



Work and Life Quality
in New & Growing Jobs

WALQING SOCIAL PARTNERSHIP SERIES 2011.17

Trabajadores invisibles

LA CALIDAD DEL EMPLEO EN EL SECTOR DE LIMPIEZA
DE EDIFICIOS Y LOCALES EN ESPAÑA

Albert Recio (Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball-QUIT,
Universitat Autònoma de Barcelona)

Alejandro Godino (Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball-
QUIT, Universitat Autònoma de Barcelona)

Noviembre 2011

Este informe es uno de los 22 informes sectoriales (5 sectores y 11 países) realizados en el marco del Paquete de Trabajo 5 del Proyecto WALQING, SSH-CT-2009-244597 y producido para su uso dentro del proyecto.



WALQING social partnership series 2011.17

Trabajadores invisibles

La calidad del empleo en el sector de limpieza de edificios y locales en España
Spain

Albert Recio & Alejandro Godino

Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT),
Universitat Autònoma de Barcelona

Barcelona, November 2011

This report is one of the outputs resulting from Workpackage 5, “Stakeholder policies and problem assessment”, of the WALQING project, SSH-CT-2009-244597.

www.walqing.eu

The WALQING research is funded by the European Commission’s 7th Framework Programme.

However, this report only reflects the authors’ views. The European Union is not liable for any use that may be made of the information contained therein.

Contenido

1	Introducción	4
2	Actores y regulación de las condiciones de trabajo	9
3	Una actividad invisible: características y consecuencias	14
4	Impacto de la competencia de precios	19
5	Condiciones de trabajo: principales cuestiones	21
6	Políticas para mejorar la calidad del empleo	25
	Bibliografía	27

1. Introducción: características y evolución

Nuestro estudio se centra en el sector de limpiezas de edificios y locales que constituye un sector completamente separado del de limpieza viaria, a pesar de que algunos grandes grupos empresariales están presentes en ambas actividades.

La limpieza de edificios y locales incluye una amplia variedad de subsectores:

- limpieza de oficinas públicas y privadas,
- limpieza de hogares y edificios residenciales,
- limpieza de equipamientos (hospitales, centros de enseñanza, etc.),
- limpieza de edificios industriales,
- limpieza de infraestructuras: estaciones ferroviarias, aeropuertos.

En el caso español el sector empresarial cubre todas estas actividades, a excepción de la limpieza de hogares. Esta última se realiza prioritariamente mediante tres vías diferentes: trabajo doméstico, sirvientes y trabajadores informales. El empleo doméstico a tiempo completo y a tiempo parcial es importante y ha crecido en los últimos años, en gran parte asociado al cuidado de personas mayores y es frecuente que las personas encargadas de cuidarlos realicen también otras tareas complementarias, como la limpieza doméstica. Las familias con niveles de renta bajo no contratan personal. El trabajo informal está bastante desarrollado entre las familias de clase media que suelen contratar de forma informal a horas la realización de estas actividades. Estas empleadas a tiempo parcial, mayoritariamente mujeres, son en muchos casos mujeres locales que encuentran en esta actividad una forma de complementar los ingresos familiares, aunque también hay mujeres extranjeras realizando esta actividad. Donde sí intervienen las empresas privadas es en la limpieza de edificios de pisos, contratados por las colectividades de vecinos, pero sólo en la limpieza de espacios comunes, aunque, especialmente en las zonas de clase obrera, persisten el recurso al trabajo doméstico de los propios vecinos o la contratación informal.

Se trata de un sector empresarial básicamente privado en el que no existe prácticamente sector público. Ello es debido al tardío desarrollo de los equipamientos públicos, contemporáneo de la crisis del modelo de gestión público lo que llevó desde

el principio a la externalización de la actividad. Una externalización que también llevó a cabo el sector empresarial español y que ha conducido a generar un sector empresarial especializado en limpieza de edificios. Sólo en la limpieza viaria persisten algunas empresas públicas de propiedad municipal, pero estas quedan fuera de nuestro objeto de estudio.

En la última década el sector ha experimentado una notable expansión, en gran medida asociada al crecimiento global de la economía. La limpieza es, al fin y al cabo, una actividad necesaria en cualquier instalación y equipamiento y el crecimiento de estos induce la expansión del empleo de limpiezas. Esta expansión puede visualizarse mediante la información que ofrece la Encuesta de Población Activa que realiza el Instituto Nacional de Estadística (Tabla 1).

Tabla 1. Evolución del empleo en el sector de limpieza (2000 - 2010).

Año	Datos INE		Datos UGT	
	Aumento del empleo (miles)	Variación respecto año anterior (%)	Aumento del empleo (miles)	Variación respecto año anterior (%)
2000	359,0	-	-	-
2001	383,4	6,8	256,1	-
2002	403,1	5,1	289,1	9,1
2003	431,0	6,9	299,2	3,5
2004	456,9	6,0	333,0	10,9
2005	487,3	4,5	361,7	8,6
2006	526,2	8,0	386,5	6,6
2007	564,1	9,1	431,6	11,7
2008	565,8	0,2	477,7	13,8
2009	549,2	-2,9	449,7	-5,8
2010	540,5	-1,5	436,0	-3,1

Source: 1. INE Encuesta Población Activa; 2. UGT Análisis del Sector Limpieza 2011.

Los trabajadores de limpieza están incluidos en la categoría de “mantenimiento de edificios y jardinería, que incluye asimismo empleados de mantenimiento de edificios y jardinería. En la columna 3 incluimos una estimación, realizada por U.G.T. (2011) solo de los empleados de limpieza. Ambas series muestran un crecimiento sostenido del empleo en el sector hasta 2008 y una caída del empleo en 2009-2010 en todo caso inferior en proporción a la experimentada por el conjunto del mercado laboral. Ello indicaría dos cosas a) que el empleo de limpieza se expande a lo largo de las fases de expansión en las que se amplía el stock de edificios y b) que una vez constituido este

stock el empleo tiende a tener una mayor persistencia en el tiempo por tratarse de una actividad estructural en el mantenimiento de las instalaciones. Si la estimación del personal estricto de limpieza es adecuada la muestra indicaría un crecimiento mayor de las actividades de limpieza respecto al conjunto de las actividades de mantenimiento (de hecho pasarían de representar un 66% de todo el sector en 2001 a un 80% en 2010, lo que reforzaría la mayor expansión de las actividades de limpieza.

Por lo que respecta al empleo este es claramente un sector de empleo femenino. Según la estimación de UGT el 76% de empleados en el sector son mujeres. El empleo en la limpieza representa un 78,6% (para el conjunto de los trabajadores de mantenimiento de edificios el porcentaje baja al 64,4%). El empleo en el sector representa un 4% del empleo femenino total, lo que supone que el sector emplea 1 de cada 25 mujeres ocupadas.

El nivel de estudios de los trabajadores del sector es medio-bajo, casi un 30% de empleados tiene estudios primarios o escolarización incompleta, frente a un 62% que posee estudios secundarios y un reducido 7-8% con estudios superiores. Las fuentes estadísticas actuales impiden conocer la incidencia de la población extranjera, de reciente inmigración en el sector. Con datos del censo de 2001 estos representaban un 6,2% por cien del total, pero dado el enorme flujo migratorio posterior y el propio crecimiento del empleo en el sector hay que esperar que el porcentaje actual supere el 10%.

