

EXTERNALIZACIÓN EN EL SECTOR DE HOSTELERÍA E IMPACTO DE GÉNERO: «LAS KELLYS» VERSUS EMPRESAS MULTISERVICIOS

Comentario a la **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias/Las Palmas de 18 de octubre de 2016, rec. núm. 757/2016**

Glòria Poyatos i Matas

Magistrada Especialista del TSJ de Canarias

1. MARCO NORMATIVO: UN CALDO DE CULTIVO PARA EL DUMPING SOCIAL Y LÍMITES DEL DERECHO SOCIAL INTERNACIONAL

Es bien conocido que la reforma laboral de 2012 dio prevalencia –art. 84.2 ET– a la negociación colectiva de proximidad, es decir, a los convenios colectivos de empresa frente a los sectoriales. En diversos sectores de actividad, en especial en aquellos intensivos en mano de obra y menor cualificación profesional, entre los que destaca el sector hotelero, tan clara ventaja competitiva se ha traducido en un incremento de los procesos de externalización y subcontratación de servicios y departamentos enteros, siendo especialmente conocido el caso de las camareras de pisos. El cambio normativo se ha revelado, pues, determinante, en buen número de hoteles, del cambio organizativo: está propiciando la sustitución paulatina del personal contratado de forma directa por otro contratado de forma indirecta, particularmente a través de las llamadas «empresas de multiservicios». La consecuencia más inmediata ha sido la precarización de las condiciones laborales del «personal indirecto» en todos estos sectores, máxime en aquellos donde contaban con caldos de cultivos convencionales más favorables, como es el caso del «acogedor» convenio colectivo del sector de hostelería, de modo que haciendo el mismo trabajo se percibe un salario inferior, a veces notablemente inferior.

La gran crisis económica internacional de 2008 parecería legitimarlo todo, afectando profundamente a las relaciones laborales y generando profundas convulsiones en un Derecho del Trabajo remodelado en clave económica. Una remodelación legislativa acompañada, dicho sea de paso, de una nueva jurisprudencia esculpida a demanda para tiempos de crisis.

Ciertamente, las valoraciones pueden ser muy diferentes, incluso opuestas. Algunos, más críticos, llaman al proceso auténtico «desmantelamiento de los derechos sociales», otros, más

adherentes, lo han llamado «necesaria flexibilización y liberación» de los rígidos –reales o pretendidos– límites empresariales, para favorecer la competitividad empresarial y la creación de empleo, en una economía cada vez más globalizada internacionalmente. Pero, cualquiera que sea la valoración –la mía es muy crítica–, la realidad estadística acredita resultados muy negativos. La redefinición de un «nuevo derecho al empleo» (que no trabajo –decente–), ha tenido un importante impacto negativo sobre los colectivos más vulnerables, en especial para las mujeres, evidenciando el propio sesgo sexista del actual mercado de trabajo. Los datos de la Comisión Europea en materia de brecha salarial serían harto elocuentes: aumenta la brecha salarial en España a tenor de la crisis (pasamos del 16,1 % en 2008 al 19,3 % en 2015, cuando el promedio europeo estaba en un 16%; la tendencia en 2016 ha sido más favorable)¹.

Esta «radiografía» de situación nos coloca muy lejos de lograr la función constitucional primigenia de corrección de las diferencias sociales existentes entre las partes (art. 14 CE con relación a los arts. 1.1, 9.2 y 35.2 CE), obstaculizando la función social del salario de satisfacer las necesidades mínimas del trabajador y de su familia. Los más recientes informes de todas las organizaciones internacionales con competencia en la materia, incluidas las económicas, como la Comisión Europea y la OCDE, tampoco dejan lugar a dudas. Pero es el *Informe Mundial sobre salarios 2014/2015* de la OIT el que mejor desvela otra «vergüenza social» gestada al amparo de la crisis: España, junto a Estados Unidos, encabeza las estadísticas del crecimiento de las desigualdades retributivas. De los 38 países analizados por la OIT a nivel mundial, se concluye que en España los salarios cayeron en un 1,5 % en 2013, mientras que en el mundo subieron un 2 %. Es decir, que tras la crisis, los «pobres» son mucho más pobres y los ricos aún más ricos².

