

TRABAJO FIN DE GRADO
Grado en Relaciones Laborales
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso 2020/2021
Convocatoria: junio

DESAFÍOS DE LA EXTERNALIZACIÓN DE SERVICIOS
EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA

SERVICE OUTSOURCING CHALLENGES IN THE HOSPITALITY INDUSTRY

Realizado por los alumnos D^o. Jeremías Piñero Rivero y D^a. Sara Viña Cruz
Tutorizado por la Profesora Dra. D^a. Sarai Rodríguez González
Departamento: Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la Empresa
Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social



ABSTRACT

In this Final Degree Project, the causes and consequences of outsourcing and subcontracting of multi-service companies in the hospitality sector in Spain are exposed, with special attention to the feminized group of cleaning service workers, the self-called *Kellys*. To this end, we proceed to the contextualization and subsequent analysis of the regulations, jurisprudence and the labor and psychophysical implications suffered by this group, from a necessarily multidisciplinary legal and social perspective that allows the acquisition of a comprehensive and realistic view of this phenomenon. The precarization of working conditions and sex discrimination are challenges that must be combated by highlighting the inspiring principles of collective bargaining and acting with a gender perspective, as fundamental tools for the construction of social justice.

Key words: outsourcing, outsourcing, multi-service companies, precarization, gender perspective.

RESUMEN

En el presente Trabajo Final de Grado se exponen las causas y consecuencias de la externalización y subcontratación de empresas multiservicios en el sector de la hostelería en España, con especial atención al feminizado colectivo de las personas trabajadoras del servicio de limpieza, las autodenominadas *Kellys*. A tal fin, se procede a la contextualización y posterior análisis de la normativa, la jurisprudencia y de las implicaciones laborales y psicofísicas que padece el citado colectivo, desde una óptica necesariamente multidisciplinar jurídica y social que permite la adquisición de una visión integral y realista de este fenómeno. La precarización de las condiciones de trabajo y la discriminación por razón de sexo son desafíos que deben ser combatidos mediante la puesta en valor de los principios inspiradores de la negociación colectiva y la actuación con perspectiva de género, como herramientas fundamentales para la construcción de la justicia social.

Palabras clave: externalización, subcontratación, empresas multiservicios, precarización, perspectiva de género.

ÍNDICE

ABREVIATURAS	5
INTRODUCCIÓN	6
1. EXTERNALIZACIÓN, SUBCONTRATACIÓN Y EMPRESAS MULTISERVICIOS	8
1.1. Contextualización del fenómeno	8
1.2. Las empresas multiservicios en el mercado laboral: la problemática del convenio colectivo aplicable	12
1.3. El papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ante la externalización	18
2. LAS EMPRESAS MULTISERVICIOS EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA: SU IMPACTO EN LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL SERVICIO DE LIMPIEZA	19
2.1. La precariedad laboral de las personas trabajadoras del servicio de limpieza en hostelería	19
a) Sobrecarga de trabajo y consecuencias para la salud laboral.....	21
b) La formación.....	22
c) La incertidumbre laboral	23
c) La penalización de la maternidad y los cuidados	24
2.2. El valor del trabajo de las Kellys: causas y mecanismos de corrección de la brecha en las retribuciones	25
a) Igualdad retributiva entre hombres y mujeres: derecho a igual retribución por trabajo de igual valor.....	26
b) Tradicionales causas de la menor retribución de las Kellys: la inadecuada clasificación profesional y el carácter discriminatorio en la asignación de determinados complementos retributivos.....	31
c) La precariedad salarial derivada de la externalización.....	32

2.3. La importancia de fortalecer la negociación colectiva y la representación sindical para combatir la precariedad laboral de las Kellys	33
3. ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL DE LOS SUPUESTOS DE EXTERNALIZACIÓN DEL SERVICIO DE LIMPIEZA EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA.....	37
3.1. Un breve apunte sobre el método de juzgar con perspectiva de género y sus implicaciones	37
3.2. La omisión de la perspectiva de género en el enjuiciamiento de los supuestos de externalización del servicio de limpieza en el sector de la hostelería	40
4. CONCLUSIONES	45
5. BIBLIOGRAFÍA.....	48

ABREVIATURAS

ALEH: Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de la Hostelería
CEDAW: Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer
CE: Constitución Española de 1978
EMS: Empresas multiservicios
ERE: Expediente de Regulación de Empleo
ERTE: Expediente de Regulación Temporal de Empleo
ET: Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
ETT: Empresa de Trabajo Temporal
EUROSTAT: Oficina Estadística de la Unión Europea
INSST: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
ITSS: Inspección de Trabajo y Seguridad Social
LISOS: Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
LO: Ley Orgánica
LPRL: Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales
LRJS: Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social
RD: Real Decreto
TC: Tribunal Constitucional
TFG: Trabajo de Fin de Grado
TFUE: Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
TSJC: Tribunal Superior de Justicia de Canarias
TS: Tribunal Supremo
STS: Sentencia del Tribunal Supremo
UE: Unión Europea

INTRODUCCIÓN

El presente Trabajo de Fin de Grado (TFG) titulado “*Desafíos de la externalización de servicios en el sector de la hostelería*” tiene por objeto el estudio de la realidad laboral de las personas trabajadoras en el sector de limpieza en hostelería desde un punto de vista multidisciplinar, para lo que resultará necesario el análisis de la normativa, la jurisprudencia y las consecuencias psicofísicas y de precarización laboral que padece este colectivo eminentemente feminizado, autodenominado como *Las Kellys*.

El TFG se estructura en tres grandes bloques. En el primer epígrafe titulado “Externalización, subcontratación y empresas multiservicios” se contextualiza el desarrollo de estos fenómenos, se trata la problemática existente a la hora de determinar el convenio colectivo aplicable y termina con el estudio del papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ante la externalización.

Un segundo epígrafe, “Las empresas multiservicios en el sector de la hostelería: su impacto en las personas trabajadoras del servicio de limpieza”, se dedica al análisis sobre la precariedad laboral y sus consecuencias para el colectivo de las personas trabajadoras del servicio de limpieza en hostelería. Finaliza este segundo bloque haciendo referencia a la brecha retributiva, la descripción de sus causas y aportando mecanismos de corrección.

En el tercer epígrafe, “Análisis jurisprudencial de los supuestos de externalización del servicio de limpieza en el sector de la hostelería”, se describe la necesidad de juzgar con perspectiva de género y cómo esta se pone de relieve cuando se omite, afectando al resultado de diferentes sentencias que son analizadas en este último bloque. Este TFG concluye con un apartado dedicado a exponer de manera resumida las principales conclusiones alcanzadas, algunas de las cuales, haciendo honor al título, suponen un *desafío*, pues en la actualidad no son pocas las amenazas que deben ser combatidas para la salvaguarda de los derechos laborales.

Por lo que se refiere a la metodología utilizada para elaborar este TFG, se ha partido del análisis de las fuentes normativas para luego profundizar con el estudio doctrinal, recurriendo para ello a las principales fuentes bibliográficas (manuales, monografías, artículos en revistas especializadas) que revisan el tema objeto de estudio. Además, se procede a examinar varias sentencias que abordan diferentes controversias con la finalidad de analizar el uso u omisión de juzgar con perspectiva de género.

La elaboración de este TFG ha sido conjunta, si bien en cumplimiento de la normativa del Grado en Relaciones Laborales de la Facultad de Derecho de la Universidad de La Laguna, resulta necesario especificar que el epígrafe 1 completo y 3.1 corresponde a Jeremías Piñero Rivero, y el epígrafe 2 completo y 3.2 corresponde a Sara Viña Cruz.

***“El futuro del trabajo que queremos es el futuro de la
regulación del trabajo que queremos”¹.***

¹ BAYLOS GRAU, A.: El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Madrid, 2017, p. 489.

1. EXTERNALIZACIÓN, SUBCONTRATACIÓN Y EMPRESAS MULTISERVICIOS

1.1. Contextualización del fenómeno

La externalización es un mecanismo de gestión empresarial basado en la contratación de una empresa externa para que se haga cargo de la gestión completa de un determinado proceso, incluyendo a todo su personal. Su principal atractivo para el empresariado es que permite reducir costes laborales, pero también actúa como una potente forma de disciplinar, segmentar y debilitar a las clases trabajadoras².

La contextualización de la expansión del fenómeno de la externalización nos obliga a remontarnos a la crisis financiera mundial de 2008 que desencadenó un periodo de recesión económica afectando intensamente a nuestro país y tuvo por respuesta la reforma legislativa del Estatuto de los Trabajadores (ET, en adelante) a través del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral³, continuada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, las cuales de forma conjunta -y sumadas a otras modificaciones legales posteriores-, son conocidas popularmente como *reforma laboral de 2012*.

La gravedad de la situación económica padecida por nuestro país en aquel momento aparecía reflejada en la Exposición de Motivos de la citada norma indicando que “la crisis económica que atraviesa España desde 2008 ha puesto de relieve las debilidades del modelo laboral español. La gravedad de la crisis actual no tiene precedentes. España ha destruido más empleo, y más rápidamente, que las principales economías europeas. Los datos de la última Encuesta de Población Activa describen bien esta situación: la cifra de paro se sitúa en 5.273.600 personas, con un incremento de 295.300 en el cuarto trimestre de 2011 y de 577.000 respecto al cuarto trimestre de 2010. La tasa de paro sube en 1,33 puntos respecto al tercer trimestre y se sitúa en el 22,85%”.

² CAÑADA, E.: *Externalización del trabajo en hoteles. Impactos en los departamentos de pisos*. Alba Sud Editorial. Colección Turismos. Barcelona, 2016, pp. 21-27.

³ BOE núm. 36, de 11 de febrero de 2012.

La reforma laboral de 2012 tenía por objetivo fundamental reducir la elevada tasa de paro, pero en la práctica implicó numerosas consecuencias negativas para las personas trabajadoras, y es por ello que tales modificaciones legislativas fueron muy contestadas socialmente: favoreció el aumento de la externalización, la subcontratación y el auge de las empresas multiservicios, permitiendo a las empresas recortar sus plantillas y reducir costes, para posteriormente recontractar a estas mismas personas y a menudo en sus mismos puestos con peores condiciones laborales⁴.