Tabla 2: Tamaño de las empresas de limpieza (1999 - 2009).

Número de empleados	Año										
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
0	40,37	39,86	39,44	38,59	38,48	37,31	37,72	37,39	37,62	40,47	39,04
1 a 2	21,73	20,16	19,93	19,44	19,49	22,37	22,53	22,21	22,66	22,02	22,56
3 a 5	11,11	11,59	11,79	11,85	11,77	11,60	11,47	11,94	12,26	11,91	12,49
6 a 9	7,24	7,19	7,55	7,77	7,93	8,18	8,43	8,72	8,36	7,79	8,12
10 a 19	7,59	8,16	10,99	11,59	11,78	10,97	10,58	10,67	10,60	10,00	10,18
20 a 49	6,64	7,46	5,18	5,32	5,24	4,68	4,49	4,51	4,24	3,91	3,81
50 a 99	2,48	2,57	2,35	2,36	2,21	2,06	1,88	1,93	1,70	1,61	1,61
100 a 199	1,44	1,55	1,30	1,49	1,47	1,34	1,44	1,28	1,19	1,09	1,14
200 a 499	0,96	0,96	0,99	1,10	1,07	0,97	0,96	0,91	0,94	0,80	0,66
500 a 999	0,30	0,33	0,33	0,30	0,32	0,31	0,30	0,26	0,24	0,23	0,22
1000 a 4999	0,13	0,13	0,11	0,16	0,19	0,17	0,14	0,14	0,15	0,14	0,14
5000 a +5000	0,01	0,02	0,03	0,02	0,04	0,04	0,04	0,04	0,03	0,03	0,03

Fuente: Directorio central de empresas (INE).

La estructura empresarial del sector es muy diversa. Según el Directorio Empresarial del INE en 2010 había censadas 25700 empresas en el sector de tamaños muy diversos. (Tabla 2). Más de 10000 constan sin asalariados lo que podría corresponder a individuos que realizan la actividad por su cuenta. 463 empresas superan los 100 trabajadores y hay un reducido grupo de unas 40 empresas que superan los 1000. Estas grandes empresas son de ámbito nacional mientras que el resto son pequeñas empresas que solo operan en el ámbito local.

Esta diferenciación entre empresas grandes y pequeñas se traslada a la propia organización patronal. Las grandes están agrupadas en ASPEL (Asociación Profesional de Empresas de Limpieza), mientras que el resto se agrupan en organizaciones locales o regionales que federadas a nivel estatal en AFELIN (Asociación Federada de Empresas de Limpieza).

ASPEL cuenta con 16 empresas asociadas, las mayores del sector, muchas de ellas integradas en poderosos grupos nacionales o internacionales. Tal es el caso de las filiales de los grandes grupos constructores españoles (grupos empresariales que combinan la actividad de obras públicas con la prestación de diversos servicios públicos y producción de energía), en este grupo incluimos a Clece (filial de ACS), FCC (Fomento de Obras y Construcciones), Acciona, Valoriza (filial de Sacyr), Ingesan (filial de OHL) y Aldesa. Otras son filiales de grupos extranjeros como es el caso de ISS (capital danés), Onet España y Samic Ibérica (capital francés). Y el resto son empresas privadas española que han alcanzado un elevado nivel de actividad: Eulen (grupo diversificado de servicios), Limpisa (integrada en el grupo Norte, nacido de una escisión de Eulen), Cliner, Euroлимп, Lacera, Saminsa y Pilsa (esta última filial de la Organización Nacional de Ciegos, un organismo semipúblico sin ánimo de lucro que se financia con una lotería y destina gran parte de sus ingresos a proveer servicios a los invidentes). Por su parte AFELIN tiene federadas 31 asociaciones regionales o provinciales que agrupan a la mayoría de empresas del sector.

La representación de los trabajadores del sector la ejercen los sindicatos. En España existen diversos sindicatos, aunque el 80% de la representación sindical radica en los dos mayoritarios: Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadores (UGT). CCOO es una organización sindical que se formó a partir de las organizaciones clandestinas que empezaron a crearse en los años 1960 animadas por activistas ligados al Partido Comunista, a otros partidos de izquierda radical y a grupos de cristianos de base. Constituido como sindicato en 1976 está organizado en

federaciones sectoriales y en –ámbitos regionales. Los afiliados de limpieza se encuentran integrados en la Federación de Actividades Diversas, que agrupa a todos los empleados de actividades auxiliares o subcontratadas. Por su parte UGT es un sindicato de inspiración socialista con mas de 100 años de antigüedad, durante la dictadura su organización se redujo a un puñado de militantes, pero tras el restablecimiento de la libertad sindical en 1977 renació y en poco tiempo se convirtió en la segunda fuerza sindical del país. Como CCOO está organizado en federaciones sectoriales. En los últimos años se ha reorganizado tendiendo a una concentración de estas federaciones. Los trabajadores de limpieza están integrados en la Federación de Servicios que cuenta con dirigentes especializados en el sector. Hay otros muchos sindicatos tanto de ámbito estatal (USO, CGT) como regional (ELA-STV y LAB en Euskadi, CIG en Galicia), pero estos tienen poca presencia en el sector. En una revisión de todos los convenios colectivos de sector sólo se detecta la participación de ELA y LAB en dos convenios del País Vasco y CIG en el de Lugo, el resto están negociados en exclusiva por CCOO y UGT.

De hecho el sector limpiezas, debido a la dispersión de los empleos y a la fragmentación empresarial es un sector con bajo nivel de afiliación y difícil de organizar por parte de los sindicatos. En España operan dos ámbitos de representación sindical, el de los comités de empresa, elegido por todos los trabajadores de una empresa organizados en dos colegios electorales (trabajadores manuales, trabajadores de oficina y técnicos). Los comités de empresa representan a los trabajadores frente a la empresa, habitualmente son elegidos formando parte de candidaturas electorales promovidas por los propios sindicatos y los puestos del comité se asignan en función de los votos que obtiene cada lista. Sólo las empresas con más de cincuenta trabajadores tienen comité representativo, mientras que en las de más de veinte trabajadores pueden elegirse delegados, pero es bastante frecuente que en las empresas de menos de 50 trabajadores no exista representación sindical de ningún tipo. Los resultados que obtiene cada sindicato en las elecciones de empresa sirven para calcular su representación a nivel de sector y determinan la condición de sindicato “representativo”, aquel que por el número de delegados obtenidos en cada empresa obtiene un determinado número de representantes en la representación de los trabajadores a nivel provincial y estatal. Sólo CCOO y UGT tienen esta representatividad sectorial a nivel provincial o estatal.

2. Actores y regulación de las condiciones de trabajo

Como ya se ha comentado, los agentes principales en el sector están formados por dos federaciones de empresarios y dos organizaciones sindicales. Por parte de los empresarios nos encontramos, por un lado, con ASPEL (Asociación Profesional de Empresas de Limpieza), con un 40% de la representatividad de la parte empresarial en la mesa de negociación, y, por otro, AFELIN (Asociación Federal de Empresas de Limpieza Nacionales), con el 60% de la representatividad.