Sin embargo, tanto el marco normativo estatal –arts. 14 y 9.2 CE; arts. 17 y 28 ET– cuanto el internacional vigentes parecen exigir todo lo contrario. La iniquidad del percibo de salarios diferentes por la realización de idéntico trabajo en el mismo centro de trabajo contraría normas de Derecho Comunitario (Directiva 2006/54/CE) y del Derecho Social Internacional (art. 7 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales).

Lo más llamativo es que esta suerte de nueva forma de «dobles escalas salariales» ya tuvo lugar en nuestro país y ya se evidenció su disfuncionalidad, social y económica, dando lugar a una doctrina jurisprudencial consolidada –tanto por el Tribunal Constitucional, cuanto por el Tribunal Supremo–, en su particular dimensión ligada a formas de gestión indirecta de las relaciones de trabajo, como son las empresas de trabajo temporal (ETT). En este sentido, si tiene la descentralización, como nueva y generalizada estrategia productiva, un claro encaje constitucional (art. 38 CE) en la libertad de empresa, su legitimidad se condiciona, entre otros derechos e intereses legítimos, a la protección jurídico-laboral de los trabajadores. No obstante, el marco legal es bien

¹ Comisión Europea (Unión Europea): *La brecha laboral entre hombres y mujeres en la UE, 2014* (consultado el 4 de febrero de 2017). Disponible en: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_es.pdf

² Organización Internacional de Trabajo (OIT): *Informe Mundial sobre salarios 2014/2015*, 5 de diciembre de 2014. (consultado el 4 de febrero de 2017). Disponible en: <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2014/lang--es/index.htm>

escaso –art. 42 ET–, debiéndose acudir básicamente a los límites fijados por la jurisprudencia; la experiencia española ha conocido un caso especialmente ilustrativo, y muy cercano al de las «empresas multiservicios» de hoy, de los efectos perversos que tiene la descentralización si no se garantiza un principio de igualdad sustancial entre los trabajadores de un mismo centro de trabajo, en particular si unos se califican de «nucleares» –directos– y otros «periféricos» –temporales, indirectos–, a menudo estos colectivos integrados, sobre todo en sectores como la hostelería, por mujeres. Me refiero, claro está, al caso de las ETT.

Se recordará bien que la reforma en 1999 –Ley 29/1999– de su Ley –14/1994– se debió al problema de *dumping* social que generó su inicial funcionamiento extramuros del convenio de aplicación de las empresas usuarias, generando situaciones incuestionablemente desiguales al coincidir trabajando en un mismo centro de trabajo personal que, realizando idéntico trabajo y bajo idéntica categoría profesional, percibían salarios diferentes. La reforma legal en aras de garantizar ese principio de equivalencia retributiva se acompañó, y se consolidó, a través de una técnica de autorregulación colectiva del sector, dando lugar al Convenio Colectivo Estatal de ETT. Este estatuto jurídico convencional sectorial específico y transversal conoció varias actualizaciones, hasta desembocar en el V (2008), hoy vigente, por ultraactividad.

En suma, si aquella modificación legislativa –y convencional– corrigió una desviación muy negativa, tanto jurídica como económica, la reforma laboral de 2012 ha incidido de nuevo en el error, facilitando la proliferación de convenios colectivos de unas empresas multiservicios, que operan en un ámbito funcional múltiple, en el que pocas actividades se escapan de su objeto social. Una gran parte de dichos convenios ha sido impugnada, y sigue siéndolo por los sindicatos de ámbito estatal, a través de sus federaciones de comercio, hostelería y turismo, mayoritariamente. Pero el problema está generalizado y las impugnaciones alcanzan a todos los ámbitos territoriales, también a los autonómicos y provinciales, produciéndose una creciente doctrina judicial que busca contrarrestar, dentro de sus límites, esta anomalía.

