

TRABAJO FIN DE GRADO

Facultad de Derecho

Universidad de La Laguna

Curso 2019/2020

Convocatoria:

**LA INDUSTRIA TURISTICA EN LA COMUNIDAD AUTONOMA DE CANARIAS
THE TOURIST INDUSTRY IN THE CANARY ISLANDS**

Realizado por el alumno/a Dña. Brenda Carolina Aguilar Apolo

Tutorizado por el Profesor/a D. Juan Manuel Cabrera

Departamento: Economía Aplicativa y Métodos Cuantitativos

Área de conocimiento: Economía Aplicada

ABSTRACT

This study consists of the analysis of the labor market in the tourist industry, especially in the Canary Islands, making special reference to the group of cleaners in hotel establishments, in which it is intended to learn more about the population that makes up this sector, the conditions with those who carry out the inherent activities of the same, in addition to making visible the inequality that currently exists between men and women. To do this, we have consulted the updated labor regulations, data collected from the National Institute of Statistics, Turespaña and the Ministry of Health.

RESUMEN

Este estudio consiste en el análisis del mercado de trabajo en la industria turística, especialmente en la Comunidad Autónoma de Canarias, haciendo especial referencia al colectivo de limpiadoras en los establecimientos hoteleros, en el cual se pretende conocer más a fondo la población que conforma este sector, las condiciones con las que realizan las actividades inherentes del mismo, además de hacer visible la aun desigualdad que existe en la actualidad entre hombres y mujeres. Para ello, hemos consultado la normativa laboral actualizada, datos recogidos del Instituto Nacional de Estadística, Turespaña y Ministerio de Sanidad.

INDICE

Introducción	4
Reforma laboral en España.....	5
La flexibilización en la hostelería.	5
Condiciones laborales en la industria turística, especialmente en los servicios de alojamiento.	9
Evolución del mercado laboral de la industria turística en Canarias.....	16
Población activa en la Comunidad Autónoma de Canarias en la industria turística.	16
Población ocupada en la Comunidad Autónoma de Canarias en la industria turística.....	17
Probación ocupada en el servicio de alojamiento a nivel nacional en el periodo 2018-2020 .	19
Asalariados de la comunidad autónoma de Canaria en actividades de la industria turística ...	20
Asalariados por tipo de contrato o relación laboral en Canarias en el periodo 2018-2020	22
Brecha salarial España en comparación con otros países de la Unión Europea de similares características.....	24
Conclusión.	26
Bibliografía	27
Webgrafía	27
Anexo I.....	29
Entrevista kellys	29

Introducción

El turismo en España es uno de los pilares fundamentales de su economía. Las temporadas estivales conlleva el aumento de la afluencia de turistas en nuestro país, especialmente en sus costas. En el caso de Canarias, este sector supone un 40,4% del empleo según el Estudio Impacto Económico del Turismo Impactur Canarias 2018, lo que constituye, en su mayoría la ocupación de mano de obra en el sector hotelero. Así mismo, esta industria se ha visto afectada por una serie de reformas laborales, entre ellas la más importante, la Reforma laboral aprobada por el Real Decreto- Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Siguiendo el párrafo anterior, la Reforma laboral, ha facilitado la flexibilidad dentro de las empresas, cosa que ha provocado el descontento de un colectivo relevante en la industria turística, más concretamente el de servicio de alojamiento, el de las camareras de piso. Para externalizar las preocupaciones que este grupo de trabajadores expresa, se ha realizado una entrevista a las llamadas Kellys, disponible en el Anexo I.

Por otro lado, para conocer la evolución de la industria turística en nuestro país, se ha utilizado información de la Encuesta de Población Activa (EPA), referencias del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, datos del Servicio Canario de Empleo (SCE), del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), cifras de TURESPAÑA, reseñas de la Oficina de Estadísticas de la Unión Europea, información del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social (MSCBS). A la vez, hacer mención de las desigualdades salariales e incluso aquellas entre trabajadores del mismo sexo y clasificación profesional debido a la externalización del servicio de limpieza en los establecimientos hoteleros.

Este trabajo se estructura con una breve mención al Real Decreto- Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y las consecuencias que esta trajo consigo en la industria Turística; a continuación se realiza un análisis descriptivo de la flexibilidad labora en la hotelería, la subcontrata del servicio de limpieza en los hoteles, tanto a nivel nacional como en la comunidad autónoma de Canarias, las condiciones laborales y las secuelas para la salud que padecen las camareras de piso y la alusión a como a afectado la crisis del Covid-19 en los trabajadores dependientes de la ocupación hotelera.

Reforma laboral en España

A raíz de la grave crisis económica mundial que atraviesan la mayoría de los países desde el año 2008, algunos se han visto en la obligación de tomar medidas extraordinarias para hacer frente a la misma, en especial en cuanto al empleo se refiere. El mercado laboral ha sido el más golpeado por esta realidad. Según los datos la tasa de paro se situó en 5.273.600 personas, la misma que fue en aumento, llegando en el año 2010 a ascender en 577.000 números de parados.

En España, debido a lo anteriormente mencionado se llevó a cabo la aprobación del **Real Decreto- Ley 3/2012**, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Con esta norma lo que se pretendía es estabilizar la economía del país, llevando a cabo una serie de regulaciones por las que se vieron afectados la mayoría de los sectores económicos, pero especialmente el sector servicios.

La flexibilización en la hostelería.

Vamos a indagar en el sector hotelero que, debido a La Reforma Laboral ha flexibilizando las condiciones de trabajo de sus empleados, los más afectados por esta. Gracias a esto, la externalización los departamentos es el punto estrella del descontento de los trabajadores, ya que ha producido despidos de empleados para luego ser subcontratados sus servicios con terceros, lo que ha llevado a agravar la temporalidad de los trabajadores, haciendo que este tipo de contratación sea cada vez más usual, impidiendo la estabilidad de los trabajadores en sus puestos de trabajo.

Cuadro 1. Modalidad contractual en sectores económicos en España de 2013 a 2018.

