Europeo y 2004/113/CE del Consejo antes citadas (EM I, último párrafo, LOIEHM).

Esta norma puede definirse como una ley marco<sup>14</sup>, en tanto establece numerosas disposiciones meramente orientativas o *soft law* (baste al respecto citar los Títulos I, sobre “*categorías y conceptos generales*”, o el Capítulo I del Título II, relativo a “*principios generales de actuación*”), así como modifica sendos cuerpos normativos a través de sus treinta y una disposiciones adicionales, que van a trasvasar los aspectos más tangibles de la reforma a las diferentes regulaciones sectoriales.

En el caso del Estatuto de los Trabajadores, la LOIEHM (DA 11<sup>a</sup>) es la fuente de la gran mayoría de los preceptos encaminados a promover la igualdad material en las relaciones laborales. Así, por ejemplo, incorpora el derecho a no sufrir acoso sexual o por razón de sexo, la posibilidad de pactar medidas de acción positiva mediante la negociación colectiva, los planes de igualdad, gran cantidad de beneficios en pos de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (v.g.: acoge la adaptación de la jornada por estas causas, amplía los permisos por cuidado de familiares hospitalizados, lactancia, cuidado de menores y familiares y maternidad, introduciendo *ex novo* el de paternidad, así como las casusas de suspensión del contrato de trabajo por adopción y las excedencias voluntarias; también prevé por primera vez la no absorción del período vacacional por una incapacidad temporal coincidente derivada del embarazo, parto o lactancia natural), por otro lado, refuerza la

---

<sup>14</sup> VALDÉS DAL – RÉ, Fernando. *Igualdad de género y relaciones laborales: entre la ley y la negociación colectiva*. Madrid: Reus, 2010, p. 25-26 y 30-31; a su vez, referenciado en VÁZQUEZ PEDRE, Noelia. El nuevo Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014 – 2016. [En línea]. *Revista de Información Laboral*, 2014, nº 7, p. 85-106. [Consulta 06-07-2018]. Disponible en [www.aranzadigital.es](http://www.aranzadigital.es).

garantía de indemnidad aumentando la presunción de nulidad del despido por causas discriminatorias al plazo de nueve meses tras la reincorporación desde los permisos citados.

De forma análoga, en la Ley Prevención de Riesgos Laborales, a través de la DA 12ª LOIEHM, se profundizó en la regulación de la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural, y se añadió un mandato significativo en su artículo 5, sobre objetivos de la política de prevención:

*“Las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores”.*

En la misma línea, la Ley Orgánica, si bien no los crea, sienta el carácter imperativo de los planes estratégicos de igualdad (art. 17 LOIEHM), compendio de directrices y metas que el Gobierno deberá elaborar de forma periódica. El último plan aprobado corresponde a los años 2014 – 2016<sup>15</sup> (en adelante, PEIO), y focaliza los aspectos laborales y de conciliación, junto con la violencia machista, como tareas de máxima prioridad, con base en los distintos datos demográficos que analiza.

En general, las medidas introducidas por la LOIEHM se caracterizan como acciones positivas, la más relevante manifestación de la eficacia normativa del principio de igualdad efectiva, consistentes en *“el establecimiento de un «derecho desigual igualatorio», es decir, [...] medidas reequilibradoras de situaciones sociales discriminatorias preexistentes para*

---

<sup>15</sup> *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014 – 2016*. [En línea]. Madrid: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2014. [Consulta 06-07-2018]. Disponible en: <http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf>.

*lograr una sustancial y efectiva equiparación entre las mujeres, socialmente desfavorecidas, y los hombres [...] destinadas a remover obstáculos que de hecho impidan la realización de la igualdad de oportunidades [...] a través de ventajas o medidas de apoyo hacia la mujer que aseguren esa igualdad real de oportunidades y no puedan operar de hecho en perjuicio de la mujer” (STC 229/1992, de 14 de diciembre, FJ 2).*

Si bien se vienen aplicando desde la promulgación de la CE con base en su art. 9.2, las medidas de acción positiva orientadas a las mujeres son expresamente recogidas en la LOIEHM, que además de reiterar el mandato constitucional dirigido a los poderes públicos (art. 11.1 LOIEHM) amplía la posibilidad de llevarlas a cabo a los particulares (art. 11.2 LOIEHM).

---

## 1.2. Cláusula de no discriminación

---

De la misma forma en que lo hace con otras características personales, y sin que pueda interpretarse como *numerus clausus*, el texto constitucional protege a determinados sectores de la población a través del concepto de no discriminación, que actúa tanto frente a los poderes públicos como ante la práctica social (SSTC 66/2015, de 13 de abril, FJ 3; 200/2001, de 4 de octubre, FJ 4, letra *b*; o 75/1983, de 3 de agosto, FJ 6).

Siendo así que, si bien la vinculación al principio de igualdad de trato en la actuación de los particulares, especialmente en el ámbito laboral, no es absoluta (STC 34/1984, de 9 de marzo, FJ 2) “*pues la eficacia en este ámbito del principio de la autonomía de la voluntad deja un margen en el que el acuerdo privado o la decisión unilateral del empresario, en ejercicio de sus poderes de organización de la empresa, puede libremente disponer*” (STC 39/2003, 27 febrero, FJ 4), “*no es menos cierto que ello no excluye la prohibición de distinciones basadas en factores que el ordenamiento catalogue como discriminatorias*”

(STC 128/1987, de 16 de julio, FJ 3; en el mismo sentido, STC 28/1992, de 9 de marzo, FJ 2).

Una de las consecuencias de la cláusula de no discriminación con mayor trascendencia práctica es la introducción por cauce de la LOIEHM (DDAA 5<sup>a</sup>, tres, y 6<sup>a</sup>, dos) del mecanismo que invierte la carga de la prueba respecto a la existencia de discriminación cuando “*las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón de sexo*” (arts. 60.7 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, *reguladora de la Jurisdicción Contencioso – Administrativa*, y 217.5 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, *de Enjuiciamiento Civil*), siempre que evidentemente, y como dispone la más moderna Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante, LJS), se cuente con “*indicios fundados*” de su existencia (arts. 96.1 y 181.2 LJS, que además amplía esta específica protección a todos los derechos fundamentales y libertades públicas, atendiendo a la especial naturaleza del ámbito laboral).

### ***Especial consideración a la discriminación indirecta por razón de sexo***

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo define la discriminación indirecta por razón de sexo en su art. 2.1, letra *b*, como “*la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios*”.

Con base en el precepto reflejado, el TJUE sienta una presunción conforme a la cual “*existe discriminación indirecta cuando la aplicación de una medida nacional, aunque formulada de manera neutra, perjudica de hecho a un número muy superior de mujeres que de hombres*”, salvo prueba de su legitimidad en los términos que la norma expresa (STJUE

de 18 de octubre de 2017, Kalliri<sup>16</sup>; apartado 33; en el mismo sentido, ATJUE de 17 de noviembre de 2015, Plaza Bravo<sup>17</sup>, apartado 22 y STJCE de 9 de septiembre de 2003, Rinke<sup>18</sup>, apartado 33).

Una gran línea de desarrollo jurisprudencial en torno a la discriminación indirecta, y que además constituye, aún hoy<sup>19</sup>, un perfecto ejemplo de espacio laboral feminizado, es la centrada en los trabajos a tiempo parcial, y más ampliamente, en las fórmulas de cálculo de los períodos cotización a la Seguridad Social escogidos por el legislador para esta modalidad de contratación.

---

<sup>16</sup> C-409/16, EU:C:2017:767.

<sup>17</sup> C-137/15, EU:C:2015:771.

<sup>18</sup> C-25/02, EU:C:2003:435.