2. SÍNTESIS DEL CASO

Con fecha de 29 de mayo de 2013, la empresa Bercuma, SL, que viene explotando el Hotel Hesperia Lanzarote, despidió al personal del Departamento de Pisos, esgrimiendo causa económico-organizativa. El despido no afecta a la Gobernanta, que continúa prestando servicios para la empresa y es nombrada jefa del Departamento de Pisos y responsable de Calidad. Coetáneamente, Bercuma y Grupo Constant Servicios Empresariales, SLU suscriben un contrato de externalización de servicios de limpieza general de habitaciones y zonas comunes de dicho hotel, estableciéndose las correspondientes obligaciones de servicios y precios. Los trabajadores de la contrata prestan servicios en las dependencias del hotel pero bajo entera dirección de los supervisores del Grupo Constant, quienes se encuentran en el hotel. También usan los productos básicos para su trabajo aportados por el Grupo Constant, llevan uniforme de la empresa y distintivo propio. Usan el comedor del hotel pero en horario diferente al de los trabajadores del hotel, por lo tanto, de forma exclusiva y diferenciada.

La empresa Grupo Constant tiene un convenio colectivo propio, pero fue anulado por la Audiencia Nacional. Las condiciones de trabajo de este personal específico de limpieza de habitaciones se rigen por el Convenio de Limpieza, no por el Convenio Colectivo Provincial del sector de Hostelería de Las Palmas. Los sindicatos, sin embargo, reclaman la aplicación de este. A tal fin, plantea un procedimiento de conflicto colectivo la Federación de Servicios de Comisiones Obreras frente a la empresa contratista del servicio. La sentencia de instancia desestimó la petición principal de cesión ilegal de trabajadores y estimó la petición subsidiaria en la que se solicitaba la aplicación a las trabajadoras afectadas por el conflicto colectivo, del Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Las Palmas. Contra esta decisión judicial, se alza la empresa –y Gesgrup Siete Outsourcing– en suplicación.

3. LA DOCTRINA JUDICIAL: BREVIARIO DE RAZONAMIENTOS PARA EL FALLO

En fecha 18 de octubre de 2016, el TSJ de Canarias/Las Palmas, [rec. núm. 757/2016](#), dictó sentencia confirmatoria de la instancia. Para la sala, es aplicable el artículo 1 del Convenio Colectivo Provincial de Hostelería al personal de limpieza de zonas comunes y habitaciones contratado por empresa externa. Para fundamentar su fallo, recuerda que ese precepto hace expresa referencia a todas las empresas que «ponen a disposición» personal al servicio de las empresas incluidas directamente en el convenio, siendo la situación de externalización vista, en este caso, como análoga a esa puesta a disposición.

4. TRASCENDENCIA DE LA DOCTRINA JUDICIAL MÁS ALLÁ DEL CASO: JUICIO DE PREVISIBILIDAD SOBRE SU CONSOLIDACIÓN COMO CRITERIO JURISPRUDENCIAL

4.1. *La externalización del servicio de limpieza de los hoteles como regla y la corrección parcial por la doctrina judicial*

Es manifiesta la trascendencia, tanto práctica como doctrinal, de esta posición judicial. Desde luego para limitar razonablemente los excesos de externalización en el sector de la hostelería, pero con un alcance sectorial muy superior. Pero también asume una relevancia muy reseñable en un aspecto quizás menos visible, pero determinante: el impacto de género. Al respecto, sabido es que, históricamente, es un sector representativo de la segmentación sexista del trabajo, particularmente en determinadas categorías profesionales, como es la que está en juego en este caso. El acondicionamiento de las habitaciones ha venido siendo realizado casi exclusivamente por las mujeres y es habitual que los salarios de estas categorías ocupen las posiciones bajas de las tablas salariales de los convenios (sectoriales o de empresa).

