

**Máster en Dirección de Recursos Humanos**  
**Facultad de Derecho**  
**Universidad de La Laguna**  
**Curso: 2019/20**  
**Convocatoria: Septiembre**

**PRECARIEDAD LABORAL Y BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN EL  
SECTOR DE LA HOSTELERÍA: LA SITUACIÓN DE LAS “KELLYS” EN  
CANARIAS**

*JOB INSECURITY AND GENDER PAY GAP IN THE HOSPITALITY INDUSTRY: THE  
SITUATION OF THE “KELLYS” IN THE CANARY ISLANDS*

Realizado por el alumno/a D<sup>a</sup> Claudia García Escobar

Tutorizado por el Profesor/a Dra. D<sup>a</sup>. Sarai Rodríguez González

Departamento: Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la Empresa

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

ABSTRACT

The “Kellys” also known as those who clean, represent a group that struggles to receive decent working conditions that reflect their labor rights as women and value their cleaning functions in a society that has always been exposed to indirect discrimination. In the case of the Canary Islands, there are many hotels that are favored by the outsourcing and hiring of workers by multiservice companies that are destroying the dignity of the “Kellys”. That is why aspects such as job insecurity and the wage gap are the main reasons that encourage housekeepers to suffer devastating conditions that seriously harm both their health and their salary payments. In this work the situation and the causes that cause it are studied, what are the situations that have been revealed, how the group has acted and to know what is the role played by collective bargaining agreements and equality plans for fight this problem

**Key Words:** “Kellys”, discrimination, precariousness, pay gap, chambermaids, salary, compensation, outsourcing

RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

Las “Kellys” también conocidas como las que limpian, representan a un colectivo que lucha por recibir unas condiciones de trabajos dignas que reflejen sus derechos laborales como mujeres y se valore sus funciones de limpieza ante una sociedad que ha estado siempre expuesta a la discriminación indirecta. En el caso de Canarias, son muchos los hoteles que se ven favorecidos por la externalización y contratación de trabajadoras por empresas multiservicios que están acabando con la dignidad de las “Kellys”. Es por ello que aspectos como la precariedad laboral y la brecha salarial son los principales motivos que fomentan a las camareras de piso sufrir condiciones devastadoras que perjudican gravemente tanto su salud como sus retribuciones salariales. En el presente trabajo se estudia la situación y las causas que lo provocan, cuales son las situaciones que se han puesto en manifiesto, como ha actuado el colectivo y conocer cual es el papel que juegan los convenios colectivos de hostelería y los planes de igualdad para combatir este problemas.

**Palabras clave:** “Kellys”, discriminación, precarización, brecha salarial, camareras de piso, salario, retribución, externalización

## ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>3</b>
<b>2. LA PRECARIEDAD LABORAL EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA: LA SITUACIÓN DE LAS KELLYS</b> .....	<b>4</b>
2.1. Una aproximación al concepto de precariedad laboral.....	4
2.2. Las Kellys como grupo precario .....	5
2.3. Los procesos de externalización como factor agravante de la precariedad laboral de las Kellys .....	8
2.4. La precariedad laboral de las Kellys y el Covid-19.....	14
<b>3. LA DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA POR RAZÓN DE GÉNERO DE LAS KELLYS</b> .....	<b>15</b>
3.1 Brecha salarial y discriminación retributiva por razón de género: delimitación ..	15
3.2. La brecha salarial por razón de género en el sector turístico: el caso de las Kellys .....	18
3.3. Factores causantes de la brecha retributiva por razón de género de las Kellys ...	22
<b>4. MEDIDAS PARA COMBATIR LA PRECARIEDAD LABORAL Y LA DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA POR RAZÓN DE GÉNERO DE “LAS KELLYS”</b> .....	<b>27</b>
4.1. El papel de los convenios colectivos del sector de la hostelería.....	27
4.2. Acciones particulaes de los planes de igualdad en las empresas del sector.....	32
<b>5. CONCLUSIONES</b> .....	<b>38</b>
<b>6. BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>40</b>
<b>7. WEBGRAFÍA</b> .....	<b>40</b>

## **1. INTRODUCCIÓN**

Este Trabajo de Fin de Máster titulado *Precariedad Laboral y Brecha de Género en el sector de La Hostelería: La Situación de las “Kellys” en Canarias*. Tiene como principal tema de investigación conocer cuál es la situación que viven las camareras de piso en el archipiélago canario a través de un estudio exhaustivo de las principales causas que fomentan la precariedad laboral y la brecha de género que se da en el sector turístico, concretamente en los complejos hoteleros. Con este tema se pretende ver la realidad que sufre el colectivo de las “Kellys” y valorar y analizar cuáles son los motivos que han desencadenado los problemas por los que luchan actualmente y cuáles son las soluciones que se han propuesto hasta ahora.

Este TFM se estructura en tres epígrafes que se distribuyen de la siguiente manera: En el primer epígrafe titulado *La precariedad laboral en el sector de la hostelería: la situación de las “Kellys”*, abarca las principales causas que fomentan la precariedad laboral de las camareras de piso. El segundo epígrafe, titulado *la discriminación retributiva por razón de género de las “Kellys”*, se exponen diferentes casos relacionados la brecha salarial en hoteles de Canarias, argumentando los motivos que originan la brecha salarial y la discriminación retributiva en el sector. Y el tercer epígrafe, *medidas para combatir la precariedad laboral y la discriminación retributiva por razón de género de las “Kellys”*, donde se exponen los convenios colectivos de las dos provincias de Canarias junto al segundo plan de igualdad de la cadena hotelera Meliá International Hotels.

Finalmente, en el último apartado se recogen de forma ordenada las principales conclusiones a las que se ha llegado a raíz de la información obtenida en dicho trabajo. En esta investigación se han utilizado diversos artículos de revistas como noticias actualizadas y jurisprudencia acorde con los casos expuestos.

## 2. LA PRECARIEDAD LABORAL EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA: LA SITUACIÓN DE LAS KELLYS

### 2.1 Una aproximación al concepto de precariedad laboral

El turismo es uno de los principales sectores productivos de nuestro país, España, y el sector sustentador de las Islas Canarias, cuya economía gira entorno al sector terciario, dedicado prácticamente al turismo, donde sus cifras quedan reflejadas con más de un 40% de empleo y generando el 34% del Producto Interior Bruto (PIB)<sup>1</sup>. Pero a su vez, dicho sector es uno de los más afectados por la precariedad laboral, siendo la hostelería uno de los principales núcleos donde se establecen las peores condiciones de trabajo<sup>2</sup>.

En análisis de la precariedad laboral en el sector de la hostelería hace necesaria una aproximación previa a su concepto. La precariedad laboral se ha entendido como “ la construcción sociológica que hace referencia a una falta o un cambio en las regulaciones laborales por las que determinadas personas son más vulnerables y están en peores condiciones que quienes trabajan con un empleo estable o estándar, es decir “un trabajo a tiempo completo con un contrato de una duración ilimitada, con un solo empresario y los trabajadores protegidos contra el despido y amparados por la protección social”(BENACH & MUNTANER, 2010:142). Este concepto es mucho más amplio, ya que abarca puntos como la temporalidad, la parcialidad o la subcontratación, donde las obligaciones contractuales de los empleadores con sus trabajadores y trabajadoras se han reducido, provocando un aumento en flexibilización de la organización del trabajo y “un debilitamiento de las capacidades de acción colectiva construidas alrededor del sindicalismo”<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> HOSTELTUR (2019). El turismo aporta ya el 35% del PIB en Canarias, Consulta [27/08/2020] Recuperado de: [https://www.hosteltur.com/133303\\_el-turismo-aporta-ya-el-35-del-pib-en-canarias.html](https://www.hosteltur.com/133303_el-turismo-aporta-ya-el-35-del-pib-en-canarias.html)

<sup>2</sup> JORRÍN. J (2019). Los peores datos del empleo se dan en los sectores precarios con más presencia del SMI. El Confidencial. Consulta [27/08/2020] Recuperado de: [https://www.elconfidencial.com/economia/2019-10-25/peores-datos-empleo-sectores-precarios-smi\\_2299255/](https://www.elconfidencial.com/economia/2019-10-25/peores-datos-empleo-sectores-precarios-smi_2299255/)

<sup>3</sup> MORENO ALARCÓN, D., CAÑADA MULLOR, E.: “Dimensiones de Género en el Trabajo Turístico”, *Serie Informes en Contraste*, núm 4 (2018), pp.19 y ss.

La precariedad laboral sigue cuatro dimensiones, que a día de hoy, siguen suponiendo un problema estructural para el sector turístico: “la temporalidad (inseguridad de la relación laboral); la vulnerabilidad (degradación de las condiciones de trabajo); la insuficiencia salarial (niveles salariales por debajo del mínimo necesario para cubrir necesidades primarias); y la desprotección laboral (reducción de prestaciones de protección social)<sup>4</sup>”

Dentro de este, el colectivo laboral que más ha sufrido y expresado su malestar por la precarización sobre dichas condiciones son las camareras de piso. Hablamos de “las kellys”, también conocidas como “las que limpian”.

## **2.2 Las Kellys como grupo precario**

Históricamente, la limpieza de habitaciones de hotel ha sido un trabajo realizado en su totalidad por mujeres, asociado como una extensión de las tareas del hogar, que ha sido muy desvalorizado y mal pagado, y cuya realización sigue siendo muy dura. Con la crisis financiera internacional que da lugar en el 2008, se generan una serie de cambios que tienen como consecuencia una degradación generalizada y radical de las condiciones laborales en el sector hotelero, prestando bastante atención en las camareras de piso. La situación afectó a las trabajadoras de mediana edad que habían realizado su carrera profesional, quedando atrapadas en un trabajo cada vez más duro, con unas condiciones nefastas, salarios más bajos, salud inestable, y sobretodo dificultando el hecho de poder cambiar de trabajo<sup>5</sup>.

El perfil de estas mujeres se representa en la mayoría de países como trabajadoras inmigrantes cuyas rentas son consideradas como una de las más bajas del sector. A esto se le suma la discriminación por razones de sexo a la que están sobreexpuestas continuamente, donde sus salarios y sus logros profesionales no están valorados, añadiendo su incapacidad de incidencia en las prioridades de la agenda sindical. Todas estas razones determinan la intersección compleja a la que están sometidas trabajadoras,

---

<sup>4</sup> *Ibidem*

<sup>5</sup> *Ibidem*, p. 20.

donde la clase, raza, etnia y condición de género están muy presente en la lucha para el colectivo.

Los mecanismos de contratación flexible han jugado un papel importante en las empresas hoteleras, las cuales se han visto muy favorecidas por la creación de grandes resultados en la calidad del empleo generado. Por lo que, debido a los procesos de flexibilización laboral, un gran número de empresas recurrieron a estas formas de contratación, fomentando el empleo temporal y a tiempo parcial, la externalización de una parte de las plantillas, que ha llevado tanto al incremento de la intensidad del trabajo, como a la expansión de la precariedad con unas nefastas condiciones laborales<sup>6</sup>.