<sup>19</sup> El porcentaje de mujeres que trabaja a tiempo parcial respecto al total de los trabajadores ocupados, si bien ha ido disminuyendo en los últimos años, es mayoritario tanto en las ocupaciones por cuenta propia (58,4% en 2017, frente a un 65,2% en 2005) como ajena (74,9% en 2017, frente a un 81,1% en 2005). Asimismo, el número de contratos a tiempo parcial registrados en 2016 correspondió, en un 57,98% para los de duración indefinida y un 58,34% respecto a los temporales, a las mujeres. De ambos estudios se desprende una tendencia de evolución favorable a la igualdad efectiva que, sin embargo, avanza lenta y no ve materializados sus resultados debido al peso estadístico de los contratos celebrados en el pasado.

Tablas disponibles en:

<http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/EmpleoPrestaciones/Contratacion.htm>.

En Canarias, según los datos del Instituto Canario de Estadística, el número de mujeres ocupadas o asalariadas a tiempo parcial durante el año 2017 y el primero trimestre de 2018 resulta superior en más del doble al número de hombres, igualmente, el número de mujeres que busca empleos a tiempo parcial es radicalmente superior al de hombres (17,33 miles de mujeres, frente a 2,42 miles de hombres en el primer trimestre de 2018, con resultados similares en el año 2017).

Tablas disponibles en <http://www.gobiernodecanarias.org/istac/jaxi-istac/menu.do?uripub=urn:uuid:73ddfdc7-1d04-4900-9512-d6d346e92a08>.



Las SSTC 253/2004, de 22 de diciembre, y 61/2013, de 14 de marzo, declaran inconstitucionales, respectivamente, el art. 12.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores según la redacción del TR aprobado por RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y la DA 7<sup>a</sup>.1.2<sup>a</sup> de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante, LGSS), según la redacción del TR aprobado por RD Legislativo 1/1994, de 20 de junio, y modificado por RD Ley 15/1998, de 27 de diciembre, en tanto que impedían materialmente el acceso de los trabajadores a tiempo parcial a determinadas prestaciones contributivas; en sentido similar, la STJUE de 22 de noviembre de 2012, Elbal Moreno (C-385/11, EU:C:2012:746), considera este último precepto opuesto a la Directiva 79/7/CEE del Consejo por los mismos motivos<sup>20</sup>.

Más adelante, sin embargo, las SSTC 156/2014, de 25 de septiembre, y 110/2015, de 28 de mayo, van a desestimar las cuestiones de inconstitucionales promovidas contra distintos preceptos de la misma DA 7<sup>a</sup> LGSS, la primera eludiendo su pronunciamiento en torno a la cuestión de género ya que el afectado por la sentencia *a quo* era varón<sup>21</sup>, y la segunda declarando la racionalidad de la medida con base en la suficiencia de los principios de contributividad y proporcionalidad para justificar la medida, atendiendo a que no afectaban al acceso sino meramente a la cuantía de las pensiones.

Con todo, esta amplia “batalla” judicial nos ofrece una vista particularmente amplia de lo que consideramos discriminación indirecta y de cómo debe ser enjuiciada y constatada:

---

<sup>20</sup> “A causa del método empleado para calcular el período de cotización exigido para acceder a una pensión de jubilación, dicha normativa priva en la práctica a estos trabajadores de toda posibilidad de obtener tal pensión” (apartado 30).

<sup>21</sup> “Pues bien, en este caso, como alegan el Abogado y el Fiscal General del Estado, la decisión del proceso no depende de que la norma cuestionada sea o no discriminatoria por razón de sexo ya que el demandante es un varón” (STC 156/2014, FJ 8; en contra, voto particular del Magistrado don Juan Antonio Xiol Ríos: “No puedo compartir esta afirmación, pues, a mi juicio, se funda en una confusión entre un elemento objetivo, el punto de conexión determinante de la relevancia de la norma; y un elemento formal, los motivos que pueden determinar su inconstitucionalidad”).

Es discriminación indirecta todo *“tratamiento formalmente neutro o no discriminatorio del que se deriva, por las diversas condiciones fácticas que se dan entre trabajadores de uno y otro sexo, un impacto adverso sobre los miembros de un determinado sexo”* (SSTC 145/1991, 198/1996, 240/1999, de 20 de diciembre, FJ 6; 3/2007, de 15 de enero, FJ 3).

En tales supuestos, lo que se ve afectado *“no es el derecho a la igualdad ‘in genere’, sino su concreción en el derecho a no ser discriminado por alguno de los motivos expresamente proscritos en el art. 14 CE”* por lo que *“como ha destacado la doctrina científica y este Tribunal [TC], al igual que el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas [...] no resulta necesario aportar en todo caso un ‘tertium comparationis’”* (SSTC 240/1999, de 20 de diciembre, FJ 6; y 253/2004, de 22 de diciembre, FJ 7); por el contrario, *“basta”* la producción de *“efectos desfavorables para un grupo formado mayoritariamente, aunque no necesariamente de forma exclusiva, por trabajadoras femeninas trabajadores a tiempo parcial – STJCE de 27 de junio de 1990 –, trabajadores con menos de dos años de permanencia en su puesto de trabajo – STJCE de 9 de febrero de 1999 –, trabajadores con menos fuerza física – STC 149/1991 –, etc.”* (STC 253/2004, de 22 de diciembre, FJ 7).

Asimismo, *“la medida que produce el efecto adverso ha de carecer de justificación, no fundarse en una exigencia objetiva e indispensable para el cumplimiento del trabajo o no ser idónea para el logro de tal fin”* (STC 198/1996, FJ 2, aludiendo a la STJCE, de 13 de mayo de 1986, asunto C-170/84, Bilka, ECLI:EU:C:1986:204), es decir, a tenor de la normativa que invierte la carga de la prueba, el sujeto causante de la discriminación deberá argumentar *“criterios técnicos racionales desvinculados de toda consideración del sexo”* (STC 286/1994, FJ 6) o, en el ámbito de las actuaciones estatales, *“que los poderes públicos no puedan probar que la norma que dispensa una diferencia de trato responde a una medida de política social, justificada por razones objetivas y ajena a toda discriminación por razón de sexo (por todas, SSTJCE de 19 de octubre de 1995, asunto The Queen v. Secretary of*

*State for Health; de 6 de abril de 2000, asunto Jorgensen, y de 11 de septiembre de 2003, asunto Steinicke)*”, (STC 253/2004, de 22 de diciembre, FJ 7).

Esta justificación, más aun, debe ser analizada por el órgano jurisdiccional con especial cautela, sin que pueda “*limitarse a valorar si la diferencia de trato tiene, en abstracto, una justificación objetiva y razonable, sino que debe entrar a analizar, en concreto, si lo que aparece como una diferenciación formalmente razonable no encubre o permite encubrir una discriminación contraria al art. 14 CE*” (SSTC 145/1991, FJ 2; 286/1994, FJ 3; 240/1999, FJ 6; o 253/2004, de 22 de diciembre, FJ 7).

---

### 1.3. Transversalidad de la perspectiva de género o “*gender mainstreaming*”

---

Durante la década de 1990, los organismos internacionales y supranacionales más significativos empiezan a trabajar en el enfoque transversal de las políticas de igualdad entre hombres y mujeres, apareciendo por primera vez como mandato a todos los Gobiernos de los países miembros en la Plataforma de Pekín de 1995. A partir de este momento, la Unión Europea, y por consiguiente el legislador estatal, ordenarán todas sus actuaciones en materia de igualdad teniendo en cuenta este concepto.

En las Conclusiones Acordadas 1977/2 del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas se define la transversalidad de la perspectiva de género como “*el proceso de evaluar las implicaciones para mujeres y hombres de cualquier acción planeada, incluyendo legislación, políticas y programas, en todas las áreas y niveles*”, esto es, sencillamente, el acoplamiento necesario de cualquier medida gubernamental a la realidad de la histórica posición relegada de la mujer, imponiendo el deber de valorar y corregir la forma en que cada actuación estatal, sea relativa a aspectos políticos, económicos, sociales,

culturales u otros, pueda contribuir al reforzamiento o mantenimiento de la discriminación de la mujer.