Al analizar la reforma laboral de 2012, algunas voces autorizadas llamaron la atención sobre la necesidad de tener presente a la clase trabajadora, indicando que “se debe tomar en consideración no solo la fría letra del texto legal, sino también de qué forma se ha aplicado en la realidad del día a día en los centros de trabajo”. A mayor abundamiento, el profesor Rojo Torrecilla criticaba duramente las “referencias laudatorias” a la reforma laboral presentes en el texto del Programa Nacional de Reformas del Reino de España-2017, donde “no se oculta la satisfacción por haber logrado algo que era uno, si no el más, de los importantes objetivos de la reforma, la moderación salarial, ni mucho menos tampoco porque la negociación colectiva *“ha mejorado la capacidad de las empresas para adaptarse a las perturbaciones de oferta y demanda reduciendo salarios e incrementando horas de trabajo como alternativa al despido de trabajadores”*”⁵.

⁴ Algunos de los puntos más controvertidos de la reforma laboral se relacionan con “asuntos tan polémicos como la afectación de aquella [la reforma laboral] a las Administraciones Públicas y el sector público, los despidos colectivos, las indemnizaciones por despido improcedente, las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, la regulación de los convenios colectivos y su ultraactividad, o la ordenación y regulación del tiempo de trabajo, por citar los ejemplos, probablemente, más significativos”. *Vid.* ROJO TORRECILLA, E.: “Una visión crítica sobre la reforma laboral de 2012. Análisis jurisprudencial cinco años después, en relación con las principales novedades apuntadas en la reforma de interés para las Administraciones Locales. En el Blog: el nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales. 15 de septiembre de 2016. Recuperado de: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2016/09/una-vision-critica-sobre-la-reforma.html> (última consulta: 7 de junio de 2021).

⁵ ROJO TORRECILLA, E.: “Algunas notas sobre la reforma laboral de 2012 y su impacto en la desigualdad en las relaciones de trabajo. Críticas jurídicas y sociales, y propuestas de cambio”. En el Blog: el nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales. 19 de mayo de 2017. Recuperado de: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2017/05/algunas-notas-sobre-la-reforma-laboral.html> (última consulta: 7 de junio de 2021).

La parte empresarial sí encuentra ventajas en la reforma laboral efectuada en 2012, a través del aumento en el uso de las figuras de la externalización y subcontratación de empresas multiservicios (EMS, en adelante), lo cual supone determinados beneficios, entre los que destacan⁶:

- Un ahorro directo en costes de personal, al disminuir la plantilla y subcontratar los servicios a una EMS que los realiza con su propio personal a menor coste.
- Disminución de los costes ocultos o *back office*, propios de los costes de producción (primas por productividad) y costes de gestión del personal (elaboración de nóminas, horarios, trámite de bajas, etc.), que pasa a ser responsabilidad de la empresa externa.
- Contar con una empresa mejor preparada para una eventual crisis, pues ante una contracción del sector, bastará con finalizar los contratos con las empresas subcontratadas, y no será necesario efectuar un gran ajuste de plantilla mediante ERE o ERTE -con sus correspondientes indemnizaciones- en un momento de por sí malo para las cuentas de la empresa.
- Una disminución de la actividad sindical. La externalización y subcontratación de empresas multiservicios supone la atomización del poder sindical, afectando al equilibrio de fuerzas negociadoras entre personas trabajadoras y empresas, en favor de estas últimas.

Las *bondades* de la citada Reforma Laboral solo parecen beneficiar a la parte empresarial y no a todos los agentes sociales. Se trata de una serie de modificaciones legislativas cuyo peso recae en las personas trabajadoras, implicando para estas numerosas consecuencias negativas. El abaratamiento del despido y la desprotección legal efectuada en el sentido de dejar en manos del devenir de la negociación colectiva la aplicación de un convenio colectivo protector u otro mucho menos garantista, son causas que tienen como consecuencia directa la precariedad laboral en toda su extensión, afectando a todos los aspectos del puesto de trabajo: medios y herramientas, salario, horario, categoría profesional, etc.

⁶ Se sigue en la enumeración de estas ventajas en CAÑADA, E.: *Externalización del trabajo en hoteles. Impactos...*, *op. cit.* pp. 31-37.

También se ve dañada la propia salud de las personas trabajadoras porque la precariedad laboral incrementa los riesgos psicosociales, lo que conlleva un mayor número de bajas, una sobrecarga en los sistemas de salud, y lo que es incluso peor, un mayor número de personas que pese a padecer alguna enfermedad profesional, prefieren callar y acudir al puesto de trabajo por temor a perderlo, acentuando sus padecimientos psicofísicos y postergando así una situación hasta el límite en el que su curación resulte, según el caso, irreversible. Sobre esta cuestión se profundizará en el epígrafe segundo de este TFG.

El profesor Palomeque se refiere a la reforma laboral de 2012 en los siguientes términos: “el objetivo declarado de la reforma laboral es generar confianza para volver a crear empleo, con la flexiseguridad como propuesta. Y eso se ha traducido legislativamente a través de dos líneas de actuación principales. Una primera, el reforzamiento del poder del empresario en las condiciones de trabajo, con vistas a un modelo pleno de gestión empresarial de la flexibilidad interna en la empresa y la mejora de su tasa de ganancia, presupuesto para recuperar la actividad, lo que redundará en un deterioro parcial de la posición contractual de los trabajadores (...). Una segunda, la erosión del poder contractual de los trabajadores en la negociación colectiva. Es el caso de generalizar la posibilidad de inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo al que esté sujeta, con el recurso final a un arbitraje obligatorio en caso de desacuerdo. Y de la configuración de la prioridad aplicativa del convenio de empresa respecto del sectorial, como regla absoluta, imperativa e indisponible”⁷. Las dos líneas definidas tienen consecuencias directas que, debemos insistir, padecen en exclusiva las personas trabajadoras. No en vano, el profesor Palomeque criticaba duramente a la reforma laboral de 2012 calificándola como “la más demoledora y nociva de las reformas laborales habidas en el país desde la entrada en vigor”⁸.

⁷ PALOMEQUE, C.: “La afectación del equilibrio laboral”. *El País, Economía* (29 de febrero de 2012). Recuperado de: https://elpais.com/economia/2012/02/29/actualidad/1330550097_312387.html

⁸ PALOMEQUE, C.: “La reforma laboral cumple cinco años”. *Trabajo y Derecho*, núm. 29, 2017, p. 9.

1.2. Las empresas multiservicios en el mercado laboral: la problemática del convenio colectivo aplicable

Las empresas multiservicios tienen por función prestar servicios a otras empresas y también a las Administraciones Públicas. A través de las EMS se produce la externalización o subcontratación de servicios, permitiendo a las empresas contratantes el ahorro y/o el abaratamiento de costes laborales. Se diferencian de las empresas auxiliares tradicionales en que estas no se limitan a la prestación de un concreto servicio, sino que ofrecen una amplia variedad de ellos, y tampoco se trata de Empresas de Trabajo Temporal (ETT), dado que se encuentran legalmente impedidas para la sesión de personas trabajadoras, pudiendo solamente prestar servicios (artículo 43 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

Determinados convenios colectivos han incurrido en tratamientos claramente discriminatorios al establecer diferencias de trato no justificables entre diferentes grupos de trabajadores provocadoras, a la larga, de verdaderos estados de indefensión en el ámbito de la relación individual de trabajo⁹.

Las EMS se dedican a contratar con otras la ejecución de parte de la actividad del empresario principal o cliente, tanto para satisfacer tareas complementarias o esporádicas, como tareas básicas¹⁰, que antes permanecían verticalmente integradas en la propia organización de la empresa cliente. Su objeto social es, habitualmente, muy amplio dado que se dedican a realizar tareas de diverso tipo (administrativas, de limpieza, vigilancia, asistencia técnica, informática, etc.) para otras empresas, lo que denominan “servicios de externalización”, entendiéndolo por estos “aquellos consistentes en desarrollar procesos para terceras empresas, poniendo los medios materiales, organizativos y humanos [de la empresa] para aquellas actividades que se contemplan en el objeto social”.

⁹ RAMOS QUINTANA, M.I.: “El convenio colectivo como fuente del derecho del trabajo: Alcance y nivel de protección del derecho a la negociación colectiva en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional”. *Anales de la Facultad de Derecho. Universidad de La Laguna*, núm. 16, 1999, p. 391.

¹⁰ ESTEVE SEGARRA, A.: “Las empresas multiservicios: entre las contrataciones de obras y servicios y la cesión ilegal”. *Crisis, reforma y futuro del Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010, p. 101.

La versatilidad del objeto social rompe con los esquemas clásicos de identificación de la empresa con un sector de actividad determinado y, en consecuencia, vinculado a un convenio colectivo concreto. Aun así, se trata de una opción organizativa lícita, amparada en el derecho constitucional a la libertad de empresa del artículo 38 CE, establecida a través de contratos mercantiles o civiles que se inscriben en el marco del artículo 42 ET¹¹.

La externalización y subcontratación de empresas multiservicios permitió la aplicación preferente de convenios colectivos de empresa frente a los convenios sectoriales, extremo que más adelante se pondrá de relieve al analizar la jurisprudencia. Esto debilitó la fuerza reivindicativa de la clase trabajadora, cuyo poder sindical se veía atomizado en pequeños grupos correspondientes a sus respectivas empresas, en un contexto de crisis económica de por sí nada favorecedor para la mejora de las condiciones de trabajo. Supuso un pronunciado retroceso que, aún en 2021, no se ha conseguido revertir, al menos en parte, habida cuenta de que sigue estando en vigor la mayor parte de la reforma laboral de 2012. Aunque trataremos este hecho en el subepígrafe 2.3, debemos adelantar que la situación no es la misma que tras la reforma laboral, debido al desarrollo y aplicación de convenios colectivos de sector en los que se ha limitado o prohibido la externalización y subcontratación de determinados colectivos u oficios.