Por causa de las diferentes formas de contratación, motivos de origen y nacionalidad que se encuentran dentro de una misma plantilla, “el colectivo de este departamento habitualmente se encuentra fuertemente dividido y segmentado, lo cual sirve de base para acentuar sus elevados niveles de explotación y reducir capacidades de resistencia” (CAÑADA, 2015).

Esto ha provocado que en épocas de temporada alta para el sector, donde más se intensifica el trabajo, las “kellys” se vean obligadas a realizar más horas de lo establecido en sus contratos, generando así una casi inexistencia de conciliación laboral y vida cotidiana. Estas explotaciones han dado lugar a una serie de problemas que afectan, ya no solo al colectivo, sino al propio sector, situando a este como uno de los sectores con más tasas de accidentes y lesiones graves, siendo las perjudicadas las camareras de piso, a las cuales se les está poniendo en riesgo absoluto constantemente<sup>7</sup>.

Según indica (CAÑADA, 2015) estas son las condiciones laborales que afectan a la precarización del colectivo:

“a. Una degradación cada vez mayor de las condiciones contractuales, con una disminución del empleo estable y un incremento de trabajo eventual y a tiempo parcial, la expansión de las externalizaciones, nuevas formas de vinculación rotatoria de una

---

<sup>6</sup> CAÑADA, E.: “ Reforma laboral y externalizaciones en España: Precarización del trabajo de las camareras de piso”, *Revista do Centro de Pesquisa E Formação*, núm. especial, 2018, pp. 156 y ss.

<sup>7</sup> *Ibidem*, p. 157.

parte de las trabajadoras a través de prácticas formativas, ya sea de estudios profesionales o de grado o dentro de programas de inclusión social. A esto se añade una situación en la que más allá de la contratación formal se producen numerosos abusos e ilegalidades por parte de las empresas. También se ha producido una fuerte caída en los salarios, con una gran cantidad de trabajadoras percibiendo el salario mínimo interprofesional o menos con formas de pago por trabajo hecho, que recuerda las jornadas de trabajo a destajo. Esta pérdida salarial sitúa a muchas de las trabajadoras de este sector en una situación de «pobreza laboral», con ingresos con los que es muy difícil poder cubrir sus necesidades básicas.

b. Una intensificación desmesurada del trabajo, que se ha producido por el acentuado incremento de labores asignadas (número de habitaciones, limpieza en áreas comunes, traslado de equipos, mobiliario y suministros diversos), las reformas de interiores y cambios en las modas que redundan en mayor carga de trabajo, o las condiciones precarias (falta de equipos y utensilios adecuados, falta de ropa para hacer las camas, degradación de las instalaciones, entre otras) en las que deben desempeñar su jornada numerosas trabajadoras.

c. Un deterioro en la salud de las trabajadoras, tanto física como psíquica, a causa de una determinada forma de organizar el trabajo, y que se evidencia en la reiteración de dolores, intervenciones quirúrgicas, bajas médicas, medicalización recurrente, problemas generalizados de ansiedad y estrés, junto con la dificultad de gran parte de las trabajadoras para poder jubilarse a la edad que les corresponde.

d. Una progresiva afectación en la calidad del servicio ofrecido, por la dificultad de las trabajadoras para poder hacer bien su trabajo. Esto supone que si esta situación perdura se corre el riesgo de una desprofesionalización del sector a causa de la progresiva desaparición de las trabajadoras de mayor edad que no van a poder transmitir el oficio ni las jóvenes adquirirlo.

e. Un miedo generalizado entre muchas trabajadoras, especialmente entre eventuales y vinculadas a empresas multiservicios, a expresar su opinión o reivindicar formalmente sus intereses y organizarse colectivamente por temor a represalias, con la pérdida

progresiva de influencia sindical que esto puede suponer, y la consecuente acentuación de los procesos de precarización<sup>8</sup>”.

En definitiva, la precariedad laboral en el sector turístico, que afecta a las mujeres, ha generado brechas salariales, deterioro en las condiciones contractuales, cargas laborales pesadas, carácter operativo-rutinario poco estimulante, y contrataciones a tiempo parcial, generando la segregación laboral de las mujeres y la desigualdad. Todos estos puntos han hecho que las camareras de pisos sigan luchando a día de hoy por sus derechos, y se hagan escuchar gracias a sus intensas movilizaciones sociales, denunciando así las precarias condiciones en las que trabajan. Siendo un punto importante de denuncia que la mayoría de ellas son trabajadoras tercerizadas, subcontratadas, sin derecho a vacaciones, festivos, no cobrando horas extras, sueldos mínimos por debajo de lo que se establece en el Convenio de Hostelería y por supuesto a las consecuencias físicas y psíquicas que esto les produce.

### **2.3. Los procesos de externalización como factor agravante de la precariedad laboral de “las kellys”**

Los procesos de externalización constituyen uno de los factores causantes de la precarización laboral de las camareras de piso. Entendemos por externalización “a la contratación o subcontratación de los servicios a una tercera empresa para que se haga cargo de la realización de una determinada obra o servicio y esta otra empresa asume este encargo con sus propios trabajadores y medios de producción.” (CAÑADA, 2016).

La llegada de las empresas multiservicios han favorecido a la externalización de la actividad, donde los convenios que se les aplica a estas rebajan considerablemente las condiciones de los convenios sectoriales, fomentando de esta manera la recesión del sector de las empresas de trabajo temporal. Las “kellys” son las más perjudicadas dentro del sector hostelero, están sometidas a las condiciones impuestas por las empresas multiservicios, condiciones inestables que perjudican a las camareras en aspectos

---

<sup>8</sup>CAÑADA, E.: *Externalización del trabajo en hoteles, impactos en los departamentos de pisos*. Albasud, (2016, Barcelona), p. 18

fundamentales como la reducción de categoría profesional o en adquirir representación sindical. Son muchos de los hoteles los que se dedican, en muchas ocasiones, a contratar camareras de pisos de empresas multiservicios, fomentando de esta manera lo que se conoce como “trabajar a producción”, donde la compañía subcontratada garantiza al hotel que la trabajadora hará un número establecido de habitaciones, si no sucede así se les descontará del suelo o incluso le deberán habitaciones al hotel, extendiendo de tal manera su jornada laboral<sup>9</sup>.

Las modificaciones del año 2012, impulsadas por el gobierno del Partido Popular a través del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, se materializan en el nuevo texto del Estatuto de los Trabajadores refundido en el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre de 2015<sup>10</sup>. La incorporación de la denominada prioridad aplicativa del convenio de empresa prevista en el artículo 84.2 ET, implica que para una serie de condiciones laborales incluidas en ese precepto entre las que se incluyen la jornada laboral, horario, salario y clasificación profesional, se establece una prioridad aplicativa en el convenio de empresa frente a los otros convenios colectivos existentes, generando que los empresarios hoteleros puedan desprenderse con facilidad de los trabajadores directos que estén asociados al convenio colectivo de hostelería, y poder contratar a una empresa multiservicios cuyos trabajadores están sometidos al convenio empresarial, y en muchas ocasiones, firmados con una representación fraudulenta o vinculados a otro campo de actividad cuya categoría o reconocimiento profesional y retribución, como es el de la limpieza.

A pesar de esto, la doctrina determina que el convenio aplicable se verá reflejado en la actividad realizada, ya que en numerosos casos las actividades que se realizan no vienen relacionadas con una actividad homogénea suficiente como para que se les otorgue a un único sector productivo. Ante esta situación, los tribunales han considerado la

---

<sup>9</sup> BERMELL (2019). Empresas multiservicios. Consulta [23/08/2020] Recuperado de: <https://economia3.com/2019/10/10/226186-entrar-en-una-empresa-multiservicios-es-lo-peor-que-te-puede-pasar-en-hosteleria/>

<sup>10</sup> 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, Boletín Oficial del Estado, 24 de octubre de 2015, España.

aplicación del convenio colectivo que mas favorezca al trabajador, ya sea el de la empresa que recibe los servicios o la propia empresa multiservicios.

La Sentencia del Tribunal Supremo de Castilla La Mancha nº 1688/2017 expone un caso en el que no se presenta pruebas que determinan cual es la actividad preponderante ni se puede asociar al ámbito funcional del convenio a pesar de que la empresa quiera adaptar aquellas actividades que se relacionen con la limpieza de edificios y locales, dado que si se aplica en el hotel el respectivo convenio de hostelería, emplear otro estaría yendo en contra del principio de igualdad en las relaciones laborales que se realizan en el mismo lugar y presenten el mismo o similar contenido cuando no haya una causa razonable que lo justifique. Por lo que el tribunal ha considerado que en el caso de esta sentencia, el caso de que el convenio de limpieza de edificios y locales no reflejen la categoría de camarera de pisos pero si de hostelería, requiere la necesidad de que exista un criterio que especifique cual es el más adecuado para no generar problemas de evasión de convenios sectoriales y de dumping social, concurrencia desleal entre las empresas y de desigualdad entre trabajadores que presenten los mismos servicios en la propia empresa y la aplicación a la relación laboral de la actora y empleadora demandada el convenio colectivo provincial de hostelería cuando no exista convenio colectivo de empresa<sup>11</sup>.

La extensión del modelo de externalización en los departamentos de pisos ha provocado muchos problemas sobre el colectivo, que ante este modelo, sus pésimas condiciones laborales han aumentado de forma progresiva, generando en las camareras de piso un proceso traumático que ha perjudicado sus condiciones de vida. Estos son los principales problemas que ha provocado dicha externalización, que propone (CAÑADA, 2015:163):

1. Reducción salarial y una pérdida de categoría profesional, de la que hablaremos más en profundidad en los siguientes epígrafes de este trabajo.

---

<sup>11</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 25 de enero de 2019. Asunto 1688/2017. España

2. Sobrecarga de trabajo, provocada por la desaparición de categorías profesionales como los “*valets*” o algunos sistemas de ayudas. Muchas camareras tienen que realizar a tiempo record prescindiendo de sus tiempos de descanso y comida y además la falta de experiencia de muchas empresas multiservicios en este sector hace que las gobernantas y supervisoras incrementen su trabajo de coordinación y supervisión.

3. Mayor incertidumbre en la duración del empleo, horarios y *calendario laboral*. Esto es debido a que se producen muchos cambios de horarios o descansos de las trabajadoras en función de las necesidades de la empresa, el desconocimiento del calendario laboral hace que las camareras no puedan tener una conciliación personal y laboral y la gestión de los turnos supone un premio o sanción para ellas, esto genera un descontrol que hace que las trabajadoras se sientan frustradas y tengan incluso miedo a las posibles consecuencias que puedan tener, como lo es la no renovación del contrato.

