



# **UNIVERSIDAD DE OVIEDO**

Facultad de Comercio, Turismo y Ciencias Sociales Jovellanos

## **TRABAJO FIN DE GRADO GRADO EN TRABAJO SOCIAL**

DE CAMARERAS DE PISO A “LAS KELLYS”: POR QUÉ, CÓMO Y  
PARA QUÉ

**AUTORA: Beatriz Villar Pérez**

Gijón, 18 de junio de 2018

## **RESUMEN**

En la última década la legislación laboral española se ha ido flexibilizando cada vez más, y protegiendo cada vez menos a las personas trabajadoras. Amparándose en dicha legislación, las empresas hoteleras han ido empeorando las condiciones de trabajo de las camareras de piso, especialmente a través de la externalización de los servicios de limpieza. Estas mujeres se han unido y organizado en una asociación que recibe el nombre de Las Kellys (“las que limpian”), con el fin de visibilizar su realidad y exigir que se respeten sus derechos.

En este trabajo se hace un estudio con perspectiva de género de la situación que viven estas mujeres en su profesión, del marco legal que lo permite, y de cómo han logrado tanta repercusión mediática a través de su propia asociación.

## **ABSTRACT**

In the last decade, Spanish labor policy has been made more and more flexible and it has become less protective of workers. Being supported by that legislation, hotel companies have been worsening housekeepers' working conditions, especially through the outsourcing of cleaning services. These women have united and organized an association known as 'las kellys' ('the ones that clean') with aims of portraying their reality and to demand that their rights are protected.

This study investigates, under a gender focused perspective, the professional situation of these women as well as the legal framework which has allowed it to occur and how they achieved media representation through the development of their association.

# ÍNDICE

1. PRECARIADO Y PATRIARCADO.....	7
1.1. PERSONAS TRABAJADORAS OBLIGADAS A VENDER SUS VIDAS A PRECIO DE SALDO.....	7
1.2. LAS CONSECUENCIAS DE LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PATRIARCAL EN EL ÁMBITO LABORAL.....	9
2. TRANSFORMACIÓN DEL MERCADO LABORAL Y DE LAS RELACIONES LABORALES .....	14
2.1. LAS MEJORES INTENCIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO Y SU POSTERIOR DESVANECIMIENTO .....	14
2.2. LA TENDENCIA FLEXIBILIZADORA EN EL ÁMBITO HOTELERO.....	15
2.2.1. La permitida externalización .....	17
2.2.2. Condiciones de trabajo de las camareras de piso .....	18
3. DEBILIDAD SINDICAL.....	20
3.1. LA DESCONFIANZA DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS HACIA LOS SINDICATOS.....	20
3.2. LAS CAMARERAS DE PISO Y LOS SINDICATOS.....	22
4. LA AUTOORGANIZACIÓN DE LAS CAMARERAS DE PISOS: “LAS KELLYS” ..	23
4.1. CREACIÓN A TRAVÉS DE LAS REDES SOCIALES .....	23
4.2. CONSTITUCIÓN EN ASOCIACIÓN .....	24
4.3. EJEMPLO DE EMPODERAMIENTO Y SORORIDAD .....	26
4.4. LA LLEGADA DE SUS REIVINDICACIONES AL PARLAMENTO EUROPEO Y A LA MONCLOA.....	27
5. CONCLUSIONES.....	28
6. BIBLIOGRAFÍA .....	30

## INTRODUCCIÓN

El 13 de marzo de 2017 el Frente Feminista de la Universidad de Oviedo organizó una mesa redonda que llevaba por título “Mujeres en el movimiento obrero”. Entre las personas que participaron en el evento se encontraba el que había sido mi profesor de Historia Social, Rubén Vega, y Ana María Núñez, portavoz de Las Kellys en Asturias.

En dicho evento se habló de las precarias condiciones de trabajo que las camareras de piso de los hoteles (la gran mayoría mujeres), de que establecimientos hoteleros de todo tipo estaban externalizando sus servicios de limpieza y de cómo esto afectaba a sus condiciones contractuales, la carga laboral, su salud física y psíquica y a sus salarios, llegando a cobrar 2,5 euros por habitación. Explicaban cómo debido a esta situación (legalmente permitida) decidieron formar la Asociación Las Kellys, y mientras Ana María Núñez hablaba de cómo habían nacido y lo que significaba para ellas, entre el público se podían escuchar aplausos y suspiros de un grupo de mujeres con camiseta verde que sabían perfectamente de qué se estaba hablando allí.

Antes de escuchar a estas personas no sabía quiénes eran Las Kellys, pero sí sabía qué quería en mi Trabajo Fin de Grado: feminismo, actualidad, precariedad laboral y a Rubén Vega de tutor. Estudiar la explotación que estaban viviendo las camareras de piso en los hoteles y cómo ellas mismas se habían autoorganizado en una asociación era un tema que se ajustaba perfectamente a mis pretensiones, y, tras proponérselo al profesor Vega, este aceptó y comenzamos a trabajar.

Para la realización de la investigación decidí optar por la consulta de fuentes secundarias, partiendo de tres obras claves para la investigación y complementándolo con artículos científicos, tesis, entrevistas y noticias periodísticas, entradas de blogs y webs. Por una parte quería una obra sociológica fácil de manejar que me sirviera de guía para el conjunto del trabajo, y elegí Macionis y Plummer por haberla usado durante la carrera y ser muy didáctica. Para la parte que para mí resultaría más difícil, todo lo relacionado con la legislación laboral, escogí a Guamán e Ilueca por la actualidad de su obra y por lo sencillo que resulta entender a través de su relato una cuestión para mí tan compleja. Y, por último, la obra más concreta e inspiradora en relación a este trabajo es la de Ernest Cañada, quien conjuga una explicación general de la situación laboral de las camareras de piso con entrevistas a las propias mujeres que lo sufren.

El hecho de que la mayoría de las personas a las que les comentaba el tema sobre el que versaría mi TFG lo desconociera (al igual que yo hasta hace un año) me preocupaba por una parte, pero me motivaba por otra, ya que por pequeño que sea este granito de arena, espero que valga para darle visibilidad.

El título del trabajo contiene exactamente las tres partes principales del mismo: por qué las camareras de piso están en esta situación y han decidido luchar por sus derechos a través de la autoorganización, cómo lo han hecho y para qué. En cada punto del trabajo se parte de un plano general y se va integrando la cuestión concreta de las camareras de piso en forma de zigzag, con la pretensión de que resulte más ameno e ilustrativo para quien lo lee.

El *porqué* es la cuestión más compleja y extensa del trabajo, y por ello se estudia en los tres primeros puntos. Debido al volumen de personas que, desarrollando su actividad en diversos sectores, se encuentran en una situación de precariedad laboral, se parte en el primer punto del término precariado y de la visión de algunos autores como Standing, Breman o Castel sobre él. Además, dado que la gran mayoría de camareras de piso son mujeres, era necesario para explicar el porqué de su situación hablar de conceptos como la segregación ocupacional, las características del trabajo feminizado y a qué responden dentro de nuestra cultura patriarcal. En el segundo punto se hace un repaso de general de las transformaciones que se han ido dando en los últimos años dentro del mercado laboral y las relaciones laborales: las crisis económicas como excusa de una continua flexibilización de la legislación laboral que cada vez protege menos a las personas trabajadoras. Debido a las discrepancias entre las camareras de piso y algunos sindicatos que he ido observando a medida que investigaba (y como recomendación del profesor José Pablo Calleja, experto en la cuestión), he decidido añadir un tercer punto en el que se trata la debilidad sindical que actualmente se está observando en España y cómo está afectando a la situación de las personas trabajadoras más precarizadas.

Respecto al *cómo* y al *para qué* de la formación de Las Kellys, ambas cuestiones se tratan conjuntamente en el cuarto punto. En él se destaca el papel de internet en los movimientos sociales actuales, ya que el que aquí se estudia se originó en un grupo de Facebook. El *para qué* se ciñe a las reivindicaciones que ellas mismas hacen a través de su manifiesto y sus intervenciones públicas, pero además he visto reflejado en este movimiento de mujeres términos de la teoría feminista como son la sororidad y el empoderamiento, por lo que se ha dedicado un apartado a la cuestión. El contenido del cuarto punto se cierra haciendo mención a las intervenciones más relevantes y

actuales de Las Kellys, como son su comparecencia en el Parlamento Europeo y su reunión en La Moncloa con el Presidente del Gobierno.

El quinto y último punto de este trabajo se dedica a la elaboración de unas conclusiones finales en relación a lo expuesto a lo largo del mismo.