Tal es el caso del Convenio Colectivo del sector de Hostelería de la provincia de Santa Cruz de Tenerife¹², pionero en esta cuestión, al indicar en su art. 18 que “*las empresas incluidas en el presente convenio no contratarán o subcontratarán con otras empresas personal para los servicios de restaurantes, bares, cocinas, recepción y pisos*”. Se trata de un gran avance en la defensa de los intereses de colectivos como el de *las Kellys*, pero dibuja un panorama nacional desigual en el que algunas provincias cuentan con normativas similares, y otras en absoluto.

¹¹ ROJAS RIVERO, G.P., “Negociación colectiva y convenio colectivo aplicable en las empresas multiservicios”. En: *Descentralización productiva, nuevas formas de trabajo y organización empresarial*. XXVIII Congreso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Santiago de Compostela, 31 de mayo y 1 de junio de 2018. Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, vol. 1, Madrid, 2018, pp. 275-315.

¹² BOP, Santa Cruz de Tenerife, anexo al núm. 19, de 13 de febrero de 2019.

Recapitulando, en la evolución histórica de los convenios colectivos aplicables, la renegociación de los convenios sectoriales ha sido participada por diferentes fuerzas sindicales con el paso de los años, siendo especialmente importantes los sucesivos acuerdos laborales de ámbito estatal para el sector de la hostelería (ALEH), pactados entre patronal y sindicatos. El primer ALEH se firmó en Madrid el 13 de junio de 1996, transcurridos cuatro años de duras y tensas negociaciones tras la huelga general de 28 de mayo de 1992¹³, no en vano, supuso una nueva configuración de las clasificaciones profesionales, así como una reformulación de las faltas y sanciones. Para el colectivo de las camareras de piso, este primer ALEH permitió alcanzar el Grupo Profesional 2, a la par de diferentes categorías de oficiales, tales como camareros de restaurantes y bar, o cocineros. Actualmente resulta de aplicación el V ALEH, firmado en 2015, cuya vigencia estaba inicialmente prevista hasta el año 2019, siendo prorrogado hasta el 31 de diciembre de 2021, en virtud de la Resolución de 11 de noviembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acuerdo parcial por el que se prorroga el V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de la hostelería.

En numerosos casos se elude la aplicación del convenio sectorial aplicable a la actividad desplegada por la persona trabajadora en la EMS, mediante la celebración de convenios específicos. La peculiaridad de estos convenios -específicos- radica en que, tras la reforma de la Ley 3/2012, prevalecen *ex lege* sobre los convenios de sector o supraempresariales, de conformidad a lo previsto en el artículo 84.2 ET, pudiendo reducir los salarios y empeorar otras condiciones de trabajo, pese a que no concurra ninguna causa económica que justifique esa supuesta necesidad de segregación del convenio sectorial.

Tal como ha subrayado el profesor Fernández Avilés, desde hace más de dos décadas, las transformaciones de las estructuras productivas, apoyadas en procesos de externalización, descentralización, y subcontratación o *outsourcing*, están permitiendo, en lo económico, incrementar la productividad y la competitividad, con reducción de costes laborales para las empresas pero, desde la perspectiva laboral, lo hacen a costa de la huida del trabajo

¹³ La huelga fue convocada para exigir medidas para la creación de empleo y manifestar el rechazo frontal al Decreto-Ley 17/1977 que rebajaba las prestaciones por desempleo y endurecía las condiciones de acceso a las mismas.

asalariado, de la debilidad sindical, de la regulación convencional precaria, de la mayor siniestralidad laboral y de dificultar las garantías de seguridad social. La globalización de la Economía y el desarrollo excepcional de las TIC han abierto espacios de deslocalización (*offshoring*), que traspasan, incluso, las fronteras nacionales y que, por otra parte, se han visto potenciados por la crisis global que ha propiciado el recurso a técnicas contractuales que tratan de sustituir el contrato de trabajo y eludir el poder de dirección¹⁴.

Todo lo anterior nos permite apreciar hasta qué punto la subcontratación de actividades productivas ha pasado en pocos años, de situarse en la periferia de los procesos de producción, a integrarse en el núcleo de las estrategias empresariales de estructuración de estos. Ello nos induce a interrogarnos por las repercusiones laborales de tan espectacular transformación¹⁵. Se trata, en definitiva, de convenios peyorativos tanto respecto a los convenios sectoriales como respecto al posible convenio colectivo de la empresa principal/cliente, de ahí que el trabajo en el marco de la EMS sea de manera generalizada un trabajo precario, opuesto a la dirección de política del Derecho social en favor del “trabajo decente” impulsado por la OIT¹⁶. Así, las EMS pueden hacer uso del convenio de empresa para regular determinadas materias (establecidas en el artículo 84.2 ET), permitiendo no aplicar el convenio sectorial que correspondería¹⁷:

- a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.

¹⁴ FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: “Empresas multiservicios y dumping social: Estado de la cuestión”. RTSS CEF, núm. 405, 2016, p. 5.

¹⁵ SANGUINETI RAYMOND, W.: “Descentralización productiva, subcontratación y calidad del empleo: ¿Términos incompatibles?”. *Revista de derecho social*, núm. 33, 2006, pp. 219-258.

¹⁶ MONEREO PÉREZ, J.L.: “Identidad de las empresas multiservicios: régimen jurídico y responsabilidades”, en *Descentralización productiva, nuevas formas de trabajo y organización empresarial. XXVIII Congreso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Santiago de Compostela, 31 de mayo y 1 de junio de 2018*, Cinca, Madrid, 2018, pp. 235-274.

¹⁷ BOE, núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa.
- f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 ET.

La aplicación de los convenios de empresa no está exenta de inconvenientes, dado que pueden quedar sin efecto sobre aquellos centros de trabajo que no hayan formado parte de la negociación colectiva del mismo, en caso de que este haya sido negociado por representantes unitarios. Sí sería posible su aplicación a toda la empresa, si en la negociación estuvieran presentes las secciones sindicales. Es por todo ello que los sujetos que intervengan en la negociación de los convenios de empresa serán determinantes para conocer el ámbito de aplicación del convenio. El factor tiempo también juega un papel determinante en la aplicación de uno u otro convenio. En caso de no existir previamente un convenio de empresa, o que sea posterior en el tiempo al convenio sectorial, será de aplicación este último. Un inconveniente añadido es la posible aplicación parcial de un convenio, pues el convenio sectorial podría aplicarse tan solo en las materias que no estén reservadas a los convenios de empresa, citadas previamente en el artículo 84.2 ET. Afortunadamente para las personas trabajadoras, la jurisprudencia ha establecido en reiteradas sentencias la preferencia aplicativa del convenio colectivo sectorial de la actividad principal de la empresa. Ejemplo de ello son la **STSJ de Canarias (Las Palmas de Gran Canaria) núm. 3882/2019, de 30 de diciembre**¹⁸ y la **STSJ del País Vasco, de 2 de noviembre de 2010**¹⁹.

En la STSJ de Canarias, los demandantes plantean la nulidad del párrafo segundo del artículo 1 del Convenio Colectivo del sector de Hostelería de la provincia de Las Palmas, al considerar que en su condición de terceros les resulta lesivo el mismo, pues les impone

¹⁸ Rec. núm. 1437/2019.

¹⁹ Rec. núm. 2140/2010.

condición a ellos. A ello se oponen las demandadas, alegando la falta de legitimación activa, la prescripción, y en cuanto al fondo que el Convenio Colectivo no es lesivo y se ajusta a la legalidad. La Sala pone de relieve La Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo²⁰ que, en su art. 17 dice que *"los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto. A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos."* A este precepto se le añade el hecho de que las demandantes son, en su mayoría, empresas multiservicios, habida cuenta de su objeto social, por lo que estima la Sala que precisamente debido a que su objeto es plural, cabe entender que las mismas pertenecen al sector de actividad al que concurren a prestar servicios. La Sala concluye considerando que las demandantes carecen de legitimación activa porque no existe lesividad, y éste es el fundamento de la desestimación de su demanda. Además, en cuanto al fondo, se considera que el precepto cuestionado es conforme a Derecho.

En la STSJ del País Vasco, de 2 de noviembre de 2010²¹ una trabajadora de limpieza de habitaciones en el sector de hostelería con la categoría de auxiliar de mantenimiento interpone demanda para el abono de diferencias salariales. Considera la Sala que resulta de aplicación el Convenio Colectivo provincial de Hostelería de Álava, y no el posterior Convenio Colectivo de empresa. Se produce la estimación parcial de las pretensiones de la demandante, al valorar la Sala que "el Convenio Provincial de Hostelería de Álava pierde su vigencia a finales del año 2009 y el Convenio de Empresa entra en vigor tras su publicación en julio de ese año, la superposición de la negociación colectiva y la preferencia de obligación por el Convenio Colectivo vigente primigenio, cuales el Provincial Sectorial, siendo más favorable para el particular en cómputo cuantificable que se menciona, hace que la reivindicación económica pueda admitirse tan solo hasta la fecha

²⁰ BOE, núm. 227, de 18 de septiembre de 2010.

²¹ Rec. núm. 2140/2010.

de pérdida de vigencia de tal Convenio Provincial, a partir del cual la legitimación de la unidad de negociación de empresa, sin aplicación de ultraactividad del provincial, hacen que las cuantificaciones y aplicación del Convenio de Empresa al caso lo sean desde enero de 2010”. Con todo, existe un debate doctrinal sobre la adecuación de tal extremo, dado que podría resultar más acertado el criterio de especialidad, atendiendo a la naturaleza de la EMS²².

1.3. El papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ante la externalización

La irrupción de las EMS generalmente supone la precarización laboral, por ello los sindicatos proponen una actuación por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en adelante, ITSS), si bien su intervención está limitada, quedando reducida a los procedimientos de consulta a las organizaciones sindicales más representativas para la elaboración de programas de actuación en materia de contratación laboral y prevención de riesgos laborales (artículos 13.3 y 40.4 LPRL)²³.