Los sindicatos son CCOO (Comisiones Obreras), con un 55% de representatividad en la mesa de negociación, y UGT (Unión General de Trabajadores), con el 45% de representatividad. Dentro del primero, es la Federación de Actividades Diversas la que se encarga de los asuntos concernientes al sector limpieza y, en el segundo, es la Federación de Servicios (FeS) la encargada.

El acuerdo regulativo principal a nivel estatal es el “Acuerdo Marco Estatal del Sector de Limpieza de Edificios y Locales”¹, firmado en 2005, que regula los aspectos básicos sobre condiciones de trabajo en el sector y propone la base de acuerdo para los convenios colectivos a firmar en cada región o provincia. Los aspectos principales tratados tanto por el acuerdo marco como por los convenios territoriales son los siguientes:

Subrogación

Para analizar la regulación del sector, hay que tener en cuenta la existencia de los concursos públicos. Cada período de tiempo, la organización pública o privada que necesite acceder a los servicios de una empresa de limpieza para un determinado centro de trabajo ha de realizar una convocatoria pública. Así, las empresas interesadas presentan sus ofertas y, tras la deliberación, se decide cual se adjudica la limpieza del centro. El derecho de subrogación o adscripción de personal garantiza que, en caso de cambio de empresa adjudicataria, los trabajadores de los servicios de limpieza permanecerán en sus puestos de trabajo. Este principio es de carácter obligatorio, minimizando el impacto de la entrada y salida de empresas sobre la estabilidad de los trabajadores.

¹ Acuerdo Marco Estatal del Sector de Limpieza de Edificios y Locales (BOE 14 de septiembre del 2005).

En el sector de limpieza de edificios y locales los costes del factor trabajo suponen el 80-85% de los costes totales, por lo que, en un escenario normal, la primera medida de recorte de presupuesto sería reduciendo plantilla. La subrogación elimina esta posibilidad. Los empresarios alegan que, por un lado se obliga a no despedir, pero, por otro, se bajan los precios de los servicios de limpieza, reduciendo los beneficios (la Administración Pública es el primer cliente de las empresas de limpieza). Desde la perspectiva de AFELIN, esta situación empuja a no cumplir con los servicios pactados, con el consiguiente detrimento de la calidad del servicio. Desde los sindicatos, por el contrario, la subrogación se percibe como una conquista, pero son cautos con las consecuencias que puede acarrear, tales como el aumento de las jornadas a tiempo parcial.

Clasificación de categorías profesionales

La división funcional dentro de la empresa se articula en grupos, subgrupos y categorías profesionales. Son los siguientes:

- Grupo I. Personal Directivo y Técnico Titulado.
 - Subgrupo 1. Personal Directivo.
 - Subgrupo 2. Personal Técnico titulado.
- Grupo II. Personal administrativo.
- Grupo III. Personal de Mandos Intermedios.
- Grupo IV. Personal Subalterno.
- Grupo V. Personal Obrero.
- Grupo VI. Personal de oficios varios.

Cabe destacar que esta clasificación revela una cierta jerarquía de mayor a menor tanto en sentido de prestigio social como en cuestiones salariales. Por su parte, siendo un sector de mano de obra intensiva, no es de extrañar que el grueso de trabajadores se concentre en el grupo de personal obrero (90%), seguido del grupo de personal directivo y técnico (8%) y del grupo administrativo (2%)². Entre el grupo obrero se diferencian cuatro categorías profesionales:

- Especialista. Las funciones de esta categoría suelen estar más enfocadas a la utilización de maquinaria y utensilios especiales. Esto se

² Análisis del Sector Limpieza 2011. Gabinete de Estudios de FeS-UGT.

debe a que suelen trabajar en zonas de necesidades de limpieza especiales como fábricas u hospitales, además de ser aquellos que manejan las pulidoras de suelos.

- Peón especializado. Son los encargados de limpiar los cristales de los edificios, para lo que, en algunos casos, es necesario conocer el funcionamiento de grúas.
- Limpiador/a. Su función principal es la de limpiar una amplia gama de edificios y locales. Se asume que los instrumentos de trabajo utilizados son de carácter doméstico y/o de fácil manejo.
- Conductor-limpiador. Con cierto carácter polivalente, cumple funciones tanto de conductor como de limpiador.

Los hombres suelen ser mayoría en las categorías de especialista y peón especialista (85% y 65%), las cuales tienen mejor retribución salarial en el conjunto de convenios territoriales. Por su parte, la mayoría de puestos de trabajo se concentra en las funciones de limpiador/a, que cuenta con un 90% de mujeres (datos de 2008).

Salario

El Acuerdo Marco no marca un salario base concreto, sino que es competencia de los convenios colectivos regionales. Sin embargo, sí se especifica que ha de existir un salario base (por categoría y unidad de tiempo) más una serie de componentes salariales tales como antigüedad, peligrosidad, nocturnidad u horas extra. Los salarios se mueven en los diferentes convenios entre los 600 y los 990 euros mensuales de salario base. En Cataluña, por ejemplo, el salario medio bruto es de 916 euros trabajando 40 horas a la semana. De ahí las reivindicaciones sindicales por alcanzar los 1000 euros.

Jornada laboral

Con el tiempo de trabajo ocurre algo similar. El acuerdo Marco marca un máximo de 40 horas semanales de media. A partir de este límite, cada convenio pacta unas jornadas específicas. La media de horas pactadas es de unas 38.5 a la semana. Sin embargo, hay que tener en cuenta que el 70% de los obreros de la limpieza trabajan a tiempo parcial (20 horas semanales). Este hecho, más que una iniciativa personal voluntaria, nace de las medidas de recorte por parte de las empresas del sector. En tanto que no existe la posibilidad de despedir gracias a la subrogación, se tiende a restar horas de trabajo al personal.

También una práctica habitual está siendo la de contratar a tiempo parcial y realizar una jornada completa pagando horas extra, o que también reduce los costes salariales.

Sistema de promoción

La regulación de ascensos y promociones se remite al artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores (1980), que hace referencia más a cuestiones sobre movilidad funcional en general con las respectivas instrucciones para preservar la dignidad del trabajador. Se olvida el Acuerdo Marco, por tanto, de hacer especificaciones sobre el sector de la limpieza. Por su parte, los convenios pactados a nivel territorial, en general, sí que hacen alusión a este asunto definiéndolo literalmente como ascenso. Se acuerda que, dentro del personal obrero, habrá promoción interna teniendo en cuenta tanto la antigüedad como la capacidad técnica (así es el caso del convenio en Cataluña³).

La realidad, sin embargo, dice que, dentro del colectivo de limpiadoras, existen reticencias a ascender a la categoría de peón especialista, en tanto que suele implicar un desplazamiento continuo entre diferentes edificios y locales. Todo lo contrario del arraigo que acaban contrayendo las limpiadoras con sus centros de trabajo.