Entre las posibles estrategias para la correcta valoración de este impacto se encuentran<sup>22</sup>: elaboración de datos desagregados por sexo, uso adecuado en cada caso del lenguaje neutro o específico, examen de estereotipos sociales y su influencia, formación de profesionales especialistas en perspectiva de género, coordinación de actuaciones concretas y transversales, etc.

De esta manera, el “*gender mainstreaming*” incorpora un mandato de transversalidad objetiva, implantando el propósito de la igualdad entre sexos en todas y cada una de las esferas de la vida, como dispone el art. 23.1 CDFUE (“*en todos los ámbitos*”), siendo que tales cuestiones “*no deben encararse aisladamente como un problema de la mujer*” (Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, párrafo 41). Es por ello que la transversalidad también se proyecta en el plano subjetivo, no afectando solo al Estado sino a toda la sociedad<sup>23</sup>.

En este sentido, el PEIO antes referenciado considera a las empresas como “*las principales actrices en la aplicación de las políticas de igualdad en el ámbito laboral*” (PEIO, p. 66), sirviendo como instrumento principal la negociación colectiva y, en especial, los planes de igualdad, a los que el legislador encomienda una labor decisiva, para cuyo estímulo

---

<sup>22</sup> *Guía de Políticas Locales de Igualdad del Cabildo de Tenerife* [En línea]. Tenerife: Metrópolis Comunicación. [Consulta 06-07-2018]. Disponible en: <https://www.tenerifevioleta.es/wp-content/uploads/2015/10/6-GUIA-POLITICAS-LOCALES.pdf>.

<sup>23</sup> VALDÉS DAL – RÉ, Fernando. *Igualdad de género y relaciones laborales: entre la ley y la negociación colectiva*. Madrid: Reus, 2010, p. 10; a su vez, referenciado en VÁZQUEZ PEDRE, Noelia. El nuevo Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014 – 2016. [En línea]. *Revista de Información Laboral*, 2014, núm. 7, p. 85-106. [Consulta 06-07-2018]. Disponible en [www.aranzadigital.es](http://www.aranzadigital.es).

prevé sendos incentivos, en forma de ayudas y reconocimientos, en compensación a su carácter no preceptivo para pequeñas y medianas empresas (art. 45.2 LOIEHM).

---

#### 1.4. Conceptos exclusivos del ámbito laboral

---

##### **a) Igualdad remuneratoria y trabajo de igual valor**

Como ya se señaló, el principio de igualdad de remuneraciones entre mujeres y hombres es cronológicamente la primera manifestación a nivel comunitario del valor más genérico de igualdad entre sexos. Hoy en día, esta disposición se recoge en el art. 157 TFUE, que concreta su definición exigiendo igualdad retributiva *strictu sensu*<sup>24</sup> para los trabajos en que, fijándose la remuneración por unidad de obra, las unidades de medida guarden identidad, y en aquéllos remunerados por unidad de tiempo, se aprecie un mismo trabajo o trabajos de igual valor.

El art. 5.I LOIEHM proscribe toda discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral, señalando expresamente a las condiciones de trabajo y poniendo a su vez el acento sobre la retribución y el despido, en la misma línea que el art. 17.1.I del Texto Refundido de la Ley del *Estatuto de los Trabajadores*, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (en adelante, LET), si bien este es un precepto más amplio ya que enumera todas las características personales tradicionalmente argüidas como fundamento de discriminación.

---

<sup>24</sup> “Debe destacarse que el principio de no discriminación en materia salarial entraña el mantenimiento de una concepción de estricta igualdad salarial [...] en consonancia con las reglas interpretativas sobre esta materia emanadas de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas” (STC 286/1994, de 28 de noviembre, FJ 3).

Más allá de estas vagas aproximaciones normativas, el concepto de igualdad retributiva, que viene indisolublemente unido al de trabajos de igual valor, ya que poca o nula dificultad se encuentra a la hora de apreciar discriminación directa cuando el puesto de trabajo es estrictamente el mismo, ha sido madurada principalmente por la jurisprudencia, tanto comunitaria como constitucional.

El quid de esta noción reside en que, una vez constatada la existencia dos categorías o puestos de trabajo segregados por sexos con diferente remuneración, deben valorarse por el Tribunal los criterios objetivos que podrían dar lugar a una justificación neutral de la diferencia alejados de toda discriminación indirecta hacia la mujer y respetuosos con el principio de proporcionalidad.

Así, el primer elemento de necesaria concurrencia para efectuar este juicio es, inevitablemente, la existencia de disgregación por sexos indiciaria de la vulneración del derecho a la igualdad. Tal circunstancia se constata “*si la retribución correspondiente a los empleos de un grupo de trabajadores es sensiblemente inferior a la correspondiente a los empleos de otro grupo y los primeros están ocupados casi exclusivamente por mujeres mientras que los segundos están ocupados fundamentalmente por hombres*” (STJUE de 28 de febrero de 2013, *Kenny y otros*<sup>25</sup>, apartado 52), ello siempre y cuando estos datos se puedan desprender de documentos estadísticos con peso probatorio, evaluando su amplitud subjetiva y otras eventualidades que permitan descartar “*fenómenos meramente fortuitos o coyunturales*” (ibíd., apartado 43; en los mismos términos, SSTJUE de 9 de febrero de 1999, *Seymour-Smith y Pérez*<sup>26</sup>, apartado 62, y de 27 de octubre de 1993, *Enderby*<sup>27</sup>, apartados 16 y 17).

---

<sup>25</sup> C-427/11, EU:C:2013:122.

<sup>26</sup> C-167/97, EU:C:1999:60.

<sup>27</sup> C-127/92, EU:C:1993:859.

Una vez acreditado este extremo, no hay que olvidar que, conforme a la doctrina comunitaria en torno a la carga de la prueba y, tras su incorporación a través de la LOIEHM a todas las normas procesales estatales (DDAA 5ª, tres, y 6ª, dos, LOIEHM), corresponde al demandado acreditar la concurrencia de pautas sexualmente neutras que hagan razonable la diferencia de trato (arts. 96.1 y 181.2 LJS), precisando en este punto que es específicamente este margen diferencial el que debe justificarse, y no la valoración en sí misma de las tareas de cada grupo de trabajadores comparados (STJUE de 28 de febrero de 2013, *Kenny y otros*, ya citada, apartado 38).

Los criterios objetivos de diferenciación se relacionan con la naturaleza o condiciones de trabajo o formación (ibíd., apartado 52), como, por ejemplo, circunstancias de asiduidad, responsabilidad, atención, cuidado, etc., (STC 147/1995, de 10 de noviembre, FJ 6), sin que quepa, sin más, motivar la divergencia en la heterogeneidad formal de las tareas realizadas, siendo necesario un examen más intenso en pos del eventual descubrimiento de una infravaloración enmascarada del trabajo femenino (ibíd.; en el mismo sentido, STC 286/1994, de 28 de noviembre, FJ 3).

Por idéntico motivo, estos criterios han de ser neutros, excluyendo así “*aquellos factores o cualidades predominantemente poseídos por el género masculino, salvo que por la naturaleza del trabajo se requieran dichos factores y dicho trabajo tenga un valor específico diferenciado*” (STC 147/1995, antes citada, FJ 2). Igualmente, su exigencia deberá estar fundamentada en “*una efectiva necesidad del empleador*” (STJUE de 28 de febrero de 2013, *Kenny y otros*, ya citada, apartado 46).