4. Merma de la calidad del servicio y desprofesionalización, donde las camareras trabajan bajo presión de las empresas multiservicios, que de una manera u otra afectan a la calidad del servicio ofrecido, las trabajadoras no pueden realizar todas las tareas que se les asignan por el sobreesfuerzo y la presión que sufren a diario. Además las empresas multiservicios muchas veces utilizan los mecanismos de reducción de costes donde se disminuye el uso de utensilios y materiales de limpieza, o de control sobre los cambios de ropa en la cama. Estos cambios dan lugar a la desprofesionalización del sector, por lo que las trabajadoras de mayor edad tienen a presentar una mayor dificultad a la hora de realizar ciertas tareas, y las trabajadoras más jóvenes tienen dificultades a la hora de formarse.

5. Segmentación, división e incremento de la competencia entre el personal del hotel. La externalización fomenta la segmentación en la plantilla de los hoteles, debido a la fragilidad que se genera en el apoyo entre trabajadores y trabajadoras a causa de las diferentes empresas que se contratan en el hotel. El papel de los jefes de departamento, en este caso las gobernantas, muchas veces se ven en una tesitura complicada que relaciona a las demandas de la empresa externa con las del hotel.

6. Acentuación de los problemas de salud, a consecuencia de las grandes cargas de trabajo que sufren las camareras de piso por las pésimas condiciones en las que se encuentran a diario generan en riesgos para la salud, no hablamos solo de riesgos físicos como el cansancio y el dolor, sino también de riesgos psicosociales como el estrés y la ansiedad, que afectan a la salud mental de las trabajadoras generadas en muchas ocasiones por el maltrato psicológico que viven por parte de sus supervisoras, donde se incrementa, como no, el deterioro de las condiciones laborales que a ocasionado la externalización.

7. Disminución de la capacidad de representación y defensa de intereses colectivos. Con la externalización se ha disminuido la capacidad de elegir a sus representantes, engendrando así muchos enfrentamientos entre los sindicatos y las externalizaciones, esto repercute en las trabajadoras donde se les exige el cumplimiento de tareas desde el acoso y el maltrato<sup>12</sup>.

Estos hechos han originado un gran eco en las noticias y titulares, las “kellys” manifiestan en los medios que están sometidas a un trabajo excesivo, donde la mayoría debe hacer 25 habitaciones al día, dedicando a toda velocidad 2 minutos por cama, y limpiar zonas comunes en 6 horas que establece el contrato. Esto es un hecho más que imposible de realizar dado que en ese periodo de tiempo no terminan lo programado, realizando finalmente 10 horas en total, cuyas horas extras no se pagan, siendo esto un fraude de ley.

Las “Kellys” también denuncian que se les hacen pagas prorrateadas en 12 meses, algo que se manifiesta como ilegal, ya que los contratos deben ser de 14 pagas para que estas puedan tomar vacaciones. Además, nos encontramos con el caso de que si un cliente decide que su habitación no sea limpiada, a la trabajadora a la que se le ha asignado dicha habitación, no cobrará por ella y en muchos casos, se la penalizan por ello. También se les establece embargos, descontándoles de la nómina, por rotura o pérdida

---

<sup>12</sup> CAÑADA, E.: “ Reforma laboral y externalizaciones en España: Precarización del trabajo de las camareras de piso”, *Revista do Centro de Pesquisa E Formaço*, núm. especial, 2018, pp. 163-165.

de objetos personales del propio cliente aplicándolos por multas de haber, siendo esto ilegal<sup>13</sup>.

El reclamo de las “Kellys” ha llegado hasta La Moncloa y hasta el propio Parlamento Europeo. Donde reclaman que se modifique el artículo 42.1 del Estatuto de los Trabajadores: *“Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquellos deberán comprobar que dichos contratistas están al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social. Al efecto, recabarán por escrito, con identificación de la empresa afectada, certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social, que deberá librar inexcusablemente dicha certificación en el término de treinta días improrrogables y en los términos que reglamentariamente se establezcan. Transcurrido este plazo, quedará exonerado de responsabilidad el empresario solicitante”*<sup>14</sup>; para que se prohíba la externalización del trabajo generada por la reforma laboral comentada anteriormente, al que se le acusa al ex presidente del gobierno, Mariano Rajoy de ser el responsable de la precarización de sus condiciones laborales. Con todas las manifestaciones, las “Kellys” lo único que están pidiendo es que sus condiciones de trabajo sean las mismas que tienen los demás trabajadores de la plantilla.

No se olvidan tampoco del sindicato, quien en 2008 firmaron en el convenio que se podía externalizar el trabajo de las camareras de piso, cosa a la que se niegan rotundamente ellas, ya que bajo ningún concepto quieren que la parte estructural de una empresa esté externalizada, y que les corresponda a ellas ser parte de esta estructura indeseada a la que han salido perjudicadas en todo momento.

---

<sup>13</sup> TELEMADRID (2018). Las Kellys, la precariedad laboral tiene rostro femenino, Consulta [23/06/2020] Recuperado de: <http://www.telemadrid.es/programas/madrid-es-cifra/Kellys-precariadad-laboral-rostro-femenino-2-2020617951--20180611025217.html>

<sup>14</sup> 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, Boletín Oficial del Estado, 24 de octubre de 2015, España.

## 2.4 La precariedad laboral de las “Kellys” y el Covid-19

Pero es ahora cuando las “Kellys” se enfrentan a una realidad todavía más desgarradora, tras la llegada del Covid-19, la nueva pandemia mundial que estamos enfrentando en la actualidad, muchas de las camareras de piso se han visto laboralmente desoladas ante este hecho, ya que tras decretarse el estado de alarma las trabajadoras se vieron en la obligación de no asistir a sus jornadas de trabajo quedando de tal modo desprotegidas, siendo la realidad la siguiente:

“Las más afortunadas pudieron acogerse a ERTE, las demás sobreviven con lo último que les queda del paro o de alguna otra prestación. Muchas otras no tienen opciones económicas para sobrellevar el confinamiento”. (EL PAÍS, 2020)

Según este, son casi 250.000 las camareras de piso que trabajan en los establecimientos turísticos en toda España y la mayoría son contratadas por empresas externas. Es por ello, que las asociaciones de “Kellys” repartidas por los diferentes puntos de España, donde entre ellas se encuentra el grupo representativo de Gran Canaria, han denunciado la desprotección que están sufriendo y además temen por el futuro que se les viene encima.

Por lo que las “Kellys” se han pronunciado y exigen que tanto el Gobierno como las empresas tengan un mejor compromiso laboral, y que en el mes de septiembre de este año 2020 se empiecen a realizar contratos de seis meses a un año con exoneraciones del 50% y al 100% en las cotizaciones a la Seguridad y además que se fomente la contratación de las empleadas mayores de 50 años y que se de la opción de prejubilación a las camareras mayores de 60 años. Y por último que las circunstancias han derivado a que muchos hoteles ofrezcan sus instalaciones para servicios medicalizados, el colectivo pide que el propio Gobierno se encargue de contratar al personal de limpieza y desinfección.

Si las condiciones laborales que vivían antes de la llegada de la pandemia dejaban mucho que desear, ahora la situación es todavía peor, muchas de ellas temen a quedarse sin trabajo en lo que queda de año, ya que Exceltur expone que en el año 2020 se

estipula una pérdida de la actividad turística de hasta un 81,4%, cifras muy elevadas que preocupan demasiado<sup>15</sup>.

El origen del problema reside en las empresas, ya que muchas han hecho un uso fraudulento de los contratos temporales, donde se realiza un gran volumen de contratos para la estructura y la plantilla. Por lo que Esther Comas, abogada del Colectivo Ronda, indica que este es un problema que se viene arrastrando desde hace tiempo, la precariedad del sector turístico se ha permitido en todo momento la subcontratación de la actividad. Si este factor se hubiese solucionado en su momento y se hubiese restringido esas subcontrataciones, se podría haber evitado esa masividad de contratos temporales y muchas de las camareras de piso hubiesen optado por un contrato fijo.

Es por ello que aunque muchas de las “Kellys” se manifiestan y denuncian para luchar por sus derechos, también hay muchas camareras que no lo hacen, y es que hay trabajadoras que no denuncian sus despidos por miedo a lo que pueda repercutir en ellas. Pero hay que destacar que la impugnación del despido, puede declararse en algunos casos como nulidad, siendo la trabajadora readmitida obligatoriamente y con contrato indefinido, algo que beneficiaría a las trabajadoras, aunque sea un proceso lento, debido al Estado de Alarma, los plazos procesales se encontrarían en suspenso<sup>16</sup>.

### **3. LA DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA POR RAZÓN DE GÉNERO DE LAS KELLYS**

#### **3.1 Brecha salarial y discriminación retributiva por razón de género: delimitación**

El concepto de brecha salarial hace referencia a “la diferencia en el salario bruto medio por hora que ganan los hombres y las mujeres en la economía, siendo la diferencia entre

---

<sup>15</sup> EXCELTUR (2020). Impacto Coronavirus, Consulta [26/07/2020], Recuperado de: <https://www.exceltur.org/wp-content/uploads/2020/04/Impacto-Coronavirus-EXCELTUR-territorializados-20200331.pdf>

<sup>16</sup> ROSETE. E (2020). La pandemia visibiliza la precariedad laboral de las “kellys”. El País. Consulta: [21/07/2020] Recuperado de: <https://elpais.com/economia/2020-05-10/la-pandemia-visibiliza-la-precariidad-laboral-de-las-kellys.html>

los ingresos anuales medios de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta tres tipos de desventajas a las que se enfrentan n las mujeres: un menor salario por hora, menos horas de trabajo remunerado y tasas de empleo inferiores”<sup>17</sup>. Este término lo podemos asociar con lo que se conoce como discriminación retributiva el cual se manifiesta en “los salarios que no resultan equitativos o que no garanticen a los trabajadores unas condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias, suponiendo la vulneración de los derechos humanos”<sup>18</sup>. Esto supone un problema real que está determinado a la incorrecta estereotipada valoración del trabajo realizado por hombres y mujeres, que a día de hoy, afecta a muchas de ellas, cuyo colectivo está infravalorado por los escasos salarios que reciben.

La discriminación se complica por múltiples razones que están asociadas a los estereotipos de género y a las percepciones sexistas, donde lamentablemente, se encuentran muy presentes en la actualidad y su normalización dificultan su identificación. Por lo que la brecha salarial está reflejada de tal manera en nuestra sociedad: son las mujeres las que ganan menos dinero que los hombres, realizando ambos el mismo trabajo, esto sucede por la poca valoración del trabajo de la mujer<sup>19</sup>.