No querría cerrar esta introducción sin agradecerle al tutor de este trabajo su labor como historiador, profesor, y en este caso, consejero y apoyo para la investigación.

# 1. PRECARIADO Y PATRIARCADO

## 1.1. PERSONAS TRABAJADORAS OBLIGADAS A VENDER SUS VIDAS A PRECIO DE SALDO

Antes de detenernos en el concepto del *precariado*, cabe hacer un breve repaso de lo que plantearon los teóricos que estudiaron el sistema de clases. Macionis y Plummer (2011) hacen referencia a las ideas de los pioneros de la cuestión: Marx, quien estudiaba las clases desde la perspectiva económica; y Weber, a quien se le atribuye una perspectiva multidimensional. El empleo siempre ha sido protagonista cuando se trata de analizar las clases sociales, y así lo afirman: “Quizás la manera más común de definir la clase sea a través de *la situación laboral* del individuo (sus tareas laborales, y el nivel de control que ejerce sobre su horario laboral y sobre los métodos de realizar el trabajo), y a través de su *situación en el mercado de trabajo* (que implica sus oportunidades de ascenso o de movilidad)” (Macionis y Plummer, 2011, pág.272).

Varias han sido las clasificaciones que se han hecho de las clases sociales a lo largo de los últimos dos siglos. Desde la clasificación más simple de Marx (burguesía y proletariado), desarrollada posteriormente por Erik Olin Wright, dividiendo la propiedad en tres categorías: los que controlan la distribución de recursos, los que controlan los medios físicos de producción, y los que controlan la fuerza de trabajo; hasta la de Goldthorpe<sup>1</sup>. Como sistema de clasificación más reciente (presentado en 1998), estos autores señalan el Sistema Nacional de Clasificación basado en Estadísticas Socio-Económicas (NS-SEC), el cual “incluye varios factores de la escala de Goldthorpe,

---

<sup>1</sup> “John Goldthorpe, un sociólogo británico y uno de los más destacados especialistas en estratificación, modificó la escala del Registrador General del Censo. Goldthorpe agrupa a los trabajadores en tres categorías principales las cuales, a su vez, se dividen en varios subgrupos. Las mencionadas tres categorías son: *clase de servicios*, que se compone de (a) profesionales y trabajadores administrativos y (b) supervisores de trabajadores no manuales; *clase intermedia*, que comprende a (a) empleados no manuales que tienen trabajos relativamente rutinarios, (b) pequeños propietarios, (c) supervisores de trabajadores manuales y (d) técnicos de baja cualificación; *clase trabajadora*, donde están los (a) trabajadores manuales cualificados, (b) los semicualificados y (c) los no cualificados. Esta escala permite tener en cuenta tres dimensiones que determinan el poder social derivado de la ocupación: el prestigio de la profesión u ocupación, las rentas y la riqueza” (Macionis y Plummer, 2011, pág.277).

pero en vez de simplemente clasificar ocupaciones, también tiene en cuenta (a) la seguridad laboral, (b) las expectativas de ascenso, y (c) la habilidad y oportunidad de trabajar de forma independiente y de tomar decisiones” (Macionis y Plummer, 2011, pág. 278).

En los últimos años ha empezado a sonar con fuerza en el ámbito sociológico el término **precariado**. Respecto al origen etimológico de este término, procede “del latín *precarī*: pedir, rezar, rogar; por ello, inseguridad, dependencia del favor de otro, inestabilidad, exposición al peligro; con una incierta permanencia” (Sabater, 2016, pág. 53). En cuanto a su composición, Standing (2014) afirma que no sólo se compone de todo aquel que se encuentra en un empleo inseguro, sino de quienes tienen la sensación de que sus vidas e identidades están hechas de retazos deshilvanados, con los que no pueden construirse un relato deseable o hacerse una carrera, combinando formas de trabajo y tareas, juego y ocio de modo sostenible. Además sostiene que el precariado tiene características de clase, “puede ser definido en relación con otros grupos y consiste en un grupo de personas que comparten tres rasgos de clase similares, todos ellos tendencias o modas” (Standing, 2014, pág. 8).

Esos rasgos a los que el autor hace referencia son: 1) el precariado tiene diferentes *relaciones de producción* o relaciones de trabajo, en comparación con el proletariado (su empleo es inseguro, inestable, cambiando rápidamente de un trabajo a otro, a menudo con contratos incompletos o forzados a puestos de trabajo negociados e intermediados mediante agencias o *brokers*); 2) el precariado tiene unas relaciones de distribución específicas, sus fuentes de ingresos difieren de las de otros grupos sociales (basándose únicamente en salarios monetarios, y no en beneficios no salariales); y 3) el precariado tiene relaciones específicas con el Estado, tienen menos derechos civiles, culturales, sociales, políticos y económicos, y más débiles, que otros grupos en relación con el orden jerárquico teniendo en cuenta la media de ingresos.

Este concepto también ha sido comentado por autores contemporáneos, como Castel o Breman. Por un lado, “Castel (2008) afirma que ya no es posible pensar la precariedad como un mal momento que hay que pasar antes de encontrar un empleo duradero, ya que existe un creciente número de individuos que se instala en la precariedad que pasa a convertirse en un estado permanente. El precariado, para Castel, corresponde a una nueva condición salarial, o más bien, infra-salarial, que se desarrolla más allá del empleo clásico y de sus garantías. Castel no habla de una categoría social como Standing sino que limita su significado y lo equipara con una precariedad persistente en el tiempo.” (Sabater, 2016, pág. 52).



Por otro lado, en cuanto a su causa, “para Breman la situación deriva de la flexibilidad laboral que ha empeorado las condiciones de empleo, abaratando el precio del trabajo y debilitando la acción colectiva. Por último, destaca la variedad de trabajos de naturaleza precaria o informal pero aduce que no todos conducen al mismo círculo vicioso de estancamiento” (Sabater, 2016, pág. 53).

En relación a la precarización de algunos colectivos, Ernest Cañada (2015), investigador en turismo responsable, apunta con firmeza que la precariedad significa, en definitiva, un aumento de las condiciones de explotación y vulnerabilidad que sufren las clases trabajadoras, siendo las camareras de piso uno de los colectivos laborales que mejor se ajustan a este patrón. Dicho colectivo conformaría entre el 20% y el 30% de la plantilla de un hotel, por lo que, basándose en la Encuesta de Población Activa, se calcula que en toda España hay entre 65.000 y 96.000 camareras de piso en España.

## **1.2. LAS CONSECUENCIAS DE LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PATRIARCAL EN EL ÁMBITO LABORAL**

Este trabajo pretende hacerse desde una perspectiva de género, por lo que cabe hacer referencia a términos clave antes de entrar a analizar las consecuencias del patriarcado en el ámbito laboral.

En primer lugar, es básico diferenciar entre los siguientes conceptos: “El **sexo** se refiere a la diferenciación biológica entre machos y hembras”, “**género**, se refiere a los aspectos sociales adscritos a las diferencias sexuales”, “**rol de género** se refiere al aprendizaje y puesta en práctica de las prácticas sociales asociadas a un determinado género”, “la **estratificación de género** se refiere a la distribución desigual de riqueza, poder y privilegios entre los dos sexos”, “el **sexismo**, la creencia de que el sexo propio es, por definición, superior, es un elemento importante que contribuye a sostener el patriarcado”, y por último, “el **patriarcado** (literalmente «el dominio del padre») es una forma de organización social por la que los hombres dominan, oprimen, y explotan a las mujeres” (Macionis y Plummer, 2011, pág. 334-338).

Debido a lo que implica el hecho de que todos estos conceptos se observen en nuestra sociedad, existe una desigualdad entre personas identificadas con el género femenino y masculino en muchos ámbitos, pero en este trabajo se analizará

concretamente qué sucede en el ámbito laboral. Dicha desigualdad se ve reflejado en el Informe sobre participación laboral de las mujeres en España, realizado por el Consejo Económico y Social (CES) y publicado en 2017.

En primer lugar, todo lo relacionado con el género y los roles de género, se plasma en el hecho de que “Las diferencias por género en la distribución ocupacional y, más en concreto, la mayor frecuencia de mujeres en ocupaciones peor remuneradas, puede ser consecuencia de distintos factores que podrían influir en la preferencia de los empleadores por uno u otro sexo a la hora de contratar para unas u otras tareas. En este punto es preciso recordar que habría diferencias de productividad originadas en los campos de especialización por sexo, consecuencia de distintas elecciones de estudios o profesiones que, a su vez, vendrían condicionadas por la pervivencia de estereotipos sociales sobre los roles de cada género” (CES, 2017, pág. 61).