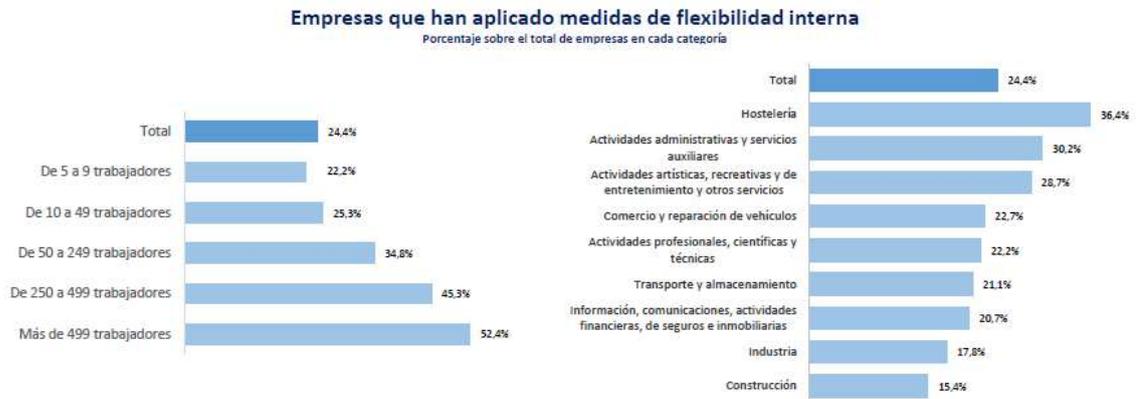
MODALIDAD DE CONTRATACION	2013	2014	2015	2016	2017	2018
INDEFINIDO ORDINARIO (Bonif./no Bonif.)	728.986	928.664	1.022.340	1.121.350	1.232.127	1.435.317
PERSONAS CON DISCAPACIDAD	6.062	7.158	8.120	9.886	10.678	11.619
OBRA O SERVICIO	5.932.482	6.680.679	7.334.750	7.715.112	8.278.306	8.274.521
EVENTUAL CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	6.078.973	6.883.223	7.722.400	8.641.593	9.412.876	9.830.653
INTERINIDAD	1.347.471	1.455.176	1.581.739	1.591.346	1.563.147	1.569.956
TEMPORAL PERSONAS CON DISCAPACIDAD	16.279	18.364	20.706	22.657	25.300	25.309
RELEVO	12.225	14.715	14.811	15.537	15.487	19.246
JUBILACIÓN PARCIAL	15.554	24.361	26.155	29.287	31.180	38.707
SUSTITUCIÓN JUBILACIÓN 84 AÑOS	695	618	724	783	739	618
PRÁCTICAS	48.481	62.618	82.886	97.403	103.383	107.312
FORMACIÓN	106.101	139.864	174.923	46.384	48.317	52.803
OTROS CONTRATOS	99.404	97.140	108.021	105.590	93.318	87.632
TOTAL CONTRATOS INICIALES	14.392.713	16.312.580	18.097.575	19.396.928	19.572.053	21.453.693
CONTRATOS CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS	399.901	414.509	478.705	582.026	686.445	837.988
ADSCRIPCIONES EN COLABORACION SOCIAL	9.767	7.920	5.403	3.418	1.620	2.523
TOTAL	14.802.381	16.735.009	18.581.683	19.982.372	20.260.118	22.294.204

Fuente: Estadística de contratos elaborado por el Servicio Público de Empleo Estatal

Según los datos del Servicio Público de Empleo Estatal, la modalidad contractual temporal ha ido en aumento, tal y como apreciamos en la tabla anterior, desde el año 2013, con una gran diferencia en comparación a los contratos de indefinidos. La modalidad contractual indefinida ha aumentado desde del año 2013 al año 2018 en 706,331; mientras que las contrataciones eventuales en este mismo periodo ha ido en aumento, llegando a la friolera cantidad de 3.751,68, 3.045,349 más que las contrataciones indefinidas.

En cuanto a la flexibilización de las condiciones de trabajo, por ejemplo horarios, carga de trabajo, distribución del personal dentro de la empresa, en función de las necesidades de esta, nos percatamos que la actividad económica más afectada con esta "flexibilidad" es la hostelería.

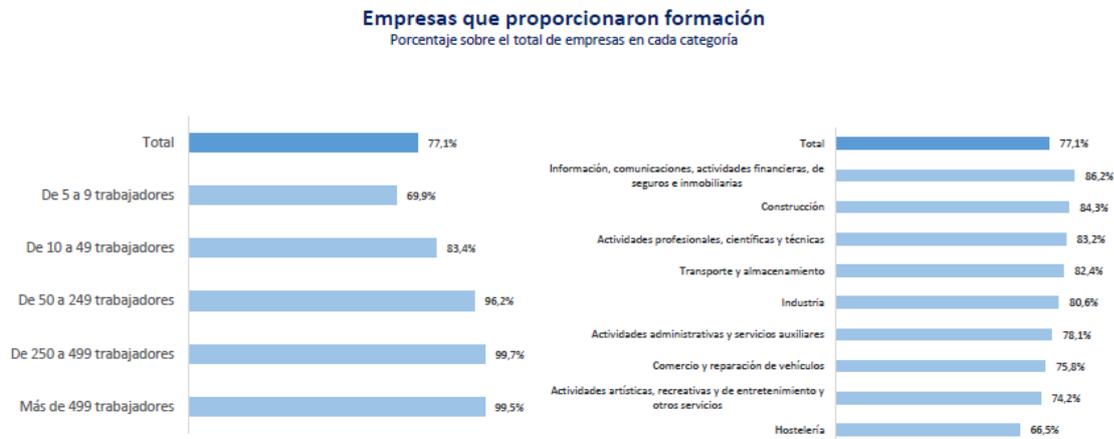
Grafico 1. Empresas que han aplicado medidas de Flexibilidad interna en Canarias en el año 2018



Fuente: Encuesta anual laboral realizada por el Ministerio de trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

El Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, lleva a cabo una encuesta anual laboral. Analizamos los datos del año 2018, encabezando la lista la hostelería con un 36,4%, diferenciado con más de la mitad en relación a la construcción que ultima la lista con un 15,4%.

Grafico 2. Empresas que proporcionan formación a nivel nacional en el año 2018



Fuente: Encuesta anual laboral realizada por el Ministerio de trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

Sin embargo, siguiendo la línea de este sector, en cuanto a la flexibilización de las condiciones, apreciamos que el último en la lista de empresas que proporcionan formación a sus empleados es la hostelería con un 66,5%; en comparación a la exigencia del cumplimiento de las peticiones de la empresa, vemos que el personal está poco capacitado para cumplir la ampliación de sus funciones.

En cuanto a la externalización de los servicios, las Empresas de Trabajo Temporal son las protagonistas, debido a su actividad de cesión de trabajadores mediante el contrato de a disposición. En este caso, la hostelería no es la protagonista de esta lista, aunque no deja de ocupar el quinto puesto de veintinueve actividades expuestas por el Ministerio de Trabajo en el siguiente análisis estadístico, con un 97.911 en el 2019, en contraste al año 2020 que una disminución del 57,1%, esto puede deberse a la crisis actual derivada por la pandemia del COVID-19, que ha provocado un descenso en cuanto al empleo, debido a la parálisis mundial de la economía..