Hasta el día de hoy ningún Estado miembro de la UE ha conseguido que se establezca la igualdad entre hombres y mujeres, hablamos de procesos y avances que se han realizado poco a poco, donde todavía nos encontramos ante una realidad con brechas de género en el empleo, salarios, asistencia y pensiones. Es por ello que la Estrategia Europea para La Igualdad de Género 2020-2025, ha lanzado una serie de acciones que permitan acabar con la violencia y los estereotipos de género, garantizar la igualdad de participación y

---

<sup>17</sup> EUROSTAT (2018). “La brecha salarial de género en España”. Consulta: [24/06/2020] Recuperado de: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights/equalpayday\\_factsheets\\_2018\\_country\\_files\\_spain\\_es.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/equalpayday_factsheets_2018_country_files_spain_es.pdf)

<sup>18</sup> GARCÍA.J (2019). Desigualdad Económica: desigual distribución de la riqueza, discriminación salarial y diferencias retributivas. Consulta: [29/08/2020] Recuperado de: <https://www.derechoshumanos.net/desigualdad/desigualdadeconomica.htm>

<sup>19</sup> PARRÉS MIRALLES, R.: “La discriminación retributiva por razón de sexo. Brecha salarial y desigualdades de género en el mercado de trabajo por María Amparo Ballester Pastor”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, volumen 7, núm.3, 2019, pp. 151

de oportunidades en el mercado laboral, tanto la igualdad de retribución, como el alcance del equilibrio de género en la toma de decisiones y la política.

Los datos estadísticos hablan por sí solos en la UE, donde las mujeres ganan un 16% menos que los hombres, obstaculizando además el acceso a estas para integrarse y mantenerse en el mercado laboral. Además, es necesario añadir, que las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los altos cargos y directivos, donde solo el 8% de las mujeres están en puestos de directores ejecutivos<sup>20</sup>.

En el caso de Canarias, es la comunidad en la que más baja es la brecha salarial, en el año 2017 la cifra disminuyó a un 11, 15% de 13,89% que presentaba hasta llegar a dicho año, aumentando la subida de media anual de los salarios de las mujeres a 706 euros y los hombres en 142, según se indica en la última encuesta de la Estructura Salarial del Instituto Nacional de Estadística<sup>21</sup>.

Por lo que respecta al sector turístico, la brecha salarial aún se mantiene, aunque la figura de las mujeres en los altos cargos es cada vez mayor. La hostelería española se encuentra representada por más de la mitad de mujeres, situándose en un 56%, pero la brecha salarial sigue permaneciendo en este sector donde las mujeres cobran menos del 80% del salario anual que perciben los hombres<sup>22</sup>.

---

<sup>20</sup> Estrategia Europea para la Igualdad de Género. Bruselas, 5 de marzo de 2020

<sup>21</sup> LA PROVINCIA (2020). Canarias es la comunidad en la que más disminuye la brecha salarial. La Provincia. Consulta: [24/08/2020] Recuperado de: <https://www.laprovincia.es/economia/2020/02/21/canarias-comunidad-disminuye-brecha-salarial/1257409.html>

<sup>22</sup> CANARIAS DIARIO (2019). La presencia femenina en el sector turístico crece aunque se mantiene la brecha salarial. Canarias Diario. Consulta: [24/08/2020] Recuperado de: <https://www.canariasdiario.com/noticia/53958/turismo/la-presencia-femenina-en-el-sector-turistico-crece-aunque-se-mantiene-la-brecha-salarial.html>

### 3.2. La brecha salarial por razón de género en el sector turístico: el caso de las Kellys

Tras varios estudios que analizan el empleo turístico en España por razones de género, y, en concreto, los datos secundarios sobre la desigualdad en las condiciones de empleo entre hombres y mujeres en el sector de la hostelería en España, en el año 2016, en la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES) y la Encuesta de Población Activa, concluyen la existencia de una clara brecha salarial entre ambos sexos<sup>23</sup>.

Si bien las mujeres representan la mayoría del núcleo de trabajo en la hostelería, están encuadradas en los puestos de más baja calificación laboral. Esto sucede porque los hombres en su mayoría asumen el mando de cargos directivos, no teniendo nada que ver con el nivel de cualificación educativa, sino más bien a la disponibilidad horaria, ya que es un requisito fundamental para adquirir este puesto de trabajo. Es por ello, que los empresarios son muy estrictos a la hora de contratar mujeres para este tipo de cargos, por el hecho de que se les asume el rol de tener responsabilidades familiares, mayormente por el cuidado de hijos<sup>24</sup>.

Bajo este análisis, se puede confirmar que el género está muy condicionado a la estructura ocupacional en los hoteles, lo que genera una división vertical, donde la mayoría de las mujeres enfrentan trabajos con peores condiciones y retribuciones salariales que los hombres, y por otro lado una división horizontal, representando a las mujeres que se encuentran en los empleos peores pagados.

Adentrándonos en el sector hotelero, el caso de las camareras de piso, en esta industria son las mujeres las que abarcan la mayoría de los puestos de trabajo, pero son los hombres los que normalmente obtienen salarios más elevados que las mujeres por el simple hecho de tener una representación mayoritaria en los puestos de trabajo en donde

---

<sup>23</sup> HUERTE. R, BROTONS.M y SIGÜENZA.M.C: “La desigualdad entre las mujeres y hombres en el sector hostelero español”. *Estudios y Perspectivas en Turismo*, Universidad de Alicante, volumen 25 (2016), pp 84 y ss.

<sup>24</sup> *Ibidem*.

se cobra mejor, esto también va sujeto a que cuando los hombres contraen matrimonio o son padres, reciben una mejora salarial que no es tan igualitaria para las mujeres<sup>25</sup>.

Un claro ejemplo de ello lo encontramos en el Hotel Costa Adeje Gran Hotel, S.L, hotel situado en el sur de Tenerife, donde en los años 2012 y 2015, debido a una denuncia interpuesta por el sindicato Comisiones Obreras, se reconoce por el Tribunal Superior de Justicia Canario la brecha salarial en el propio hotel, declarando nulos por discriminación de género los pluses de productividad de este. El caso constataba que las camareras de piso, siendo casi en su totalidad mujeres, cobraban 84, 69 euros, cuando la ocupación del hotel superaba el 50%, mientras que los camareros, siendo 75% hombres, percibían 288,66 euros, estando en la misma categoría profesional. Por otro lado, los que se encontraban en el puesto de fregadores, siendo la mayoría también hombres, y estando en una categoría inferior a las camareras de pisos, recibían un plus de productividad de una cifra de 117, 59 euros. Ante tales aspectos, el sindicato Comisiones Obreras interpone la denuncia considerando estos hechos discriminatorios para las camareras de piso, ya que en sus plus no se fijaba una cuantía que reflejara unas condiciones objetivas, ni se justificaban las diferencias salariales entre las categorías del mismo grupo<sup>26</sup>.

Otro caso muy similar sucedió en el Hotel Best Tenerife, donde el Tribunal Superior de Justicia de Canarias declaró nulo el pacto salarial que se producía por discriminación de género: las camareras de piso cobraban 139 euros por plus de productividad y los camareros de sala 640 euros, unas cifras bastantes diferenciadas. Por lo que TSJC corroboró que efectivamente era un caso de discriminación por razón de sexo ya que por un lado, las cuantías eran inferiores a otros colectivos de la empresa que eran representados por hombres, y por otro lado, la regulación del plus era opaca ya que no

---

<sup>25</sup> MORENO ALARCÓN, D. Y CAÑADA MULLOR, E.: “Dimensiones de género en el trabajo turístico”, cit., pp. 26.

<sup>26</sup> *Ibidem*.

se argumentaba los motivos por los cuales se les pagaba tales cuantías, perteneciendo ambos al mismo convenio profesional, nivel IV, con el mismo sueldo base<sup>27</sup>.

Y por último tenemos un caso que ocurrió hace dos años en la Asociación hotelera y extrahotelera Ashotel, que tras la sentencia del TSJC que anuló un pacto salarial establecido en uno de los hoteles de la propia isla, donde este fue considerado discriminación salarial, ha sido la propia cadena quien ha manifestado que “las camareras de piso no cobraban un menor plus de productividad por ser mujer, sino por el desarrollo de un trabajo de diferente naturaleza”. Además, la propia cadena añade que la sentencia “no entra en la cuestión del asunto ya que se limita a declara nulo el pacto salarial de la empresa y no analiza el origen de la “supuesta discriminación”. (LA PROVINCIA, 2018).

Pero aquí entra la postura de la patronal que ha dejado claro que desde el año 2009 se ha incluido a las camareras de piso en el convenio del grupo salarial IV junto a los cocineros/as y camareros/as de bares y restaurantes. Esto se ha realizado para que se incremente el salario base y mejorar de tal forma las condiciones salariales, por lo que todos los trabajadores que pertenecen a un mismo grupo salarial deben recibir el mismo salario base. La respuesta de la cadena ha sido clara ya que ha determinado que lo que cobra un trabajador no es solo lo que rige las tablas del convenio, ya que muchas de las cadenas hoteleras emplean los pactos salariales, que favorecen al trabajador con lo que se denomina pluses de trabajo, incrementando de tal modo las tablas de los convenios entre un 15 y 20 por ciento.

El núcleo de este problema se encuentra en la comparación de un trabajo realizado por un departamento que está feminizado, donde prácticamente el 90% son mujeres, frente a otros departamentos con una distribución de ambos géneros de una manera más

---

<sup>27</sup> MONFORTE. M (2017). La discriminación de género en un hotel de Tenerife: ellos 640 euros y ellas 139. Público. Consulta [01/07/2020] Recuperado de: <https://www.publico.es/sociedad/discriminacion-genero-hotel-tenerife-640-euros-139.html>

igualitaria, siendo trabajos diferentes como camareros/as de bares y restaurantes, recepcionistas, cocineros/as, animadores/as, socorristas etc...

Pero para Ashotel esto no es así, dado que determina que esto va ligado a la naturaleza del trabajo que realizan, poniendo el ejemplo de una camarera de piso vs una camarera de restaurante-bar. Añade que las primeras tienen una jornada continua mientras que las segundas tienen por lo general turno partido. Además, indica que a las camareras de pisos no se les exigen tener conocimiento de idiomas, y a las camareras de restaurante-bar sí, y a los trabajadores de bares y restaurantes les corresponde un plus de quebranto de moneda. Por otro lado, establece que los camareros y camareras de restaurante-bar generan más ingresos diarios superiores a la media, que es provocado por su “formación, forma de ser o empatía”, por lo que cuanto más ingresos reciba el hotel más se le recompensa económicamente.