Así bien, puede observarse el **fenómeno de la segregación ocupacional** cuando según el CES (2017), en el campo de la Salud (ámbito tradicionalmente ligado al cuidado, y por tanto, al género femenino), se observa una representación de 3,73 mujeres por cada hombre; así dos mujeres (1,93) por cada hombre en enseñanza, comercio y administración; y mayor es la diferencia en campos como la mecánica y electrónica, y donde encontramos una sola mujer por cada casi 12 hombres (11,83).

Desde hace décadas se ha ido denunciando la discriminación que afecta a las mujeres, por el simple hecho de ser mujeres, a la hora de desarrollar su carrera profesional. “Las **características del trabajo femenino** son frecuentemente muy distintas a las del trabajo masculino: Reciben ingresos por hora o día de trabajo, pero no salarios regulares; Suelen ganar menos que los hombres; Suelen tener trabajos de menor prestigio; Tienen mayor inseguridad laboral; En muchos países tienen más probabilidades de quedarse sin empleo; El ascenso de mujeres a cargos directivos y administrativos es frecuentemente bloqueada por lo que se ha llamado el «techo de cristal», un término que hace alusión a la discriminación invisible pero de efectos reales.” (Macionis y Plummer, 2011, pág. 437 y 438).

Partiendo de la base de que la limpieza de los hoteles es un trabajo feminizado en su práctica totalidad, el colectivo de las camareras de piso es un ejemplo perfecto de segregación ocupacional por razón de género, en el que se puede comprobar si las características que Macionis y Plummer describen del trabajo femenino tienen lugar:

- a) **Reciben ingresos por hora o día de trabajo, pero no salarios regulares.** En el caso de estas empleadas, a pesar de que sea precarios, sí suelen tener

salarios regulares. Lo que debe tenerse en cuenta es que, como apunta Cañada (2015), se está haciendo habitual en los hoteles que se les impongan jornadas maratonianas por las que no cobran horas extras ni están cotizando a la Seguridad Social.

- b) **Suelen ganar menos que los hombres** (fenómeno conocido como “brecha salarial de género”). Dado que prácticamente no existen hombres en este colectivo, no podemos hacer una comparación exacta, pero sí podemos hacerla con los camareros de sala, ya que se da el mismo fenómeno de segregación ocupacional pero a la inversa (es un colectivo mayoritariamente formado por hombres) y suelen pertenecer al mismo convenio profesional. Esta realidad ha sido apreciada recientemente por el Tribunal Superior de Justicia de Canarias<sup>2</sup>, declarando nula por discriminación por razón de sexo la regulación de un plus de productividad contenida en un pacto salarial de una empresa hotelera, por el cual los camareros de sala (85% hombres) cobraban 640 euros, mientras a las camareras de piso (92% mujeres) les correspondían 139 euros.

Por desgracia, parece un fenómeno que alcanza a la mayoría de profesiones, ya que “la persistencia de brechas de género en las condiciones de trabajo, desde el tipo de contratación, jornada y distribución del tiempo de trabajo, salarios, ocupaciones y sector de actividad, entre otras, ponen de manifiesto la desventaja a la que se enfrentan las mujeres durante el desarrollo de su carrera profesional” (CES, 2017, pág. 57).

- c) **Suelen tener trabajos de menor prestigio.** Quizás el prestigio no sea algo objetivamente medible, pero viene de la mano del sueldo, por lo que atendiendo al apartado anterior, podríamos decir que dentro de un hotel la limpieza es de los trabajos menos prestigiosos. Mientras de la limpieza se encargan principalmente mujeres, si visitamos la web de la Asociación Española de Directores (no de *directores/as*) de Hotel<sup>3</sup>, siendo este el puesto de mayor prestigio, podemos observar que entre un total de 19 personas

---

<sup>2</sup> Resolución: Sentencia 000928/2017, disponible en: <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/canarias/STC-TSJ-TENSUR-SA.pdf>

<sup>3</sup> <https://www.aedh.es/2018/04/asociados-primer-trimestre-2018/> [Consultado el 3/4/2018]

nuevas asociadas el primer trimestre de 2018, tan solo 4 son mujeres. Asociación, por cierto, presidida por un hombre.

- d) **Tienen mayor inseguridad laboral.** Cañada (2015) hace alusión en su obra en repetidas ocasiones a la degradación en las formas de contratación. “Además de los contratos fijos y fijos discontinuos, cada vez encontramos más camareras de piso contratadas de forma eventual y en muchos casos a tiempo parcial. Esto significa que muchas trabajadoras no tienen una mínima seguridad en su puesto de trabajo y por lo tanto les es muy difícil poder construir un proyecto de vida con una cierta estabilidad y seguridad a corto o medio plazo” (Cañada, 2015, pág. 24).
- e) **En muchos países tienen más probabilidades de quedarse sin empleo.** Sin necesidad de comparar con otros países, debido a la degradación de las formas de contratación que se describe en el apartado anterior, Antonio Catalán (Presidente de AC Hoteles by Marriot) manifiesta que "Hoy puedo despedir pagando 20 días por año y empezar a subcontratar. Es lo que hacen los que explotan a las camareras de piso, y lo digo con todas las letras: explotan"<sup>4</sup>.
- f) **El ascenso de mujeres a cargos directivos y administrativos es frecuentemente bloqueada por lo que se ha llamado el “techo de cristal”.** Al ser una profesión en la que el margen de ascenso es prácticamente nulo, no tendría aquí mucha cabida el concepto de “techo de cristal” (que sí se podría apreciar en el apartado anterior, en el que se observa el pequeño porcentaje de mujeres directoras de hoteles), pero sí encajaría la idea de “**suelo pegajoso**”. Como apunta Clara Calbet (2018)<sup>5</sup>, dicho término hace referencia a la precariedad de las ocupaciones más feminizadas y las enormes dificultades que tienen las mujeres para salir de ellas, acceder a otros ámbitos y conseguir unas condiciones laborales mínimamente dignas.

---

<sup>4</sup> Publicado el 24/11/2016 [https://www.elconfidencial.com/empresas/2016-11-24/hoteles-camareras-de-pisos-precariedad\\_1294454/](https://www.elconfidencial.com/empresas/2016-11-24/hoteles-camareras-de-pisos-precariedad_1294454/) [Consultado el 1/4/2018]

<sup>5</sup> CALBET, C (2018): “El suelo pegajoso, el primer obstáculo del techo de cristal”. Disponible en: <https://blogs.20minutos.es/mas-de-la-mitad/2018/03/26/el-suelo-pegajoso-el-primer-obstaculo-del-techo-de-cristal/> [Consultado el 1/4/2018]

A estas características, se podrían añadir como casuísticas propias del trabajo femenino, y más de los precarios como es el caso de las camareras de piso, la posibilidad de sufrir **acoso laboral**, ya que “el tipo de acoso mayoritario es aquél donde el acosador es hombre –empresario o compañero de trabajo- y la víctima, una mujer trabajadora” (Matud Aznar et al., 2013, pág.21); el hecho de ser **despedida por quedarse embarazada**<sup>6</sup>.

Al mismo tiempo, debemos tener en cuenta la diferencia que se observa en el **tiempo medio que dedican al cuidado del hogar y la familia las personas en función de su sexo**, ya que también viene a colación de los roles de género. Según el CES (2017), en el periodo 2009-2010 los varones dedicaban un tiempo medio de 2:28 horas al hogar y la familia, frente a las 4:25 de las mujeres. Si atendemos al tiempo medio que dedican a su actividad laboral, los varones acumularían 7:54 horas frente a las 6:35 de las mujeres. Respecto a la conciliación de las camareras de piso, “la contratación eventual y a tiempo parcial, cada vez más entendida en el sector, con jornadas que se alargan más de lo establecido, cambios de horarios imprevistos o la acumulación de jornadas sin descansar, hace muy difícil que las trabajadoras puedan conciliar su vida laboral y familiar. Atender a los hijos e hijas u ocuparse de su hogar hace que la vida cotidiana de muchas de ellas durante los periodos de mayor carga se vuelve algo especialmente arduo y angustioso” (Cañada, 2015, pág. 25).

Como es lógico, tanto las horas que se dediquen al empleo, como el tipo de empleo que se realice, repercutirá en la cuantía de una futura pensión. Esto se aprecia en las diferencias entre hombres y mujeres jubilados, ya que “En España, los datos sobre importe medio mensual de las **pensiones del sistema por sexo** en 2015 arrojaban 689 euros para el femenino frente a 1.108 euros para el masculino” (CES, 2017, pág. 16).