Acoso sexual

En el Acuerdo Marco se clasifica como falta muy grave el acoso sexual, moral o psicológico, pero no se para a realizar una definición más extensa. Los convenios sí inciden en este asunto y definen claramente las situaciones en las que se produce el acoso sexual, refiriéndose ya no sólo a conductas de carácter sexual, sino también a actitudes que tengan intencionalidad sexual una vez que el objeto de acoso ha dado muestras de su rechazo. No son tantos los convenios que se han extendido en el tema del acoso moral o psicológico. Los que más han incidido, lo localizan en prácticas de maltrato a nivel verbal y de modos. Esto se asume en la empresa como faltas muy graves, adoptando medidas como la recolocación geográfica dentro de la empresa o el despido del acosador.

La clara feminización del sector en categorías inferiores y la masculinización de categorías superiores han obligado a regular en este ámbito. De igual manera, hablamos de ocupaciones con un desprestigio social importante. Sumado a ello, existen colectivos en riesgo dentro de las mujeres limpiadoras como son las

³ Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales (DO. Cataluña, de 13 de enero de 2006).

divorciadas o inmigrantes que pueden ser objeto de acoso que con mayor facilidad y/o impunidad. Se echa en falta medidas más preventivas del acoso en lugar de las elementalmente punitivas.

Salud laboral

Dada la mencionada feminización del sector, se hace un cierto hincapié en medidas para facilitar las funciones de limpieza a las situaciones de embarazo. No se habla, sin embargo, de cambio de funciones para tal fin.

En cuanto a las medidas generales para salvaguardar la salud y seguridad laboral, se basan principalmente en la composición de unos códigos de seguridad, una formación adecuada a los trabajadores al respecto e infracciones a aquellos que no cumplan con ellas.

Pese a las divergencias, la precaria situación que acarrea el sector ha empujado, tanto a sindicatos como a empresarios, a crear un órgano común de entendimiento y análisis fuera de la mesa de convenio, pero con el diálogo social como instrumento de trabajo. El “Observatorio Estatal del Sector de Limpieza de Edificios y Locales”, creado a mediados de 2010, tiene el propósito de analizar, evaluar y elaborar informes y propuestas en todas las materias relevantes para el mejor funcionamiento del sector, en especial la racionalización y articulación de la negociación colectiva de carácter normativo. En cierta manera, desde la perspectiva de AFELIN y CCOO, la Administración Pública se observa como el enemigo común del sector, en tanto que son ellos, con la reducción de presupuestos para servicios auxiliares, los que están empujando a los recortes en el sector. Ambas partes tienen en común la lucha por la dignificación del sector, que pasa por el reconocimiento social del trabajo de las limpiadoras.

Sin embargo, cabe resaltar que esta falta de reconocimiento aparece en el propio Acuerdo Marco en el momento que se define a la categoría de limpiador/a de la siguiente manera:

“Es el trabajador/a que ejecuta las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque estos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc., de locales, recintos y lugares, así como cristalerías, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, sin que se requieran para la realización de tales tareas más que

la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente.”

En primera instancia, los instrumentos y las tareas a realizar son catalogadas de uso doméstico, justificando así la no necesaria formación de las trabajadoras, lo que lleva implícito dos afirmaciones: primero, que el trabajo es eminentemente femenino y, segundo, que las mujeres saben, de por sí, realizar tareas domésticas como la limpieza. Es curioso que el texto regulador insista en utilizar los términos limpiador y limpiadora, mientras en otras categorías con mayoría de hombres no existe problema en hablar únicamente de director o de supervisor.

3. Una actividad invisible: características y consecuencias

Un aspecto esencial de la actividad de limpieza que resaltan todos los agentes entrevistados es que, a pesar de su relevancia, se trata de una actividad fundamentalmente “invisible”. Sobre este particular la opinión de sindicalistas y representantes empresariales es coincidente (Figura 1).

Figura 1. La invisibilidad de la tarea.

AO (responsable de limpieza de UGT):

“No se ve si todo está limpio. Se asume como algo que le toca a la señora de la limpieza, no como una labor a la sociedad.

JG (dirigente de C.C.O.O):

Como no quieren que esté la mujer de la limpieza trabajando al mismo tiempo que el resto. No quieren que sea visible. En general, lo normal es que no se vea

MP (asesor de Organización Empresarial):

“La limpieza no existe, salvo cuando no está. [...] Cuando está limpio no existe, no tiene valor”

Estudio de ACITE (sobre entrevistas a empresas):

“Es peculiar que un servicio tan vital para el correcto desarrollo de nuestra vida diaria este tan poco valorado socialmente. En realidad solo se valora ante la ausencia del servicio”

Esta invisibilidad social puede explicarse por la conjunción de diversos elementos:

- **Se trata de una actividad feminizada.** La limpieza es vista como una prolongación de la actividad doméstica. Una actividad que tradicionalmente desempeñan las mujeres. De hecho en las encuestas que se realizan sobre reparto de tareas domésticas la limpieza es siempre una actividad en el que las mujeres tienen una especial implicación. En las tareas de limpieza. La feminización y domesticidad del trabajo de limpieza conlleva que sea percibido como una actividad común, poco o nada cualificada, mera prolongación de la vida cotidiana de muchas mujeres.
- **Se trata de una actividad auxiliar.** La limpieza constituye una actividad necesaria para el buen funcionamiento de instalaciones y equipamientos pero que no forma parte del núcleo central de las actividades de empresas y servicios públicos. Constituyen e un gasto general que necesario pero que no se integra en la actividad corriente. Quizás la principal excepción se encuentra en las actividades sanitarias, donde la limpieza tiene una función esencial para garantizar las condiciones de asepsia de hospitales y centros de saldd, lo que a menudo requiere tareas de limpieza interrelacionadas con las tareas de atención. En el resto las actividades de limpieza constituyen un gasto ineludible pero ajeno al funcionamiento normal.
- **Se trata de una actividad que interfiere con el funcionamiento normal de empresas y servicios.** La actividad de limpieza impide en muchos casos el funcionamiento normal de las actividades habituales que se realizan en empresas y servicios públicos. Por ello en muchos casos su organización temporal se realiza de forma que no coincida con la actividad central, lo que provoca que su funcionamiento sea invisible para el resto de miembros de las instituciones,

De estas características básicas se deducen una serie de consecuencias que explican el funcionamiento del sector:

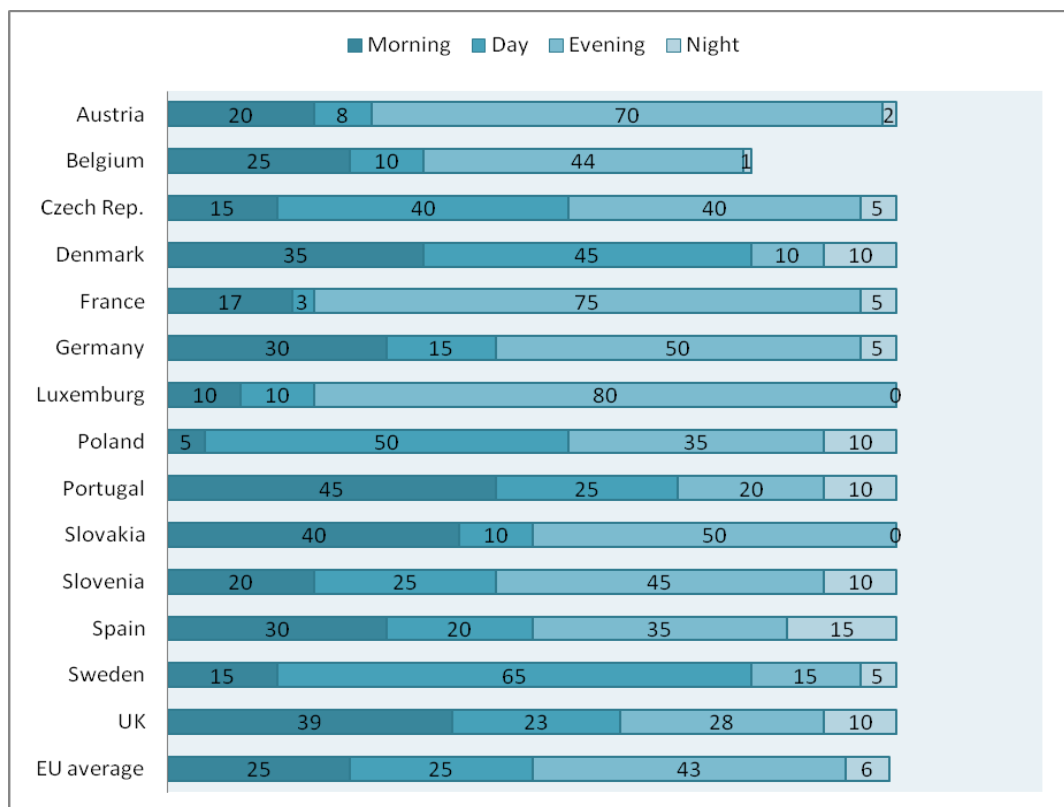
1. La **feminización** del empleo se traduce en la consideración de que se trata de **un empleo no cualificado**, en el que cualquier mujer está disponible inmediatamente para cubrir los requisitos profesiones y en consecuencia no existen **ni procesos de formación profesional especializada ni procedimientos de reconocimiento de la profesionalidad**. Aunque existe el conocimiento que no todas las personas realizan las tareas con el mismo nivel de calidad extra no suele estar nunca reconocida ni forma parte de ningún plan de profesionalización, pues la actividad queda subsumida en el limbo de las

actividades no cualificadas que cualquiera, especialmente mujeres, puede hacer.

2. La necesidad de compatibilizar los tiempos de limpieza con los tiempos operativos de las empresas conduce a la **proliferación de tiempos de trabajo atípicos**. No se trata de una situación determinista, de hecho la variedad de procesos de limpieza y de instituciones a las que dan servicio, la variedad de procesos productivos permite una enorme gama de soluciones en cuanto al uso del tiempo. Pero en muchos casos estos procesos conllevan la proliferación de horarios particulares en dos sentidos:

- a) Trabajo en horarios en los que no están operativos los servicios, lo que tiende a desplazar la jornada laboral fuera de las horas centrales y concentrarlo en jornadas de primeras horas matinales o de tarde-noche. En este caso España parece ser, en el contexto europeo, uno de los países donde más proliferan estos horarios polarizados en los extremos del día (Tabla 1). No está claro si ello se debe a una cuestión de tradiciones en el uso del tiempo o se trata más bien de una elección ligada a los modelos de gestión empresarial.

Figura 2. Jornadas de trabajo en el la limpieza de edificios y locales (2005).



Fuente: Eurostat (2005).

- b) Esta polarización temporal genera a menudo picos de actividad en determinadas horas del día, lo que puede explicar el peso importante de los contratos a tiempo parcial, diseñados precisamente para garantizar la cobertura laboral de estas puntas de actividad que, de forma general se concentran en los extremos del día. O también relacionado con la fragmentación de tareas, especialmente cuando se trata de limpieza de locales de pequeño tamaño como puede ser la limpieza habitual de pequeñas oficinas, locales comerciales (incluidas las redes de oficinas bancarias o de cadenas de franquicias comerciales) o escaleras de vecinos. Hay sin embargo indicios de que, en algunos casos, la contratación a tiempo parcial es utilizada como un mecanismo de abaratamiento de los costes laborales, pues con este contrato el empresario se asegura que podría superar una inspección laboral y eludir parte del coste: el trabajador o trabajadora acabará haciendo una jornada laboral normal, pero solo estará asegurado por una parte del mismo.
- c) El aislamiento personal es, a menudo, un complemento al horario atípico, especialmente cuando se trata de limpiezas en pequeños edificios. Los empleados realizan la actividad en solitario sin contactos con otros compañeros de trabajo ni con los de la empresa o institución a la que sirven. Este aislamiento añade un plus de malestar a la individualización tanto por sus efectos psicológicos como por cuestiones relacionadas con la salud laboral (posibilidad de accidentes estando solos) o la acción sindical. Es evidente que no todos los empleados de limpieza experimentan el mismo tipo de aislamiento, pero resulta patente que esta es una situación común a una parte de los mismos.

Una cuestión importante que emana de la combinación de feminización y horarios especiales tiene que ver con el debatido tema de la conciliación entre vida laboral y familiar. Tal como se ha formulado la cuestión en España está tiende a reducirse a la compatibilización, por parte de las mujeres, entre su actividad laboral y familiar. En teoría el empleo a tiempo parcial se plantea como un mecanismo para facilitar esta conciliación, pero en la práctica la cuestión es mucho más complicada, por cuanto

muchos de los empleos disponibles se desarrollan en horarios poco o mal adaptados a las necesidades de la vida familiar. En este caso algunos empleos a tiempo parcial concentran dos elementos poco atractivos: salarios reducidos y horarios indeseables. Y ello puede explicar también que algunas mujeres prefieran el trabajo informal en los hogares que a menudo ofrece mayores salarios en mano y mayores posibilidades de auto-gestionar el horario laboral.

El aislamiento, la variedad de horarios se traduce también en una pronunciada individualización de las relaciones laborales que explican, entre otras cosas el bajo nivel de sindicalización del sector, excepto en algunos grandes centros de trabajo (por ejemplo hospitales) donde se produce una situación más propicia a la acción colectiva.

- Una tercera cuestión que emerge de la situación que hemos planteado es que, **desde el punto de vista de los demandantes de los servicios de limpieza este es siempre un coste a reducir.** Especialmente, desde que la reducción de costes por motivos de competitividad ha entrado de lleno en las estrategias empresariales. Los servicios auxiliares son siempre los que ocupan un papel más inmediato en las políticas de recortes, pues se perciben como elementos secundarios de la actividad principal. En gran medida las estrategias de externalización puestas en pie a partir de la década de 1980 se basaban en utilizar este mecanismo para reducir costes y los servicios auxiliares, los que no forman parte de la cadena de valor o del servicio central han estado desde el principio en el punto de mira de estas políticas. Inicialmente esta estrategia se puso en marcha en las empresas privadas que iniciaron un proceso de externalización de actividades auxiliares que posteriormente ha seguido hacia otras fases del proceso productivo.