No obstante, en 2015 se publica el Criterio Operativo 96/2015 de la ITSS sobre cesión ilegal de trabajadores y subcontratación en el ámbito de empresas de servicios y la Instrucción 6/2015, sobre la misma materia. En el Plan Estratégico de la ITSS 2018-2020 se incluye como objetivo la mejora de los sistemas de registro de información de cara a establecer relaciones de subcontratación entre empresas actuadas por la ITSS, utilizando la información disponible para desarrollar contra el fraude, un sistema que permita la detección de redes creadas para eludir la aplicación de la legislación social, lo que supone que se está trabajando para paliar el empeoramiento de las condiciones laborales de las empresas multiservicios. Junto a esta solicitud de control, los sindicatos también proponen que la ITSS vigile el deterioro de las condiciones laborales en las empresas multiservicios, especialmente en cuanto al convenio colectivo aplicable.

²² GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, R.: La regulación convencional aplicable a las empresas multiservicios: un nicho continuo de conflictos. *Foro Español de Laboralistas*, 2018.

²³ BOE, núm. 269, de 10 de noviembre de 1995.

Como hemos adelantado, los convenios de empresas no son frecuentemente un instrumento de mejora de las condiciones de trabajo respecto a los convenios sectoriales, sino de empeoramiento, por lo que resulta esencial el control de la legalidad de éstos. Ha de tenerse en cuenta que la Inspección debe ser el órgano de mejora de las condiciones laborales de los trabajadores en situación de externalización productiva. Es remarcable que son precisamente los sindicatos los que han reclamado con mayor fuerza una intervención administrativa en la estructura empresarial de las EMS no dedicadas a una finalidad productiva concreta y especializada, sino a una pluralidad de contratos de servicios²⁴. Además, los trabajadores afectados por un convenio no pueden impugnarlo por motivos de lesividad, al no ser considerados terceros y carecer de legitimación activa, pues solo pueden ejercer esta acción los sujetos colectivos, el Ministerio Fiscal y las Administraciones, tal y como establece el art. 165 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS)²⁵. El papel de la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social es el de controlar la legalidad de los convenios aplicables de forma previa a su publicación, así como colaborar en los procesos en que resulte necesaria la determinación del convenio colectivo aplicable en cada caso.

2. LAS EMPRESAS MULTISERVICIOS EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA: SU IMPACTO EN LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL SERVICIO DE LIMPIEZA

2.1. La precariedad laboral de las personas trabajadoras del servicio de limpieza en hostelería

Denominamos impacto en las personas trabajadoras del servicio de limpieza en hostelería a las consecuencias que padece este colectivo en todas sus dimensiones, jurídicas y fisiológicas, pues estamos ante personas, mayoritariamente mujeres y no ante máquinas sobre las que disponer cualquier horario y cualquier carga de trabajo hasta que simplemente dejen de funcionar.

²⁴ ESTEVE-SEGARRA, A.: “La actuación de la Inspección de trabajo frente a la precariedad laboral en empresas multiservicios”, *Nueva revista española de Derecho del Trabajo*, núm. 221, 2019, pp. 35-68.

²⁵ BOE, núm. 245, de 11 de octubre de 2011.

No se pueden obviar los efectos que esta situación laboral produce en sus derechos laborales, como tampoco los que afectan a su propia salud, si bien estos siempre han estado aparejados a su profesión y las excesivas cargas de trabajo derivadas de la externalización no han hecho más que agravarlos. El uso de la externalización en las empresas del sector turístico es un fenómeno relativamente reciente, puesto en marcha en los años más duros de la crisis económica de cara a flexibilizar la gestión del personal encargado de determinadas actividades, incrementar la productividad y asegurar un mejor control de costes. Afecta a diversos sectores, pero en especial al de la hostelería y concretamente a las camareras de pisos, *las Kellys*, un trabajo sin duda esencial -aunque prácticamente invisible e infravalorado- para la calidad del servicio hotelero, pues cubre las necesidades más básicas del cliente, el descanso en un entorno limpio.

La estrategia utilizada de externalización en el servicio de limpieza en hostelería supone, en esencia, el despido de las personas trabajadoras y la posterior contratación o subcontratación de los servicios a través de una tercera empresa que asume el trabajo con sus propios trabajadores y medios de producción. A las personas trabajadoras contratadas a través de esta empresa ya no les será aplicable el convenio colectivo de hostelería como hasta entonces, sino que tendrá prioridad aplicativa el convenio de dicha empresa multiservicios que, en general, supone un empeoramiento de sus condiciones laborales, aumentando así la precariedad laboral. Por ello, se hace necesario dirimir las diferencias en cuanto a las condiciones laborales en actividades externalizadas, especialmente en este colectivo, en el marco de la negociación colectiva.

Abordamos a continuación de forma sucinta las principales causas de la precariedad laboral del colectivo de personas dedicadas a la limpieza en la hostelería, atendiendo en este orden a la sobrecarga de trabajo y sus consecuencias para la salud laboral, la problemática respecto a la formación, la incertidumbre laboral, la penalización de la maternidad y los cuidados, para finalmente abordar en un epígrafe independiente la problemática salarial.

a) Sobrecarga de trabajo y consecuencias para la salud laboral

En cuanto a la sobrecarga de trabajo, la situación de crisis económica, las sucesivas reformas laborales y la reducción de personal han supuesto una intensificación del trabajo en este sector a consecuencia del incremento de los procesos de externalización. Las empresas multiservicios compiten entre sí para ofrecer los mejores precios en los hoteles y lo logran a costa de reducir personal e incrementando el número de habitaciones que ha de limpiar cada persona trabajadora. Realizan el trabajo bajo presión temporal, con la obligación de terminar un número mínimo de habitaciones frecuentemente estudiado para que exceda al tiempo de su jornada, lo que hace que tengan que correr para terminar a tiempo. Esto tiene como consecuencia directa una disminución en la calidad del servicio, pues las personas trabajadoras no pueden cumplir con todas las tareas asignadas a pesar del sobreesfuerzo que realizan, no se producen aumentos de personal para compensar la ampliación de trabajo y se produce una alta rotación de personal con la consecuente pérdida de profesionales formados.

Desde agosto de 2018, la Mesa del Empleo de Calidad en la Hostelería aprobó el reconocimiento de un grupo de enfermedades profesionales de este colectivo, relacionado con determinados movimientos repetitivos en brazos y manos propios de su trabajo, valorándose la inclusión de una lista complementaria de enfermedades padecidas por quienes prestan servicios en este sector y sobre las que se sospecha un origen profesional, como las dorso-lumbares, cervicales, etc. Igualmente se planteó la necesidad de elaborar una guía práctica para evaluar los riesgos laborales, atendiendo especialmente a los ergonómicos y psicosociales²⁶. La intensificación del trabajo y la precarización del empleo alteran su salud física y psíquica. Dado que sus tareas se repiten a lo largo de la jornada laboral, es frecuente entre las personas trabajadoras sufrir determinados riesgos ergonómicos en los puestos de trabajo debidos a la adopción de posturas forzadas, la continua realización de movimientos repetitivos, la manipulación de cargas, los sobreesfuerzos, etc.

²⁶ En Canarias, el Instituto Canario de Seguridad Laboral publicó en 2018 una Guía técnica de buenas prácticas para la evaluación y gestión de riesgos ergonómicos y psicosociales en el sector hotelero. Véase: https://www.gobiernodecanarias.org/trabajo/documentos/hosteleria/Guia_buenas_practicas_sector_hotelero.pdf

A su vez, estos riesgos pueden derivar en daños, como contracturas musculares crónicas, artrosis, hernias discales lumbares, bursitis, epicondilitis y síndrome del túnel carpiano, entre otros. Derivado del elevado ritmo de trabajo, la monotonía y repetitividad de las tareas, la sobrecarga de trabajo, la falta de descansos, la supervisión estricta, la falta de estabilidad en el empleo, los salarios bajos, la poca cualificación profesional y el escaso reconocimiento social, es común la aparición de la sensación de agotamiento permanente, estrés y ansiedad e insomnio, todo ello relacionado con la organización del trabajo. En el desarrollo de su trabajo, están en contacto con productos químicos de riesgo, si bien es cierto que en la actualidad hay más control sobre éstos, sigue existiendo habitualidad en el uso de productos peligrosos. Habitualmente no utilizan equipos de protección, como guantes y mascarillas, bien porque la empresa no se los facilita, bien porque las mismas trabajadoras no los usan por resultarles incómodos. Esto puede provocar que la exposición al riesgo sea mayor, pudiendo dar lugar a problemas en la piel o intoxicaciones.

La alta feminización en este sector también supone un riesgo psicosocial, en tanto resulta innegable la doble carga que la mayoría de las mujeres siguen soportando en la actualidad, al hacer frente a las tareas del trabajo y a la mayoría -o según el caso, totalidad- de las tareas domésticas y de cuidados, lo que afecta especialmente en la de por sí difícil conciliación entre la vida laboral y familiar, resultando muy duro, y dando lugar a la calificación de este fenómeno como “la doble presencia”, por la cual las mujeres no desconectan nunca de ninguna de ambas facetas, planificando una mientras se ejecuta la otra. Correlativamente a la doble presencia, se da la doble ausencia, pues las personas en esta situación sienten no estar nunca de forma plena dando lo mejor de sí ni en el trabajo, ni en el atendimento de las tareas domésticas y de cuidados.

b) La formación

La formación profesional es un elemento determinante a la hora de gestionar los recursos humanos en cualquier sector de actividad y en el ámbito de la hostelería es especialmente relevante por su pertenencia al sector servicios, en el que la profesionalidad y la capacitación suponen un valor añadido en la prestación laboral y, en definitiva, en la satisfacción de los usuarios y clientes.