Grafico 3. Contratos de puesta a disposición de enero a mayo de 2020, en comparación con 2019 en el mismo periodo en España.



Fuente: Estadística de empresas de trabajo temporal elaborado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Condiciones laborales en la industria turística, especialmente en los servicios de alojamiento.

España se ha caracterizado por ser el destino preferente de Europa, para el disfrute de vacaciones, especialmente en sus costas; esto trae consigo la ocupación de establecimientos hoteleros, por tanto el aumento de la actividad de los trabajadores de los mismos. El problema que esto acarrea continuamente en nuestro país, es la precarización de las condiciones de trabajo, el resultado del turismo en España es un aumento de nuestra economía “ a costa de la precariedad de sus trabajadores” (Olías, Laura: “España alcanza la cima del turismo mundial a costa de la precariedad de sus trabajadores”, elDiario.es,

2018, pág. 6.)

El colectivo que sin duda es el más perjudicado del turismo son las camareras de piso, debido a la carga de trabajo que supone su ocupación, cobrando el mismo salario durante todo el año. Este colectivo está compuesto en su mayoría por mujeres, muchas de ellas madres que son el sustento principal de sus familias.

Debido a la situación que se ha sometido a este grupo de trabajadoras, se ha llevado a cabo la creación de las llamadas Kellys. Es una asociación creada por un grupo de camareras de piso en la isla de Lanzarote; **los objetivos**¹ de esta organización es dar voz a la situación laboral a la que estas mujeres están supeditadas, entre ellas la sobrecarga de trabajo que imponen las empresas. Por otro lado el cumplimiento de legislación laboral y el cambio indispensable de algunos factores como la jubilación anticipada, la consideración de enfermedades profesionales, entre otras que más adelante resaltaremos.

Esta “autorganización” cómo ellas mismas la definen, ha despertado gran interés a nivel nacional e incluso internacional, llegando a replicar sus reivindicaciones hasta Portugal. Han logrado mediante el aliento a sus compañeras para denunciar ante la Inspección de trabajo las condiciones en las que se encuentran en los centros de trabajo en los que presten servicios, haciendo eco de los derechos que les corresponden y alimentado la fuerza necesaria para perder el miedo a que las empresas tomen represalias, como las ser despedidas.

Pero que mejor que una de las protagonistas nos cuente de primera mano en una resumida entrevista todos aquellos que nos interesa saber sobre las Kellys, su nombre es Mónica García y es su representante en la isla de Tenerife. En ella recalca las demandas más importantes a la autoridad laboral en relación a las condiciones de las camareras de piso.

Una de estas reivindicaciones es en relación a la externalización del servicio de limpieza de los hoteles. Según Mónica, esto supone la inestabilidad de las trabajadoras, ya que impide la prestación de servicios definitiva en una misma empresa, además de la gran diferencia de condiciones de trabajo entre las trabajadoras del establecimiento y las que son contratadas

¹Kellys: “*Manifiesto*”, (Sin fecha). Disponible en <https://laskellys.wordpress.com/manifiesto/>

con empresas externas. Estatuto de los Trabajadores² recoge en el artículo 42.1 las medidas a tomar en este caso y en las subcontrata de obras y servicios. En la provincia de Santa Cruz de Tenerife, el Tribunal Superior de Justicia de Canarias, dictó una sentencia³ en la que se prohíbe la externalización de los servicios de limpieza en dos hoteles situados al norte de la isla de Tenerife.

Otro punto es la remuneración, en la que, según Mónica, las diferencias salariales son notablemente altas con respecto a otros trabajadores de la misma empresa. En España, se ha establecido una normativa específica en la que se recogen todos aquellos preceptos dirigidos a la igualdad entre hombres y mujeres, en la que nos centramos en la Ley Orgánica 3/2007⁴, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, especialmente en el artículo 5, donde especifica la igualdad en el ámbito laboral.

Una de las reclamaciones más importantes, es el catalogar como enfermedad profesional ciertos trastornos físicos que padecen las camareras de piso derivados de su trabajo, como el túnel carpiano, la epicondilitis, entre otros, que provienen de los movimientos repetitivos y que requieren de gran esfuerzo. El trastorno más común en las camareras de piso es el síndrome del túnel carpiano. En un estudio realizado por el instituto Canario de Seguridad Laboral⁵ entre el año 2018 y 2019, la distribución de esta enfermedad es distinta en las dos provincias canarias, siendo en la provincia de las Palmas superior a la de Santa Cruz de Tenerife. La Constitución⁶ de 1978, recoge en el artículo 15 como lo relativo a la integridad física. Por otro lado, contamos con una normativa específica desarrollada por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales⁷. De alguna manera, en esta actividad se estaría incumpliendo lo dispuesto en la Ley.

² «BOE» núm. 255, de 24/10/2015. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

³ El día: “*Declarada ilegal la externalización del servicio de limpieza de dos hoteles en Tenerife*”, 2019. Disponible en <https://www.eldia.es/economia/2019/06/10/declarada-ilegal-externalizacion-servicio-limpieza/982750.html>

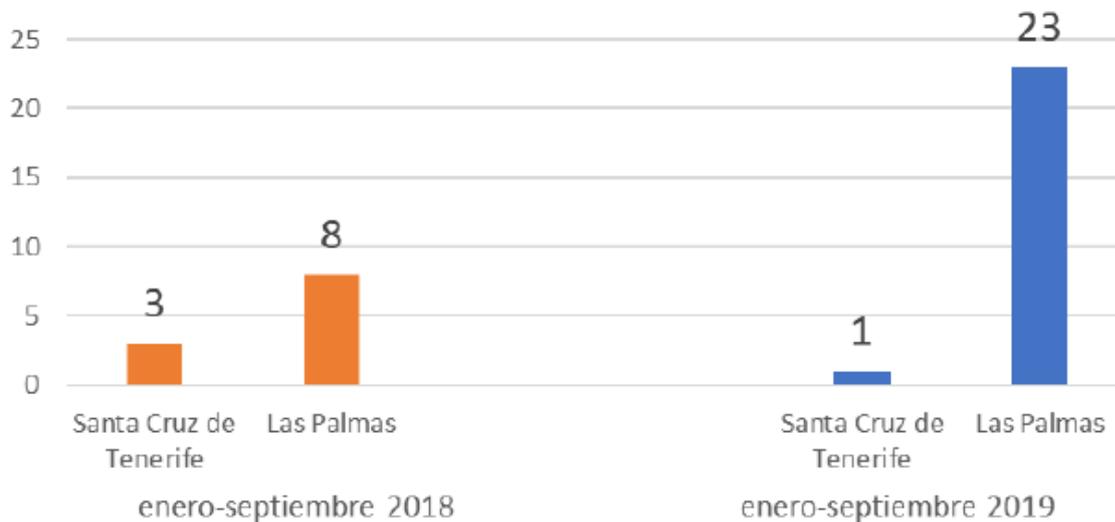
⁴ «BOE» núm. 71, de 23 de marzo de 2007. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

⁵ Estudio comparativo sobre las enfermedades profesionales del sector hotelero de Canarias. (2018-2019). Instituto Canario de Seguridad Laboral.