---

<sup>6</sup> En esta publicación del 25/1/2017 se observan ambos fenómenos <https://www.lavozdelanzarote.com/articulo/sociedad/kellys-denuncian-acoso-laboral-trabajadoras-baja-maternidad/20170125174734113745.html> [Consultado el 2/4/2018]

## 2. TRANSFORMACIÓN DEL MERCADO LABORAL Y DE LAS RELACIONES LABORALES

### 2.1. LAS MEJORES INTENCIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO Y SU POSTERIOR DESVANECIMIENTO

La protección legal de las personas trabajadoras ha ido desvaneciéndose en Europa desde la **época dorada del Derecho del Trabajo**. Situada ésta tras la Segunda Guerra Mundial, describen Guamán e Illueca (2012) la opción tomada por el legislador laboral, el cual procuraba evitar la rotación de las personas trabajadoras a lo largo de su vida laboral, para lo que impuso un cauteloso régimen para la adquisición y pérdida del empleo; el empleo temporal lo sometió a un riguroso principio de causalidad; mientras la extinción del contrato por voluntad unilateral del empresario debía cumplir una serie de requisitos formales, y la condición de que existiese una causa o circunstancia justificativa previamente establecida por la ley.

Estos derechos reconocidos a la clase trabajadora fueron golpeados con **las reformas neoliberalistas** acaecidas a raíz de la crisis económica de los setenta. En el caso de España, esta época de crisis coincidió con la que se conoce como normativa laboral preconstitucional y, posteriormente, con la aprobación y publicación del Estatuto de los Trabajadores, en 1980. De esta norma se dice que, siendo la base del modelo de relaciones de trabajo que tenemos en la actualidad, “ya incorporaba elementos flexibilizadores, y en ella se abría la puerta al fomento del empleo por la vía de la contratación temporal, la flexibilización del mercado de trabajo (en el sentido de la desregulación y liberalización del mismo), la revalorización de la movilidad profesional de la fuerza de trabajo con el aumento de las facultades empresariales de ordenación y modificación de la prestación de trabajo, la moderación salarial, la disminución del volumen de normas mínimas no dispositivas en la regulación de la relación individual de trabajo o la apertura de espacios para la negociación colectiva a nivel de empresa” (Guamán e Illueca, 2012, pág. 70).

Los mismos autores hacen un exhaustivo repaso de las continuas reformas laborales que tuvieron lugar tras la aprobación del Estatuto de los Trabajadores. En este repaso distinguen tres fases, haciendo referencia a una cuestión clave como estrategia normativa en cada una de ellas. En la primera (1984-1994), esta cuestión sería la **temporalidad**; en la segunda (1994-2010), la **flexibilidad**; y en la tercera (2010-2011),

la **inestabilidad**, a través de la facilitación del despido y por la vía de precarizar al precario. Y como culminación a estas tres fases, vendría la considerada por estos autores como una reforma neoconservadora que constituye el mayor retroceso en la protección de los trabajadores desde el advenimiento de la democracia, el **Real Decreto-ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral**.

En relación a la dirección que estaban tomando las reformas laborales, Castillo (2009) hace casi una década, hacía referencia a **la soledad a la que se enfrentan las personas trabajadoras**, un aislamiento que reduce su capacidad de acción colectiva y de socialización, afirmando que "se puede hoy partir de la generalización de la fragmentación de los procesos productivos y del obrero colectivo, de la difusión y universalización de las externalizaciones, la terciarización, la pulverización y dispersión en todo el ancho mundo de los centros de trabajo, mientras la concentración del control empresarial va en aumento" (Castillo, 2009, pág. 4).

En cuanto al contenido más significativo, Gil y Gil (2017) sostiene que las reformas han conferido al empresario un poder mayor para imponer la descentralización de la negociación colectiva y para congelar la aplicación de los convenios colectivos, al establecer la prioridad aplicativa del convenio de empresa (art. 84.2 ET) y ampliar las posibilidades de inaplicación de los convenios colectivos de sector o empresa (art. 82.3 ET) y de modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en los acuerdos colectivos, mediante la decisión unilateral del empresario después de un periodo de consultas (art. 41.4 ET). Al mismo tiempo, el legislador ha facilitado los despidos por circunstancias inherentes a la empresa, limita los controles administrativos, sindicales y judiciales, y reduce las indemnizaciones por despido.

## **2.2. LA TENDENCIA FLEXIBILIZADORA EN EL ÁMBITO HOTELERO**

A la hora de definir el concepto de flexibilidad Martín Valverde (1986) se aproxima al mismo desde tres puntos de vista: la **flexibilidad de inspiración liberal**, que perseguiría la desregularización radical del mercado de trabajo, mediante la supresión de la legislación tuitiva de condiciones mínimas y mediante el recorte de los poderes de los sindicatos; la **flexibilidad basada en el liberalismo colectivo**, con recortes en la seguridad individual y un aumento de las facultades colectivas; y la **flexibilidad de**

**ajuste o de adaptación a las crisis económicas**, que sitúa al derecho del trabajo en una posición de elemento amortiguador, dirigido a compensar y disminuir el efecto de los choques de la crisis, pero sin llegar a la desregulación.

Por otro lado, Quintana (2012) distingue entre flexibilidad **cuantitativa**, entendida como la adaptación de la fuerza de trabajo a las variaciones de la producción (tipo de contratación, facilidades para el despido, movilidad geográfica y funcional, adaptación de la jornada laboral..); **cualitativa**, referida a la adaptación a las nuevas necesidades productivas a través de la cualificación y cooperación (disponibilidad de mano de obra que, junto a una formación inicial amplia y de calidad, mediante el aprendizaje permanente, esté en condiciones de responder a las innovaciones empresariales); **salarial**, tratándose de la adaptación de los salarios a las circunstancias, en los niveles, macroeconómico (moderación salarial), microeconómico (en el sentido de adaptación de los salarios a las necesidades de cada empresa o sector, lo que requiere una negociación colectiva descentralizada) e individual (conseguida a través de una estructura salarial que reduzca la parte fija del salario y vincule el resto a su rendimiento o resultados de la empresa); y la **movilidad general** o adaptación de la población del país a las circunstancias económicas generales (posibilitando tanto la movilidad geográfica entre las distintas zonas geográficas, como el cambio de ocupación cuando un sector pierda empleo y otro gane).

Llevada esta tendencia al ámbito hotelero, Cañada (2015) afirma que las camareras de piso sufren los efectos de una estrategia empresarial que se desarrolla por dos vías la **flexibilidad que proporciona la externalización** de los servicios hoteleros, mediante la subcontratación del trabajo a empresas de servicios que aplican aún peores condiciones salariales y laborales a estas trabajadoras; y la imposición de una **flexibilización unilateral interna** en las condiciones de trabajo y empleo, que se ampara en las facilidades que otorga la reforma laboral, comenzando por un ataque al derecho de negociación colectiva que persigue la máxima individualización, y por tanto desprotección, de las relaciones de trabajo.

Esta realidad se ha ido haciendo eco poco a poco en los medios de comunicación, entre los que podemos leer que “Esta nueva forma de esclavitud, disfrazada de flexibilidad, es consentida y favorecida por empresarios del sector hotelero, salvo contadas excepciones como Antonio Catalán de AC, según su propia versión, pero



sobre todo por los economistas y Centros de Pensamiento (FEDEA, FUNCAS, FAES etc) que están encantados con esta nueva realidad laboral”<sup>7</sup>.

**La gran excusa** de la tendencia flexibilizadora en el sector ha sido **la crisis** económica, pero expertos aseguran que “según los datos estudiados podemos concluir que el turismo internacional en nuestro país se ha visto afectado por la crisis económica tanto en número de turistas como en ingresos. No obstante, cabe destacar que la disminución del número de turistas ha sido muy localizada en el tiempo, limitándose únicamente a un poco más de un año y protagonizando un vigoroso crecimiento en años posteriores. Por otra parte, el gasto medio por turista o en la estancia media se ha visto poco afectado. Esto se debe a la extraordinaria fortaleza del sector (Nieto, Román y Bonillo, 2016, pág. 281)”.