Los motivos los expuestos anteriormente son en los que se basa el hotel para justificar tales acciones, lo que para los tribunales ha sido una clara discriminación salarial por parte de la cadena hotelera. Para concluir con esta historia, Ashotel aclara que en su siguiente negociación podrá realizar una función pedagógica y aclaratoria de los pluses de productividad, de una manera en la que las translaciones a los pactos de la empresa se hagan de una manera “más clara y sin dudas de interpretación”, y determina que muchas de las empresas que han pasado por lo mismo en el TSJC, están actuando para la escritura de un nuevo pacto salarial que sea superior y que corrija los fallos empleados que han sido declarado nulos por el Tribunal<sup>28</sup>.

Estos tres casos son de los pocos que han salido a luz, pero son casi 40 hoteles en el sur de Tenerife que han denunciado frente a CCOO los injustos pactos salariales a la que están sometidas muchas camareras de piso.

---

<sup>28</sup> LA PROVINCIA (2018). La discriminación salarial de “las kellys”, en cuestión. La Provincia. Consulta: [24/06/2020] Recuperado de: <https://www.laprovincia.es/economia/2018/04/24/discriminacion-salarial-kellys-cuestion/1051402.html>

### 3.3. Factores causantes de la brecha retributiva por razón de género de las “Kellys”

Uno de los principales puntos que determinan la discriminación retributiva por razón de género es la invisibilidad de las condiciones de trabajo realizado por mujeres, este sería la principal causa de discriminación, que como hemos mencionado anteriormente, se relaciona con la infravaloración de los puestos de trabajo, donde en especial las “Kellys” sufren grandes cargas de trabajo y sobreesfuerzos indeseados. Esta causa va sujeta a las cláusulas que se encuentran en los convenios colectivos y en las actuaciones empresariales, donde se pueden observar la interiorización de los estereotipos y la valoración del papel de la mujer en su puesto de trabajo, donde en muchos casos, se infravalora desde la ocupación de sus puestos hasta el recibimiento de sus retribuciones.

Es por ello que el concepto de principio de igualdad retributiva ocupa un importante lugar en estos casos, dado que el trabajo igualitario es imprescindible por dos motivos: Por ser un principio que ha servido de fundamento al Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) y al Tribunal Constitucional para combatir los hechos donde ocurre discriminación retributiva correspondiente a una incorrecta valoración de los puestos de trabajo, donde se exige “la consideración de todos los factores concurrentes en los puestos comparados y no solo la similitud de los trabajos a desarrollar”. El segundo motivo está relacionado con la unión que hay entre los conceptos de “discriminación retributiva, incorrecta valoración de los puestos de trabajos, principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor y la discriminación indirecta por razón de sexo”<sup>29</sup>.

La opacidad retributiva es considerada otra causa dentro de la discriminación retributiva, ya que refleja una clara invisibilidad de las condiciones de trabajo en el género femenino, que genera de tal modo lo que conocemos como discriminación salarial. La opacidad puede dividirse en dos ramas importantes: por un lado, encontramos “la opacidad en la configuración de las partidas retributivas variables” y

---

<sup>29</sup> PARRES MIRALLES, R.: “La discriminación retributiva por razón de sexo. Brecha salarial y desigualdades de género en el mercado de trabajo por María Amparo Ballester Pastor”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, volumen 7, núm.3, 2019, pp. 151 y ss.

por otro, “la opacidad por desconocimiento de la retribución abonada en la empresa al resto de trabajadores”.

La primera se genera cuando estas se emplean por convenio colectivo o por la empresa, y su objetivo no queda claramente definido. Es por ello que para que este punto sea definido habría que configurar dichas retribuciones, por lo que estas irían relacionadas con el Convenio 100 de la OIT de 1951<sup>30</sup>, donde se impone el uso de dichos objetivos y además asociado a la jurisprudencia del TJUE, que a pesar de que no exista una norma en la Unión Europea o en España que exija los criterios objetivos en la aplicación de retribuciones, se reconoce una obligación implícita que se le atribuye al empresario, siendo este el responsable de producir una discriminación salarial si se diera el caso de una diferencia retributiva no justificada entre sus trabajadoras y trabajadores. La segunda, opacidad por desconocimiento de la retribución abonada en la empresa al resto de trabajadores, encontraría una salida si se dispone de medidas de transparencia salarial que permitan hallar las diferencias retributivas constitutivas de discriminación, que a su modo puedan agilizar las reclamaciones judiciales y que el empresario sea avisado ante las instauraciones de sistemas retributivos objetivos<sup>31</sup>.

Ante este último concepto existe la necesidad de que se aplique medidas de transparencia y se establezcan límites que garanticen el derecho a la intimidad. Es muy importante reconocer cuando las trabajadoras se encuentran ante una discriminación salarial, por lo que sería conveniente establecer un mecanismo que permita reconocer de forma desglosada y promediada los datos retributivos generales de la empresa, este punto se ha propuesto en la Recomendación de la Comisión Europea de 7 de marzo de 2014, en el apartado III, disposiciones horizontales, donde se establecen los organismos de fomento de la igualdad, así como el control y ejecución y actividades de sensibilización<sup>32</sup>. Con respecto a los límites que garanticen el derecho a la intimidad, es

---

<sup>30</sup> Convenio número 100. Convenio sobre igualdad de remuneraciones, 1951. Organización Internacional del Trabajo.

<sup>31</sup> PARRÉS MIRALLES, R.: “La discriminación retributiva por razón de sexo. Brecha salarial y desigualdades”, cit., pp. 152 y ss.

<sup>32</sup> Recomendación de la Comisión de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia. Diario Oficial de la Unión Europea, 8 de marzo de 2014.

importante destacar que en España no se quebranta este derecho al conocimiento de las retribuciones de los trabajadores por parte de los representantes, Inspección de Trabajo o los tribunales<sup>33</sup>.

Como comentamos en la primera causa, son los convenios colectivos y empresariales los que fomentan la brecha salarial que se produce en las organizaciones empresariales. Añadiendo además en este apartado a las empresas multiservicios o subcontratas como las principales causantes que fomentan este problema, ya que en muchas ocasiones vulneran el principio de igualdad haciendo que muchos trabajadores y trabajadoras no presenten las mismas condiciones laborales y que tampoco se les otorgue con un salario en igualdad de condiciones.

Este hecho reside desde hace ya algunos años donde se han ido incrementado los procesos de externalización y subcontratación en los departamentos hoteleros, sustituyendo al personal propio por personal ajeno contratados en empresas multiservicios, generando la precarización de las condiciones laborales a las trabajadoras que están realizando el mismo trabajo con un salario inferior. Las camareras de piso pierden muchos derechos propios como el desayuno o la comida, sometándose a jornadas a tiempo parcial para poder tener beneficios en lo que se adjudica como horas complementarias<sup>34</sup>. Las empresas multiservicios consiguen con todo esto un abaratamiento notable del coste de personal, que ante los ojos de estos “ofrecen un producto muy atractivo en términos exclusivamente económicos.” (POYATOS, 2017).

Y es aquí donde como hemos comentado anteriormente, entra el derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo, ya que las “Kellys” forman parte de un colectivo vulnerable que es susceptible de discriminación. Entendemos como discriminación indirecta lo siguiente:

---

<sup>33</sup> *Íbidem*, p. 153

<sup>34</sup> POYATOS. G (2017). El impacto de género de las multiservicios: “Las Kellys”. La Voz de Lanzarote. Consulta: [02/07/2020] Recuperado de: [https://www.lavozdelanzarote.com/opinion/el-impacto-de-genero-de-las-multiservicios-las-kellys\\_116401\\_102.html](https://www.lavozdelanzarote.com/opinion/el-impacto-de-genero-de-las-multiservicios-las-kellys_116401_102.html)

*“(…) Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.”* Artículo 6, apartado 2, de la LO 3/2007<sup>35</sup>.

Este concepto también viene recogido en el artículo 2, apartado 1, b) de la Directiva 2006/54 CEE, donde se expone la definición exacta sobre discriminación indirecta: *“«discriminación indirecta»: la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios”*<sup>36</sup>.

En el caso de este colectivo de las camareras de piso debe hacerse un doble juicio, siguiendo la normativa laboral correspondiente al artículo 42 ET, donde se argumenta cual es el proceso de subcontratación de obras y servicios, y el artículo 43 ET, que determina cual es el proceso de cesión de trabajadores, y el juicio de constitucionalidad respecto a la indiciaria discriminación por razones de sexo correspondiente al artículo 14 C.E: *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*<sup>37</sup>

Asimismo, la Sentencia del Tribunal Constitucional nº 253/2004 argumenta lo siguiente:“(…) cuando se denuncia una discriminación indirecta, no se exige aportar como término de comparación la existencia de un trato más beneficioso atribuido única y

---

<sup>35</sup> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE de 23 de marzo.

<sup>36</sup> Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato en hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DOUE L 2006-81416)

<sup>37</sup> Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, España.

exclusivamente a los varones; basta, como han dicho tanto este Tribunal como el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, que exista, en primer lugar, una norma o una interpretación o aplicación de la misma que produzca efectos desfavorables para un grupo formado mayoritariamente, aunque no necesariamente de forma exclusiva, por trabajadoras femeninas (trabajadores a tiempo parcial - STJCE de 27 de junio de 1990 -, trabajadores con menos de dos años de permanencia en su puesto de trabajo - STJCE de 9 de febrero de 1999 -, trabajadores con menos fuerza física - STC 149/1991- etc.). En estos supuestos es evidente que cuando se concluye que, por ejemplo, un tratamiento concreto de los trabajadores a tiempo parcial discrimina a las mujeres, no se está diciendo que en esta misma situación laboral se trata mejor a los varones que a las mujeres. Y, en segundo lugar, se requiere que los poderes públicos no puedan probar que la norma que dispensa una diferencia de trato responde a una medida de política social, justificada por razones objetivas y ajena a toda discriminación por razón de sexo (por todas, SSTJCE de 14 de diciembre de 1995, asunto *The Queen v. Secretary of State for Health*; de 20 de marzo de 2003, asunto *Jorgensen*, y de 11 de septiembre de 2003, asunto *Steinicke*). En suma, en estos supuestos, para que quepa considerar vulnerado el derecho y mandato antidiscriminatorio consagrado en el art. 14 CE debe producirse un tratamiento distinto y perjudicial de un grupo social formado de forma claramente mayoritaria por mujeres, respecto de bienes relevantes y sin que exista justificación constitucional suficiente que pueda ser contemplada como posible límite al referido derecho.(...) <sup>38</sup>”

Y por último el artículo 17 del ET, deja claro que: *“Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo... <sup>39</sup>”*

---

<sup>38</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional de 22 de diciembre de 2004. Asunto 253/2004. España.

<sup>39</sup> 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, Boletín Oficial del Estado, 24 de octubre de 2015, España.