⁶ «BOE» núm. 311, de 29/12/1978. Constitución Española.

⁷ «BOE» núm. 269, de 10/11/1995. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

Grafico 4. Síndrome del túnel carpiano solo en camareras de piso. Comparativa entre la Provincia de Las Palmas y Tenerife entre el año 2018 y 2019.



Fuente: Estudio sobre el síndrome del túnel carpiano en el sector hotelero elaborado por el Instituto Canario de Seguridad Laboral

Esta diferencia puede deberse a la mayor afluencia turística de la provincia de Las Palmas, en islas como Lanzarote y Fuerteventura, lo que conlleva a la mayor demanda de mano de obra, que sin embargo es sustituida por la ya existente en la empresa, provocando la sobreexplotación de las trabajadoras, aumentando la carga de trabajo, que a su vez, provoca la aparición de estos síntomas.

A raíz de lo anterior, pretenden que se les conceda la jubilación anticipada, ya que debido a estos padecimientos, les es casi imposible llegar sin daños irreversibles y graves a la edad de jubilación ordinaria. El Ministerio de Trabajo⁸ establece que es posible la jubilación anticipada mediante Real Decreto, en aquellas actividades que supongan un peligro para la salud de los trabajadores. En el caso de las camareras de piso, los padecimientos físicos derivados de su trabajo, como dolores lumbares, el síndrome del túnel carpiano, como

⁸ Ministerio de Trabajo y Economía Social. (Sin Fecha). *La Jubilación. Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.*
http://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia_14/contenidos/guia_14_29_9.htm

mencionábamos antes, son algunos de los factores que impiden llegar a jubilarse Sin consecuencias para su salud.

Por último, ha sido de vital importancia hacer mención en esta entrevista la situación actual debido al Covid-19⁹. Esta alerta sanitaria ha provocado en nuestro país y en todo el mundo, la paralización de la actividad económica, esto trajo consigo el cierre temporal o definitivo de empresas, provocando el despido de muchos trabajadores y la suspensión temporal de contratos de trabajo de otros con la aplicación de los llamados ERTES¹⁰

Uno de los sectores más golpeados es el turístico. Tal y como nos explica en la entrevista con Mónica, muchos trabajadores se han quedado sin trabajo debido a los despidos provocados por la pandemia, de los que un gran número no se les reconoce ningún tipo de prestación, como en su caso, que la única entrada de dinero es una ayuda de 400 euros.

⁹ «BOE» núm. 67, de 14/03/2020. Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

¹⁰ «BOE» núm. 73, de 18 de marzo de 2020. Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19

un lado el inicio de la temporada de verano, que en el caso de Canarias debería incrementar el turismo y por ende el número de trabajadores en este sector.

De cara a la nueva normalidad, todas las empresas han optado por medidas preventivas para desarrollar de forma segura la actividad laboral, llevando a cabo protocolos de higiene mucho más estrictos. El Ministerio de Sanidad con la colaboración del Instituto Nacional de la Seguridad Social, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, entre otros, han desarrollado una serie de medidas a tener en cuenta en los lugares de trabajo, tanto por la empresa, como por los trabajadores. Además, ha incluido una lista que clasifica a las actividades desde exposición al riesgo hasta la baja exposición. Con esto se pretende sobrellevar de forma cuidadosa a la transición hacia la nueva normalidad.

Cuadro 2. Escenarios de riesgo de exposición al coronavirus SARS-CoV-2 en el entorno laboral año 2020

EXPOSICIÓN DE RIESGO	EXPOSICIÓN DE BAJO RIESGO	BAJA PROBABILIDAD DE EXPOSICIÓN
<p>Personal sanitario asistencial y no asistencial que atiende a un caso sospechoso o confirmado de COVID-19.</p> <p>Técnicos de transporte sanitario, si hay contacto directo con un caso sospechoso o confirmado de COVID-19 trasladado.</p> <p>Situaciones en las que no se puede evitar un contacto estrecho en el trabajo con un caso sospechoso o confirmado de COVID-19.</p>	<p>Personal sanitario cuya actividad laboral no incluye contacto estrecho con un caso sospechoso o confirmado de COVID-19, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Acompañantes para traslado. – Celadores, camilleros, trabajadores de limpieza. <p>Personal de laboratorio responsable de las pruebas de diagnóstico virológico.</p> <p>Personal no sanitario que tenga contacto con material sanitario, fómites o desechos posiblemente contaminados.</p> <p>Ayuda a domicilio de contactos asintomáticos.</p>	<p>Trabajadores sin atención directa al público, o a más de 2 metro de distancia, o con medidas de protección colectiva que evitan el contacto, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Personal administrativo. – Técnicos de transporte sanitario con barrera colectiva, sin contacto directo con el paciente. – Conductores de transportes públicos con barrera colectiva. – Personal de seguridad.
<p>REQUERIMIENTOS</p> <p>En función de la evaluación específica del riesgo de exposición de cada caso: componentes de EPI de protección biológica y, en ciertas circunstancias, de protección frente a aerosoles y frente a salpicaduras.</p>	<p>En función de la evaluación específica del riesgo de cada caso: componentes de EPI de protección biológica.</p>	<p>No necesario uso de EPI.</p> <p>En ciertas situaciones (falta de cooperación de una persona sintomática):</p> <ul style="list-style-type: none"> – protección respiratoria, – guantes de protección.

Fuente: Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al SARS-CoV-2 elaborado por el Ministerio de sanidad.

Evolución del mercado laboral de la industria turística en Canarias

Población activa en la Comunidad Autónoma de Canarias en la industria turística.

La población activa, es aquella en edad de trabajar, que en la semana de referencia ofrecen sus servicios o están disponibles para llevarlos a cabo.

Cuadro 3. Población activa en la Comunidad Autónoma de Canarias en la industria turística entre el segundo trimestre año 2016 hasta el segundo trimestre del 2019.