La situación no es nada nueva, aunque en este tiempo tenga una especial repercusión, entre otras cosas por el éxito del «movimiento Kellys». Y buena prueba de ello es que contamos con un número bien significativo de sentencias dictadas por diversos tribunales superiores de justicia. Una de las primeras fue la de la Sala Social del TSJ de Cataluña, [1659/2009, de 25 de febrero de 2009](#) (Hotel Arts de Barcelona). Se trataba en este caso de un *procedimiento de oficio* impulsado tras la actuación de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social frente a la empresa explotadora del conocido Hotel Arts de Barcelona y otra mercantil de objeto social diverso, que contrató los servicios de limpieza de las habitaciones en los que prestaban servicios un total de 127 trabajadoras –casi el 70 % con contratos temporales–, y aplicación del convenio sectorial provincial de limpieza³. Este caso se diferencia en sus circunstancias fácticas del aquí analizado, pues el hotel mantenía un pequeño grupo propio de cámaras de piso, aportando uniformes y medios materiales necesarios para su actividad. Consecuentemente, y con razón, la instancia y la suplicación coincidieron en la calificación de cesión ilegal de trabajadoras. Una calificación de puesta a disposición ilegal que resulta relativamente frecuente (p. ej.: [STSJ de Madrid 222/2007, 26 de marzo](#), respecto de Gesgrup Outsourcing, que califican de improcedente el despido de la camarera de piso y condenando a la responsabilidad solidaria), si bien no es así siempre, como ilustra la interesante [STSJ de Andalucía/Granada 1458/2005, de 8 de junio](#) (Hotel Granada Center).

Decimos interesante porque, si bien la sala negó que hubiera cesión ilegal, pese a que de los hechos podría haberse deducido lo contrario, en un *obiter dicta* desliza con claridad que esta decisión se toma:

«Sin perjuicio de las acciones que puedan corresponder a las trabajadoras contra la empresa que las ha contratado, de entender que su actividad no se corresponde con el Convenio Colectivo que le es aplicado, lo que sí es cierto es que no estamos ante esa cesión ilegal de trabajadores que es presupuesto de la pretensión que ha sido ejercitada»⁴.

4.2. Respuesta convencional a la fuga de los convenios de sector por las empresas y grupos multiservicios y su convalidación por la doctrina de suplicación

Precisamente, una interesante sucesión de casos posteriores en el ámbito del sector de hostelería de Las Palmas dará lugar a que se conforme por la sala de suplicación una sugerente y ya consolidada doctrina judicial –sin perjuicio de la respuesta que en su día pueda dar el Tribunal Supremo, que todavía no la ha validado expresamente–, en la que se pondrá el acento en la apli-

³ Aunque había algún varón, la mayoría eran mujeres, motivo por el cual se usa el femenino para visibilizar el impacto de género de la decisión impugnada, omitiendo excepcionalmente el uso del masculino genérico.

⁴ La remisión no es baladí ante la notable diferencia salarial entre convenios, como ilustran los hechos probados de esta sentencia: «Cobran estas trabajadoras de Sele, SL el salario establecido en el Convenio Colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales, no el de Hostelería, siendo aquel sensiblemente inferior, como lo pone de manifiesto que en el año en curso, el salario base en el Convenio Colectivo de Hostelería, hotel de 4 estrellas, de una camarera de pisos es de 909,50 euros. Y el de la limpiadora en el Convenio Colectivo de Limpieza de 695,70 euros».

cación del convenio sectorial provincial de hostelería a tales situaciones, favoreciendo una retribución más equitativa y una competencia más leal entre empresas. Aunque no fue la primera, sí que ha marcado la pauta interpretativa al respecto la [Sentencia del TSJ de Canarias/Las Palmas 742/2015, de 29 de abril, rec. núm. 1197/2014](#), que confirma la legalidad del precepto convencional de referencia. La mención es muy relevante, porque, a fin de evitar la fuga de las empresas multiservicios de la aplicación del convenio del sector, el de hostelería de Las Palmas (2012-2015; BOPLP 15/2013, de 1 de febrero de 2013) incluye en su artículo 1 (ámbito funcional) también:

«A todas aquellas empresas que en virtud de cualquier tipo de contrato, siempre que sea con aportación de personal, realicen uno o varios servicios, actividades o tareas de los prestados en cualquier establecimiento sujeto al ámbito funcional de este Convenio Colectivo, *debiéndose en estos supuestos aplicar al personal puesto a disposición y durante el tiempo que estos se encuentren prestando tales servicios*, las condiciones generales contenidas en el mismo y en particular la tabla salarial que corresponda a la categoría del establecimiento conforme al anexo I. Quedan excluidos de esta obligación aquellos servicios o tareas especializadas, prestados por trabajadores o trabajadoras cuya categoría profesional y/o funciones no se encuentren incluidos en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal de Hostelería».

