

La precariedad laboral de la mujer en el PSEC

Personal de limpieza

95%
son
mujeres

- No pueden **conciliar la vida laboral y familiar**.
- Perciben las **retribuciones más bajas**.

sufre una
**doble
segregación**

- 1 **Subcontratación.**
- 2 **Jornada de tarde.**
- + **Soledad e inseguridad.**



Ana Delgado Chacón
Responsable de PSEC
en Castilla-La Mancha.

TRABAJAR EN UNA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NO ES GARANTÍA DE ESQUIVAR LA PRECARIEDAD, y eso lo saben bien las mujeres que trabajan en los centros educativos como personal laboral.

Una de las categorías más feminizadas es la del personal de limpieza, donde el 95% de las plazas están ocupadas por mujeres con una jornada de tarde, abocadas a no poder conciliar la vida laboral y familiar, y que perciben las retribuciones más bajas.

Este tipo de trabajo sufre una doble segregación: primero la que deriva de las condiciones específicas de subordinación que caracterizan al trabajo de limpieza efectuado en el marco de relaciones de subcontratación (cada vez en más ocasiones este tipo de trabajo se realiza a través de contratistas); y, en segundo lugar, aquella que se desprende de las tensiones padecidas, especialmente por las mujeres, entre los horarios de trabajo no negociables, las jornadas fijas de tarde y desincronizadas de las obligaciones de la vida privada. A esto se suma que el trabajo se realiza en los centros en la más absoluta soledad. Esta situación marca un entorno de trabajo menos favorable y con más posibilidades de inseguridad.

De precariedad también van servidas las personas que ocupan plazas de Auxiliar Técnico Educativo (ATE), que trabajan directamente con niños y niñas con necesidades especiales. En esta categoría, dos de cada tres plazas son ocupadas por mujeres.

En Castilla-La Mancha, por ejemplo, es habitual que en una categoría del grupo III, que

requiere titulación superior, sean contratadas a tiempo parcial y discontinuas. Después de pasar un proceso selectivo duro y exigente, la Administración contrata solamente para las horas lectivas, sin tener en cuenta que a las personas que trabajan, mayoritariamente mujeres, se les impide acceder a formación, a jubilación parcial e incluso a elegir el periodo vacacional por la precariedad de sus contratos.

La falta de carrera profesional es otra fuente de precariedad en este colectivo, ya que no se permite una promoción cruzada. El personal laboral tiene una peculiaridad y es su diversidad en función de la comunidad autónoma de referencia, ya que no existe un modelo único.

La dificultad en la promoción es un elemento que acompaña a casi todo el personal de servicios complementarios, sobre todo a quienes están en los sectores más feminizados y bajos de la escala salarial. Esta situación genera un cansancio paulatino que, en muchos casos, deriva en una mayor tasa de baja laboral.

Por ello es muy importante desarrollar los planes de igualdad y cuantas medidas sean necesarias para garantizar la igualdad de oportunidades, la conciliación, el acceso, la promoción interna y la salud laboral desde una perspectiva de género.

Los centros educativos deben gran parte de su viabilidad a un sector que, además de estar feminizado, es el gran olvidado del sistema, cuando sin el personal laboral la vida en los centros sería mucho más difícil, por no decir casi imposible. 