Valores absolutos

Año	Total Nacional	Canarias
2016	2.862.478	269.727
2017	2.886.581	277.855
2018	2.993.673	277.297
2019	3.032.136	294.002

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de TURESPAÑA

En el segundo trimestre del año 2016 en la comunidad autónoma de Canarias, la población activa en la industria turística es de 269.727 trabajadores, esta cifra ha ido en aumento en el segundo trimestre del año 2017 con 277.855 y 2018 con 277.297, notando un ligero aumento en estos tres años; sin embargo, en el segundo trimestre del año 2019, la diferencia con respecto al año anterior es de 16.705 trabajadores, un 0,82% más, tal y como podemos apreciar en el Grafico 6.

Grafico 6: Población activa en la Comunidad Autónoma de Canarias en la industria turística entre el segundo trimestre año 2016 hasta el segundo trimestre del 2019.

Porcentaje con el total nacional.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de TURESPAÑA

Población ocupada en la Comunidad Autónoma de Canarias en la industria turística

Una breve definición según el INE, ocupados son personas con edad de trabajar, que en la semana de referencia trabajaron por cuenta ajena o propia, dividiéndose en ocupados y parados.

Grafico 7: Población ocupada en la Comunidad Autónoma de Canarias en la industria turística entre el segundo trimestre año 2016 hasta el segundo trimestre del 2019. Porcentaje horizontal respecto al total nacional.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de TURESPAÑA

El segundo trimestre del año 2016, las personas ocupadas en Canarias supone el 29,8% del total de ocupados a nivel nacional. El año 2017 en este mismo periodo disminuye un 1,01% con respecto al año anterior, mientras que en el segundo trimestre de del año 2019, se obtiene un 28,79%, un 1,21% más que en 2018.

Probación ocupada en el servicio de alojamiento a nivel nacional en el periodo 2018-2020

Cuadro 4.

Año	Servicios de alojamiento	
	Porcentaje	
	Hombres	Mujeres
2019T3	1,8	3,1
2019T4	1,5	2,5
2020T1	1,4	2,3
2020T2	1,4	2,1

Fuente: Encuesta de población activa INE (Instituto nacional de estadística)

Los porcentajes nacionales de los servicios de alojamiento, demuestran que la ocupación en este sector está cubierta en más de la mitad en comparación con los hombres por mujeres. Tal y como vemos en la tabla desde el año 2018, únicamente vemos aumentos progresivos de mujeres, mientras que los hombres se han mantenido prácticamente en la misma línea hasta el segundo trimestre del año 2020. Es interesante que ni en la temporada alta del turismo europeo, la ocupación de puestos de trabajo en el sector hotelero aumente en los hombres.

Con estas cifras, indagamos a fondo los datos recogidos en nuestra entrevista e investigación sobre las Kellys, ya que es el colectivo que representa a una parte importante de este sector, las camareras de piso. Demandan que al ser puestos ocupados en su mayoría por mujeres, las condiciones laborales deberían al menos respetarse aplicando la normativa vigente. Según un estudio realizado por Hosteltour¹¹, “**La mujeres tienen una participación promedio del**

¹¹ Hosteltour: “¿Cómo está representada la mujer en el sector del turismo y la hostelería?”, 2018. Disponible en https://www.hosteltur.com/126999_como-esta-representada-mujer-sector-turismo-hosteleria.html.

55,5% a escala global en la fuerza laboral de la industria turística”, a pesar representar más de la mitad en este promedio, ocupan puestos mal remunerados y con excesivas cargas de trabajo. En este mismo estudio, comparan al mismo sector en Reino Unido, en el que solo el 26% de las mujeres ocupan puestos de alta dirección.

Asalariados de la comunidad autónoma de Canaria en actividades de la industria turística

Una definición literal de asalariados según el Instituto Vasco de Estadística “Son aquellos que han realizado un trabajo en el período de referencia para el establecimiento y reciben como contraprestación un salario o remuneración equivalente. Calcificándose en Fijos y eventuales”

Cuadro 5. Asalariados en la Comunidad Autónoma de Canarias en la industria turística entre el segundo trimestre año 2016 hasta el segundo trimestre del 2019. Valores absolutos

Año	Total Nacional	Canarias
2016	1.981.973	203.446
2017	2.062.971	211.646
2018	2.171.111	214.765
2019	2.221.641	232.004

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de TURESPAÑA

Un punto positivo, es el aumento que se ha ido percibiendo en cuanto a los asalariados, que desde el segundo trimestre del año 2016 con 203,446, produciéndose un notable incremento desde el año 2018, que en este mismo periodo la población asalariada es de 11.319 más que en 2016, por último el mayor repunte es el segundo trimestre del año 2019 con 232.004 asalariados.

Grafico 8. Asalariados en la Comunidad Autónoma de Canarias en la industria turística entre el segundo trimestre año 2016 hasta el segundo trimestre del 2019. Porcentaje horizontal respecto al total nacional.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de TURESPAÑA

Aunque respecto al total nacional, las variaciones no han sido notables más que en el segundo trimestre del año 2019, siendo este el 30,21% de asalariadas con respecto al total nacional, es decir un 0,04% menos que el año 2018 en este misma etapa, tal y como vemos en el Grafico 8.

Asalariados por tipo de contrato o relación laboral en Canarias en el periodo 2018-2020

Cuadro 6. Asalariados por tipo de contrato o relación laboral, sexo en Canarias.

Porcentajes

	De duración indefinida:		Temporal: Total	
	Total			
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2018T1	73,0	66,9	27,0	33,1
2018T2	70,7	67,8	29,3	32,2
2018T3	69,7	65,0	30,3	35,0
2018T4	69,3	64,4	30,7	35,6
2019T1	70,5	67,6	29,5	32,4
2019T2	71,4	66,2	28,6	33,8
2019T3	70,6	66,4	29,4	33,6
2019T4	72,6	65,4	27,4	34,6
2020T1	74,4	66,8	25,6	33,2
2020T2	77,7	70,5	22,3	29,5

Fuente INE (Instituto Nacional de Estadística)