Posteriormente esta misma línea de actuación se expandió al sector público, siempre acuciado por limitaciones presupuestarias y, en los últimos años, cuestionado en su eficiencia. La respuesta de los gestores públicos ha sido generalizar la externalización de servicios y reducir costes. De hecho los servicios de limpieza en el sector público se contratan a través de concursos públicos en los que el coste del servicio juega un papel esencial a la hora de determinar cual será la empresa adjudicataria. Y los responsables políticos pueden ser acusados de malversación si no cumplen esta regla, lo que refuerza la presión sobre precios que en primer lugar se plantea a las empresas y posteriormente se transfiere a los trabajadores.

La feminización del sector, antes comentada juega un papel a la hora de facilitar esta presión de los costes a la baja, puesto que al presentarse como una mano de obra sin cualificación reconocida se justifica una presión de los salarios a la baja.

4. Impacto de la competencia de precios

Todos los agentes coinciden en que la situación del mercado influye directamente en las condiciones laborales. Ello se debe en gran medida al hecho que se trata de una actividad donde los costes laborales representan el 80% del coste total y por tanto existe una relación directa entre costes laborales y competencia.

Existe una cierta segmentación de actividades, pero en todos los segmentos la presión de los precios a la baja se hace sentir. Y, dada las condiciones tecnológicas es posible que, sobre todo las empresas grandes y medianas entren en segmentos del mercado ocupadas por las pequeñas, Habitualmente las microempresas se concentran en los servicios a comunidades de vecinos y pequeños negocios, los segmentos de mercado menos apetecibles, y no es extraño que incurran en algún tipo de informalidad (realización de horas extra fuera control, uso de contratos a tiempo parcial con realización de horas extra etc.) Pero donde se juegan las partidas importantes es en campo de los servicios a las grandes empresas y al sector público.

En este campo la competencia es bastante feroz y desigual, pues las grandes empresas están en condiciones de competir en términos de desigualdad por varias razones:

- En parte por su potencial financiero, especialmente importante en lo que afecta a los contratos públicos (un 30% del mercado). Estas empresas tienen recursos financieros y acceso al mercado de capitales que les permiten soportar la morosidad de sus clientes, convirtiéndose en parte en un elemento de financiación de sus clientes
- En parte también por la creciente expansión del modelo de externalización de la gestión completa de instalaciones ("Facilities management") por medio del cual la Administración Pública y algunas empresas privadas ceden la gestión completa (limpieza, seguridad, mantenimiento de edificios, gestión de

suministros) a una empresa (en el caso del sector público por períodos que pueden llegar a los 30 años). Son los grandes grupos los que mantienen un conjunto de filiales especializadas capaces de cubrir la gestión completa o de llevarla a cabo mediante el recurso a las subcontratas, lo que supone una nueva presión de costes para las empresas de segundo nivel. Esta es, por ejemplo, una estrategia habitual en las empresas ligadas a grupos de construcción pues a menudo el contrato está asociado a la construcción y financiación del equipamiento en un modelo de ciclo completo.

- Los modelos de adjudicación de contratos por el método de subasta pública en el que el elemento coste es el más determinante y donde por tanto las empresas acaban por participar en una subasta a la baja
- En los últimos tiempos se detecta además la aparición de un nuevo competidor: las empresas ocupacionales integradas por personas que tienen algún tipo de discapacidad. Se trata de empresas que gozan de un diferente estatus fiscal y laboral, fuera convenio colectivo. Algunas administraciones regionales o locales favorecen la contratación de estas empresas como una política de lucha contra la discriminación social. Pero el resto de empresas lo considera una práctica que subvierte el mercado por cuanto los menores costes de estas empresas puede expulsar del mercado a las empresas regulares. Las empresas formales consideran que la aplicación de la ley (Lismi) ya fija que todas las empresas deben tener un 2% de empleados con discapacidades y que está es una vía que favorece mejor la competencia y la integración que la que supone un trato diferencial a empresas distintas. En todo caso se trata de un elemento que ayuda a generar más presión sobre costes.
- En los dos últimos años la crisis económica que padece el país ha generado nuevas tensiones. De hecho, como hemos visto en la sección 1, el empleo en el sector ha disminuido como resultado primero de los ajustes del sector privado (cierre de empresas, reestructuración etc.). Especialmente importante en el caso del sector financiero ya que la reestructuración de la monumental red de oficinas ha generado la contracción de un subsector importante.

Posteriormente la fuerte política de recorte del gasto público, importante porque la Administración, en sus diversos niveles, constituye el primer cliente del sector.

Estas presiones competitivas son absorbidas por las empresas básicamente de dos formas. Una, a la que nos referimos posteriormente, es la que afecta a las condiciones de trabajo. La otra, más sutil, es la del incumplimiento de partes del contrato de limpieza. Habitualmente estos contratos incluyen la lista de actividades que la empresas se compromete a realizar (tipo de acciones y frecuencia de las mismas) y el incumplimiento consiste en que alguna de estas tareas se deja de hacer (por ejemplo se reduce la frecuencia). Esto es posible debido a que por las propias características de la actividad- la ya analizada “invisibilidad” de las tareas de limpieza, la extensión espacial de las actividades, a menudo el cliente no está en condiciones (o simplemente no dedica esfuerzos) a evaluar el grado de cumplimiento del contrato. Es obvio que algunas partes del proceso de limpieza son más sensibles que otras al control y por tanto la reducción de servicio se concentra en aquellas actividades de menor visibilidad.

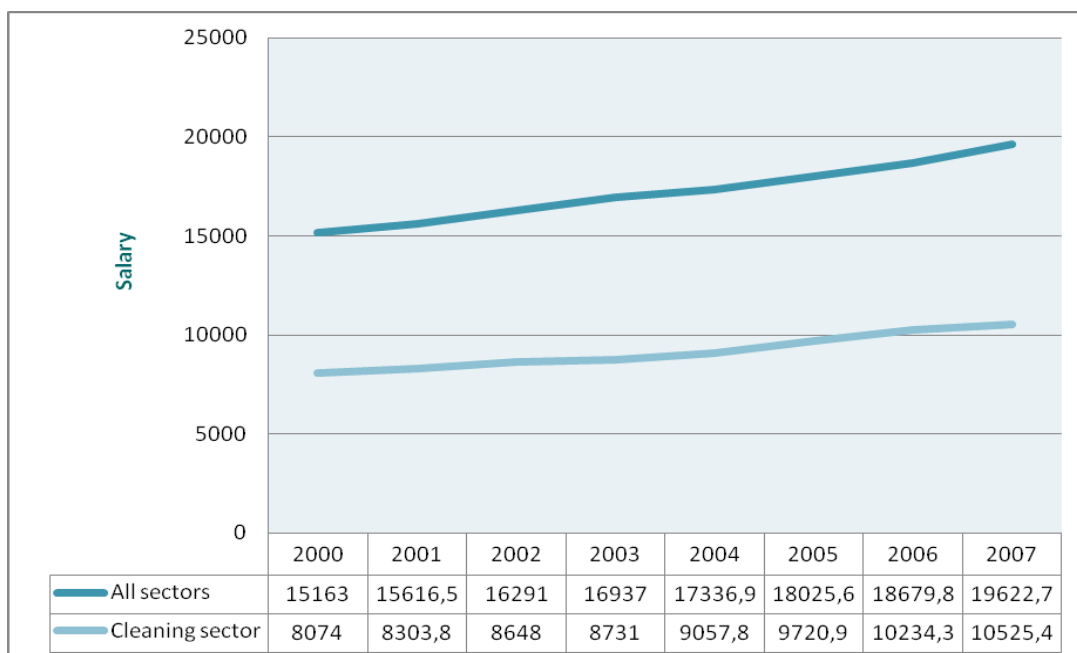
5. Condiciones de trabajo: principales cuestiones