En los casos en los que el empresario proceda a realizar un despido objetivo o colectivo, cuya alegación se refiera a la discriminación indirecta por un número considerado de mujeres, es el empresario el que está obligado a aportar una justificación adicional de oportunidad/ adecuación o necesidad junto a otras medidas posibles que podrían haber provocado un impacto menor. Debido a que la propia norma y la jurisprudencia española no lo admiten, ya que si se establece como discriminación indirecta, es la propia normativa española y la aplicación jurisdiccional la que irán en contra de la normativa de la UE en materia de discriminación indirecta<sup>40</sup>, ya que este término también va recogido en el art. 19 de la Directiva 2006/54<sup>41</sup> y en el art. 96 LRJS<sup>42</sup>.

Por lo que, en definitiva, si se desea asegurar un marco de trabajo digno para los trabajadores externalizados, se deberá introducir una regulación normativa que garantice la recuperación de las responsabilidades de las empresas implicadas y las devolviera al ámbito aplicativo del Derecho del Trabajo.

#### **4. MEDIDAS PARA COMBATIR LA PRECARIEDAD LABORAL Y LA DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA POR RAZÓN DE GÉNERO DE “LAS KELLYS”**

##### **4.1. El papel de los convenios colectivos del sector de la hostelería**

En el caso de la hostelería, es importante analizar los convenios colectivos y las actuaciones hoteleras, donde se define los puestos y las configuraciones empresariales para determinar si se produce una incorrecta valoración y si el puesto de la mujer está en las mismas igualdades de condiciones que en el caso de los hombres. Por lo que en este apartado se analizará los Convenios Colectivos de Hostelería correspondientes a la provincia de Santa Cruz de Tenerife y Las Palmas de Gran Canaria.

---

<sup>40</sup> BALLESTER, A.: "La vulneración del derecho efectivo a la no discriminación laboral en las empresas externalizadas", *Revista Galega de Dereito Social 2ª Edición*, pp., 99.

<sup>41</sup>Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato en hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DOUE L 2006-81416)

<sup>42</sup> Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, Boletín Oficial del Estado, de 11 de octubre de 2011

Antes de adentrarnos en el contenido de los Convenios Colectivos, es importante conocer lo que se establece en el V Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal Para El Sector de Hostelería de 21 de mayo de 2015<sup>43</sup> (en adelante ALEH). En primer lugar, sitúa en el art. 16, apartado D, ALEH, al servicio de pisos y limpieza en los grupos profesionales del área funcional cuarta, quedando las camareras/os de pisos en el grupo profesional segundo y las auxiliares de pisos y limpieza en el grupo tercero. Se encuadra dentro del área funcional cuarta a *“los servicios generales de conservación y limpieza, atención al cliente en el uso de servicios, preparación de zonas de trabajo, servicios de lavandería, lencería, conservación de mobiliario y decoración”* (art. 14.2 ALEH).

Por otro lado, el art. 17, apartado D, subapartado c, ALEH, define cual es el deber a realizar de un camarero/a de pisos: *“realizar de manera cualificada la limpieza y arreglo de las habitaciones y pasillos, así como del orden de los objetos de los clientes. Limpiar y ordenar las habitaciones, baños y pasillos entre las habitaciones de clientes. Controlar el material, productos de los clientes y comunicar a sus responsables las anomalías en las instalaciones y los objetos perdidos. Realizar la atención directa al cliente en las funciones propias de su área. Realizar las labores propias de lencería y lavandería.”* Y el subapartado d, del mismo precepto indica que los auxiliares de pisos y limpieza deberán *“ encargarse de manera no cualificada de las tareas auxiliares de limpieza y arreglo de pisos y áreas públicas. Preparar, transportar y recoger los materiales y productos necesarios para la limpieza y mantenimiento de habitaciones y áreas públicas e internas. Preparar las salas para reuniones, convenciones, etcétera. Limpiar las áreas y realizar labores auxiliares”*.

Ante lo expuesto anteriormente, el Convenio Colectivo de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife<sup>44</sup>, clasifica el trabajo de las camareras de piso como trabajos de distinta categoría, como lo indica el artículo 20, movilidad funcional camarera de pisos, establecido en el propio Convenio. En este artículo se establece que las camareras de piso corresponden al grupo salarial IV, donde la ocupación y puesto de trabajo se adapta

---

<sup>43</sup> BOE núm 121, de mayo de 2015.

<sup>44</sup> BOP núm 19, de 13 de febrero de 2019

a lo expuesto en el art.18 y Anexo I ALEH: los camareros/as pisos ocupan la función de lencera, camareras de piso, planchadora, costurera, lavandera y zurcidora, y los auxiliares de pisos y limpieza lo ocupan el personal de limpieza, limpiadora, mozo de habitación y mozo de lavandería, correspondiente a lo expuesto por la Extinta Ordenanza Laboral de Hostelería y otras categorías en ambos casos. Por lo que se observa que se está encuadrando en un mismo grupo profesional, en este caso el tercero, a un mozo de habitación junto a las limpiadoras y auxiliares de piso y limpieza, cuando en ninguno de los casos se realiza la misma carga de trabajo y las mismas funciones como veremos a continuación.

La función de los camareros/ as será la misma en todos los casos correspondiente a la asignación de sus respectivas empresas, tal y como se indica en el artículo 17 ALEH. Por lo que las otras funciones a las que se deberán acoger las camareras de piso son: la limpieza en las zonas comunes correspondientes a los baños, la retirada de los servicios de las habitaciones y reposición de los minibares.

Por otro lado, el artículo contempla que: *“Las empresas podrán mantener la categoría de limpiadora que realizaran exclusivamente las auxiliares de limpieza descritas en el Acuerdo de ámbito estatal para el sector de Hostelería de 6 de mayo de 2015 (BOE 22/05/2015) percibiendo las retribuciones del nivel salarial V. “* Esto determina que las camareras de pisos deben asumir sus funciones como limpiadoras en zonas nobles, pero las trabajadoras que se encuentran en el Grupo V no serán las responsables de dichas funciones. El apartado 2 de este mismo artículo, hace especial mención los trabajadores de categoría superior, concluyendo que la empresa podrá destinar a los trabajadores a realizar funciones de categoría superior, siempre y cuando sea en casos de necesidad y por tiempo limitado, y cobrando el salario correspondiente a dicha categoría.

Respecto a la contratación y externalización, correspondientes a los artículos 42 y 43 LET, el Convenio Colectivo de Santa Cruz de Tenerife, dedica el artículo 18, argumentando que las empresas que se rigen por este convenio no tendrán ningún deber de contratación o subcontratación con otras empresas para personal de los servicios de

restaurantes, bares, cocinas, recepción y pisos. Solo podrán contratar o subcontratar actividades profesionales como seguridad, jardinería, animación, tareas específicas de mantenimiento técnico, servicios de socorrismo y especializadas de limpieza, aclarando que este último aspecto de especializadas de limpieza, hace referencia al personal especializado, no incluyendo al personal de limpieza normal y habitual de las zonas comunes de trabajo y zonas de clientes, que será el departamento de pisos quien se encargará de ello.

Las plantillas fijas mantendrán un porcentaje claro que cada empresa deberá cumplir, esto se encuentra regulado en el art. 12 del propio convenio colectivo, donde se establecen los porcentajes de la respectiva plantilla fija y fijos discontinuos, todo esto con el objetivo de realizar una previsión ante las externalizaciones provocadas en las profesiones hoteleras, quedando los porcentajes de la siguiente manera: de 1 hasta 10 trabajadores, corresponde un 25%; de 11 a 30 trabajadores, 55% y de 31 en adelante a un 65%. Quedando excluida de estos rangos las empresas cuyo número de trabajadores sea inferior a 15 personas, solo las empresas entre 16 y 30 trabajadores, tendrán obligatoriamente un 40% de fijos a los que se excedan de 15. El incumplimiento de esto, hará que el empresario no pueda emplear la modalidad contractual correspondiente a los contratos eventuales con un tiempo superior a 6 meses, haciendo referencia de igual modo a los contratos fijos discontinuos. Con respecto a los contratos temporales, situados en el art. 14.1, determina que los contratos temporales serán de 12 meses dentro de un periodo de 16 meses, la cual la empresa hotelera no podrá contratar al mismo trabajador hasta que transcurra dicho periodo y finalice el contrato.

Por último, destacamos dentro de este convenio, las horas complementarias, art. 25, que se corresponde con lo establecido en el art 12.5 LET sobre los contratos a tiempo parcial, donde indica que las horas complementarias no podrán superar el 40% de las horas ordinarias fijadas en el contrato.

En el Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Las Palmas<sup>45</sup>, no encontramos el mismo volumen de información y datos específicos que en el expuesto convenio de Santa Cruz de Tenerife. Por un lado, podemos observar que este convenio encuadrada a las camareras de pisos y lenceras en el mismo nivel IV, junto con los mozos de habitación que se encuentran en el nivel IV BIS, por otro lado encontramos a las planchadoras, costureras, lavanderas y mozas de lavandería pertenecientes al nivel V, (Anexo II, Categorías o niveles del personal). Quedando estas últimas por un nivel retributivo inferior al de los mozos de habitación, recordando que sucede todo lo contrario en lo expuesto al principio del apartado, ya que, en el ALEH, las planchadoras, costureras y lavanderas se encuentran dentro del segundo grupo profesional de las camareras de pisos, y los mozos de habitación se agrupan en el tercero junto a los auxiliares de limpieza.

En lo que respecta a la contratación mediante la externalización, el convenio no deja claro en ningún momento cuales son las modalidades a seguir, el art. 33, apartado D, indica que *“el resto de modalidades contractuales se regirán por el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería y en su defecto por la normativa general, vigentes en cada momento.”*

En comparación al Convenio Colectivo de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife, aquí no se refleja ni se especifica en ninguna cláusula quienes son los encargados de realizar las tareas especializadas de limpieza, abriendo así un amplio de rango de funciones para la contratación de empresas de trabajo temporal, ya que en ningún momento se limita a describir quienes son los trabajadores que deben asumir dichas servicios laborales.

Por otra parte, el rango de plantilla fija que se refleja en el punto II del propio convenio se mantiene con los mismos porcentajes que en el de la provincia de Santa Cruz de Tenerife: 20% para empresas entre 1 a 10 trabajadores, 50% entre 11 a 30 trabajadores y 60% para igual o más de 31 trabajadores. Aunque también se incluyen a los

---

<sup>45</sup> BOP núm 33, de 17 de marzo de 2017

apartamentos turísticos que presentan una plantilla con porcentajes distintos: 20% para empresas con trabajadores entre 1 a 10, 35% de 11 a 50 trabajadores, y un 50% para 51 trabajadores en adelante. No aplicable para aquellas empresas cuya cifra sea inferior a 15 trabajadores, pero las empresas con un número mayor de 10 trabajadores, tendrán que cumplir el 40% de fijos cuando se exceda de los 15 trabajadores.