Con todo, una vez inmersos en el análisis del caso concreto, el litigio se resumirá a un debate probatorio en el que, con independencia de la inversión de la carga de la prueba, no va a resultar sencillo acreditar la existencia de discriminación dada la cantidad de vicisitudes que modulan el valor de una actividad productiva y la circunscripción de la constatación de hechos probados a la primera instancia. Baste como ejemplo la citada STC

286/1994, de 28 de noviembre, que, tras desplegar una extensa valoración en los términos arriba resumidos, encuentra en cambio la *ratio decidendi* para apreciar discriminación indirecta en la sencilla circunstancia, y en realidad directamente evidenciadora, de que, cuando las mujeres desarrollaban las mismas tareas que los hombres, eran aun retribuidas en inferioridad (FJ 6, párrafo cuarto).

### **b) Segregación horizontal y vertical, la feminización de sectores y categorías de trabajo**

El concepto de segregación del trabajo hace referencia a la histórica distribución por sexos de los distintos tipo de labores profesionales (segregación horizontal), así como de los rangos ocupados en cada una (segregación vertical), que explican y perpetúan la discriminación de las mujeres en las condiciones de trabajo.

El sistema productivo que modela nuestra economía se forja sobre una base de constante infravaloración y marginación del trabajo prestado por mujeres, que llega a constituir una categoría autónoma y perfectamente diferenciada, por todos conocida, vinculada a los trabajos domésticos y de cuidado, pretendidamente concebidos como una “*prolongación del trabajo reproductivo*”<sup>28</sup>.

Tradicionalmente, los trabajos ‘femeninos’ son despojados de cualquier valor productivo: no solo no se consideran cualificados, asociándolos a una pretendida ‘naturaleza femenina’, sino que, más aun, se obvia toda repercusión de los trabajos de cuidado sobre la economía general. Tanto es así que, incluso hoy, se habla de la ‘incorporación al trabajo’ de la mano de obra femenina durante los procesos de industrialización, sustrayendo de esta noción a las labores previamente desempeñadas por las mujeres cuando, antes bien, debería

---

<sup>28</sup> NIETO ROJAS, Patricia. Género, prevención de riesgos y negociación colectiva. [En línea]. *Revista de Información Laboral*, 2017, núm. 9, pp. 165 – 182. [Consulta 06-07-2018]. Disponible en [www.aranzadidigital.es](http://www.aranzadidigital.es).



estudiarse la mutación de la localización del trabajo femenino o de su exportación desde los hogares a las fábricas, por ejemplo.

Esta clasificación androcéntrica del trabajo perdura hasta nuestros días sustentada por los roles asociados a la mujer, numerosos estereotipos y su papel en la familia, que a su vez muestran su impacto más acusado en las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. De ahí que se señalen como factores de peso en la mayor incorporación de la mujer al trabajo el aumento de la productividad de los hogares, entendido como la mejora técnica de los equipos domésticos que permite una reducción del tiempo de producción, o los descensos en la tasa de natalidad y aumentos en la de divorcios<sup>29</sup>. En este sentido, la estadística del INE sobre *“personas entre 16 y 64 años que no trabajan o que tienen empleo a tiempo parcial, en ambos casos por hacerse cargo del cuidado de niños, según la principal razón para no trabajar o trabajar a tiempo parcial, por sexo y grupo de edad”*<sup>30</sup> para el año 2010, muestra cómo, frente a un total de 730.900 mujeres, solo 34.900 hombres se encuentran en esta situación vinculada a la asunción de tareas de crianza.

Igualmente, numerosas estadísticas elaboradas por el Instituto Canario de Estadística, muestran una clara preponderancia de las mujeres en la realización de las tareas domésticas<sup>31</sup>,

---

<sup>29</sup> Padrón Marrero, David (coord.) y Rodríguez Martín, José Ángel (coord.). Economía de Canarias.

Dinámica, estructura y retos. Valencia: Tirant lo Blanch, 2015, p. 199-205.

<sup>30</sup> Disponible en:

[http://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t22/e308/meto\\_05/modulo/base\\_2011/2010/10/&file=01005.px](http://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t22/e308/meto_05/modulo/base_2011/2010/10/&file=01005.px).

<sup>31</sup> Población de 16 y más años según sexo de la persona encargada de las tareas domésticas y relación con la actividad. Canarias. 2009. Disponible en: <http://www.gobiernodecanarias.org/istac/jaxi-istac/tabla.do?uripub=urn:uuid:73ddfdc7-1d04-4900-9512-d6d346e92a08&uripx=urn:uuid:dfc7308a-8496-4c7c-a465-1c1b28edf133>.

Población de 16 y más años que viven con mayores de 74 años según persona que se ocupa del cuidado de mayores en el hogar y sexos. Canarias. 2009. Disponible en: <http://www.gobiernodecanarias.org/istac/jaxi->

así como una incidencia mayor al doble del disfrute de la excedencia por el cuidado de familiares, que aumenta hasta más de cinco veces en el caso del cuidado de hijos<sup>32</sup>.

Estos factores contribuyen a configurar lo que se denominan trabajos o sectores ‘feminizados’, atendiendo a la composición mayoritariamente femenina en ciertas profesiones, que habitualmente se determina en tanto el porcentaje de ocupación por mujeres en una clase de trabajo es significativamente superior al porcentaje total de mujeres incorporadas al mercado laboral oficial, diferencia que suele pautarse entre un 15%<sup>33</sup> y un 25%<sup>34</sup> para su reconocimiento.

---

istac/tabla.do?uripub=urn:uuid:73ddfdc7-1d04-4900-9512-d6d346e92a08&uripx=urn:uuid:562ce005-539f-4c51-a58a-2c41ecbd4d17.

Población de 16 y más años según participación en tareas del hogar, sexos y grupos de edad. Canarias. 2013. Disponible en: <http://www.gobiernodecanarias.org/istac/jaxi-istac/tabla.do?uripub=urn:uuid:73ddfdc7-1d04-4900-9512-d6d346e92a08&uripx=urn:uuid:e376dd50-6c77-49cc-920c-ffbb070bebd>.

<sup>32</sup> Excedencias por cuidado familiar según tipos de cuidado, sexos y años en Canarias. Consultados datos de 2016. Disponible en: <http://www.gobiernodecanarias.org/istac/jaxi-istac/tabla.do?uripub=urn:uuid:73ddfdc7-1d04-4900-9512-d6d346e92a08&uripx=urn:uuid:e27fc199-dba1-43cf-abf0-93412de2424d>.

<sup>33</sup> *Diagnóstico previo al plan de igualdad de Ingeniería Sin Fronteras*, p. 13. [En línea]. Informe inédito, Empieza Consultora, 2011. [Consulta 06-07-2018]. Disponible en: <http://docplayer.es/15935248-Diagnostico-previo-al-plan-de-igualdad-de.html>.

*Situación de las mujeres en los sectores más feminizados*, p. 15. [En línea]. Informe inédito, Departamento de Empleo y Formación de la Federación de Mujeres Progresistas. [Consulta 06-07-2018]. Disponible en: [http://www.portalsolidariocajaburgos.org/portalsolidario/PUBLICACIONES/84\\_sector%20feminizados.pdf](http://www.portalsolidariocajaburgos.org/portalsolidario/PUBLICACIONES/84_sector%20feminizados.pdf)

<sup>34</sup> CÁCERES RUIZ, Juan Ignacio, ESCOT MANGAS, Lorenzo, FERNÁNDEZ CORNEJO, José Andrés y SAIZ BRIONES, Javier. *La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español*, p. 3. [En línea] Trabajo inédito, Departamento de Economía General de la Universidad San Pablo y Departamento de Economía Aplicada III de la Universidad Complutense de Madrid. [Consulta 06-07-2018]. Disponible en: <http://docplayer.es/16932700-La-segregacion-ocupacional-y-sectorial-de-la-mujer-en-el-mercado-de-trabajo-espanol.html>.