Esta previsión convencional ha sido efectiva a la hora de igualar los salarios en el sector de hostelería con categorías profesionales genuinamente hoteleras, con independencia de la actividad principal de la empresa que aporta al personal, acabando de manera efectiva con la existencia de trabajadores de diferente «división», por razón de su empleadora formal. La sala de suplicación ha convalidado su legalidad y lo extiende a las empresas y grupos multiservicios abastecedores de servicios contratados por empresas hoteleras. Ciertamente, la extensión no es generalizada, como evidencia la decisión ahora dialogada, pues excluye a ciertas categorías, como la de socorristas contratados por empresa de instalaciones deportivas para prestar sus servicios como tal en hoteles (aquí Hotel Las Playitas Resort). La exclusión se contempla de una forma expresa en el artículo 1 del convenio provincial de hostelería. No obstante, y en relación con la cuestión central este análisis, ratifica la legalidad de la extensión del convenio a las camareras de piso. Doctrina que es, justamente, la que viene a consolidar la sentencia de nuestro diálogo, dando carta de naturaleza plena a la equiparación retributiva convencional ([STSJ de Canarias/Las Palmas, de 18 de octubre de 2016](#)). Una línea de protección que tendrá una continuidad en la calificación de este tipo de servicios –limpieza– como «actividad principal» de los hoteles, con las consecuencias que de ello derivan –en orden a reforzar la responsabilidad por la vía de la técnica de las garantías de solidaridad– *ex artículo 42.1 y 2 del ET* ([STSJ de Canarias/Las Palmas, 802/2016, 28 de septiembre](#)).

4.3. *¿Y la posición jurisprudencial qué? El Tribunal Supremo orilla e infravalora el impacto de género de los procesos de externalización*

Pero si la doctrina judicial de suplicación parece, de forma mayoritaria, orientada a asumir no solo la necesidad de corregir los excesos liberales de la externalización, con una cierta visión

también de género, no parece que, de momento, haya la misma sensibilidad en el Tribunal Supremo. Al respecto, especial mención –crítica– merece la célebre, por mediática, la [STS de 20 de noviembre de 2015](#) (*asunto camareras Hotel Meliá*), que cuenta, sin embargo, con un sugerente voto particular. En esta sentencia, la sala de casación aborda expresamente el impacto de género de la externalización del trabajo de limpieza en general y de las habitaciones de los hoteles Meliá Barajas y Tryp Alameda (ambos, hoteles de 4 estrellas), previo despido colectivo por razones productivas y organizativas –esta situación se da también en el caso aquí analizado– de su personal de camareras de habitaciones y limpiadoras (un total de 52 personas despedidas, solo 3 varones).

Las demandantes solicitaban la declaración de nulidad del despido, por diferentes motivos, pero, entre ellos, se incluía el de la discriminación indirecta por razón de sexo (art. 14 CE), al llevar aparejada la externalización un perjuicio que se traduce en el percibo de salarios inferiores, afectando más negativamente a las mujeres. El Alto Tribunal desestimó esta pretensión a través de la aplicación del llamado *test de but for*, o de la sustitución consistente en cambiar en la situación comparada el sexo, para verificar si las consecuencias jurídicas habrían sido las mismas, es decir, si el despido se hubiese producido si el sexo hubiese sido distinto, llegando el tribunal a la convicción de que en el caso analizado:

«No hay un tratamiento peyorativo de la mujer pues la decisión de externalizar los servicios de limpieza es ajena al sexo de los trabajadores afectados, pues se ha tomado por razones objetivas, relacionadas con una mejor organización del servicio que, además, redundaría en una reducción de costes y no con el fin de prescindir de trabajadores del sexo femenino. La decisión de externalizar, sea o no ajustada a derecho, lo que luego se verá, se habría tomado igual si todos los afectados fuesen varones».

Desde mi punto de vista, el anterior análisis se aparta mediante una interpretación simplista del concepto de discriminación indirecta, conforme a la jurisprudencia del TJUE y seguido por nuestro Tribunal Constitucional, que califica de discriminación indirecta aquella disposición, criterio o práctica aparentemente neutros cuando sitúan a personas de un determinado sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que se justifique por un fin legítimo. Al respecto, la [STC 253/2004](#) aclara que:

«Cuando se denuncia una discriminación indirecta, no se exige aportar como término de comparación la existencia de un trato más beneficioso atribuido única y exclusivamente a los varones; basta [...] que exista [...] 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* [...]. 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. [...] En suma [...] para que quepa considerar vulnerado el derecho [...] antidiscriminatorio [...] debe producirse un trato 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».