#### **4.2. Acciones particulares de los planes de igualdad en las empresas del sector**

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tiene como misión alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar toda discriminación por razón de sexo (art 46.1 LOI). Por lo que los objetivos de estos son que se establezcan una igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres a través del análisis de un conjunto de objetivos, medidas, acciones para poder llegar a alcanzar dicha igualdad.

Estos planes se elaboran para abordar una serie de principios que son fundamentales en la igualdad de género en la empresa, tales principios corresponden a:

- “a) La búsqueda y eliminación absoluta de las discriminaciones por razones de sexo ya sean directas o indirectas.
- b) La modificación de los patrones socioculturales de conducta de mujeres y hombres, basadas en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos.
- c) La integración de la dimensión de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la elaboración, ejecución y seguimiento de todas las acciones desarrolladas en el ámbito de una organización pública o privada.
- d) Prevenir el acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- e) Implantar un código de conducta que proteja a empleados y empresa.
- f) Promover la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- g) Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de la empresa”<sup>46</sup>.

---

<sup>46</sup> IBERLEY(2020). Plan de Igualdad en la empresa, Iberley. Consulta [25/08/2020] Recuperado de: <https://www.iberley.es/temas/plan-igualdad-empresa-10191>

El reglamento establece la obligación de transparencia retributiva impuesta en el art.3 del RDL 6/2019, desarrollados por los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional en la empresa y el convenio colectivo que se le aplique y al derecho de información de las personas trabajadoras. Esto se argumenta en el art. 28 ET para poder llegar a la aplicación efectiva del principio de igual retribución por trabajo de igual valor concordado en el art. 4 RDL 6/2019, donde se obliga a determinar una correcta valoración de los puestos desde la objetividad y concordancia evitando así “la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad y la polivalencia, las habilidades sociales, de cuidado y de atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, incluyendo además a los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial quienes mantienen los mismos derechos retributivos”.

Por otro lado, cuando las empresas lleven a cabo auditorías (art. 6 RDL 6/2019) el registro deberá incluir las medidas aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa con los resultados obtenidos de la valoración del puesto de trabajo aunque estos estén determinados en distintas categorías profesionales, desglosados por sexo y desagregados. Si las medidas aritméticas y medianas es superior al del otro en un 25%, el empresario tendrá que incluir en el registro salarial una justificación que acredite que no ocurre por motivos -relacionados con el sexo de los trabajadores. Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir a una auditoría retributiva para la comprobación del sistema retributivo de la empresa, que garantice la igualdad entre hombres y mujeres.

El Plan de Igualdad es obligatorio en empresas a partir del 7 marzo de 2020, en aquellas empresas que presenten entre 50 a 100 trabajadores, entre 101 a 150 y empresas entre 151 a 250 personas trabajadoras. Aunque sin perjuicio del número de trabajadores, las

empresas deberán elaborar y aplicar el plan de igualdad cuando lo establezca el convenio colectivo que se le aplique<sup>47</sup>.

Tras conocer y analizar cuál es el reglamento que establecen los convenios colectivos en Canarias sobre las medidas retributivas por razón de género, es preciso adentrarnos en lo que establecen los planes de igualdad en las cadenas hoteleras sobre este concepto. Por lo tanto, se analizará el Plan de Igualdad de una cadena hoteleras cuya empresa presenta establecimientos repartidos por la mayoría del Archipiélago Canario, hablamos de la cadena hotelera mundialmente conocida Meliá Hotels International.

Meliá Hotels International, que presenta 18 hoteles distribuidos en toda Canaria: Dos hoteles en la isla de La Palma, 9 en Tenerife, 2 en Lanzarote, 3 en Fuerteventura y 2 en la isla de Gran Canaria. Otro dato informativo es que a su vez esta cadena presenta la marca Sol by Meliá, que constituye hoteles de entre 3 y 4 estrellas, cuya categoría es inferior a las que ofrece la marca representativa de Meliá<sup>48</sup>.

El primer plan de igualdad de firmó en el año 2011, pero el 20 de junio de 2019 se firmó el II Plan de Igualdad en todo el ámbito español, entre la empresa y los sindicatos mayoritarios del Grupo, UGT y CCOO. En este II Plan de Igualdad<sup>49</sup> se recogen nuevos aspectos los cuales se establecieron nuevas medidas para fomentar la igualdad, entre ellos aspectos retributivos, contratación, promoción, formación, acceso a la empresa, salud laboral, violencia de género, comunicación y conciliación. Donde además se incluye un diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa, con un respectivo análisis cuantitativo y cualitativa, programa de actuación y seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan. En el caso de las “Kellys”, nos

---

<sup>47</sup> LABORAL SOCIAL(2020) Planes de Igualdad e Igualdad retributiva: aspectos destacables de los proyectos de reglamentos. Laboral Social, Consulta [23/08/2020] Recuperado de: <https://www.laboral-social.com/planes-igualdad-retributiva-brecha-salarial-valoracion-puestos-representacion-trabajadores.html>

<sup>48</sup> MELIÁ INTERNATIONAL HOTELS. [ Web en línea] Consulta [25/08/2020] Recuperado de: <https://www.melia.com/es/hoteles/espana/islas-canarias/home.htm>

<sup>49</sup> II Plan de Igualdad Cadena Meliá International Hotels, 20/06/2019 a 19/06/2023 Recuperado de: [http://meliacoo.com/wp-content/uploads/2019/07/II-Plan-Igualdad-MELIA-20\\_06\\_2019-a-19\\_06\\_2023.pdf](http://meliacoo.com/wp-content/uploads/2019/07/II-Plan-Igualdad-MELIA-20_06_2019-a-19_06_2023.pdf)

centraremos en este Plan de Igualdad a conocer las medidas que establecen con los conceptos asociados a la discriminación retributiva y la conciliación laboral.

Por lo que respecta a la retribución laboral, la idea que fomenta este plan es “conocer el origen y en su caso corregir las diferencias retributivas destacadas entre trabajadoras y trabajadoras”, esto estaría incluido en el punto 7, objetivos específicos, marcando la retribución en el subapartado 5 y 5.1. En dicho punto 7, también se encuentra el apartado de contratación correspondiente al subapartado 2 y 2.1, que indica, “realizar un seguimiento general de la contratación, desde la perspectiva de género, especialmente de los contratos fijos discontinuos y a tiempo parcial, con el fin de corregir los posibles desequilibrios.” Y subapartado 1, acceso a la empresa, que establece dentro de este como objetivo, “conseguir procesos de selección claros y objetivos que garanticen la igualdad de trato y oportunidades en el acceso, eliminando todo aquello que pueda introducir de forma directa o indirecta las discriminaciones por razón de sexo”, y además “avanzar en una composición equilibrada de plantilla en cuanto a la presencia de hombres y mujeres en los diferentes áreas, grupos y categorías profesionales, adoptando medidas de acción positiva en los procesos de selección”.

Para acceder a la empresa, las medidas que toma la cadena Meliá para que se consigan los objetivos del subapartado 1.1 , están relacionadas en primer lugar con las ofertas de empleo, donde la organización hotelera evitará las ofertas de empleo que se hagan por cualquier medio, y que contengan algún contenido que pueda resultar discriminatorio por razón de género, por lo que se revisaran todas las ofertas. La segunda medida es actualizar de una manera continua las descripciones de los puestos de trabajo desde una perspectiva de género, y obviamente omitir aquellos casos donde se presenten estereotipos de género que resulten una clara diferenciación en el puesto de trabajo, junto a dar publicidad a dichas ofertas desde la igualdad de oportunidades, con eslogan, correspondiente a la medida número 3. Por otra parte, se indica como otra nueva medida la importancia de revisar y modificar el procedimiento de selección, para que este sea objetivo en las competencias y conocimiento desde la perspectiva de género, ateniendo una importancia en el calendario de 6 meses desde la firma del Plan.

El subapartado 1.2 del mismo apartado, establece medidas para que se establezca un equilibrio de plantilla entre trabajadores y trabajadoras, así pues como primera medida se impone una entrega de seguimiento estadística desglosada por sexo, grupos profesionales, puestos y centros de trabajo de los procesos de selección a la Comisión de Seguimiento. Ligada a esta medida se establece la segunda, que indica la necesidad de incluir medidas de acción positivas donde se incluya a la representación del sexo menos representativo en los grupos, áreas o categorías que presenten desequilibrios que superen el 70%. Además, tercera medida, se propone en el caso de que se requiera la ampliación de las fuentes de reclutamiento para las mujeres candidatas en los puestos donde estas estén subrepresentadas, tales como Servicios Regionales de Empleo, centro de formación profesional, Asociaciones y Fundaciones de Mujeres etc. Y como última medida para este, se indica la importancia de la recogida de información sobre los problemas que puedan presentar en la búsqueda de personas de un sexo concreto por puestos vacantes.

En cuanto a las medidas establecidas para la contratación, como primera se crea necesario realizar un plan de seguimiento para que se le comunique a la plantilla la información sobre los respectivos puestos vacantes que se encuentren en el momento, asimismo, segunda medida, se le debe informar a los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos y temporales sobre dichas vacantes que se establezcan en contratos indefinidos sin discontinuidad en el tablón de anuncios del hotel. Haciendo especial hincapié en las mujeres, se indica como tercera medida, realizar un estudio para que se reduzca el número de contrataciones a tiempo parcial en aquellos puestos en los que el número de mujeres sea elevado, para incrementar así las contrataciones a tiempo completo. También se tendrá en cuenta el porcentaje de contratación obligatoria de las personas con discapacidad, para que se contrate de una manera igualitaria tanto a hombres como mujeres cuando las candidaturas lo consientan (medida nº 4)

Por último y uno de los puntos más importantes, se establece un plan de medidas para las retribuciones, que presenta tres disposiciones ante tal concepto: Primero que se realice un estudio retributivo que permita detectar el origen de las diferencias salariales

existentes, analizando; las retribuciones por ámbito de aplicación de convenio colectivo, categorías profesionales, retribuciones fijas y variables, con desglose de complementos (incluidos complementos según categoría de hotel), esto se realizará en un estudio que refleje las totalidades de los convenios que se aplican y de los centros, cuya fijación temporal será de 6 meses desde la firma de este Plan.

Como segunda medida se interesa en proponer un estudio de un plan de medidas correctoras de las desigualdades salariales, que hallen en el estudio retributivo, donde se incluya la valoración analítica de puestos entre otras medidas, con una fijación también de 6 meses desde la firma del Plan. Y como última medida se establece la necesidad de llevar una política transparente correspondiente a los salarios, comunicándose bajo los criterios que desarrollan las distintas ideas en la política retributiva, a través de un informe a la Comisión de seguimiento sobre los criterios para la negociación de salarios pactados, que se desarrollarán desde la firma del Plan.