Junto con otras ocupaciones como las vinculadas a la enseñanza o la sanidad, las labores de limpieza constituyen uno de los arquetípicos ejemplos de labores feminizadas que, aun hoy, dado su bajo prestigio social y el esfuerzo y penalidades físicas que comporta, continúa acusando una exorbitada desproporción en el reparto de hombres y mujeres. Según los últimos datos publicados por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades<sup>35</sup>, en 2017 el porcentaje de mujeres ocupadas como empleadas domésticas era el 97,67% del total de puestos de esta categoría, situándose en un 85,00% para el resto del personal de limpieza; más alarmante resulta la circunstancia de que, con un simple vistazo a los datos revelados en la misma tabla respecto de años anteriores, apenas se muestra una mejora del 1% en esta situación durante los últimos 6 años, arrojando lánguidas perspectivas en el avance hacia la igualdad material entre mujeres y hombres.

## 2. Condiciones de trabajo del personal de limpieza en el sector hostelero de Canarias

---

### 2.1. Puesto de trabajo

---

A tenor del art. 17, letra 'D', subapartado 'c', DEL V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería (en adelante, ALEH), el puesto de trabajo del 'camarero/a de pisos' se corresponde con las funciones cualificadas de limpieza y arreglo de habitaciones, baños y pasillos de las habitaciones, orden de los objetos de los clientes, lencería, lavandería, control del material y productos de los clientes, con comunicación de eventuales incidencias a sus responsables, así como la atención directa al cliente en las funciones propias del área funcional cuarta a que pertenece. Según el mismo precepto, en el siguiente subapartado 'd', las funciones, por su parte, del 'auxiliar de pisos y limpieza', son las propias actividades no

---

<sup>35</sup> Tabla disponible en:

<http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/EmpleoPrestaciones/OcupacSectRamasActividades.htm>.

calificadas accesorias de las tareas anteriores, tales como preparación y disposición de materiales y productos de limpieza de habitaciones y demás espacios públicos o internos, acomodación de las salas para reuniones, convenciones y otros eventos, y, de forma más genérica, “*limpiar las áreas y realizar labores auxiliares*”.

Ambas ocupaciones pertenecen al área funcional cuarta, encargada de los “*servicios generales de conservación y limpieza, atención al cliente en el uso de servicios, preparación de zonas de trabajo, servicios de lavandería, lencería, conservación de mobiliario y decoración*” (art. 14.2 ALEH). Incardinándose, a su vez, el puesto de camarero/a de pisos dentro del grupo profesional segundo, y el de auxiliar en el grupo tercero (art. 16, letra ‘D’, ALEH).

Este reparto de tareas, expresado en términos sensiblemente abstractos y que superpone las funciones de uno y otro grupo, deja un amplio margen a la discrecionalidad empresarial que puede ser utilizado para infravalorar las labores de higiene y ordenación, en tanto a ambas clases de trabajadores se les encomienda la limpieza en sentido amplio.

Sobre este particular, el Convenio Colectivo provincial de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife (en adelante, CC Santa Cruz), en su art. 20.1, a la par que consolida el grupo salarial de las camareras de pisos, contiene una precisión de las tareas a realizar por las mismas, que incluirán también “*la limpieza de las zonas comunes de uso de los clientes así como los baños ubicados en estas zonas, la retirada de los servicios de las habitaciones («room service») y la reposición de los minibares, si los hubiera*”; igualmente, aquéllas absorberán las funciones del auxiliar de limpieza, sin que pueda darse, en cambio, el fenómeno inverso.

---

## 2.2. Retribución

---

En el CC Santa Cruz, se encuadran en el grupo salarial IV las camareras de pisos, junto con los mozos de habitaciones, y en el grupo V las limpiadoras.

Resulta llamativo que el puesto de valet de chambre se valore equivalente al de camarera de pisos, atendiendo a la relación contenida en el ALEH entre las antiguas categorías profesionales recogidas en la derogada Ordenanza de Trabajo y los actuales grupos profesionales (art. 18 y Anexo I ALEH), puesto que la misma identifica la ocupación del mozo de habitación con la de auxiliar de pisos y limpieza, esto es, la misma que para la limpiadora, correspondiendo así ambas categorías un único grupo profesional tercero.

Sin embargo, esta disonancia se muestra incluso sutil por comparación con las tablas salariales que ofrece el Convenio Colectivo provincial de Hostelería de Las Palmas, en que camareras de pisos y lenceras pertenecen al nivel IV, planchadoras, costureras y lavanderas, al nivel V, y se crea *ad hoc* un nivel IV bis para enmarcar a los mozos de habitación.

De este modo, se relega el nivel retributivo de planchadoras, costureras y lavanderas por debajo del percibido por los mozos de habitación, mientras que, en el ALEH, las primeras se enmarcan en el grupo profesional segundo de las camareras de pisos y, los últimos, como se indicó más arriba, al grupo tercero de los auxiliares de limpieza.

---

### 2.3. Modalidades de contratación y externalización

---

En relación con los arts. 42 y 43 LET, si bien en el CC Las Palmas se omite toda particularidad al respecto (art. 33, letra 'D', CC Las Palmas), mediante el CC Santa Cruz (art. 18) se ha pactado la prohibición de subcontratación de personal para las actividades principales de los establecimientos hosteleros, vedando expresamente la posibilidad de contratar por esta vía los servicios de pisos.

Cierto es, ello no obstante, que esta restricción no se extiende a servicios accesorios como son los *“especializados de limpieza”*, pero su configuración concreta, formulada en sentido negativo, permite excluir tajantemente de esta posibilidad la subcontrata de trabajadoras para la *“limpieza normal y habitual de las zonas comunes de trabajo y de las zonas de clientes que puedan realizarse por el propio personal del departamento de pisos y/o limpieza del establecimiento”*.

Si bien se puede afirmar que esta previsión, por los motivos que se expondrán, avanza hacia la equiparación material entre las condiciones de trabajo de mujeres y hombres y es por ello reclamada para el CC Las Palmas, tampoco se puede negar que la misma resulta incompleta para los fines que persigue, no solo por la ambigüedad de la cláusula referida, que no deja claro en el último extracto transcrito si la capacidad del propio personal del departamento para realizar las tareas especializadas se mide en términos cualitativos o cuantitativos, sino, y con consecuencias más gravosas, porque no prevé limitación alguna para la contratación a través de empresas de trabajo temporal.

Sin embargo, no podemos obviar que ambos pactos colectivos contienen una cláusula por la cual las empresas se obligan a mantener un límite mínimo de plantilla prestando servicios a través de contrato indefinido (arts. 12 CC Santa Cruz y 33, letra “A”, punto II, CC Las Palmas), previsión que evidentemente ayuda a paliar los efectos del recurso a la externalización en todas las profesiones hosteleras.

En ambos casos, los porcentajes mínimos de plantilla fija son el 20%, para empresas de hasta 10 trabajadores; el 50%, para empresas de entre 11 y 30 trabajadores; y el 60% para las que ocupen a 31 o más trabajadores. En el CC Las Palmas se prevé en cambio una reducción de estas cifras cuando se trata de empleados en apartamentos turísticos. Igualmente, ambos convenios exceptúan la aplicación de dicha norma a los establecimientos de restauración con número de personal inferior a 10 (CC Las Palmas), o 15 (CC Santa Cruz); siendo además que el porcentaje de plantilla fija aunque superen esta cifra solo alcanza el

40% y se aplica a los que excedan de 15, volviendo a los porcentajes normales si se superan los 30 trabajadores únicamente en el CC Santa Cruz<sup>36</sup>.

En todo caso, las consecuencias de la vulneración de esta cláusula solo impiden al empresario incumplidor formalizar contratos eventuales por circunstancias de producción por tiempo superior a 6 meses, así como, en el ámbito del CC Santa Cruz, contratos fijos discontinuos.

