Las que limpian ganan con la reforma laboral

Autoría

1. **Carmen Grau Pineda**
   Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

2. **Amparo Merino**
   Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Castilla-La Mancha

The Conversation [ISSN 2201-5639], Economía, 7 marzo 2022

En España, la industria del turismo ha ido ganando cada vez más peso en la economía (y lo hará todavía más tras la pandemia de covid-19). El año 2021 dejó indicadores claros de recuperación de la actividad económica y se cerró con niveles de ocupación superiores a los registrados al cierre de 2019. En concreto, según datos recientes de Comisiones Obreras, 218 mil personas más que entonces, de las que 196 mil son mujeres.

Sin embargo, pese al *boom* del sector, es innegable la acumulación de recortes de derechos reconocidos formalmente. ¿Ejemplos? El derecho a la igualdad de trato y de oportunidades o el derecho a la salud de las personas trabajadoras.
Los últimos datos disponibles revelan que en un 56 % de las mujeres que trabajan en la hostelería perciben una ganancia media bruta anual por debajo de la media. Concretamente, un 20,3 % menos que los hombres.

Pero es que, además, las condiciones de temporalidad y trabajo a tiempo parcial son más acusadas para las mujeres, llegando a alcanzar tasas muy superiores a las de la media nacional, donde el 42,63 % de las mujeres trabaja a tiempo parcial y un 35,34 % lo hace con contratos temporales.

¿Quiénes son las 'Kellys'?

Dentro de los establecimientos hoteleros, las camareras de piso representan más del 30 % de las plantillas, directas e indirectas, aunque predominan las trabajadoras externalizadas, con contratos de duración determinada.

No todas las empresas contratistas y subcontratistas son empresas de servicios especializadas. Más bien al contrario, suelen ser empresas generalistas, comúnmente conocidas como *empresas multiservicios*, que han venido a sumar precariedad a las condiciones de trabajo de las camareras de piso por la tendencia de estas empresas de dotarse de convenios colectivos propios que devalúan las condiciones laborales. Paradójicamente, esto ocurre en un contexto de *empleo decente* como al que se dice propender.
En octubre de 2016 este colectivo se organizó como una asociación autónoma autogestionada, *Las Kellys* (las que limpian). Tienen como objetivo visibilizar su problemática y contribuir a la mejora de su calidad de vida. Para ello han lanzado campañas de micromecenazgo como *Yo reservo con las Kellys* para la creación de una central de reservas hoteleras gestionada por esta asociación con criterios de trabajo justo y de calidad.

Uno de los máximos exponentes de la feminización de la precarización

La "precarización leonina" de las condiciones de trabajo alcanzadas por este colectivo, vinculadas al contrato mercantil que sustenta la contrata, ha agravado su situación de debilidad y vulnerabilidad, con riesgo de discriminación múltiple e interseccional.

La posición de las camareras de piso externalizadas quedó enormemente debilitada desde la reforma laboral de 2012 por un sistema legal de negociación colectiva que facilitó la fijación de los salarios desde los convenios de empresa. Este modelo fue ampliamente utilizado por las empresas multiservicios para huir del convenio del sector e imponer a sus propias condiciones de trabajo a la baja.

El RDL-32/2021 moderniza y simplifica las modalidades de contratación. Con ello, la reforma busca superar tanto la segmentación injustificada del mercado de trabajo, como las altas tasas de temporalidad (art. 15 y 16 ET). Pero, además, incluye modificaciones

relativas al convenio colectivo aplicable a las empresas contratistas y subcontratistas (art. 42 ET).

La combinación de todos estos objetivos encuentra un caldo de cultivo perfecto en la situación de las *Kellys*. Sobre todo los referidos a la modernización de la negociación colectiva (art. 84 ET), que permiten ser optimistas respecto de la superación de algunos de los problemas que las han hecho movilizarse.

Convenios colectivos de empresa, causa de devaluación salarial

La devaluación salarial de las *Kellys* obedece a diversas causas. Una de ellas es, sin duda, la reforma laboral de 2012. Entonces se reconoció la preferencia de la aplicación de los convenios colectivos de empresa en la fijación de las cuantías del salario base y de los complementos salariales. La experiencia acumulada entre las dos últimas grandes reformas laborales (2012 y 2021) es que las reglas de aplicación preferente del convenio colectivo de empresa deben ser matizadas a efectos de reforzar el convenio sectorial.

La propia Exposición de Motivos del RDL-32/2021 reconoce:

"El sistema de concurrencia de convenios colectivos debe equilibrar la fuerza vinculante de los convenios de sector con la necesaria flexibilidad de los convenios colectivos en ámbitos inferiores, previendo los necesarios contrapesos y cautelas que no distorsionen la capacidad competitiva de las empresas ni reduzcan las condiciones laborales de las personas trabajadoras".

Puede parecer una obviedad pero los convenios colectivos de empresa deberían servir de instrumento de regulación de aquellos aspectos de la organización del trabajo que, por su naturaleza, no admiten otro nivel de negociación. Ejemplo de ello serían los horarios o la adaptación de la clasificación profesional. Correspondería pues a la negociación colectiva sectorial -relativa a la actividad efectivamente desarrollada- los aspectos salariales, retributivos y de jornada.

Este es el origen de los mayores problemas de devaluación salarial y precarización del colectivo de las *Kellys*. Los convenios colectivos de las empresa de contratas han sido utilizados como herramientas de competitividad malentendida y no como garantía de igualdad de las personas trabajadoras.

Las reformas, queriendo o a la fuerza

Resulta fundamental comprender que la idea impuesta desde el liberalismo económico de que no es posible aumentar la productividad y la competitividad sin reducir los costes laborales y salir del marco protector que supone la normativa laboral, lleva a la precariedad absoluta.

Parece que cuesta entender la verdadera dimensión de la cuestión. Para muchos, la única *excusa* válida para afrontar las distorsiones y desequilibrios del mercado de trabajo español han sido los fondos europeos. NextGenerationEU es el mayor paquete de estímulos económicos jamás financiado en la historia de la UE y recibir esos fondos quedaba condicionado al hecho de acometer, entre otras, la reforma laboral.
Con todo, el reto sigue siendo combatir la precariedad del trabajo externalizado. En este sentido, acabar con la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa en materia salarial es, probablemente, uno de los grandes logros de esta reforma.

El compromiso es avanzar hacia un nuevo estatuto para las personas trabajadoras del siglo XXI, diseñado a partir de un enfoque complejo y de amplio alcance.

Habrá que superar la idea del "refrito de las instituciones jurídico laborales" para dar paso, por el bien de todas las personas trabajadoras, a normas sociolaborales fruto del imprescindible consenso social del que esta reforma laboral es buena muestra.