Y para finalizar el plan de igualdad de esta cadena también hace bastante hincapié en la conciliación tanto de la vida personal, familiar, laboral de la plantilla. Es por ello que como medidas importantes plantean como primeros puntos la comunicación interna donde se empleen canales que favorezcan dicha comunicación informando a los trabajadores de todas las novedades legislativas, además de los derechos de conciliación. También se recoge como medida, el derecho que tienen las personas a realizar una jornada distinta a la habitual por motivos familiares, donde se le facilitará los cursos de formación y los procesos dentro de su jornada, buscando siempre una solución de mutuo acuerdo, además aquellas personas que ya se encuentren en suspensión de trabajo o excedencia podrán realizar dichos cursos.

Como se ha mencionado anteriormente, la inexistencia de la conciliación es uno de los problemas que afectan a las camareras de piso en su día a día por la intensidad de carga de trabajo a la que están expuestas. Meliá tiene en cuenta este factor de la conciliación de la vida personal, familiar, laboral de la plantilla, acogiendo medidas para la ayuda de aquellos trabajadores y trabajadoras que necesitan adaptar su jornada laboral al estar a

cargo de menores y familiares. Para las mujeres en tratamiento de técnicas de reproducción asistida se les concede permisos retribuidos de hasta 72 horas anuales.

También se tiene en cuenta como medida a aquellos padres que necesiten asistir junto con sus hijos menores de edad o independientes a su cargo, a tutorías del colegio o acompañamiento médico. Otro factor importante es que los trabajadores podrán concretar con la empresa su jornada laboral sin necesidad de que esta se reduzca el primer año después del nacimiento de los hijos, además del propio derecho a reducción del cuidado del menor hospitalizado.

La petición de una excedencia con derecho a reserva del puesto es posible cuando no exceda más de 3 meses en un año, y la empresa podrá incluso facilitar la medida de movilidad geográfica voluntaria cuando se tenga a cargo personas dependientes. Igualmente, para favorecer la conciliación, se prevé, en el caso de los padres separados, es la propia cadena la que tendrá en cuenta los posibles cambios de turno para poder atender a situaciones relacionadas con el régimen de visitas entre madres y padres.

## **5. CONCLUSIONES**

La investigación realizada con motivo de este Trabajo de Fin de Máster nos ha permitido extraer las siguientes conclusiones:

**PRIMERA.-** La precariedad laboral juega con aspectos como la temporalidad, vulnerabilidad, insuficiencia salarial y desprotección laboral que sufren las camareras de piso. La infravaloración de sus puestos de trabajo hace que estén sometidas a condiciones inestables cuyos logros no están valorados ni reflejados en sus salarios, provocando además la inviabilidad de la conciliación laboral y vida cotidiana.

**SEGUNDA.-** La externalización es un problema que sigue estando presente para las “Kellys”, donde se incumple aspectos laborales y de seguridad social por parte de las empresas de contratación, y donde estas denuncian acabar con la precarización de

trabajadoras temporales y subcontratados, exigiendo además la modificación del art. 42.1 ET, para la prohibición de la externalización del trabajo que está afectado a la precarización de sus condiciones laborales, y se establezca un empleo digno en igualdad de condiciones.

**TERCERA.-** La llegada del Covid-19 ha generado que un alto porcentaje de las camareras de piso se encuentren en situación de desprotección, donde no existe ningún compromiso laboral, provocado en muchas ocasiones por el uso fraudulento de los contratos temporales por parte de las empresas, lo que se conoce como subcontratación de la actividad, desfavoreciendo a las camareras de piso al no poder optar a un contrato fijo.

**CUARTA.-** En la hostelería son las mujeres quienes representan el mayor número de trabajadoras del sector, cuyos puestos se encuentran dentro de la calificación laboral más baja, donde estas presentan retribuciones salariales más bajas que los hombres. Encontrándose en Canarias muchos casos donde la brecha salarial se ha disparado en hoteles que han sido denunciados. Las causas que generan la discriminación retributiva vienen ligada a la invisibilidad de las condiciones de trabajo realizada por mujeres que se ve reflejada en los convenios colectivos y en las actuaciones empresariales, y a la opacidad retributiva que genera la discriminación salarial.

**QUINTA.-** Tanto el Convenio Colectivo de hostelería de Santa Cruz de Tenerife como el de Las Palmas de Gran Canaria encuadran a las camareras de piso en el mismo nivel retributivo, pero es el propio convenio de Las Palmas el que no deja claro algunos aspectos importantes tales como las modalidades de contratación por externalización.

**SEXTA.-** Son muy pocas las cadenas hoteleras que han presentado Planes de Igualdad en sus empresas, solo la cadena Meliá International Hotels ha desarrollado su segundo plan de igualdad actualizado, donde baraja medidas importantes que favorecen a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, las retribuciones salariales y contratación de las trabajadoras.

## **6. BIBLIOGRAFÍA**

BALLESTER, A. : "La vulneración del derecho efectivo a la no discriminación laboral en las empresas externalizadas", *Revista Galega de Dereito Social 2º Edición*2, 2019, pp., 75-99.

CAÑADA, E.: *Externalización del trabajo en hoteles, impactos en los departamentos de pisos*. Albasud, Barcelona, 2016.

CAÑADA, E.: " Reforma laboral y externalizaciones en España: Precarización del trabajo de las camareras de piso", *Revista do Centro de Pesquisa E Formação*, núm. especial, 2018, pp. 155-168.

HUERTE. R, BROTONS.M y SIGÜENZA.M.C: "La desigualdad entre las mujeres y hombres en el sector hostelero español". *Estudios y perspectivas en Turismo*, Universidad de Alicante, volumen 25, 2016, pp.74-84.

MORENO ALARCÓN, D. Y CAÑADA MULLOR, E.: "Dimensiones de género en el trabajo turístico", *Serie Informes en Contraste*, núm 4, 2018, pp. 19-27.

PARRES MIRALLES, R.: "La discriminación retributiva por razón de sexo. Brecha salarial y desigualdades de género en el mercado de trabajo por María Amparo Ballester Pastor", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, volumen 7, núm.3, 2019, pp. 151.

## **7. WEBGRAFÍA**

BERMELL (2019). Empresas multiservicios. Consulta [23/08/2020] Recuperado de:  
<https://economia3.com/2019/10/10/226186-entrar-en-una-empresa-multiservicios-es-lo-peor-que-te-puede-pasar-en-hosteleria/>

CANARIAS DIARIO (2019). La presencia femenina en el sector turístico crece aunque se mantiene la brecha salarial. Canarias Diario. Consulta: [24/08/2020] Recuperado de: <https://www.canariasdiario.com/noticia/53958/turismo/la-presencia-femenina-en-el-sector-turistico-crece-aunque-se-mantiene-la-brecha-salarial.html>

EUROSTAT (2018). “La brecha salarial de género en España”. Consulta: [24/06/2020] Recuperado de: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights/equalpayday\\_factsheets\\_2018\\_country\\_files\\_spain\\_es.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/equalpayday_factsheets_2018_country_files_spain_es.pdf)

EXCELTUR (2020). Impacto Coronavirus. Consulta [26/07/2020], Recuperado de: <https://www.exceltur.org/wp-content/uploads/2020/04/Impacto-Coronavirus-EXCELTUR-territorializados-20200331.pdf>

GARCÍA.J (2019). Desigualdad Económica: desigual distribución de la riqueza, discriminación salarial y diferencias retributivas. Consulta: [29/08/2020] Recuperado de: <https://www.derechoshumanos.net/desigualdad/desigualdadeconomica.htm>

HOSTELTUR (2019). El turismo aporta ya el 35% del PIB en Canarias. Consulta [27/08/2020] Recuperado de: [https://www.hosteltur.com/133303\\_el-turismo-aporta-ya-el-35-del-pib-en-canarias.html](https://www.hosteltur.com/133303_el-turismo-aporta-ya-el-35-del-pib-en-canarias.html)

IBERLEY(2020). Plan de Igualdad en la empresa, Iberley. Consulta [25/08/2020] Recuperado de: <https://www.iberley.es/temas/plan-igualdad-empresa-10191>

JORRÍN. J (2019). Los peores datos del empleo se dan en los sectores precarios con más presencia del SMI. El Confidencial. Consulta [ 27/08/2020] Recuperado de: [https://www.elconfidencial.com/economia/2019-10-25/peores-datos-empleo-sectores-precarios-smi\\_2299255/](https://www.elconfidencial.com/economia/2019-10-25/peores-datos-empleo-sectores-precarios-smi_2299255/)

LABORAL SOCIAL(2020) Planes de Igualdad e Igualdad retributiva: aspectos destacables de los proyectos de reglamentos. Laboral Social, Consulta [23/08/2020] Recuperado de: <https://www.laboral-social.com/planes-igualdad-retributiva-brecha-salarial-valoracion-puestos-representacion-trabajadores.html>

LA PROVINCIA (2020). Canarias es la comunidad en la que más disminuye la brecha salarial. La Provincia. Consulta: [24/08/2020] Recuperado de: <https://www.laprovincia.es/economia/2020/02/21/canarias-comunidad-disminuye-brecha-salarial/1257409.html>

LA PROVINCIA (2018). La discriminación salarial de “las kellys”, en cuestión. La Provincia. Consulta: [24/06/2020] Recuperado de: <https://www.laprovincia.es/economia/2018/04/24/discriminacion-salarial-kellys-cuestion/1051402.html>

MELIÁ INTERNATIONAL HOTELS. [ Web en línea] Consulta [25/08/2020] Recuperado de: <https://www.melia.com/es/hoteles/espana/islas-canarias/home.htm>

MONFORTE. M (2017). La discriminación de género en un hotel de Tenerife: ellos 640 euros y ellas 139. Público. Consulta [01/07/2020] Recuperado de: <https://www.publico.es/sociedad/discriminacion-genero-hotel-tenerife-640-euros-139.html>

POYATOS. G (2017). El impacto de género de las multiservicios: “Las Kellys”. La Voz de Lanzarote. Consulta [02/07/2020] Recuperado de: [https://www.lavozdelanzarote.com/opinion/el-impacto-de-genero-de-las-multiservicios-las-kellys\\_116401\\_102.html](https://www.lavozdelanzarote.com/opinion/el-impacto-de-genero-de-las-multiservicios-las-kellys_116401_102.html)

ROSETE. E (2020). La pandemia visibiliza la precariedad laboral de las “kellys”. El País. Consulta [21/07/2020] Recuperado de: <https://elpais.com/economia/2020-05-10/la-pandemia-visibiliza-la-precariedad-laboral-de-las-kellys.html>

TELEMADRID (2018). Las Kellys, la precariedad laboral tiene rostro femenino, Consulta [23/06/2020] Recuperado de: <http://www.telemadrid.es/programas/madrid-es-cifra/Kellys-precariadad-laboral-rostro-femenino-2-2020617951--20180611025217.html>