Por último, en este ámbito de especial afectación al trabajo femenino que analizamos, es preciso hacer mención a la ampliación, tanto en el CC Las Palmas (art. 33, letra “A”, punto I) como en el de Santa Cruz (art. 14.1), y con idéntico contenido, del plazo previsto por el art. 15.1, letra “b”, LET para la duración de los contratos temporales por circunstancias de producción, en los términos permitidos por el mismo, de modo que en el sector de la hostelería en Canarias el contrato temporal tiene una duración máxima de 12 meses en un período de referencia de 16, casi el máximo permitido por el Estatuto (a saber, 12 meses en 18).

Y, en el mismo sentido, se amplía el porcentaje máximo de horas complementarias, en relación al total de la jornada, para los contratos a tiempo parcial contenido en el art. 12.5, letra “c”, LET, hasta un máximo del 40% (art. 25 CC Santa Cruz) o 60% (art. 33, letra “C”, CC Las Palmas).

---

<sup>36</sup> Es este punto, conviene apuntar la imbricada redacción del art. 33, letra “A”, punto II, 3º, CC Las Palmas, que se contradice en un mismo párrafo cuando indica, primero, que el cupo de plantilla fija “*no será de aplicación a aquellas empresas de restauración con un número inferior a 15 trabajadores*”, para luego introducir la previsión de aplicación del citado porcentaje del 40% sobre los que excedan de 10 para “*las empresas de restauración con un número mayor de diez trabajadores*”.

### 3. Acciones y plataformas de conflicto colectivo del personal de limpieza en el sector hostelero de Canarias: Las Kellys

---

#### 3.1. Forma del colectivo

---

*“Las Kellys es una Asociación autónoma y que apuesta por la autoorganización, está integrada por camareras de piso y por amigos y familiares de éstas y lucha a partir de objetivos comunes”.*

En este escueto párrafo, que encabeza el Manifiesto de Las Kellys (en adelante, Manifiesto), se encuentra la única y somera referencia que esta organización dedica a su configuración formal.

En primer lugar, se destaca la circunstancia de que, si bien la asociación persigue los fines propios de un sindicato, véase la defensa de los intereses de los trabajadores<sup>37</sup> (arts. 7 CE y 1.1 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, en adelante, LOLS), no podemos en cambio definirla como tal asociación sindical.

Por un lado, en tanto han decidido no cubrir los requisitos formales exigidos en la legislación de desarrollo constitucional, dado que ni ostentan personalidad jurídica conforme a los arts. 4 y 5 LOLS, ni tampoco han manifestado por escrito su decisión de constituirse como tal; de hecho, parece atisbarse, más bien, cierto rechazo a la tradicional figura del sindicato, al focalizar en su presentación pública los conceptos de asociacionismo, autonomía y autoorganización.

---

<sup>37</sup> *“Las Kellys tiene como objetivos dar visibilidad a la problemática de las camareras de piso, así como contribuir a la mejora de su calidad de vida”* (párrafo segundo del Manifiesto).



De otra parte, por igual relevante a efectos de determinar si sus acciones colectivas podrían estar o no amparadas por el derecho fundamental a la libertad sindical (art. 28.1 CE), Las Kellys no se circunscribe al ámbito subjetivo propio del sindicato (arts. 7 CE y 1.1 LOLS) ya que, además de estar formada por las trabajadoras camareras de pisos, también la integran sus amigos y familiares.

Huelga decir que, aun permitiéndonos esta configuración dudar de su carácter sindical, no debe cuestionarse su capacidad para desarrollar acciones de conflicto y negociación colectivas, puesto que *“lo cierto es que la Constitución, al institucionalizar los derechos colectivos laborales (huelga, negociación colectiva y conflictos colectivos), no los ha reservado «en exclusiva a los sindicatos» (STC 134/1994, de 9 de mayo, FJ 4; y 95/1996, de 29 de mayo, FJ 3), pues ha eludido «la consagración de un monopolio» sindical en esta materia, para partir de un «amplio reconocimiento» de los titulares de aquéllos derechos colectivos”* (STC 8/2015, de 22 de enero, FJ 2, letra ‘d’).

Respecto de otros tipos de representación, la amplitud subjetiva de la asociación impide también subsumir su modelo formal en la figura de las asambleas de trabajadores, cuyo ámbito es necesariamente el de la empresa o uno inferior (art. 77 LET), siendo así que, dentro de las diferentes concreciones contenidas en la LET de los derechos laborales específicos e inespecíficos emanados de los arts. 21, 22 y 28.1 CE, el colectivo Las Kellys solo se identifica con el derecho genérico de reunión del art. 4.1, letra ‘f’, LET.

A tenor de lo expuesto, podemos concluir con seguridad que Las Kellys es una asociación de trabajadores y terceros vinculados, amparada como poco en los art. 21, 22 CE y 4 LET, que al mismo tiempo se organiza en diferentes grupos de trabajo territoriales gestionados autónomamente pero coordinados (párrafos tercero y cuarto del Manifiesto) para la consecución del objetivo común de mejora en la calidad de vida de las camareras de pisos, que además fomenta la autoorganización de las trabajadoras entendida como ausencia de formas institucionales de lucha sindical.

---

## 3.2. Reivindicaciones

---

### *a) Contratación*

Una de las exigencias más osadas del colectivo, y que desgrana los orígenes de su lucha, es la modificación del art. 42.1 LET, introduciendo la prohibición de externalizar servicios estructurales de la empresa<sup>38</sup>, esto es, una cláusula semejante a la introducida como artículo 18 en el CC Santa Cruz y en muchos otros.

Este blindaje legal se reclama para impedir la continuación de modelos de contratación que encubren situaciones de grave perjuicio a los derechos de los trabajadores, desde las infracciones directamente relacionadas con las figura de la subcontrata y la cesión de trabajadores a través de empresas de trabajo temporal (cesión ilegal, encadenamiento abusivo, merma de la antigüedad, etc.), a otras consecuencias derivadas de la mayor facilidad para eludir los controles administrativos e incluso judiciales que va surgiendo según se difumina la figura del empresario principal, tales como la sobrecarga de trabajo o la elusión de las pertinentes medidas de prevención de riesgos laborales (estudios ergonómicos, cursos de formación)<sup>39</sup>.

Por otro lado, desde la introducción de la prioridad aplicativa del convenio de empresa (art. 84.2 LET, introducido por el art. 14.3, de la Ley 3/2012, de 6 de julio, *de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*), este se introduce como factor de riesgo en la rebaja de las condiciones laborales en sectores propensos a la externalización, especialmente cuando ésta se realiza a través de las denominadas empresas multiservicios, que en ocasiones

---

<sup>38</sup> Información disponible en: <https://laskellys.wordpress.com/2017/10/07/27s-en-el-congreso-con-el-psoe-laskellysenplantilla/>.

<sup>39</sup> Al respecto, vid. <https://www.diariodelanzarote.com/noticia/un-a%C3%B1o-y-medio-de-las-kellys-en-lanzarote-21-denuncias-por-incumplimientos-ante-la->

juegan con las líneas que desnaturalizan la subcontrata desenmascarando una cesión ilegal de trabajadores, debiendo valorarse casuísticamente el concepto de “*organización propia y estable*” en los términos del art. 43.2 LET<sup>40</sup>.

### ***b) Retribución***

Es en este campo donde han tenido una mayor repercusión judicial las reivindicaciones de las camareras de pisos, en particular, en el ámbito insular, a través del proceso de conflicto colectivo (arts. 153 a 162 LJS) que culminó en la STSJ de Canarias 928/2017, de 2 de noviembre.

Esta resolución resuelve el recurso de suplicación interpuesto por la Federación de Servicios de Comisiones Obreras contra la sentencia de instancia, confirmatoria de un pacto salarial en que el plus de productividad quedaba configurado en sensible detrimento de los puestos de trabajo, como el de camareras de pisos, ocupados fundamentalmente por mujeres. De tal modo que el sindicato alegó la existencia de discriminación indirecta por razón de sexo, en torno a los conceptos de ‘igualdad retributiva’ y ‘trabajos de igual valor’ previamente analizados, finalmente estimada en el fallo.