### 2.2.1. La permitida externalización

La externalización, actividad conocida en el sector empresarial como outsourcing, consiste en encargar parte de la organización de una compañía a un tercero especializado en las labores que se quieran subcontratar. Esta estrategia empresarial supone para la empresa principal (la que subcontrata) un incremento de beneficios mediante el ahorro de costes, ya que como se expone en el Informe del Gabinete Técnico de FeSMC-UGT (2016) se utilizan las inversiones, innovaciones y aptitudes de la empresa auxiliar (los proveedores externos) que no son posibles copiar internamente o que sería muy caro hacerlo. Asimismo, se reducen los costes fijos de mantener activos y los costes laborales del personal que lo gestiona. Y finalmente, se produce una sustitución de personal fijo por personal subcontratado, generalmente mucho más barato.

El mismo informe recoge que la jurisprudencia (STS 4/03/2008) ha defendido que nuestro ordenamiento jurídico no contiene ninguna prohibición general que impida al empresario recurrir a la contratación externa para integrar su actividad productiva (Art. 42.1 ET). Ello implica que, con carácter general, **la descentralización productiva es lícita**, con independencia de las cautelas legales e interpretativas que son necesarias para evitar que por esta vía puedan vulnerarse derechos de los trabajadores.

---

<sup>7</sup> Publicado el 27/2/2017: [https://www.vozpopuli.com/economista\\_ciudadano/esclavitud-Kellys-gracias-reforma-laboral\\_7\\_1003169676.html](https://www.vozpopuli.com/economista_ciudadano/esclavitud-Kellys-gracias-reforma-laboral_7_1003169676.html) [Consultado el 1/4/2018]

En cuanto a la subcontratación de los servicios ofrecidos por las camareras de piso, Cañada (2015) expone que cada vez son más los hoteles que recurren a la subcontratación de empresas de servicios para que asuman la gestión integral de los departamentos de pisos. Habitualmente los hoteles ofertan públicamente la administración de estas áreas y la obtiene quien gana el concurso. Cuando no son subrogadas esto puede suponer el despido total o parcial de las trabajadoras, o su no renovación en el caso de las eventuales, y su sustitución por trabajadoras contratadas por la nueva empresa. Las trabajadoras de las empresas externas pasan habitualmente de estar enmarcadas en el convenio de hostelería correspondiente al convenio de limpieza o a un convenio específico de empresa. Este cambio implica entre otras cosas que las trabajadoras puedan sufrir una rebaja en su categoría profesional, pasando de camareras de piso a peones o limpiadoras, y que haciendo un mismo trabajo, o incluso más, cobre 300 o 400 euros menos al mes.

### **2.2.2. Condiciones de trabajo de las camareras de piso**

La Ley Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, define en su artículo 4.7. condición de trabajo como “cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

- a) Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
- b) La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.
- d) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador”.

Atendiendo a dicha definición, a través de la obra de Cañada (2015) es posible sintetizar las condiciones de trabajo de las camareras de piso y sus principales consecuencias en las siguientes:

- a) **Condiciones contractuales.** En los últimos años las formas de contratación que afectan a este colectivo se han ido degradando. Partiendo de la idea expuesta en el punto anterior sobre la externalización de los servicios, además debe tenerse en cuenta que las formas cada vez más extendidas en este sector son la **contratación eventual y a tiempo parcial** (con jornadas que se alargan más de lo establecido, cambios de horarios imprevistos y acumulación de jornadas sin descansar). En el Informe de Comisiones Obreras de la Actividad Turística, Empleo y Negociación Colectiva de Aragón durante el año 2014 y el periodo enero-mayo 2105 incluso se denuncian prácticas fraudulentas en este sector, como el fenómeno de “**falsos autónomos**” (trabajadores que son obligados por parte de empresarios a darse de alta en el régimen de autónomos, para que aquellos corran con el coste de su cuota de Seguridad Social) y el **abuso de los contratos formativos en fraude de ley.**

Como consecuencia de ello, se han ampliado los procesos de segmentación dentro del colectivo y está empezando a ser habitual que se produzcan situaciones de tensión entre las propias camareras de piso al convivir con realidades, miedos y expectativas diferentes.

- b) **Carga laboral.** La forma de organizar el trabajo y el incremento desmesurado en su carga laboral ha sido señalada como otra gran vía de precarización del colectivo. El número de habitaciones que tienen que hacer oscila entre las parte normalmente de las 18,19,20, pudiendo llegar a las 24,25 e incluso 26. Debe tenerse en cuenta que la carga laboral depende además del hotel (calidad, dimensiones, tipo de turistas que acuden..) y del tipo de habitación, ya que hay trabajadoras que están haciendo más de 80 camas al día. A todo ello debe sumarse el alto ritmo exigido por parte de sus superiores.
- c) **Salud física y psíquica.** La gran carga laboral descrita tiene un fuerte impacto en la salud de las trabajadoras. El cansancio y agotamiento

constante; el dolor en la nuca, hombros, lumbares y brazos; las intervenciones quirúrgicas a causa de hernias o en el túnel carpiano; los catarros y afonías por situaciones de “estrés térmico” (contrastos repentinos de temperatura); y la exposición a productos de limpieza tóxicos y peligrosos, suele ser lo habitual dentro del colectivo. Por otro lado, si a la carga laboral y a las condiciones contractuales le añades la presión ejercida por parte de algunas gobernantas y supervisoras, hace que el estrés y la ansiedad se conviertan en una constante, por lo que la salud mental también se ve perjudicada, pudiendo derivar incluso en depresiones a lo largo de los años. Como apunta el autor, la frase “yo me desayuno con ibuprofeno” se ha convertido en algo habitual, así como el consumo de antiinflamatorios y ansiolíticos.

Las trabajadoras comentan al respecto de las indicaciones posturales que se les da para prevenir ciertas dolencias, que son imposibles de realizar debido al ritmo que se les exige.

- d) **Salarios.** Su salario, según los convenios de hostelería del país, está situado en torno a los 1.000 euros al mes, pero con los cambios en las condiciones contractuales se han reducido radicalmente, situándose sobre los 700 cuando trabajan para una empresa externa o en ocasiones mucho menos, llegando a cobrar hasta 2,5 euros por habitación
- e) **Indefensión.** Las trabajadoras de este sector confiesan vivir en un estado de amenaza constante. Viven con miedo a perder el empleo, a no ser renovadas, a ser reprendidas o incluso insultadas y humilladas por su gobernanta y supervisoras.

### **3. DEBILIDAD SINDICAL**

#### **3.1. LA DESCONFIANZA DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS HACIA LOS SINDICATOS**

Respecto al número de afiliados, y como consecuencia, al poder de los sindicatos, Macionis y Plummer (2011) sostienen que en Europa, la pertenencia de los

trabajadores a los sindicatos fue en constante aumento desde comienzos de siglo, hasta alcanzar su cota máxima en torno a los años 70. Para desgracia de las personas trabajadoras, esta realidad no se mantuvo hasta nuestros días, ya que “a partir de la década de 1980, los sindicatos de todos los países capitalistas desarrollados empezaron a experimentar un **continuo declive**. Este proceso, que implica una pérdida de afiliación e influencia económica, social y política, ha de ser analizado con cautela. Su origen se debe a una serie de transformaciones en los ámbitos laboral, económico y social en las últimas décadas que plantean retos a las organizaciones sindicales para los que no se están dando respuestas adecuadas” (Calleja, 2016, pág. 93).

Parece ser que, en ocasiones, las personas trabajadoras sometidas a condiciones laborales más precarias (entre las que se encuentran las camareras de piso), siendo por tanto las que más necesitan promocionar y defender sus intereses, no encuentran solventada tal necesidad a través de la actual acción sindical. “El viejo proletariado sigue teniendo empleos seguros y beneficios tanto empresariales como estatales, por lo que es de esperar que sus sindicatos defiendan sus intereses en contra de los del precariado.” (Standing, 2014, pág. 12).

En el año 2016, según datos del Ministerio de Empleo, **solo un 16,8% de los asalariados españoles estaba afiliado a algún sindicato**. Probablemente esto se deba a que son una de las dos organizaciones peor valoradas por la población española, consiguiendo 2,61 puntos sobre diez, según el CIS (Centro de Investigaciones Sociológicas)<sup>8</sup>.

Dado que en este trabajo se dedica un punto a cómo afecta el hecho de ser mujer en el ámbito laboral, cabe mencionar que en las organizaciones sindicales, especialmente en lo que a las figuras de dirigentes se refiere, está pasando lo mismo. Como dato ilustrativo, la huelga feminista del pasado 8 de marzo fue apoyada por los sindicatos mayoritarios del país (UGT, CCOO, CIG, ELA, SAT, CNT, COAG, USO, ASAJA, CGT, CSC), pero **entre sus secretarios generales no se encuentra ni una sola mujer**<sup>9</sup>.