Cuando se produce una externalización del servicio, en ocasiones se llega a “descargar” la responsabilidad de formación en las personas trabajadoras fijas que pasan a trabajar a la empresa multiservicios, haciéndoles asumir el entrenamiento del nuevo personal contratado, sobrecargando, una vez más, el trabajo de las Kellys, para que la empresa multiservicios ahorre costes en formación.

Mayoritariamente las empresas multiservicios no se especializan en ningún sector de actividad, sino que ofrecen un amplio abanico de actividades, un servicio integral, y no únicamente la limpieza de habitaciones de hotel. De hecho, las personas por ellas contratadas no necesariamente conocen suficientemente las características del trabajo a realizar, lo que redundará en una pérdida de la calidad en el servicio prestado, pues priorizan el volumen de trabajo y no el resultado, el conocimiento y la profesionalidad.

c) La incertidumbre laboral

El sector turístico se ha caracterizado por una alta inestabilidad de la demanda, favoreciendo el uso de fórmulas de contratación flexible. Esto genera una permanente sensación de incertidumbre en cuanto a estabilidad del empleo, independientemente de lo indicado en su contrato, lo que las lleva en ocasiones a aceptar cambios en sus horarios o días de descanso, en función de las necesidades de la empresa, por miedo a represalias que den lugar a no ser renovadas. Todo ello lo causa la desvinculación de estas trabajadoras con el convenio de hostelería, que establece un calendario laboral propio. Esta situación provoca indefensión y que la conciliación entre la vida laboral y personal sea difícil²⁷.

Esta situación determina que las *Kellys* desarrollen una aversión hacia el trabajo, pues no vislumbran la posibilidad de un desarrollo laboral y profesional y consideran que se está produciendo una desprofesionalización del sector, todo ello a causa de la falta de organización del trabajo.

²⁷ CAÑADA, E.: *Externalización del trabajo en hoteles. Impactos en...*, op. cit. pp. 104-111.

c) La penalización de la maternidad y los cuidados

El cuidado de un menor también es asumido mayoritariamente por las mujeres, suponiendo una carga añadida a la de su profesión, lo que en ocasiones implica para el colectivo de las camareras de piso un motivo de discriminación más por razón de género.

En este sentido, cabe hacer mención a la **Sentencia del TSJ de las Islas Canarias -Las Palmas de Gran Canaria- núm. 996/2020, de 1 de septiembre**²⁸ que resuelve un recurso de suplicación interpuesto frente a la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº4 de Las Palmas de Gran Canaria sobre conciliación de la vida familiar y laboral, siendo ponente la magistrada Gloria Poyatos Matas. La demandante presta servicios en una empresa de hostelería como 2º gobernanta y solicita una excedencia para cuidado de hijo, por una duración inicial de dos años. Posteriormente, la trabajadora comunica a la empresa que se reincorporará a su puesto de trabajo tras la finalización del periodo de excedencia. La actora solicitó reducción de jornada (1 hora diaria) y concreción horaria (35 horas semanales) de lunes a viernes. La empresa aceptó la reducción horaria de 35 horas semanales, pero no la concreción en horario de lunes a viernes, al excluir los sábados y domingos como días de prestación de servicios en base a las necesidades productivas y organizativas concretas en el departamento en el que la demandante presta servicios. Motivo por el cual la trabajadora formula demanda en reclamación del derecho a conciliar la vida personal, familiar y laboral que es desestimada porque se aprecia cosa juzgada material en su vertiente negativa. Tras la sentencia de instancia, se interpone Recurso de Suplicación en el que destacamos el análisis del fondo del segundo motivo del recurso, que denuncia la infracción del art. 34.8 del ET.

El Tribunal resuelve estimar el recurso de suplicación interpuesto por la trabajadora, revocando y estimando parcialmente la demanda planteada de reconocimiento de su derecho a librar por descanso semanal los sábados y domingos. En su argumentación, el tribunal sostiene que el derecho de conciliación tiene un marcado componente de género, por ello ha de integrarse *“obligatoriamente la perspectiva de género en la interpretación*

²⁸ Rec. núm. 197/2020.

y aplicación del derecho reclamado, a tenor del mandato contenido en el art. 4 de la LO 3/2007 (...) en relación con el art. 34.8 del ET, y los arts. 1, 9.2, 14 y 39 de la CE". Además, "el derecho a la igualdad y no discriminación, como derecho humano, conlleva el cumplimiento del principio de diligencia debida que exige el Estado, a través de todos sus poderes, de respetar, proteger y garantizar el cumplimiento efectivo del mismo para lograr la igualdad de facto, que no de iure" (FJ 3). Asimismo, se indica que en esta controversia existe otro derecho a proteger, el interés superior del menor, pues de no determinarse la adaptación horaria de su progenitora, éste se verá privado de su derecho a recibir el cuidado y atención familiar requerido en una fase esencial de su vida. Este derecho está ampliamente reconocido normativamente tanto a nivel internacional (Convención internacional sobre los Derechos del niño), como en el Derecho europeo (art. 24.2 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE y art. 12 del Convenio Europeo sobre el ejercicio de los Derechos de los niños, de 25 de enero de 1996) y en el ordenamiento jurídico español (art. 2 de la LO 1/1996, de 15 de enero, de protección jurídica del niño, de modificación del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil).

2.2. El valor del trabajo de las *Kellys*: causas y mecanismos de corrección de la brecha en las retribuciones

El valor del trabajo de las *Kellys* es incalculable. Sin la aportación de estas personas el modelo turístico español sería literalmente imposible, es inimaginable la pérdida de este potente motor económico que ha permitido amortiguar crisis como ningún otro, como inimaginable resultarían los proyectos de vida de miles de familias que se calculan viven directamente de este sector, gracias al esfuerzo fundamentalmente femenino de tantas madres, tías, hijas, abuelas... cuya labor resulta agotadora, y a menudo transcurre de forma silenciosa y no reconocida. Su rol es especialmente importante en Canarias, la Comunidad Autónoma más dependiente del turismo, conforme a datos de la EPA de 2016, en los que se estima que en torno a 29% de las personas dependen directamente del turismo. Pese a su importante labor, soportan una precarización y una discriminación que ha afectado a sus retribuciones.

Para corregir la brecha en las retribuciones es necesaria la articulación de mecanismos de corrección como los siguientes:

- Los convenios colectivos aplicables al sector han de introducir cláusulas en las que se reafirme el derecho a la igualdad retributiva sin discriminación por razón de sexo. Si bien se parte del derecho fundamental del artículo 14 CE, la inclusión expresa de estas cláusulas refuerza la intencionalidad del convenio y su compromiso con el cumplimiento de este derecho, a la par que se trata de una declaración de intenciones que contribuye a la concienciación en esta materia.
- Se ha de regular la estructura retributiva incluyendo para ello las percepciones extrasalariales, así como las mejoras que puedan existir. Así, se facilitará la detección de la conculcación de los derechos, lo que permitirá operar jurídicamente con mayores garantías y mejorará la observancia del cumplimiento de estos.
- El sistema de clasificación profesional debe garantizar la no discriminación por razón de género, eliminando las denominaciones de los puestos diferenciados sexualmente. Se trata de una medida tan aparentemente simple como necesaria, que contribuiría a terminar con la picaresca existente especialmente en el sector de la hostelería.
- Se han de introducir medidas que traten de eliminar la desigualdad retributiva en una doble vía: de una parte, informativa y educativa y, de otra parte, estableciendo cauces por los que se concedan incrementos salariales ante la observancia de una discriminación en su remuneración, sin que para ello se tenga que acudir a un proceso judicial.

a) Igualdad retributiva entre hombres y mujeres: derecho a igual retribución por trabajo de igual valor

En el sector de limpieza en hostelería, una de las condiciones de trabajo en las que vemos reflejada la tradicional discriminación es en materia retributiva. La igualdad en las retribuciones, entendida como el derecho a igual retribución por trabajo de igual valor, está reconocida desde el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo núm. 100

en 1951²⁹. Asimismo, el derecho a la igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor es un principio fundacional de la UE desde el Tratado de Roma de 1957, y se reitera en cada renovación del derecho fundacional (art. 157 TFUE), y derecho derivado (Directiva 2006/54/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio). Sin embargo, hoy sigue siendo una asignatura pendiente en toda la Unión³⁰. Es por ello por lo que actualmente se sigue trabajando en lograr el objetivo de la igualdad salarial desde las distintas Instituciones de la UE y, concretamente, la Comisión Europea ha presentado el pasado 4 de marzo de 2021 una iniciativa normativa sobre transparencia retributiva y también se habla de la facilitación del acceso a la justicia para obtener una protección adecuada del principio de igual retribución a trabajo de igual valor.

A pesar de que la UE proclama la igualdad de género como uno de sus principios o valores fundamentales, en el mundo de las relaciones laborales esa igualdad está lejos de ser una realidad, porque las mujeres, en todos los sectores de la economía, perciben unas retribuciones inferiores a los hombres, aproximadamente en un 16% y, aunque las desigualdades de género se han ido moderando, no puede decirse que se hayan eliminado³¹. El Parlamento Europeo define la brecha salarial de género como la diferencia que existe de media entre los ingresos brutos por hora de hombres y mujeres, basada en los salarios pagados directamente a las personas trabajadoras en empresas de diez o más trabajadores, antes de llevar a cabo las deducciones correspondientes al impuesto sobre la renta y las contribuciones a la seguridad social³².

En España, la igualdad en las retribuciones sin discriminación por razón de sexo se encuentra reconocida en el artículo 28 ET, con la garantía constitucional de los artículos 14 y 35 CE. Pese a ello, la brecha en las retribuciones, según la Oficina Estadística de la Unión Europea (EUROSTAT), persiste, situándose en 2019 en el 11,9% y tiende a

²⁹ El Convenio núm. 100 de la OIT establece que para determinar el valor de un trabajo ha de evaluarse de manera objetiva el puesto de trabajo a través de métodos objetivos coherentes con el principio de igualdad de retribución y exentos de prejuicios por razones de género.

³⁰ Ampliamente, RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S.: *La no discriminación retributiva por causa del sexo y del género. Un derecho constitucional laboral específico*. Bomarzo, Albacete, 2020.