El Tribunal, constatada la existencia de indicios discriminatorios en tanto se dispensa un trato perjudicial a un colectivo formado mayoritariamente por mujeres (FJ 41), centra su análisis en las posibles causas objetivas que justificarían la diferencia, enjuiciando las diferentes circunstancias personales (conocimiento de idiomas y formación) y de la

---

<sup>40</sup> Al respecto, vid. *Análisis de las empresas multiservicios*. [En línea]. Informe de acción sindical inédito, Gabinete Técnico de la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT, 2018. [Consulta 06-07-2018] Disponible en:  
[http://www.fesmcutg.org/archivos/elementos/2018/analisis\\_empresas\\_multiservicios\\_2018.pdf](http://www.fesmcutg.org/archivos/elementos/2018/analisis_empresas_multiservicios_2018.pdf).

prestación de trabajo (nocturnidad y turnicidad) que en defensa del pacto colectivo se argumentan.

En primer lugar, el TSJ destaca que la propia naturaleza de estas circunstancias, *“tienen en realidad poco que ver con la productividad”* (FJ 39), habiendo dicho que la esencia del plus de productividad reside en su vinculación con la cantidad o calidad del trabajo prestado (v.g.: nivel de ocupación del hotel, volumen facturado, número de clientes atendidos por el departamento), no se corresponde con el carácter de los criterios aducidos para sostener el pacto salarial (FFJJ 36 y 38).

Antes bien, estos resultan más propios para justificar pluses específicos de nocturnidad, turnicidad, idiomas, etcétera. Igualmente, citando al Tribunal Supremo, la sentencia estudiada recuerda que el criterio de este órgano *“es más bien contrario a que la formación específica que resulta inherente a determinadas categorías profesionales (por ejemplo, la formación en manipulación de alimentos para trabajadores de cocina) pueda justificar diferencias salariales por razón de sexo”* (FJ 39, in fine).

Profundizando más en su análisis, el Tribunal constata asimismo una serie de incongruencias en la asignación de los distintos pluses de productividad que le permitirá estimarlos discriminatorios, en tanto los criterios que justifican la diferencia de trato aparentemente ilegítima no son capaces de explicar a su vez las distintas asignaciones a los restantes otros puestos de trabajo, *“porque si solo sirven para explicar esa concreta diferencia pero no todo el sistema retributivo, más que criterios objetivos constituirían meras excusas”* (FJ 41).

Circunstancia reflejada en incoherencias tales como la asignación del plus de productividad más bajo de su grupo a los/as ayudantes de recepción cuando podrían cumplir todos los supuestos criterios valorados (idiomas, turnicidad, nocturnidad), mientras que para

los cocineros se estipula un plus superior sin que en sus funciones se englobe el trato general al público (FJ 42).

En definitiva, el TSJ termina estimando los ‘criterios objetivos’ de asignación del plus de productividad insuficientes para enervar la presunción de discriminación por razón de sexo en las circunstancias de autos, ya que, atendidos los términos en que fueron formulados, o bien solo pueden explicar el detrimento en relación con las camareras de pisos y limpiadoras, o están absolutamente desconectados de las cuantías de la asignación, siendo discriminatorio el resultado en todo caso (FJ 43).

### *c) Riesgos laborales*

Otra gran batalla del colectivo, tal vez la más sensible por afectar directamente al derecho fundamental a la integridad física proclamado en el art. 15 CE, se encamina a conseguir el reconocimiento como enfermedad profesional de diversos trastornos relacionados con el aparato motor y musculo – esquelético.

En general, los trabajos de los sectores más feminizados comportan un mayor riesgo de desarrollo de este tipo de afecciones, ya que los mismos se caracterizan por no requerir grandes despliegues de fuerza momentáneos pero sí posturas forzadas, tareas monótonas, repeticiones constantes, bipedestación y estatismo prolongados, y otras posiciones que, relacionadas con el diseño y la estructura del trabajo, acusan una manifestación más paulatina en el tiempo, ello combinado con la habitual inadecuación a las características físicas de la mujer de unos medios de trabajo normalmente diseñados sobre un patrón masculino; de igual modo, la focalización mayoritaria de los trabajos feminizados dentro del sector terciario, en los que abundan este tipo de organización del trabajo y otros factores como la retribución por unidad de obra o la falta de autonomía, generadores de tensión laboral, hace a las mujeres más propensas a la aparición de riesgos psicosociales.

En este ámbito la acción colectiva parece estar impulsando avances significativos, concretamente, respecto a las enfermedades profesionales, el pasado 18 de mayo la ‘Mesa tripartita por la calidad del empleo en la hostelería’, creada en el seno del Ministerio de Empleo y Seguridad Social<sup>41</sup> con composición pareja de representantes del Gobierno central (8 miembros), los Gobiernos autonómicos (8 miembros), y los representantes de trabajadores y empresarios (8 miembros) en cumplimiento de la garantía de participación institucional de sindicatos y patronal (arts. 7 CE, 6, 7 LOLS, y DA 6ª LET), alcanzó un preacuerdo para que algunas enfermedades como el túnel carpiano y determinadas patologías lumbares y otras dolencias específicas de las camareras de pisos sean reconocidas como enfermedades profesionales a través de una resolución de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social<sup>42</sup>.

A través del mismo acuerdo, se pretende la creación de un código ocupacional específico para las camareras de piso dentro de la Clasificación Nacional de Ocupaciones del Instituto Nacional de Estadística, avanzando en la tarea de valoración específica del impacto de género que, como se relató, impone el principio de transversalidad.

---

<sup>41</sup> Sobre su creación, información disponible en:

[http://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/mempleo/Paginas/2017/13092017\\_reunionquedo.aspx](http://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/mempleo/Paginas/2017/13092017_reunionquedo.aspx)

Sobre su constitución, información disponible en:

<http://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/mempleo/Paginas/2017/231117-hosteleria.aspx>

<sup>42</sup> Referencias en: [https://www.abc.es/economia/abci-reconocen-como-enfermedades-profesionales-kellys-tunel-carpiano-y-bursitis-201805211633\\_noticia.html](https://www.abc.es/economia/abci-reconocen-como-enfermedades-profesionales-kellys-tunel-carpiano-y-bursitis-201805211633_noticia.html), <http://www.publico.es/economia/kellys-patologias-kellys-incluiran-cuadro-enfermedades-profesionales.html>,

[https://www.eldiario.es/canariasahora/sociedad/patologias-camareras-consideradas-enfermedades-profesionales\\_0\\_773773335.html](https://www.eldiario.es/canariasahora/sociedad/patologias-camareras-consideradas-enfermedades-profesionales_0_773773335.html) o <http://www.noticiasdelanzarote.com/politica/politica/43722-preacuerdo-para-reconocer-enfermedades-profesionales-de-las-qkellysq-dice-ugt>.

#### ***d) Seguridad Social***

En el mismo camino, Las Kellys claman por la inclusión del trabajo de las camareras de pisos en las categorías que permiten la reducción de la edad ordinaria de jubilación por vía del art. 206.1 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, erróneamente denominada “*jubilación anticipada*” en el Manifiesto (NOTA AL PIE, p. 411 y 412).

#### ***e) Garantías***

En su mayor parte, las demandas de Las Kellys no atienden más que al cumplimiento de una normativa que ya existe y no es eficaz, tales como los grupos y áreas regulados en el ALEH, los arts. 34 y 55 LET, sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral; el *RD 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales* (en adelante, LPRL), *en materia de coordinación de actividades empresariales*, cuando concurren trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo; o, en definitiva, la adecuada evaluación de riesgos, en los términos del art. 16.2, letra ‘a’, LPRL, especialmente respecto a los estudios ergonómicos, que analizan todos los factores físicos, organizativos y cognitivos que achacan a un determinado tipo de trabajador en una profesión concreta, con especial atención a la carga de trabajo.