En este caso, la decisión de externalizar exclusivamente a las categorías profesionales feminizadas de los hoteles impacta de forma desigual sobre un colectivo femenino frente a otras categorías profesionales no feminizadas (p. ej.: camareros de bar, personal de cocina, etc.). Por lo tanto, la sala debió analizar la razonabilidad de la decisión de externalizar solo al colectivo de camareras de pisos y limpiadoras desde esta perspectiva. Pero, lamentablemente, no lo hizo.

En definitiva, a mi entender, no se trata solo de valorar la razonabilidad de la causa organizativa en sí misma sino también, y preferentemente, de su proyección respecto a un colectivo exclusivamente femenino (e históricamente discriminado y afectado por una brecha salarial que también se proyecta en el percibo de las pensiones), frente a otras categorías profesionales (no segregadas) que igualmente supondrían una disminución de los costes económicos para la empresa principal, por la rebaja salarial que supone el destierro del convenio colectivo de sector de cualquier categoría. No obstante, en el relato de hechos probados no se contiene más que los datos económicos relativos exclusivamente a las habitaciones de los hoteles y a las trabajadoras despedidas, pero ninguna referencia a dato económico o productivo alguno de otras categorías profesionales, motivo por el cual no se prueba la razonabilidad de una decisión extintiva con un impacto colectivo de género, fuera de toda duda. En cuanto al perjuicio que la externalización va a suponer para las trabajadoras afectadas, queda patente a través de la decisión extintiva recaída sobre una aplastante mayoría femenina. Y no queda justificada la decisión por la disminución de costes económicos y la mejor posición de la empresa en el mercado, a efectos competitivos, al no haberse analizado previamente la razonabilidad de la elección de las categorías profesionales seleccionadas (mujeres) en comparación con otras categorías no feminizadas, que igualmente hubieran supuesto un ahorro económico para las demandadas.

Qué duda cabe que posiciones interpretativas de este tipo, claramente liberales, no ayudan a frenar un proceso de acelerado, y desviado, crecimiento de las empresas y grupos multiservicios. Estos, emergidos con timidez a finales del s. XX, ahora proliferan al socaire de la reforma laboral. Aunque penetran con fuerza en todos los sectores de servicios, lo hacen con singular fuerza en el sector de la hostelería, donde no tienen gran competencia, al ofrecer el mismo trabajo con personal propio y salarios inferiores en comparación con el personal de la empresa principal. Ello genera una situación altamente desigual que precariza las condiciones laborales, burlando no solo la aplicación de las normas fijadas en el convenio del sector, sino también las normas preceptivas exigidas para las ETT, pues estamos, en la mayoría de los casos, ante una cesión de mano de obra a precio inferior facilitada por la laxa regulación legal.

Consecuentemente, la descentralización en el sector de hostelería tiene un incuestionable impacto de género, de lo que da fe la doctrina judicial y la jurisprudencia, en las sentencias aquí dialogadas y en otras muchas. Aunque no todas hacen la misma valoración crítica, todas constatan la sospechosa preferencia empresarial por externalizar exclusivamente a mujeres, por ser ac-

tividades que históricamente han ocupado los puestos más bajos en las tablas salariales del sector. Unas actividades, en muchos casos, y en definitiva, sometidas a criterios arbitrarios, en materia de carga de trabajo, que ahora sufren un nuevo azote de precariedad. Esta nueva precarización de un colectivo ya precario, como es el de las camareras de habitaciones, ha tenido como contrapartida positiva la movilización espontánea y la organización de las trabajadoras de los departamentos de pisos en el colectivo de «Las Kellys», las mujeres que limpian los hoteles, desde donde se han hecho eco social en la reivindicación de sus derechos laborales frente a la sobrecarga laboral, jornadas de trabajo excesivas o la ausencia de medidas de protección de la salud.