³¹ COMISIÓN EUROPEA. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo. Plan de Acción de la UE 2017-2019. *Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres, 2017* (COM/2017/0678 final).

³² Resolución del Parlamento Europeo, de 30 de enero de 2020, sobre la brecha salarial de género.

agravarse con la edad.³³. Es más, el índice *ClosingGap*, un indicador que cuantifica el impacto económico de las brechas de género en España, indica que, de no existir tales brechas en el mercado laboral, el PIB español de 2019, podría haber sido un 18,5% superior³⁴. El Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020, considera la brecha salarial un fenómeno multidimensional y complejo debido a la variedad de causas que la desencadenan, tales como factores sociales, culturales, legales y económicos³⁵.

Por lo que se refiere al concepto de *trabajo de igual valor*, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha afirmado reiteradamente que el principio de igualdad retributiva implica la obligación del empleador de pagar la misma retribución, no solo por el mismo trabajo, sino también por un trabajo de igual valor, por tanto, la determinación del valor de los trabajos se convierte en un elemento esencial de la prohibición de discriminación retributiva por razón de sexo.

A nivel nacional y con referencia a nuestro ordenamiento jurídico, resulta evidente la influencia de la normativa y jurisprudencia comunitarias. Los preceptos relevantes a este respecto son los artículos 22 ET y 28, en relación con el artículo 26 ET. Por su parte, la doctrina establecida por el Tribunal Constitucional introduce una interpretación del principio de igualdad de retribución que entiende implícito en el artículo 14 CE, que refleja la realizada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, y significa una ampliación de la prohibición de discriminación salarial por razón de sexo, haciendo referencia tanto a la directa como a la indirecta, refiriéndola esta última mediante una infravaloración de los criterios predominantes en los puestos de trabajo feminizados: ante la alegación de discriminación, basada en la demostración de que un colectivo significativo de trabajadores caracterizado por su sexo, percibe sistemáticamente un salario inferior al correspondiente al colectivo caracterizado por el sexo contrario, efectuada por un demandante de Amparo constitucional y cuando el demandante

³³ Según los datos aportados por EUROSTAT, en España la brecha salarial para las menores de 25 años se situó en el 1,7%, el 9,7% entre las mujeres de 35 y 44 años y un 34,3% en las mayores de 65 años, la más alta de la UE.

³⁴ PWC ESPAÑA: Índice ClosingGap. Primer indicador sobre el coste de oportunidad de la desigualdad de género en la economía española, 2021.

³⁵ FERNÁNDEZ NIETO, L.A., “El registro obligatorio de salarios y las auditorías salariales como medidas disuasorias de la discriminación retributiva”, *Diario La Ley*, núm. 9765, 2020.

pertenezca al grupo tradicionalmente perjudicado por la discriminación (las mujeres), el/la juzgador/a debe entrar a analizar, no si las tareas encomendadas a cada uno de los colectivos en comparación son iguales o similares, sino si son de igual valor, y en el supuesto de que quien juzga no pudiera llegar a una conclusión definitiva porque el sistema salarial impugnado resulte poco transparente, tiene la obligación de exigir de la empresa que pruebe la razonabilidad de los criterios que le han inducido a aplicar la valoración salarial impugnada, en definitiva, a modificar la carga de la prueba lo que resulta exigido por el artículo 96 LRJS³⁶.

Dos medidas destacables en la lucha contra la discriminación salarial por razón de sexo y que han supuesto un avance en las políticas empresariales aplicadas con perspectiva de género han sido el registro salarial y las auditorías salariales. El Parlamento Europeo adoptó en 2008 y en 2012 sendas resoluciones sobre la igualdad de retribución entre mujeres y hombres en las que se aconsejaba cómo aplicar el principio de igualdad de retribución e introducía medidas de transparencia retributiva y sistemas no discriminatorios por razón de sexo para la evaluación y clasificación de los puestos de trabajo. A su vez, la Comisión Europea en 2014 incluyó la información sobre salarios y las auditorías salariales entre las medidas de transparencia salarial, recomendando a las empresas que contasen con más de 250 personas trabajadoras, realizar dichas auditorías y un análisis del sistema de evaluación y clasificación de los puestos de trabajo e información detallada sobre salarios y diferencias salariales por razón de género.

En España, el artículo 2 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y ocupación³⁷, supuso la reforma de varios artículos del Estatuto de los Trabajadores a este respecto. En concreto, añadió un nuevo apartado 3 al artículo 9 en el que se recoge la nulidad como una consecuencia de la vulneración del principio de igualdad retributiva para mujeres y hombres que lleven a cabo un trabajo de igual valor, y sus efectos.

³⁶ PÉREZ DEL RÍO, T.: “Guía de negociación colectiva sobre la discriminación por razón de género en el empleo y las condiciones de trabajo, la igualdad retributiva y la violencia de género”. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. Consejería de Empleo. Junta de Andalucía, 2009, pp. 111-146.

³⁷ BOE, núm. 57, de 7 de marzo de 2019.

Uno de los cambios más relevantes es el artículo 22.3 ET, que menciona los criterios y sistemas para definir los grupos profesionales y evitar así las discriminaciones entre mujeres y hombres. El artículo 28 ET se reforma completamente y se define qué se considera trabajo de igual valor, estableciendo la obligación empresarial de pagar la misma retribución en tal caso y el registro de salarios con los valores medios, complementos salariales y extrasalariales desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor, al que podrán acceder las personas trabajadoras a través de la representación legal de los trabajadores de la empresa. El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres³⁸, que entró en vigor en abril de 2021, dedica el capítulo III a los instrumentos de la transparencia retributiva y fija los objetivos, normas y el contenido tanto del registro de salarios como de las auditorías salariales³⁹.

El registro salarial se define como un sistema -obligatorio- de control de las remuneraciones que evalúa no solo el salario sino también cualesquiera complementos y percepciones salariales y extrasalariales y que tiene por objeto eliminar las diferencias retributivas entre mujeres y hombres en el ámbito laboral que provocan la brecha salarial de género y la discriminación (artículos 5 y 6 del Real Decreto 902/2020). La auditoría salarial es un método de examen de los salarios fijados en una empresa, que tiene dos objetivos principales: obtener la información necesaria para comprobar que el sistema retributivo de una empresa cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución y definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse, de manera que se garantice la igualdad retributiva y se asegure la transparencia y el seguimiento del régimen retributivo empresarial (artículo 7 del Real Decreto 902/2020). Ambas herramientas son utilizadas por las empresas para detectar la brecha salarial por razón de género o sexo y así poder eliminar las prácticas discriminatorias en materia retributiva.

³⁸ BOE, núm. 272, de 14 de octubre de 2020.

³⁹ ROJO TORRECILLA, E.: Estudio del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. En el Blog: el nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales. 10 de marzo de 2019.

Recuperado de: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2019/03/estudio-del-real-decreto-ley-62019-de-1.html> (última consulta: 7 de junio de 2021).

b) Tradicionales causas de la menor retribución de las Kellys: la inadecuada clasificación profesional y el carácter discriminatorio en la asignación de determinados complementos retributivos

La externalización también tiene reflejo en la pérdida de la categoría profesional reconocida en el contrato de las personas trabajadoras en el sector de limpieza en hostelería, y en el carácter discriminatorio en la asignación de determinados complementos retributivos.

Un ejemplo lo constituye la **STS 1908/2014, de 14 de mayo de 2014**⁴⁰ en el que un grupo de mujeres trabajadoras, camareras de pisos de la empresa CANSUR, S.L. que prestan servicios en el centro de trabajo sito en la Avenida de Tour Operador Tui s/n, de Las Palmas de Gran Canaria, demandan a la empresa por entender que perciben el concepto salarial denominado "plus voluntario" en importe muy inferior al que perciben los trabajadores del mismo Nivel retributivo IV que prestan servicios en bares y cocina en el mismo centro de trabajo. La empresa declara, sin mayores argumentaciones, que tal complemento tiene como finalidad compensar las tareas que realizan los trabajadores atendiendo a las diferentes funciones que corresponden a las categorías de "cocinero", "camarero" y "camarero de piso", conforme al art. 18 del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de la Hostelería. Se consideran como hechos probados los siguientes: En el Departamento de Cocina de dicho centro de trabajo prestan servicios 15 trabajadores (13 hombres y 2 mujeres), percibiendo un plus voluntario absorbible cuyo importe actual mensual asciende a 118,42 euros. Este importe es similar tanto para los hombres y mujeres que presten servicios en este Departamento. En el Departamento de Bares de dicho centro de trabajo prestan servicios 27 trabajadores, de los que 21 son hombres y seis mujeres, percibiendo un plus voluntario absorbible cuyo importe actual mensual asciende a 168,19 euros. Este importe es similar tanto para hombres y mujeres que presten servicios en este Departamento. En el Departamento de Pisos prestan servicios 43 trabajadoras, todas las cuales son mujeres, percibiendo un plus voluntario absorbible cuyo importe actual mensual asciende a 10,37 euros.

⁴⁰ Rec. núm. 2328/2013.

La **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Canarias de Santa Cruz de Tenerife -Sala de lo Social-, núm. 928/2017, de 2 de noviembre⁴¹**, de la que es ponente el magistrado Félix Barriuso Algar, resuelve un Recurso de Suplicación interpuesto por la "Federación de Servicios de Comisiones Obreras" frente a la Sentencia 7/2017, de 16 de enero, del Juzgado de lo Social nº 5 de Santa Cruz de Tenerife en sus Autos de conflicto colectivo 878/2016, sobre discriminación salarial por razón de sexo. En la resolución del recurso se confirma la existencia de brecha salarial: el hotel paga un plus de productividad diferente a las camareras de piso (mujeres) y a los camareros de sala (mayoritariamente hombres), -139 euros las mujeres, 640 euros los hombres-, a pesar de que las dos ocupaciones pertenecen al mismo nivel profesional de su convenio y tienen el mismo salario base.