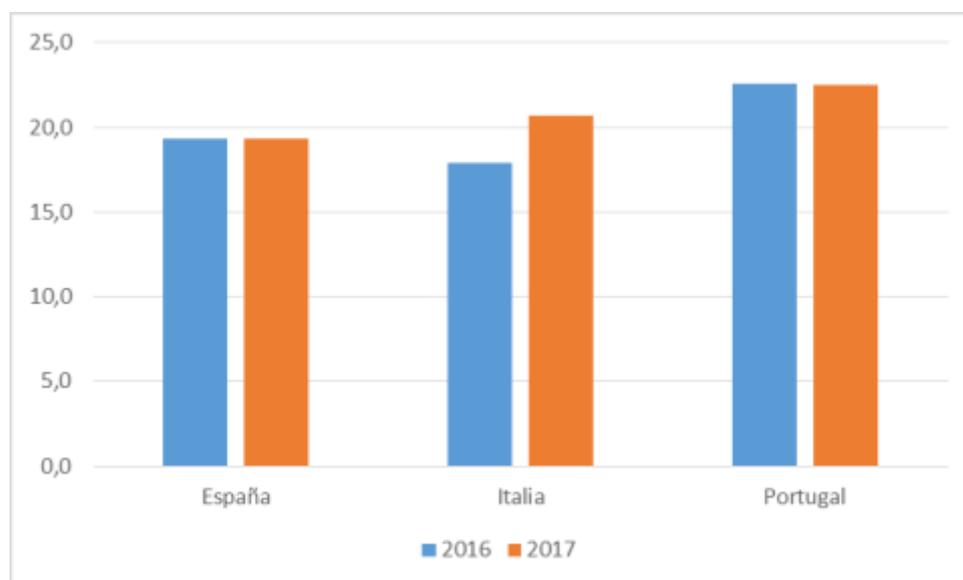
La contratación temporal de las mujeres, desde el año 2018 con el mayor porcentaje en el cuarto trimestre de este de un 35,6%, casi un 5% mayor que los hombres; en comparación con la contratación indefinida, los hombres encabezan la lista con un 73% y las mujeres con un 6,1% menos que los hombres en 2018. Entre el año 2019 y 2020, el camino de las contrataciones sigue la misma dinámica, es decir, las variaciones tanto en la contratación indefinida y temporal en las mujeres no se ha alterado notablemente, la temporalidad de estas aún está por encima que de la de los hombres, en el segundo trimestre de 2020 con un 29,5% y los hombres con un 23,3%; por otra parte, según los datos del INE la contratación indefinida tampoco se ha transformado, tal y como vemos en la tabla 4, sigue siendo superior los contratos indefinidos en hombres con un 77,7% en 2020 y un 70,5% en mujeres.

Tanto las contrataciones temporales e indefinidas de las mujeres se puede deber a varios factores, no específicamente a una posible discriminación. En algunos casos, es por iniciativa propia que la celebración de contratos temporales sea en su mayoría con mujeres. En la mayoría de los casos son las circunstancias personales que impiden una estancia indefinida en una empresa, una de ellas es la maternidad; el cuidado de los hijos supone el abandono de los puestos de trabajo, provocando de alguna manera la inestabilidad laboral.

Brecha salarial España en comparación con otros países de la Unión Europea de similares características turísticas

Eurostat¹² define de forma general a la brecha salarial, como la diferencia de la remuneración entre hombres y mujeres “es la diferencia entre el salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres”

Grafico 9. Brecha salarial de género del sector privado de España, Italia y Portugal entre el año 2016 a 2017



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de población activa (EPA). INE (Instituto Nacional de Estadística)

La comparación de la brecha salarial con Italia y Portugal se debe a las similares características de este país con España, ya que el turismo es un factor económico muy importante en ellos. Al igual que España, es un destino costero para el turismo europeo, por lo tanto la ocupación de trabajadores en el sector servicios se asemeja a la de nuestro país; sin

¹² Eurostat: “Salario anual medio, mediano y modal. Salario por hora. Brecha salarial de género (no ajustada) en salarios por hora”, 2019. Disponible en https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888#:~:text=Seg%C3%BAAn%20la%20naturaleza%20de%20empleador,el%20a%C3%B1o%202012%20con%2021.9.

embargo, apreciamos que la brecha salarial más alta en el año 2016 es de en Portugal con un 22,5%, le sigue España con un 19,3%, siendo Italia la más baja en este mismo año con un 17,9%. En comparación al año 2017, Italia se sitúa a la cabeza, con un aumento del 2,8% con respecto al año anterior; por otro lado tanto España como Portugal se mantienen prácticamente en la misma línea, con un 19,3% la primera, al igual que en el año 2016 y con un 22,5% este último.

Como comentábamos anteriormente, la brecha salarial se debe a varios factores. Anteriormente decíamos que la maternidad es uno de ellos, de alguna manera este punto es una circunstancia personal. Otro motivo es el llamado “Techo de Cristal”, que impide la ocupación altos cargos por mujeres, que aumenta la brecha en comparación a la retribución de los hombres; mencionamos esto porque va de la mano con la falta de flexibilidad y organización en la empresa para las mujeres, que debido a la maternidad necesitan reorganizarse e incluso a formarse para una posible promoción interna.

Al hilo de lo anterior, quizás es una de las razones por las que en la industria hotelera el sector del alojamiento es el más feminizado, ya que debido a la falta de formación superior, la otra opción es a la intermedia como en el caso de las camareras de piso, realizando cursos de limpieza de gobernanta o subgobernanta. Las Kellys manifiestan las condiciones precarias de su actividad con exceso de trabajo, una polivalencia abusiva, desde la limpieza de las habitaciones, los jardines y piscina de los hoteles, lavandería e incluso las cocinas, todo esto a cambio de salarios escasos y dolores musculares. En el año 2018, Hosteltour publica la noticia¹³ en la que el hotel Riu de la Provincia de Las Palmas, ha llegado a un acuerdo con los sindicatos para establecer una remuneración adicional a las camareras de piso de sus hoteles, para mitigar de alguna manera la brecha salarial. Un auto emitido por La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (TSJC) deja constancia de este acuerdo.

¹³ Hosteltour: “*Riu reduce la brecha salarial a las camareras de piso de Las Palmas*”, 2018. Disponible en <https://www.hosteltour.com/128314-riu-reduce-brecha-salarial-camareras-piso-palmas.html>

Conclusión.

Después de este escueto estudio de las condiciones de los trabajadores en esta industria, especialmente al colectivo de las camareras de piso, se ha llegado a la conclusión de que a pesar de la existencia de un marco normativo que regula la situación de los trabajadores en las empresas, debería llevarse a cabo una exhaustiva revisión de las mismas, ya que el problema no es que no exista una protección para los trabajadores, la dificultad se da que en muchas empresas se produce el incumplimiento de estas, es decir, los derechos de los trabajadores quedan vulnerados por las exigencias excesivas de los empresarios por el quebrantamiento de la Ley.