Para ello, proponen fundamentalmente una potenciación en la intensidad de las labores estatales y autonómicas de control y sanción de actividades irregulares, reivindicando medidas como la gestión por el propio INEM de las bolsas de trabajo, el incremento del número de funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como aumento de inspecciones aleatorias; la intensificación del castigo a las conductas empresariales irregulares; o la interesante propuesta de vincular la categoría de los hoteles a la calidad del trabajo que generan.

## 4. Conclusiones

---

Constatado el panorama discriminatorio que, si bien de forma indirecta, acusa de forma palpable a todo el sector de los servicios de limpieza en el territorio español, no cabe otra propuesta que llamar a la urgente intervención de los poderes públicos, en consonancia con las demandas del colectivo Las Kellys. Ello por cuanto las disposiciones normativas contenidas en los arts. 9.2 CE y 5 LPRL no solo son título habilitante suficiente para implementar las medidas propuestas, sino que imponen un deber de acción vinculante al legislador y el Gobierno, que proscriben la inactividad en tesituras como la analizada.

En este sentido, y en reformulación de las peticiones de Las Kellys, dotándolas de un mayor tecnicismo y amplitud, las distintas peticiones al Gobierno para la adecuación de la legalidad vigente a las necesidades del principio de igualdad entre mujeres y hombres, podrían quedar redactadas en los siguientes términos:

**PRIMERO.** Externalización: Con la finalidad de acabar con una situación de los constantes incumplimientos empresariales en materia laboral y de seguridad social denunciados por el colectivo, así como de terminar con la precarización de los trabajadores temporales y subcontratados, que afecta a un número muy superior de mujeres que de hombres y, por tanto, entraña una discriminación indirecta en los términos recogidos por la jurisprudencia del TJUE, TS y TC, se insta al Gobierno a remover el art. 42 LET, prohibiendo la subcontratación de labores correspondientes a la propia actividad de la empresa y, en su lugar, incorporar un mandato de mínimos sobre los porcentajes de contratación indefinida.

**SEGUNDO.** Jubilación: Se exige la inmediata promulgación de un Real Decreto para la rebaja de la edad ordinaria de jubilación de las categorías de empleada doméstica y camareras de pisos, dado el desgaste físico inherente a la profesión revelado por la alta tasa de aparición de enfermedades del aparato músculo – esquelético en estas trabajadoras.



### TERCERO. Garantías:

1. En cumplimiento de lo dispuesto en la normativa nacional y comunitaria sobre transversalidad de la perspectiva de género, se propone al Gobierno la creación de un Instituto Especializado en Prevención de Riesgos Laborales en el Sector de los Servicios de Limpieza, con personalidad jurídica independiente y como capacidad de obrar autónoma en los fines que le sean propios, dependiente y adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, que asuma la labor exclusiva de defensa de los colectivos más feminizados de nuestro país (camareras de piso, empleadas domésticas, y resto del personal de limpieza) a través del análisis periódico, emisión de informes y propuestas de solución respecto de las siguientes cuestiones: *a)* participación de las trabajadoras en la negociación colectiva; *b)* modalidades de contratación; *c)* brecha salarial; *d)* riesgos laborales específicos de las tareas de limpieza y afectación singularizada a la mano de obra femenina; *e)* cualquier otro aspecto susceptible de influencia diferenciada por los factores de sexo del trabajador y calidad del trabajo.

2. Por último, y en garantía de todo lo anterior, resulta imprescindible un incremento en la asignación presupuestaria destinada a sufragar los gastos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que abra nuevas plazas a oposición así como permita a los/as funcionarios/as ya obrantes en su cargo un mayor número de actuaciones inspectoras y el desarrollo general de su labor de la forma más libre y minuciosa posible, sin que deban interferir en ella motivos económicos o de disponibilidad temporal.

Con todo, resulta meridianamente claro que tales medidas, aun erigiéndose en un gran avance hacia la equiparación laboral entre hombres y mujeres, e incluso en su imprescindible cimentación en lo que al sector de limpiezas se refiere, en absoluto vendrían a solucionar *de facto* el problema puesto de manifiesto, siendo que es la sociedad en su conjunto, y no el legislador o las empresas, quien está achacada de innumerables sesgos de género coadyuvantes en la relegación de las labores desempeñadas por mujeres.

## Bibliografía

---

- BARBA BORDERÍAS, Violeta. *La mujer en el mercado de trabajo y la discriminación indirecta: análisis de los sectores de trabajo feminizados y masculinizados*. [En línea]. XIX Premio de Investigación Mujer 2014 inédito, Ayuntamiento de Zaragoza, 2014. [Consulta 06-07-2018]. Disponible en: <https://www.zaragoza.es/ciudad/sectores/mujer/fallo-premio-investigacion-14.htm>.
- CORTE HEREDERO, Nieves. *Breviario de Jurisprudencia Constitucional en Materia Laboral: El Derecho a la Igualdad (art. 14 CE), y la Garantía de Indemnidad (art. 24.1 CE)*. Cuadernos Aranzadi de Tribunal Constitucional. Navarra: Aranzadi, 2011.
- FREIXES SANJUÁN, Teresa. La igualdad de mujeres y hombres en el derecho de la Unión Europea. Especial referencia a la Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. [En línea]. En PASTOR GOSÁLBEZ, María Inmaculada (coord.), ROMÁN MARTÍN, Laura (coord.), GIMÉNEZ COSTA, Ana (coord.) y FIGUERUELO BURRIEZA, Ángela (coord.). *Integración europea y género*. España: Tecnos, 2014, p. 15-65. [Consulta 06-07-2018]. Disponible en: <http://www.urv.cat/media/upload/arxiu/igualtat/JeanMonnet/2012/La%20igualdad%20de%20mujeres%20y%20hombres%20en%20el%20Derecho%20de%20la%20UE%20TJUE%20y%20TEDH.pdf>.
- GONZÁLEZ SEGARRA, Francisco Javier. *Riesgos ergonómicos y psicosociales en los sectores feminizados de Andalucía*. [En línea]. Informe de acción divulgativa para la prevención de riesgos laborales inédito, Secretaría de Salud Laboral, Medio Ambiente y Adicciones de UGT Andalucía y Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. [Consulta 06-07-2018]. Disponible en: [http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones\\_new/files\\_riesgosergonosectoresfe miandal/publication.pdf](http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_riesgosergonosectoresfe miandal/publication.pdf).

- LOUSADA AROCHENA, José Fernando. *El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres: fundamentos del derecho a la igualdad de género y, en especial, su aplicación en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2014.
- NIETO ROJAS, Patricia. Género, prevención de riesgos y negociación colectiva. [En línea]. *Revista de Información Laboral*, 2017, nº 9, p. 165-182. [Consulta 06-07-2018]. Disponible en [www.aranzadidigital.es](http://www.aranzadidigital.es).
- PRECIADO DOMÈNECH, Carlos Hugo. *Igualdad y no discriminación en el derecho de la Unión Europea*. Albacete: Bomarzo, 2016.
- RODRIGUES CANOTILHO, Mariana. *El principio de igualdad en el derecho constitucional europeo*. Navarra: Aranzadi, 2017, p. 166-171.
- SEVILLA MERINO, Julia, VENTURA FRANCH, Asunción y GARCÍA CAMPÁ, Santiago. La igualdad efectiva entre hombres mujeres desde la teoría constitucional. [En línea]. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2007, nº 67, p. 63-81. [Consulta 06-07-2018]. Disponible en: [http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revista/numeros/67/Est02.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/67/Est02.pdf).
- VÁZQUEZ PEDRE, Noelia. El nuevo Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014 – 2016. [En línea]. *Revista de Información Laboral*, 2014, nº 7, p. 85-106. [Consulta 06-07-2018]. Disponible en: [www.aranzadidigital.es](http://www.aranzadidigital.es).

ULL

Universidad  
de La Laguna

Facultad de Derecho