El principal factor de calidad que caracteriza el empleo en el sector es la **estabilidad del empleo** garantizada por el mecanismo de la subrogación descrito en el apartado 2. Este mecanismo protege a los trabajadores de la inestabilidad que generaría la periódica renovación de los contratos entre empresas. La cláusula de subrogación garantiza la continuidad del empleo cambiando de empresa. Como en todo el sector imperan los convenios colectivos sectoriales el cambio de empresa no implica por tanto cambio en las condiciones contractuales, aunque las formas de gestión de cada empresa si pueden influir en la vida laboral cotidiana. La estabilidad no es sin embargo universal, las empresas del sector recurren también a la contratación temporal para cubrir puntas de trabajo o para evitar un exceso de plantilla ante cambio en las condiciones contractuales que plantean sus clientes. UGT ha estimado que el empleo temporal representa cerca de un 25% del empleo en el sector, lo que situaría el nivel de temporalidad en la media del país, Un nivel ciertamente elevado. Los trabajadores temporales no tienen garantizada la estabilidad en caso de cambio de empresa y por tanto no están protegidos por ningún mecanismo de estabilidad.

La reducción de la carga de empleo de algunos clientes (particularmente del sector financiero) genera asimismo un tipo de cuestiones nuevas: cuando un cliente reduce el servicio el primer mecanismo de ajuste es el fin de los contratos temporales, pero si el ajuste es mayor lo que provoca es un cambio en las condiciones de trabajo de los empleados fijos. Estos se ven forzados a rotar entre más puestos de trabajo. Ello no es muy importante en el caso de empleados en grandes instalaciones, pero sí tiene efectos importantes entre los que limpian redes de oficinas porque genera un nuevo problema de movilidad (deben acudir a centros de trabajo más distantes entre sí lo que implica una mayor carga real de trabajo en forma de desplazamientos que no siempre son contabilizados como horas laborales).

La contrapartida de la estabilidad son los **bajos salarios**. La mayor parte del personal del sector, a excepción de los cuadros directivos y algunas “profesiones” masculinas (limpieza de cristales, maquinas de pulido de suelo) están englobados en la categoría de limpiador/ limpiadora, un empleo prácticamente copado por mujeres. Los salarios varían bastante según cada convenio provincial pero, a excepción de la provincia de Guipuzcoa (situada en la región del país con salarios más altos) el salario base siempre oscila en un rango de 608-916 € mensuales para una jornada de trabajo de 38- 48 horas (Tabla 3).

Tabla 3. Media de salarios general y del sector de limpieza (2000 – 2007).



Fuente: Encuesta Annual de Servicios (INE).

En Cataluña, donde hemos realizado nuestra investigación existe un único convenio regional que engloba los convenios de las 4 provincias y que prevé un ajuste paulatino de los salarios hacia el convenio más elevado, el de Tarragona con 916 € con 13 pagas (en Barcelona y Girona el sueldo base es de 759,35 y en Lleida de 720,78). Los sindicatos han planteado la reivindicación de los 1000 € como sueldo base pero este parece difícil de conseguir a corto plazo. Sobre el sueldo base existen algunas mejoras, la principal ligada a la antigüedad; hay una pequeña bonificación cada 3 o 4 años según cada convenio colectivo, pero en el momento presente existe una tendencia a congelar esta cantidad o eliminarla en el futuro. Otras bonificaciones están relacionadas con los horarios indeseables de trabajo nocturno o festivo y por peligrosidad (que afecta más a los limpiadores de cristales o a los que utilizan algún producto especial).

Un problema asociado a los bajos salarios es la proliferación de **jornadas a tiempo parcial o jornada reducida**. Un porcentaje elevado de trabajadores del sector realiza jornadas laborales inferiores a la normal. Son habituales los contratos de 4, 5 o 6 horas diarias. Lo que se traduce en una reducción proporcional de salario y un salario total reducido. Posiblemente este factor refuerza la feminización del sector, por cuanto no resulta atractivo para personas que se ven a si mismas como primer aportante de ingresos familiares. Como nos explicó el dirigente de CCOO entrevistado hay un fuerte contraste entre la actividad de limpieza de edificios y el sector de limpieza viaria. Este último está mucho más organizado, con salarios más altos (1200 €) y predominio de la jornada completa. Se trata de un sector que resulta apetecible para muchas personas y con predominio de asalariados masculinos, mientras que en el de limpiezas de edificios acaba convirtiéndose en una actividad donde va a parar personas que simplemente no encuentran un empleo mejor.

La misma justificación del empleo a tiempo parcial como un “segundo salario” familiar, choca con la creciente evidencia de que muchas mujeres empleadas en el sector no forman parte del modelo tradicional de “ama de casa- trabajadora a tiempo parcial” sino que se trata de mujeres que quieren tener autonomía y que no alcanzan unos ingresos suficientes. No es extraño que muchas complementen sus ingresos con empleos informales.

En los últimos tiempos la reducción de horarios se ha agravado como consecuencia de dos factores. El principal es el de la crisis y la reestructuración empresarial que

reduce la actividad de las empresas. En lugar de despedir a sus empleados fijos las empresas optan por cambiar el número de horas de contrato, algo que las empresas simplemente imponen a sus empleados. Se cambia empleo por salario, pero el problema es que el nivel salarial es tan bajo que constituye un ingreso insuficiente. En otros casos la reducción viene impuesta por las demandas de los clientes tendentes a impedir que el horario de limpieza coincida con el operativo, lo que provoca un acortamiento de la jornada laboral. El representante de UGT entrevistado nos relata un caso que sirve como ejemplo de esta situación:

“El año pasado hubo un caso para echarse a llorar en la Universidad de Girona. Hay en ese centro cerca de 100 personas. Trabajaban de 5 a 9. Pasó que los profesores no querían toparse con las señoras de la limpieza y se decidió hacer el turno de 4 a 8 de la mañana. Una hora antes supone no tener medio de transporte público. A parte de lo que supone tener que entrar a las cuatro, si ya las cinco eran una pasada. Hicimos una protesta, pero con el miedo que tienen las señoras y la influencia de la encargada... Las trabajadoras firmaron adhesión voluntaria. Se quedaron 32 personas que no firmaron, pero eran minoría. A mí eso me parece terrible”.