Nos hemos percatado, que un porcentaje considerable de trabajadores de la industria turística esta en Canarias, con respecto al nivel nacional; es por esto, que las medidas de vigilancia deberían aumentar, al ser este un sector débil en cuanto al respeto de las situaciones de los trabajadores, especialmente de las trabajadoras, ya que, especialmente en los servicios de alojamiento la mayoría de trabajadores son mujeres. Además de la temporalidad de la contratación que es mayor la indefinida en hombres que en mujeres y sigue patente la desigualdad salarial en nuestro país sin especiales cambios.

por otro lado, destacar aquellos obstáculos concernientes a su salud, que les impide continuar de forma digna su actividad, como las dolencias que padecen a causa de esta, por las que demandan finalizar su vida laboral de forma digna sin secuelas permanentes que les impida llevar una vida normal.

Para finalizar, es importante hacer mención a la situación por la que está atravesando el mundo entero a causa del Covid-19. El mercado laboral ha sido el más perjudicado por esta crisis, ya que se han destruido muchos puestos de trabajo y los existentes, viven con la incertidumbre de lo que puede suceder si no se encuentra una solución lo más pronto posible. Debido a lo anterior, los trabajadores que han reanudado su actividad, han tenido que hacer frente a una serie de medidas preventivas para evitar los contagios, medidas que de manera generalizada lo están aplicando todas las empresas con sus trabajadores.

Bibliografía

- 1- Cañada, Ernest (2016): *Externalización del trabajo en hoteles. Impactos en los departamentos de pisos*. Barcelona: Alba Sud Editorial.
- 2- Fernández López, Paloma, (2018): *Igualdad laboral entre hombres y mujeres*. Análisis de las condiciones laborales en el sector de la limpieza en Canarias y presentación de un modelo atípico de representación colectiva, Las Kellys. Tenerife. Tenerife: Universidad De la Laguna.
- 3- Instituto Canario de Seguridad Laboral, (2018-2019): *Estudio comparativo de las enfermedades profesionales del sector hotelero de Canarias*.
- 4- Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), (2019): *Estadística de Contratos*. Mayo 2019, Volumen primero.

Webgrafía

1. Comisiones obreras (CCOO). (2019): “*El 70% de las camareras de piso consumen fármacos para paliar el dolor muscular*” <https://www.ccoo.es/noticia:375421--El-70-de-las-camareras-de-piso-consumen-farmacos-para-paliar-el-dolor-muscular>.
2. El día. (06/10/2019): “*Declarada ilegal la externalización del servicio de limpieza de dos hoteles en Tenerife*” <https://www.eldia.es/economia/2019/06/10/declarada-ilegal-externalizacion-servicio-limpieza/982750.html>
3. Eurostat. (2019): “*Salario anual medio, mediano y modal. Salario por hora. Brecha salarial de género (no ajustada) en salarios por hora*” https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888#:~:text=Seg%C3%BAAn%20la%20naturaleza%20del%20empleador,el%20a%C3%B1o%202012%20con%2021.9.
4. Hosteltour. (2018): “*Riu reduce la brecha salarial a las camareras de piso de Las Palmas*”. https://www.hosteltur.com/128314_riu-reduce-brecha-salarial-camareras-piso-palmas.html
5. Instituto Nacional de Estadística. *Brecha Salarial*. <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=10892>

6. Kellys: “*Manifiesto*”, (Sin fecha). <https://laskellys.wordpress.com/manifiesto/>
7. Ministerio de Trabajo y Economía Social. (Sin Fecha). *La Jubilación. Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.*
http://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia_14/contenidos/guia_14_29_9.htm
8. TURESPAÑA (2016-2019). *Estadística y conocimiento turístico. Empleo turístico*
<https://www.tourspain.es/es-es/ConocimientoTuristico/Paginas/EmpleoTuristico/EncuestaPoblacionActiva/Trimestral.es.aspx>

Legislación, BOE. <https://www.boe.es/buscar/legislacion.php>

- Constitución española
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
- Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.
- Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo

Anexo I

Entrevista kellys

¿Cuál es tu rol dentro de la asociación?

Mi nombre es Mónica García y represento a las Kellys en Tenerife como portavoz y a su vez como presidenta.

¿Cómo define a las Kellys?

Defino a las kellys como esas mujeres que llevan muchísimo tiempo sufriendo, sobre en todo sus cuerpos la mella que el trabajo que realizan diariamente les causa.

¿Cuál es el motivo que las llevo a organizarse?

El motivo que nos llevó organizar, fue, pues ese mismo el ver cómo, una señora ley un artículo de prensa un día hablando de las que limpiaban se puso en contacto con la persona que lo escribió y a su vez consiguieron reunirse y ella misma creo un grupo de Facebook de autoayuda, con ese grupo de Facebook consiguió reunir a muchísimas mujeres que Entre unas y otras se daban consejo.

¿Qué objetivos persiguen?

Objetivo que perseguimos están escritos en un manifiesto que se redactó, cuándo comenzó el movimiento.

¿Qué puntos demandan que se mejoren o modifiquen en cuanto a las características de su contratación? ¿Por qué?

Destacar, que no se permita la externalización, que se regule la sobrecarga de trabajo que se declaran como profesionales todas las enfermedades que son causadas a raíz de este trabajo y que se lo concede la jubilación anticipada, por qué raíz de todo lo que sufren nuestros cuerpos, no vamos a aguantar

¿Qué garantías requieren que se cumplan?

Las garantías que queremos que se cumplan, Todos los puntos anteriores porque en ello va incluido, pues sobre todo nuestra salud.

¿Conoce casos de compañeras que hayan sido despedidas por algún hotel y luego contratadas por empresas con las que el mismo hotel subcontrata el servicio de limpieza?

Conozco casos de compañeras que han sido despedidas con algún hotel y luego contratados por empresas y por empresa del mismo hotel subcontratado, sí, por supuesto en Canarias la externalización está prohibida, pero las empresas temporales si trabajan así.

¿Qué supone la externalización para ustedes?

La externalización para nosotras supone, una merma de los derechos comenzando porque las externas no tienen los mismos derechos que las personas que trabajan directamente contratados por el hotel en cuanto a nada ni a vacaciones ni derechos médicos, a nada, no tienen derecho a nada y en un caso como ahora mismo con el Coronavirus, menos todavía.

REMUNERACIÓN:

¿Cree que existe directa o indirectamente discriminación salarial en cuanto a su colectivo concretamente?

En cuanto a la remuneración sí creo que sí están directamente en discriminación salarial en cuanto a nuestro colectivo, porque solamente tienes que mirar que un camarera de sala de restaurante, por ponerte un ejemplo, cobra muchísimo más que una camarera de piso y no cobra 20 € más, puede cobrar hasta 600 € más. Entonces sí, por supuesto que existe discriminación salarial directa, pero estamos conscientes de que hay sindicato que ya luchan contra eso.