---

<sup>8</sup> Publicado el 11/7/2016: <https://www.losreplicantes.com/articulos/sindicatos-baja-afiliacion-poca-representatividad/> [Consultado el 4/4/2018]

<sup>9</sup> Publicado el 1/3/2018: [https://okdiario.com/espana/2018/03/01/sindicatos-apoyan-huelga-feminista-no-dan-ejemplo-todos-estan-liderados-hombres-1893491?utm\\_source=sharebuttons?utm\\_medium=twitter](https://okdiario.com/espana/2018/03/01/sindicatos-apoyan-huelga-feminista-no-dan-ejemplo-todos-estan-liderados-hombres-1893491?utm_source=sharebuttons?utm_medium=twitter) [Consultado el 6/4/2018]

### 3.2. LAS CAMARERAS DE PISO Y LOS SINDICATOS

No se puede negar que los sindicatos españoles, especialmente los mayoritarios (Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores), estén luchando por defender los intereses de las camareras de piso (denunciando condiciones; realizando ruedas de prensa, actos, manifestaciones y concentraciones; exponiendo la situación en el Congreso de los Diputados; colaborando en la publicación y difusión de estudios sobre el tema..<sup>10</sup>).

El caso es que, a pesar de todo, algunas trabajadoras de este colectivo sostienen no sentirse amparadas por la labor sindical, llegando incluso a manifestarse con pancartas con la consigna “Nos estáis vendiendo”<sup>11</sup>. En una entrevista periodística realizada a una camarera de pisos que expone su situación laboral, a la pregunta **“¿Los sindicatos no estaban al corriente de irregularidades en la contratación y remuneración?”**, ella responde: *“Claro que sí. Si esto ocurre desde hace décadas. Cuando el tema ha aflorado ante la opinión pública por el eco del libro de Ernest Cañada, nos convocaron desde Comisiones Obreras en Sevilla a un acto en el Teatro Duque sobre el sector de hostelería, para que Mari Carmen León y yo contaríamos nuestras experiencias. Casi todos los asistentes eran sindicalistas. Cuando empezamos a hablar, noté en sus rostros que muchos estaban alucinando. Y uno se levantó y exclamó: “¡Por Dios! ¿Cómo se puede permitir que estas mujeres trabajen así?” Pues lo permiten porque los sindicatos se dedican a defender sus intereses. Y lo que más les preocupa es conseguir afiliados”*<sup>12</sup>.

Cuando a Ángela Muñoz (portavoz de la asociación de camareras de piso de la que tratará el siguiente punto del trabajo) le preguntan **“¿Cómo tendría que ser un sindicato para responder a vuestras necesidades?”**, ella considera necesario: *“Que mirara por los derechos de los trabajadores, real y simplemente. El problema es que están burocratizados e institucionalizados. Lo primero que te piden cuando vas a ellos es un carne de afiliación. No se entiende que les den un tanto por ciento por cada ERE que un trabajador firma. Si vas y la respuesta que te dan es ‘eso es muy complicado’... ¿qué herramientas te quedan? Organizarte a ti misma para visibilizar el problema, porque lo que hacemos es denunciar públicamente. Lo que no se ve no*

---

<sup>10</sup> Publicado el 8/4/2016: <http://www.ugt.es/SitePages/NoticiaDetalle.aspx?idElemento=2264> [Consultado el 7/4/2018]

<sup>11</sup> Publicado el 7/9/2017: <https://www.izquierdadiario.es/Las-Kellys-a-UGT-Nos-estais-vendiendo> [Consultado el 5/4/2018]

<sup>12</sup> Publicado el 7/10/2017: <http://elcorreoweb.es/sevilla/por-que-politicos-y-sindicatos-permiten-la-explotacion-laboral-que-sufrimos-KF3421378> [Consultado el 7/4/2018]

*existe. Pero no nos vemos arrojadas. Los mayoritarios nos consideran intrusas, se supone que esta lucha es suya*".<sup>13</sup>

Sea a través de un sindicato, o de una asociación creada por ellas mismas, debe tenerse en cuenta que a la hora de defender sus intereses, el **estado de amenaza constante** en el que viven las camareras de piso, (al que se hacía referencia en el punto 2.2.2. de este trabajo), "dificulta la labor sindical, especialmente entre eventuales y trabajadoras contratadas a través de empresas externas, sumado a otras causas que han situado a las organizaciones sindicales en una situación de debilidad en muchos hoteles, y muy especialmente en lugares donde el turismo no es una de las actividades económicas principales de la zona" (Cañada, 2015, pág. 39).

## 4. LA AUTOORGANIZACIÓN DE LAS CAMARERAS DE PISOS: "LAS KELLYS"

### 4.1. CREACIÓN A TRAVÉS DE LAS REDES SOCIALES

En la época actual conocida como Era de la Información (Era Digital o Era Informática) la **utilización de las tecnologías de la información y la comunicación** (TIC) y las redes sociales inundan nuestro día a día, resultando especialmente útiles para la comunicación entre personas con finalidades múltiples. La finalidad que aquí interesa es la de su aprovechamiento en relación a un **movimiento social**, entendido este como "una amplia gama de intentos colectivos de efectuar cambios en determinadas instituciones sociales o crear un orden totalmente nuevo. Subrayamos como rasgo definitorio su voluntad de cambio social" (Cárcar, 2015, pág. 127).

Al igual que las **redes sociales** (concretamente un grupo de Facebook), sirvieron de vía de comunicación para "los indignados" del 15-M<sup>14</sup>, muchas camareras de piso que estaban viviendo realidades similares en sus puestos de trabajo contactaron a través de la misma red social en 2014. El grupo original (que actualmente ya no existe) recibió el nombre de "Las Kellys", y "fue impulsado por un grupo de camareras de piso de Lloret de Mar, y en especial por Eulalia Corralero" (Cañada, 2015, pág. 41). A día

---

<sup>13</sup>Publicado el 29/4/2017: <https://www.lamarea.com/2017/04/29/sindicatos-siglo-xxi-angela-munoz-kellys-sindicatos-mayoritarios/> [Consultado el 6/4/2018]

<sup>14</sup> Publicado el 21/6/2011: <http://www.que.es/ultimas-noticias/sociedad/201106211722-movimiento-15-m-indignados-piden-facebook-cont.html> [Consultado el 24 de mayo de 2018]

de hoy, se encuentran en dicha red social diferentes varios grupos de estas trabajadoras de diferentes localidades españolas, siendo Kellys Lanzarote<sup>15</sup> la más seguida por las personas usuarias, ascendiendo el número a 9.244 seguidores/as.

El término “**Las Kellys**” proviene de un popular juego de palabras: “la Kelly, la que limpia”, que ya era utilizado por la población antes de que estas mujeres lo utilizaran para su causa. En algunas ocasiones era utilizado de forma despectiva para despreciar a las mujeres que se dedican al sector de la limpieza, por lo que (a pesar de que ellas no se hayan manifestado al respecto) podría tratarse de una reapropiación del insulto, como ha pasado en otros colectivos. Feminista, puta, bollera o maricón han sido palabras acuñadas y usadas en su origen con intención peyorativa que han sido reclamadas y asumidas con orgullo por el propio colectivo insultado<sup>16</sup>.

Respecto a las **ventajas que ofrece internet a los movimientos sociales**, Cárcar (2015) señala el hecho de ser creadores de vida social e incrementar los canales de información y su volumen, ofreciendo más datos y aumentando las posibilidades de reflexión y decisión sobre una gran diversidad de temas. Para el caso concreto de las camareras de piso, Cañada (2015) afirma que el encuentro entre ellas fue fundamental para crear colectivo, salir de la vivencia individual, y el aislamiento, convirtiendo en común unas mismas experiencias y empezando a tejer redes de solidaridad.

## 4.2. CONSTITUCIÓN EN ASOCIACIÓN

Como ellas mismas afirman en su web<sup>17</sup> a lo largo del 2015 pasaron de desahogarse por internet a la **autoorganización**, formando una serie de grupos territoriales en determinados destinos turísticos de España. Vieron que al unirse, por encima de preferencias políticas personales, el debate sobre su situación laboral se hacía mucho más público, de modo que fue a inicios de 2016 cuando con el fin de hacer oficial su existencia se constituyeron como **Asociación Las Kellys**, contando actualmente con presencia física en ocho territorios del país (Barcelona, Benidorm, Cádiz, Fuerteventura, La Rioja, Lanzarote, Madrid y Mallorca).