No parece que sea una situación excepcional, en nuestra misma universidad nos explicaron una situación parecida (el horario laboral pasó de realizarse de 7 a 13 h a ser de 6 a 10 con la consiguiente reducción horaria y salarial) en el curso de un debate sobre subcontratas en la Universidad. Como en el caso anterior la razón del cambio provenía de las quejas de parte del profesorado al que no le gustaba coincidir con las limpiadoras. Quizás no es una dinámica general pero tampoco parece ser episódica.

Solo en los hospitales las cosas parecen ser algo mejores, incluso muchos trabajadores alcanzan un plus profesional porque deben limpiar aparatos especializados, Pero la proliferación de empleos de corta duración es sin duda excesiva.

Los bajos salarios entrañan también una cierta discriminación salarial encubierta. Los trabajos masculinos, especialmente el de pulidores de suelo, sin representar una dificultad especial, tienen una categoría laboral diferente que, en opinión de los sindicalistas, está determinada para justificar la diferencia salarial.

Los particulares horarios imperantes en el sector plantean asimismo otra cuestión importante: en que medida el empleo a tiempo parcial, al menos con este tipo de horarios, es un mecanismo adecuado para compatibilizar con la tarea de cuidados

domésticos o por el contrario constituye una dificultad para el mismo al coincidir a menudo los horarios en horas extremas del día con los momentos en los que existe mayor concentración de tareas en el ámbito familiar. Especialmente en un país donde los servicios públicos de cuidados de personas son claramente insuficientes.

6. Políticas para mejorar la calidad del empleo

Existe conciencia entre representantes de trabajadores y empresarios de que las cosas deberían cambiar, Aunque los acentos difieren, los sindicalistas están más preocupados por la mejora de salarios y condiciones laborales y los empresarios por reordenar el sector.

Hay un punto común entre ambas posiciones: la necesidad de revalorizar el papel social de la limpieza como un medio para frenar las presiones que afectan al funcionamiento del sector. El argumento básico es que sólo si la sociedad es consciente que la limpieza constituye una parte esencial de toda actividad social y económica se podrá frenar la continua presión a la baja de los precios de contratación del sector. En apoyo de este punto de vista no sólo se argumenta en términos de defensa de la limpieza tradicional, sino también en términos de **cambio técnico principalmente orientado por la necesidad de limpiar con técnicas ecológicamente responsables**. Lo que requiere mayor dosis de formación y profesionalidad por parte de los trabajadores y cambios en las políticas empresariales, tanto de uso de nuevos productos como de mayor especialización en la limpieza de instalaciones específicas.

La segunda cuestión abordada es una **regulación adecuada del mercado de limpieza** orientado a evitar que la competencia de precios a la baja ponga en peligro la viabilidad de las empresas como las condiciones laborales de sus trabajadores. En un sector con tal intensidad de mano de obra los convenios colectivos marcan un suelo de costes que debe ser respetado. La competencia de precios a la baja puede chocar con este suelo al alcanzarse contratos que no cubren costes adecuados. En opinión de algunos entrevistados esto ya ha ocurrido algunas veces y después se traduce en mayores presiones sobre los tiempos de trabajo y en un incumplimiento de las tareas de limpieza comprometidas. En este campo es donde existe un cierto enfrentamiento entre la minoría de grandes empresas y las medianas, pues las primeras pueden utilizar su potencial financiero y buscar objetivos estratégicos más

complejos (obtener otros contratos para otras filiales del grupo) para aceptar contratos ruinosos. La disputa se extiende en algunos casos a los sistemas de contratación pública, mediante certificación de empresas (solo las certificadas pueden acudir a concursos públicos), lo que a tenor de las excluidas constituye una restricción de la competencia. Especialmente porque la certificación no es universal (a todas las empresas que cumplan sus requisitos), sino restringida a un número cerrado. La regulación del papel a jugar por los centros especiales de trabajo constituye un factor adicional de estas demandas regulativas.

Los sindicatos están de acuerdo con estas propuestas empresariales por cuanto temen que competencia entre empresas se acabe traduciendo en una nueva desregulación de las condiciones laborales. Esto es especialmente importante en un momento en el que se está negociando una reforma de la contra de la negociación colectiva y existen importantes voces empresariales que bogan a favor de eliminar o reducir el papel de los convenios colectivos sectoriales y potenciar los convenios de empresa. Si esto se llevara a efecto la competencia entre empresas se traduciría automáticamente a una presión a la baja en la negociación colectiva de empresa.

Para avanzar en esta dirección se ha constituido en Catalunya una Mesa Sectorial de la Limpieza en la que participan organizaciones empresariales y sectoriales y que tiene como objetivo impulsar tres tipos de medidas: Las ya comentadas de revalorización general del sector y la ordenación del mercado, especialmente el de contratación pública, y una tercera más directamente laboral: la creación de un **Carnet Profesional de la Limpieza**. Este constituiría un medio para reconocer efectivamente los conocimientos profesionales de los empleados del sector, haciendo explícita su experiencia y profesionalidad, asociándola a procesos efectivos de profesional (otra de las carencias que los sindicatos llevan largo tiempo denunciando) y favoreciendo el aprendizaje y la aplicación de nuevas técnicas tanto en el uso nuevos procedimientos ecológicamente responsables, como de técnicas para la limpieza de procesos específicos. Este Carnet Profesional serviría en primer lugar para realzar los conocimientos específicos de los trabajadores de limpieza, en segundo lugar permitiría dar cuenta de su proceso formativo y, en tercer lugar podría utilizarse como un medio para reivindicar socialmente mejores condiciones laborales. Los empresarios aceptan buena parte de la propuesta, como parte de su demanda de revalorizar el sector, aunque obviamente mantienen mas prevenciones sobre la posible relación entre Carnet Profesional y mejoras salariales. En todo caso el contexto general de ajuste genera dificultades para que estas propuestas tengan éxito a corto plazo.

BIBLIOGRAFÍA

ACITE Consultores. (1998). *Estudio del sector de Limpieza de Edificios y locales*. Madrid.

Alós, R.; Corominas, E. (2004). Report on the union and managers' organisations in the cleaning industry sector in Spain. QUIT, Universitat Autònoma de Barcelona.

Comision Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. (2005). *La Negociación Colectiva en el Sector de Limpieza de Edificios y Locales*. Retrieved from: http://www.mtin.es/es/sec_trabajo/ccncc/descargas/SECTOR_LIMPIEZA.pdf

European Federation of cleaning industries. (2007). *The cleaning industry in Europe – An EFCI survey. Edition 2007 (data 2005)*. Brussels. Retrieved from: <http://www.efci.eu/>

Gabinete de estudios de FeS - UGT. (2011). *Análisis del sector de limpieza*. S^a de acción sindical, comunicación y relaciones internacionales, Barcelona.

Ministerio de la Presidencia. (2005). *Acuerdo marco sectorial estatal del sector de limpieza de edificios y locales*. Retrieved from: <http://www.boe.es/boe/dias/2005/09/14/pdfs/A30853-30864.pdf>