RIESGOS LABORALES:

¿Podría enumerar alguno de los trastornos que padecen las camareras de piso derivados de su actividad?

En cuanto los riesgos laborales y los trastornos que padecemos, te puedo numerar el túnel carpiano, la epicondilitis y la bursitis del túnel carpiano que se encuentran en las muñecas y afecta a las manos por el movimiento repetitivo de torcer en los paños (...).

¿Considera que algunos de los trastornos antes mencionados, deba ser catalogado como enfermedad profesional?

Estas enfermedades están consideradas como profesionales, aunque las mutuas a veces no las quieren hacer pasar por enfermedad profesional, sino por enfermedad común; estos trastornos están catalogados como enfermedad común, pero si es verdad que no hay ninguna enfermedad tipo cervical-lumbar que son las que más nos afecta y eso estamos esperando que suceda porque solamente nos han reconocido por así decirlo enfermedades de los brazos.

SEGURIDAD SOCIAL:

Desde su experiencia tanto como trabajadora y como parte de las Kellys, ¿Estima que se puedan modificar la condiciones de trabajo de las camareras de piso?

Desde mi experiencia tanto como trabajadora como desde las Kelly, estimo que a partir de ahora todo va a cambiar y por tanto se modificará todo. Esperamos que sean conscientes y lo modifiquen, a favor nuestro, fíjate que ahora vamos a vender limpieza, antes vendíamos destino turístico. Esperamos que ya no se nos explote y que se nos dé tiempo a cumplir esa limpieza con calidad que ellos pretenden tener ahora.

A raíz de lo anterior ¿Una posible solución sería reducir la edad de jubilación?

A raíz de lo que hemos pasado y por la explotación que hemos sobrellevado, por supuesto que sería la solución la jubilación anticipada; reducir la edad de jubilación, porque nuestros cuerpos no van a poder.

COVID 19:

Ante la situación actual generada por el Covid-19, ¿Considera que no se han tomado las medidas necesarias en cuanto a la seguridad y salud de las trabajadoras?

Ante la situación generada por el covid-19, desde la Federación hemos hecho un manifiesto en el que entre todas hemos debatido ciertos puntos para que se puedan llevar a cabo, cuando volvamos. En cuanto a medidas necesarias de seguridad y salud por lo mismo porque no nos podemos arriesgar a llegar a trabajar sin medida sin protección y luego llegar a casa y contagiar

¿Piensa que los protocolos llevados a cabo ante esta pandemia, los hoteles los aplicaron adecuadamente?

Los protocolos llevados a cabo en esta pandemia, pues no te puedo decir si están aplicados son los adecuados porque a todos nos cogió nuevo y pienso que no sé si lo podemos haber hecho mejor o peor, en mi caso en el primer hotel yo hubiera cerrado las puertas y no hubiera permitido entrar a ningún empleado a trabajar, pero que claro, esto nos pilla todos nuevos y creo que se gestiona de la forma que se ha creído más correcta

¿Cómo se han gestionado los cierres temporales de los hoteles en cuanto a las camareras de piso? ¿Estima que se ha hecho lo correcto?

En cuanto al cierre de los hoteles temporal, pues claro, si no hay clientes, obviamente las camareras tendremos que quedarnos paradas, porque si el hotel no produce, no podremos cobrar y si el gobierno nos ampara, pues estaremos ahí mientras podamos

En relación a la pregunta anterior ¿Se aplicó de forma correcta la decisión del Gobierno en relación a los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo? ¿Esto beneficio a todas?

La decisión del Gobierno en relación al ERTE, nos está pareciendo muy buena; la Ministra cuando habla nos representa muchísimo porque está en modo trabajador. Entonces si, creemos que lo están gestionando lo mejor que pueden.

¿Se han producido despidos en vez de la aplicación de un ERTE?

Se han producido muchos despidos sobre todo antes del estado de alarma, yo soy una de las incluidas, a mí se me despidió en periodo de prueba y no puedo optar a un ERTE ni nada, afortunadamente tenía una ayuda pendiente por cobrar que me quedaban seis meses y es lo que estoy cobrando 430 €.

Al hilo de la anterior cuestión ¿A qué medios económicos pueden recurrir las trabajadoras despedidas que no puedan solicitar la prestación por desempleo?

Las trabajadoras que se han quedado en el ERTE y han sido despedida, que no podemos solicitar la prestación por desempleo porque no tenemos el tiempo preciso, en este momento estamos tirando de ayudas que teníamos pendientes y de momento no hay nada hecho para nosotras, esperamos que surja algo.

¿De qué forma afecta esta crisis a las camareras de piso?

La forma en la que está crisis afecta a las camareras de piso es total por lo que te comentaba antes, si no abren los hoteles, no hay limpieza si no hay clientes y el hotel no genera beneficios, por tanto, no tenemos trabajo.

De cara a una hipotética normalidad, a partir de la reincorporación a los puestos de trabajo, junto con esto, el descenso del turismo a causa de la pandemia ¿Prevé la un ERE masivo en los hoteles?

Declarar la hipotética normalidad como dices en tu pregunta, a partir de la reincorporación, junto con el descenso de turismo obviamente se prevé un ERE masivo, no sabemos el alcance que esto pueda llegar a tener en cuanto a cifras, pero si sabemos que los empresarios aprovecharán estos para, si antes nos explotaban ahora explotarnos el doble, porque cuanto menos ganen pues menos querrán pagar claramente, querrán seguir ganando ellos.

Que opina ante la posibilidad de volver a una nueva normalidad y con esto, la apertura de los hoteles a la actividad turística.

Nosotros esperamos que este gobierno mentalice a los empresarios en que somos personas no máquinas y que necesitamos jubilarnos en condiciones dignas, queremos una vida digna y no llegar a casa destrozadas con el uniforme puesto sin podernos mover más en toda la tarde ni atender a nuestras familias. Queremos vivir con dignidad.

¿Han sido informadas por sus empresas de las medidas que se tomaran para asegurar la seguridad de estas?

En cuanto a posibilidad de volver a una nueva normalidad y la apertura de los hoteles, lo que estamos viendo son muchos protocolos creados por empresas y por hotelero a raíz de nuestra de nuestro listado de peticiones, no sabemos cómo serán, estamos con la incertidumbre de saber qué es lo que va a pasar, qué medidas van a tomar con nosotras en cuanto salud seguridad pero si tenemos clarísimas las peticiones.