---

<sup>15</sup> <https://www.facebook.com/KellysLanzarote/> [Consultado el 24 de mayo de 2018]

<sup>16</sup> Publicado el 27/3/2017: [https://www.eldiario.es/zonacritica/Teoria-marica-insulto-bandera\\_6\\_626847343.html](https://www.eldiario.es/zonacritica/Teoria-marica-insulto-bandera_6_626847343.html) [Consultado el 24 de mayo de 2018]

<sup>17</sup> Web oficial de la Asociación Las Kellys: <https://laskellys.wordpress.com> , la cual cuenta actualmente con 19.151 seguidores/as [Consultado el 26 de mayo de 2018]



Afirman en la presentación oficial de la Asociación<sup>18</sup> que han elegido conscientemente este tipo de organización, ya que rechazan la idea de ser un sindicato. Asumen la labor de apoyar a los sindicatos que luchen por mejorar la situación de estas trabajadoras, pero también la de presionar a los que ellas consideren que no lo están haciendo, o que no lo están haciendo bien.

Respecto a las **reivindicaciones** de la propia Asociación<sup>19</sup>, estas se resumen en:

- Jubilación anticipada y reconocimiento de trabajo penoso.
- Reconocimiento de enfermedades profesionales directamente relacionadas con el aparato motor y músculo esquelético.
- Acabar con la externalización del servicio.
- Que el INEM gestione la bolsa de trabajo.
- El blindaje de los Convenios de Hostelería, para que no se reconozcan en ningún caso a las empresas multiservicios como parte legítima del sector.
- Incremento del número de inspectores laborales en todo el territorio español (Inspecciones aleatorias, castigo a los expedientes irregulares y que los mismos no puedan optar a las bolsas de trabajo institucionales).
- Cumplimiento del capítulo III de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y así mismo la Ley de Coordinación de Actividades Empresariales y se realicen los estudios ergonómicos para calcular y limitar las cargas de trabajo según las características de cada hotel.
- Cumplimiento de las categorías reconocidas en el Acuerdo Marco ALEH.
- Cumplimiento del art. 34 del Estatuto de los Trabajadores, para promover la conciliación familiar y social. Así como lo referente en el art.55 del ET en relación al embarazo.
- Vincular la categoría de los hoteles a la calidad del trabajo que se genera en los mismos. Actualmente la normativa para establecer la categoría es autonómica y sólo establece los metros mínimos, si tiene que haber telf. o caja fuerte, pero no existe nada que les obligue a tener unos estándares laborales óptimos.

Además de hacer estas reivindicaciones, aprovechan sus intervenciones para sensibilizar a las personas a la hora de elegir el hotel en el que se van a hospedar y animarlas a optar por un consumo responsable.

---

<sup>18</sup> Vídeo de la presentación disponible en: <https://youtu.be/awVGGfwdtG8> [Consultado el 28 de mayo de 2018]

<sup>19</sup> Las cuales pueden consultarse en su Manifiesto, disponible en: <https://laskellys.wordpress.com/manifiesto/> [Consultado el 28 de mayo de 2018]

### 4.3. EJEMPLO DE EMPODERAMIENTO Y SORORIDAD

El hecho de que los intereses de estas mujeres hayan estado tradicionalmente defendidos por sindicatos donde, como se expuso anteriormente, la presencia mayoritaria es masculina, podía hacer que tanto la visibilización de su situación como su lucha no fuesen del todo directas y eficaces.

Cuando son las propias mujeres que sufren dicha situación las que deciden protagonizar públicamente la defensa de sus derechos se embarcan en un **proceso de empoderamiento**, entendido este como “la adquisición de la conciencia de «ser capaz de», o sea, salir de la sumisión del autocompadecimiento y tomar la iniciativa en las problemáticas de los entornos sociales que nos rodean (Rowlands, 1995: 103)” (Martínez, 2017, pág. 58). El que se sientan capaces de hacerlo, es lo que les permite hacerlo. Por lo que, además de actuar en beneficio de su colectivo propio, este tipo de acciones lideradas por mujeres sirven de ejemplo para otras.

Por otro lado, y siempre de la mano de los procesos de empoderamiento de mujeres, en el caso de Las Kellys cabe hablar de **sororidad**. Martínez (2017) rescata las palabras de Lagarde, quien definía la sororidad como una dimensión ética, política y práctica del feminismo contemporáneo; un crisol de experiencias de mujeres que conduce a la búsqueda de relaciones positivas de empoderamiento y liderazgo de mujeres; y sostiene la creación de vínculos, el cuidado de la relación y el acompañamiento personal y grupal entre mujeres.

Tras la exposición de su manifiesto, en su web se puede leer: “En Las Kellys hay mujeres diversas: algunas de ellas están en paro, otras en activo, algunas están de prácticas, otras cobrando, algunas son eventuales, otras están fijas, algunas trabajan en plantilla, otras para una empresa externa, algunas tienen contrato de media jornada, otras de 8h, algunas están afiliadas a diferentes sindicatos, otras a ninguno, algunas son españolas, otras extranjeras, algunas son camareras de piso, otras ocupan otros rangos en el departamento de pisos... Algunas de ellas llevan muchos años trabajando de camareras de piso y les preocupa su salud y en qué condiciones van a jubilarse, otras llevan menos tiempo y les preocupa no repetir una vida laboral igual o peor que la de sus predecesoras. Este espacio es de ellas, de todas ellas”<sup>20</sup>. Además, también en su web, se pueden encontrar entradas referentes a la

---

<sup>20</sup> <https://laskellys.wordpress.com/manifiesto/> [Consultado el 28 de mayo de 2018]

participación de la Asociación en manifestaciones feministas<sup>21</sup> o en actos relacionados con la precariedad laboral que sufren algunas mujeres<sup>22</sup>.

De todo ello, se puede desprender que la causa que une a todas estas mujeres diversas es el acompañamiento en la lucha por la defensa de sus derechos como mujeres y como trabajadoras.

#### **4.4. LA LLEGADA DE SUS REIVINDICACIONES AL PARLAMENTO EUROPEO Y A LA MONCLOA**

Como punto final de este trabajo, cabe mencionar que tras aproximadamente un año de trabajo desde su nacimiento, representantes de la asociación comparecieron en el Parlamento Europeo para denunciar su situación de precariedad y explotación<sup>23</sup>, y tras poner en conocimiento de los eurodiputados su situación, estos han acordado enviar una carta al Ministerio de Empleo de España para que dé explicaciones<sup>24</sup>, de la que se deduce que todavía no se ha recibido respuesta.

Hace apenas unos meses Las Kellys fueron recibidas por el Presidente del Gobierno en La Moncloa y él se ha comprometido a trabajar para mejorar la situación de estas mujeres. Esto ha sido celebrado debido a su importancia y repercusión mediática, pero al mismo tiempo ha sido un encuentro teñido de polémica por la desconfianza de los sindicatos hacia las verdaderas intenciones perseguidas por el Gobierno con este acto<sup>25</sup>.

Entre los datos más actuales en relación a este colectivo, destaca que los sindicatos UGT y CC OO han anunciado que se ha llegado a un preacuerdo con el Gobierno para incluir dentro del Cuadro de Enfermedades Profesionales algunas de las

---

<sup>21</sup> <https://laskellys.wordpress.com/2018/05/06/8m-cronica-de-la-huelga-feminista-de-las-kellys-benidorm/> [Consultado el 28 de mayo de 2018]

<sup>22</sup> <https://laskellys.wordpress.com/2018/01/26/las-kellys-benidorm-en-la-asamblea-de-mujeres-precarias-25-enero-elche/> [Consultado el 28 de mayo de 2018]

<sup>23</sup> El vídeo de su intervención está disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=advKLzkr8tQ> [Consultado el 28 de mayo de 2018]

<sup>24</sup> Publicado el 28/11/2018: [https://www.vozpopuli.com/economia-y-finanzas/Bruselas-condiciones-laborales-camareras-Espana-empleo-personal-hoteles-precariadad\\_0\\_1085291621.html](https://www.vozpopuli.com/economia-y-finanzas/Bruselas-condiciones-laborales-camareras-Espana-empleo-personal-hoteles-precariadad_0_1085291621.html) [Consultado el 27 de mayo de 2018]

<sup>25</sup> Publicado el 5/4/2018: <http://www.elmundo.es/economia/2018/04/05/5ac60d6a468aeb4a568b4590.html> [Consultado el 27 de mayo de 2018]

dolencias específicas que padecen las camareras de piso de hotel<sup>26</sup>; y el planteamiento de que se estudie su jubilación anticipada, por parte del copresidente del Grupo Barceló Hoteles, Simón Pedro Barceló<sup>27</sup>.

## 5. CONCLUSIONES

A través de la elaboración de este trabajo se ha pretendido investigar por qué, cómo y para qué, dentro del colectivo de las camareras de piso, se ha producido un movimiento asociativo creando Las Kellys y logrando tanta repercusión mediática.

El porqué ha sido la cuestión a la que se le ha dedicado mayor estudio en este trabajo por ser la más compleja y a ella responden los tres primeros puntos, de los cuales se concluye lo siguiente:

- A pesar de que la situación laboral es determinante a la hora de situarse en uno o en otro escalón en la estructura social, el hecho de estar laboralmente en activo no garantiza un sueldo y unas condiciones dignas actualmente. El precariado o los colectivos precarizados son variados y van en aumento, y está dejando de entenderse como una mala época pasajera a una condición persistente y definitiva.
- La perspectiva de género para entender el porqué en este caso es fundamental ya que, al tratarse de un colectivo feminizado debido a la segregación ocupacional por razón de género, esto acarrea que las características de su trabajo sean las propias que tradicionalmente, y por tanto, patriarcalmente, les han correspondido a las mujeres. Entre ellas destaca la brecha salarial, el menor prestigio de la actividad desarrollada, la inseguridad e inestabilidad laboral, las barreras como el “suelo pegajoso” y el “techo de cristal”, y la incompatibilidad entre el empleo y la conciliación social y familiar.
- El tercer y gran pilar que empuja a las camareras de piso a organizarse es la flexibilización de la legislación laboral que permite y alienta su precaria

---

<sup>26</sup> Publicado el 21/5/2018: <https://www.20minutos.es/noticia/3346282/0/preacuerdo-sindicatos-gobierno-enfermedades-profesionales-kellys/#xtor=AD-15&xts=467263> [Consultado el 30 de mayo de 2018]

<sup>27</sup> Publicado el 23/5/2018: <https://www.diariodemallorca.es/mallorca/2018/05/23/barcelo-propone-jubilacion-anticipada-puestos/1315954.html> [Consultado el 30 de mayo de 2018]

situación. La crisis ha afectado a las empresas hoteleras de forma temporalmente limitada y posteriormente ha protagonizado un vigoroso crecimiento. Aún así externalizan el servicio de camareras de piso, obteniendo mayores beneficios y empeorando las condiciones laborales de las trabajadoras.

- Como última causa de su autoorganización destaca la desconfianza de estas trabajadoras hacia los sindicatos, por los cuales no se sienten protegidas e incluso, en ocasiones, más bien traicionadas.

Respecto al cómo de la creación y acción de Las Kellys, se puede observar en su nacimiento la importancia de las redes sociales como medio, a la hora de conocerse y organizar grupos de trabajo. A través de relaciones de sororidad, en un principio virtuales y después reales, están viviendo un proceso de empoderamiento que sirve de ejemplo para muchas otras mujeres. Eligieron una organización asociativa y rechazaron la sindical por entender que su labor es precisamente la de presionar a los sindicatos cuando no realicen su trabajo.

Además de ser un ejemplo de lucha para otras mujeres trabajadoras, también lo es para los profesionales del Trabajo Social, ya que conocer una experiencia de este tipo proporciona claves para ejercer la profesión en cualquier ámbito. Enseña a no ver ni tratar los problemas como individuales sino como sociales y muestra que los términos de un problema y los avances que se puedan alcanzar no dependen únicamente de datos objetivos sino también de actitudes subjetivas. Actuar colectivamente, adoptar planteamientos reivindicativos, confiar en las propias fuerzas... cambia los términos en que se establecen las situaciones y ayuda a cambiarlas. Eso sirve para la profesión dondequiera que se ejerza en el futuro.

Por último, el para qué de las acciones de Las Kellys se podría resumir en dar visibilidad a la realidad que enfrentan en su puesto de trabajo; luchar por una legislación laboral justa; y defender conjuntamente sus derechos como mujeres trabajadoras, motivando a todas las camareras de piso para unirse a la lucha, presionando a sindicatos, políticos y empresarios, y sensibilizando a la población en general.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

- BEL, J; VALENZUELA, P. Y TAFALLA, J. (2006): *Miradas sobre la precariedad. Debate y propuesta para una “encuesta sobre el trabajo” y reconstrucción del sindicalismo de clase*. Madrid: El Viejo Topo.
- CALLEJA JIMÉNEZ, J.P. (2016). *Estrategias de revitalización de los sindicatos españoles* (Tesis doctoral). Universitat de València. Valencia. Disponible en: <http://mobiroderic.uv.es/bitstream/handle/10550/53581/TesisEstrategiasdeRevitalizacionSindical-Calleja.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [Consultado el 17 de mayo de 2018]
- CAÑADA, E. (2015): *Las que limpian los hoteles*. Barcelona: Icaria.
- CÁRCAR BENITO, J.E. (2015): “Las redes y los movimientos sociales ¿una acción colectiva o marketing viral?”, *Icono* 14, 13, 125-150.
- CASTILLO J.J. (2008): *La soledad del trabajador globalizado* Madrid: Libros de la Catarata.
- CASTILLO J.J. (2009): “La soledad del trabajador globalizado: el papel de la sociología”. *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, 108, 11-20.
- CES (2017): “Informe: La participación laboral de las mujeres en España”. Disponible en: <http://www.ces.es/documents/10180/3557409/Inf0516.pdf> [Consultado el 30 de marzo de 2018]
- COMISIONES OBRERAS (2015): *Informe de la Actividad Turística, Empleo y Negociación Colectiva de Aragón durante el año 2014 y el periodo enero-mayo 2105*. Disponible en: <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/aragon/CCOOServicios-InformeTurismoAragon2015.pdf> [Consultado el 13 de mayo de 2018]
- GIL Y GIL, J.L. (2017): “Trabajo decente y reformas laborales”. *Revista Derecho Social y Empresa*, 7, 1-58.
- GUAMÁN HERNÁNDEZ, A. y ILLUECA BALLESTER, H. (2012): *El huracán neoliberal. Una reforma laboral contra el Trabajo*. Madrid: Sequitur.
- Informe del Gabinete Técnico de FeSMC-UGT (2016): *Empresas multiservicios, o cómo precarizar el empleo. Análisis de las empresas multiservicios 2016*. Disponible en: [http://www.fesmcutg.org/archivos/elementos/2016/informe\\_empresas.multiservicios\\_2016.pdf](http://www.fesmcutg.org/archivos/elementos/2016/informe_empresas.multiservicios_2016.pdf) [Consultado el 7 de mayo de 2018]

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. BOE, núm. 269, de 10/11/1995.
- MACIONIS, J.J. y PLUMMER, K. (2011): *Sociología*. Madrid: Pearson Educación, S.A.
- MARTÍN VALVERDE, A. (1986): “El Derecho del Trabajo de la crisis en España”. *Revista española de derecho del trabajo*, 26, 165-180.
- MARTÍNEZ CANO, S. (2017): “Procesos de empoderamiento y liderazgo de las mujeres a través de la sororidad y la creatividad”. *Dossiers Feministes*, 22, 49-72.
- MATUZ AZNAR, M.P., VELASCO PORTERIO, T., SANCHEZ TOVAR, L., DEL PINO ESPEJO, M.J., Y VOLTES DORTA, D. (2013): “Acoso Laboral en Mujeres y Hombres: Un estudio en la población española”. *Salud de los Trabajadores*, 21, 19 - 30.
- NIETO GONZÁLEZ, J.L.; ROMÁN SÁNCHEZ, I.M.; Y BONILLO MUÑOZ, D. (2016): “La crisis económica y el turismo internacional en España”. *International Journal of Scientific Managment Tourism*, 2, 271-283.
- QUINTANA HERNÁNDEZ, J.M. (2012): “¿Flexibilidad labora, flexiseguridad o flexplotación?”. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, 26, 131 – 159.
- SABATER FERNÁNDEZ, C. (2016): “La formación del precariado”. *Intersticios: Revista Sociológica de Pensamiento Crítico*, 10 (2), 51-60.
- STANDING, G (2014): *Precariado: Una Carta de Derechos*. Madrid: Capitán Swing Libros, S.L.
- STANDING, G. (2014): “Por qué el precariado no es un «concepto espurio»”. *Sociología del Trabajo*, 82, 7-15.