Además, el pacto salarial por el que la empresa hotelera abona un inferior plus de productividad a las camareras de piso que el delimitado para el personal de cocina y sala, pese a estar en el mismo grupo profesional, aunque con distinta categoría, se declara nulo por discriminatorio por razón de sexo. Dicha regulación es discriminatoria por razón de género porque este colectivo está compuesto mayoritariamente por mujeres y *“los criterios objetivos utilizados para justificar esta brecha salarial no se corresponden con la productividad, sino que se acudió a criterios objetivos tales como la prestación de servicios en régimen de turnicidad o en horas nocturnas, así como las exigencias formativas, tales como idiomas o cursos que se exigen en determinadas categorías profesionales” (fundamento de derecho 6º, segundo párrafo), estimando que las diferencias estaban justificadas dado que esos “criterios objetivos” no concurrían en la prestación de servicios de las camareras de piso” (FJ 40).*

c) La precariedad salarial derivada de la externalización

Las personas trabajadoras del servicio de limpieza en hostelería, cuando se produce una externalización, sufren en general una notable reducción salarial, pues se desvinculan del convenio colectivo de hostelería y pasan a uno de limpieza o de empresa.

⁴¹Rec. núm. 464/2017.

En otros casos las empresas externas pagan por producto -habitación hecha-, lo que supone una disminución del salario a percibir, además de la no aplicación de otras condiciones, como el pago de festividades, la nocturnidad, la pérdida de antigüedad, las comidas durante su jornada laboral, entre otras. La reducción de salario se relaciona con una disminución de las cotizaciones a la Seguridad Social, lo que tiene efectos en la cuantía de la pensión y de la prestación por desempleo. Además, estas personas pasan de ser “camareras de piso” a “limpiadoras”, perdiendo la categoría profesional que les correspondía anteriormente.

2.3. La importancia de fortalecer la negociación colectiva y la representación sindical para combatir la precariedad laboral de las Kellys

A la precariedad laboral se suma la escasa sindicación e inexistencia de estructuras de representación de las personas trabajadoras en las empresas multiservicios. Un convenio sectorial ejerce como un gran paraguas protector para un número mucho mayor de personas trabajadoras, cuya fuerza sindical unificada consigue hacerse escuchar en las negociaciones con la patronal. Los convenios de empresa suponen justo lo contrario, pues su aplicación significa una división de ese poder negociador en pequeños grupos, cuyo poder negociador también se atomiza, en ocasiones llegando en la práctica a tener convenios por centros de trabajo, ni siquiera aplicables en toda la empresa. Habida cuenta del fraccionamiento del poder sindical, se pierde calidad en la representación, así como el anonimato que supone estar al amparo de un gran sindicato, en el que se contaba con personas dedicadas exclusivamente a la labor sindical.

Esta situación aumenta el temor generalizado entre muchas personas trabajadoras, especialmente las contratadas de forma eventual o vinculadas a las EMS, a expresar su opinión o reivindicar formalmente sus intereses y organizarse colectivamente por represalias. Lo que deriva finalmente en una pérdida progresiva de influencia sindical y la consecuente acentuación de los procesos de precarización, pues mientras las personas trabajadoras han perdido fuerza para la defensa de sus intereses y derechos, la contraparte patronal ha mantenido o aumentado su posición de fuerza inicial.

Algunos convenios de empresa han incluido una cláusula por la cual no resultan de aplicación para aquellas personas trabajadoras cuyas funciones estén previamente reguladas por un convenio sectorial. Esto podría tratarse de una buena noticia, de mínimos, si no fuera por la inobservancia de tal cláusula por parte de las empresas que externalizan servicios, al quejarse de la competencia que las EMS realizan. Los sindicatos advierten del incumplimiento de este compromiso por muchas de las empresas que incluyeron la precitada cláusula en su articulado. La razón que estas arguyen para su no aplicación es la competencia feroz de las empresas multiservicios con convenio de empresa de mínimos lo que, según ellos, les obliga a “incumplir la citada cláusula para ofrecer servicios en actividades reguladas por convenios sectoriales en los que nunca habían discutido su ámbito funcional (procesos industriales, logísticos, limpieza de hoteles, etc.)”⁴².

Si bien pueda calificarse de irónico el que las empresas que externalizan sus servicios se quejen por la competencia de las EMS, no resta valor a que estas ejerzan efectivamente una competencia que podría calificarse como desleal. En palabras de López Balaguer, la plena consolidación de las empresas multiservicios en el tráfico mercantil no solo ha generado una competencia desleal. Algunos convenios, significadamente en sectores muy afectados por la descentralización productiva, incluyen mecanismos de subrogación convencional con el objetivo de garantizar el empleo de los trabajadores.

La segunda medida, enmarcada en una estrategia sindical más amplia, ha sido ideada por las federaciones más representativas y pasa por la inclusión en el ámbito funcional del convenio sectorial a este tipo de empresas, debiendo analizar la legalidad de esta integración a la luz de la legitimidad de los firmantes y su capacidad para vincular a las empresas multiservicios. La tercera medida se ha centrado en la regulación convencional de las circunstancias en las que se permite la subcontratación⁴³.

⁴² NIETO ROJAS, P.: “La respuesta de la negociación colectiva sectorial a las empresas multiservicios”, *Revista de Información Laboral*, núm. 7, 2017, pp. 229-247.

⁴³ LÓPEZ BALAGUER, M.: “Empresas de trabajo temporal y empresas multiservicios: la historia que se repite”, *Documentación Laboral*, vol. 110, 2017, pp. 69-71.

A pesar de la expansión de las externalizaciones, el proceso no ha tenido la misma intensidad en todo el territorio nacional y el avance ha sido desigual. En Canarias, la externalización está regulada en ambas provincias. El Convenio Colectivo del sector de Hostelería de la provincia de Las Palmas de Gran Canaria⁴⁴, en sus cláusulas sobre contratación y empleo fijo, se determina que las empresas hoteleras se obligan a mantener un porcentaje de plantilla fija prestando servicios, no pudiendo mantener una plantilla eventual superior al 80% en las empresas de hasta diez trabajadores, ni superior al 50% en las empresas de 11 a 30 trabajadores, ni superior en las de 31 trabajadores en adelante, si bien se prevé en el caso de apartamentos turísticos y empresas extra-hoteleras otros porcentajes. Consideramos que de este modo se favorece la mitigación de los efectos del recurso a la precariedad laboral a la que se aboca a estas trabajadoras por la externalización en la contratación de personal en las empresas hoteleras.

Por su parte, el vigente Convenio Colectivo del sector de Hostelería de la provincia de Santa Cruz de Tenerife⁴⁵, ha sido pionero en esta cuestión y establece de forma más concreta en el artículo 18 establece que *“las empresas incluidas en el presente convenio no contratarán o subcontratarán con otras empresas personal para los servicios de restaurantes, bares, cocinas, recepción y pisos”*. En cuanto a las actividades profesionales, de carácter accesorio en el sector, tales como la seguridad, jardinería, animación, tareas específicas de mantenimiento técnico, servicios de socorrismo y especializadas de limpieza, por el contrario, *“podrá ser objeto de contratación o subcontratación”*.

También podrán serlo *“aquellos servicios especiales tales como bodas, conmemoraciones, banquetes o atenciones a congresos y reuniones. Las funciones de limpieza que se permiten subcontratar por el presente artículo se refieren a tareas especializadas a realizar por personal especializado y no incluye la limpieza normal y habitual de las zonas comunes de trabajo y de las zonas de clientes que pueden realizarse por el propio personal del departamento de pisos y/o limpieza del establecimiento”*.

⁴⁴ BOP, Las Palmas, núm. 33, de 17 de marzo de 2017.

⁴⁵ BOP, Santa Cruz de Tenerife, anexo al núm. 19, de 13 de febrero de 2019.

En cuanto a la subcontratación del servicio de seguridad *“esta se debe realizar con personal de seguridad, ya con guardas ya con vigilantes de seguridad. Las empresas, sin embargo, podrán temporalmente contratar con empresas de trabajo temporal la cesión de personal conforme a la legalidad vigente. Las empresas también podrán contratar o subcontratar las mercancías y bienes, elaborados o no, que estimen por conveniente para el desarrollo de su actividad.”*

La asociación de las trabajadoras del sector de limpieza en hostelería, -amparada en los artículos 21 y 22 CE y 4 LET-, tiene como objetivo dar visibilidad a la problemática de las camareras de piso. Se organiza en grupos de trabajo en atención al territorio y se gestionan autónomamente, aunque de forma coordinada para la consecución del objetivo común de mejora de la calidad de vida de las camareras de pisos⁴⁶. Entre sus reivindicaciones más importantes se encuentran:

- La propuesta de modificación del art. 42.1 ET de cara a garantizar la igualdad de contratación y la prohibición de la externalización del servicio, pues consideran que encubre un fraude empresarial, pues que la actividad que desarrollan sigue siendo imprescindible para la empresa y lo que se produce es, en suma, una cesión ilegal de trabajadoras.
- El reconocimiento de las enfermedades profesionales directamente relacionadas con el aparato motor y músculo esquelético.
- La realización de inspecciones que detecten las vulneraciones ante la precariedad del colectivo.
- La inclusión del trabajo de las camareras de pisos en las categorías que permiten la reducción de la edad ordinaria de jubilación, esto es, al referido a grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad (art. 206.1 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social).

⁴⁶ Información disponible en: <https://laskellys.wordpress.com>

- El cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales en cuanto a la realización de estudios ergonómicos concretos del puesto de trabajo, atendiendo a las características de cada empresa hotelera.
- El cumplimiento de las categorías reconocidas en el Acuerdo Marco ALEH y del art. 34 ET, sobre conciliación familiar y laboral, además de lo referente al embarazo (art. 55 ET).

3. ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL DE LOS SUPUESTOS DE EXTERNALIZACIÓN DEL SERVICIO DE LIMPIEZA EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA

3.1. Un breve apunte sobre el método de juzgar con perspectiva de género y sus implicaciones

Desde el ámbito de la judicatura, juzgar con perspectiva de género puede definirse como una metodología de análisis de la cuestión litigiosa, que debe desplegarse en aquellos casos en los que se involucren relaciones de poder asimétricas o patrones estereotípicos de género y exige la integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación del ordenamiento jurídico, en la búsqueda de soluciones equitativas ante situaciones desiguales de género⁴⁷. A tal fin, los órganos jurisdiccionales del orden social deben analizar la situación enjuiciada empleando el *test de but for* o de la sustitución (prueba de verificación comparativa de resultado), para averiguar si las consecuencias jurídicas habrían sido las mismas o se habría producido un resultado contrario a la existencia de discriminación. La justicia con perspectiva de género y su aplicación en general y en la rama de lo social en particular no es una opción o recomendación para la buena práctica de la función jurisdiccional, sino “un mandato legal imperativo que emana tanto de instrumentos internacionales suscritos por nuestro país como de la legislación nacional, erigiéndose en un parámetro resolutorio vinculante para el poder judicial en función de su sumisión al imperio de la ley (art. 117 CE)”⁴⁸.

⁴⁷ POYATOS MATAS, G.: “Juzgar con perspectiva de género: una metodología vinculante de justicia equitativa”. *IQUAL. Revista de Género e Igualdad*, núm. 2, 2019, pp. 1-21.

⁴⁸ RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S.: “La perspectiva de género en la aplicación e interpretación de las normas por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo”. *Revista Trabajo y Derecho*, núm. 76, 2021, pp. 90-110.

En definitiva, debe quedar claro que la perspectiva de género en el ámbito judicial es una exigencia legal y no solo un ideal de justicia, pues se encuentra presente en numerosos preceptos a nivel internacional, comunitario y nacional, destacando⁴⁹:

- Recomendación General del Comité de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (en adelante, CEDAW) nº19 sobre la violencia contra la mujer de 29 de enero de 1992 y nº33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia, de 3 de agosto de 2015.
- Artículo 29 de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación de la UE (refundición).
- Artículo 49 en relación con el artículo 3 del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, de 11 de mayo de 2011, y ratificado por España el 6 de junio de 2014 (BOE nº137).
- Artículos 1.1, 9.2 y 14 CE, que impone el mandato a los poderes públicos de remoción de obstáculos impeditivos de la igualdad real.
- Artículos 10.2 y 96 CE, sustancialmente en relación con CEDAW en los artículos 1, 2 c), d), y f), y 5 a).
- Artículos 4 y 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Se observa como los poderes públicos a nivel nacional e internacional son conscientes de la necesidad de erradicar las discriminaciones por razón de sexo y género, siendo lógico que sean los tribunales quienes contribuyan en mayor medida para garantizar el derecho fundamental a la igualdad y no discriminación. Así lo ha entendido el Tribunal Constitucional, en su STC 3/2007, de 15 de febrero, al afirmar que “los órganos judiciales no pueden ignorar la dimensión constitucional de la cuestión ante ellos suscitada y limitarse a valorar, para excluir la violación del art. 14 CE, si la diferencia de trato tiene

⁴⁹ Un amplio análisis de la metodología de juzgar con perspectiva de género, su anclaje normativo, alcance e implicaciones en MOLINA NAVARRETE, C.: *La doctrina jurisprudencial por discriminación de género en el orden social*, Wolters Kluwer, Madrid, 2020.

en abstracto una justificación objetiva y razonable, sino que han de efectuar su análisis atendiendo a las circunstancias concurrentes”.

El principio de integración de la dimensión de género en la actividad jurisdiccional debe desplegarse en tres fases judiciales concretas⁵⁰:

- La tramitación del procedimiento a través de un nutrido conjunto de cláusulas de protección jurisdiccional efectiva de la igualdad de género que, con carácter general, tienden a flexibilizar el rigor procesal y a garantizar la tutela de las víctimas.
- La valoración de la prueba, la distribución de la carga de la prueba de la discriminación y la relevancia de la declaración de la víctima.
- La aplicación de las normas sustantivas específicamente dirigidas a la mayor efectividad de la igualdad de trato y oportunidades, prohibición de discriminación directa e indirecta, medidas de acción positiva, democracia paritaria e igualdad de oportunidades, derechos de maternidad y conciliación, protección frente a la violencia de género.

Los avances legislativos en materia de igualdad y no discriminación por razón de sexo y género no siempre se suceden con la celeridad que demanda la sociedad y no han bastado para conseguir una reconfiguración de las relaciones laborales. Por ello, se ha de tomar conciencia sobre el largo camino que aún queda por recorrer hasta alcanzar una igualdad real de derechos.

Un derecho no se protege de forma automática por el mero hecho de estar recogido en un precepto legal, su defensa ha de ser constata y por ello se hace necesario realizar un análisis jurisprudencial, a fin de constatar que no siempre los tribunales resuelven teniendo en cuenta la dimensión de género. Los motivos son heterogéneos y entre ellos destacan dos: la dificultad de detección de las discriminaciones o estereotipos de género que las sostienen, falta de formación específica de los profesionales del mundo jurídico.

⁵⁰ LOUSADA AROCHENA, J.F.: “Aplicación de la perspectiva de género en la jurisdicción social”. *Cuadernos digitales de Formación, CGPJ*, núm. 48, 2016.

3.2. La omisión de la perspectiva de género en el enjuiciamiento de los supuestos de externalización del servicio de limpieza en el sector de la hostelería

Son múltiples las sentencias en las que la fundamentación jurídica del uso de la dimensión de género resulta clarificadora para la comprensión la aplicación de esta metodología, en particular en el ámbito de los supuestos de externalización del servicio de limpieza en el sector de la hostelería. A estos efectos, por su temática y ámbito geográfico destacaremos, en primer lugar, la **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias núm. 891/2019, de 2 de julio**⁵¹, de la que es ponente la magistrada Gloria Poyatos Matas, sobre salud laboral y prevención de riesgos laborales en el sector de las camareras de piso. En ella se analiza la sanción impuesta al Hotel Hesperia, ubicado en Lanzarote, con ocasión de una visita de control efectuada por la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social en la que se levanta acta de infracción grave por no haber realizado una evaluación ergonómica de las condiciones de trabajo de las personas del departamento de pisos, externalizado entre 2013 y 2016, que, finalmente en suplicación, fue reducida en aplicación del artículo 39.3 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) por entender que no hubo un incumplimiento total, pues no se puede hablar de inexistencia de evaluación de riesgos laborales y se da una escasa peligrosidad de los puestos de trabajo y baja siniestralidad. Contra la Sentencia en primera instancia, la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias interpuso Recurso de Suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Canarias.

Si bien las partes difieren aportando diferentes argumentos, entre los que destaca la falta de renovación (o no) y/o actualización del plan de Prevención de Riesgos Laborales durante los años en que las personas trabajadoras fueron externalizadas, o también, cuestionando el propio número de trabajadoras afectadas (dato relevante a fin de reforzar o menoscabar la decisión de atenuar la pena impuesta), lo realmente determinante del caso es que en la Sentencia en primera instancia no se juzgó atendiendo

⁵¹ Rec. núm. 369/2019.

a la perspectiva de género. Es por ello por lo que el TSJC resuelve integrando la perspectiva de género, al estar ante un colectivo y una profesión feminizada, las camareras de pisos, lo que exige de quien juzga un análisis del contexto para evitar interpretaciones que conlleven distinciones que deterioren los derechos humanos de las mujeres.

La Sentencia, concretamente, argumenta que “una vez detectado el impacto de género que tiene la infracción cometida por la empresa, es obligación de todo órgano jurisdiccional integrar la perspectiva de género en la impartición de justicia, que debe implementarse como metodología de resolución en toda controversia judicial en la que se involucren relaciones asimétricas o patrones estereotípicos de género, a tenor de lo previsto en el art. 1, 10.2, 9.2, 14 y 96 de la CE, en relación con los artículos 4 y 15 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (...) que exigen de los poderes públicos del Estado la “debida diligencia” en la aplicación de los estándares y obligaciones internacionales en materia de género”..

A estos efectos también resulta esclarecedora la reflexión que realiza la magistrada ponente al indicar que “la feminización del colectivo afectado exige también integrar la perspectiva de género. Las sentencias tienen el potencial de visibilizar y revertir los efectos de inequidad derivados de las estructuras de poder basadas en prejuicios que sostienen la exclusión y marginación. Ello no significa igualar las mujeres a los hombres sino otorgar la misma consideración en el reconocimiento de sus diferencias. La finalidad es lograr la igualdad de resultado⁵².”

El TSJC finalmente estima el recurso de suplicación interpuesto contra la Sentencia del Juzgado de lo Social de Arrecife y revoca la Sentencia recurrida para confirmar la sanción inicial impuesta por la Inspección. El fallo constituye en sí mismo una prueba de cómo la perspectiva de género es determinante a la hora de juzgar, resultando de gran importancia tanto desde el punto de vista de la práctica jurídica como desde el punto de vista social.

⁵² POYATOS MATAS, G.: “El derecho a la salud laboral con perspectiva de género. A propósito de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de 2 de julio de 2019 (rec.369/2019)”. *RTSS CEF Laboral Social*, núm. 439, 2019.

La perspectiva de género también ha alcanzado las más altas instancias y no siempre se resuelve en positivo para las personas trabajadoras. Tal es el caso de la siguiente sentencia que analizamos, en la que también está presente un supuesto de externalización del servicio de camareras de piso.

La STS (rcud. 5791/2015), 4ª, de 20 de noviembre⁵³ resuelve un recurso de casación planteado frente a la sentencia de la instancia que declaró ajustado a derecho el despido colectivo por razones productivas y organizativas de 52 personas trabajadoras, de las cuales solo 3 eran varones, de los hoteles Meliá Barajas y Tryp Alameda, al considerar que es en el departamento de camareras de piso donde “se encuentra la razón de adoptar decisiones que permitan superar esa situación [razones productivas y organizativas] y no en el hecho de que el colectivo que lo atiende sea de uno u otro sexo” (STSJ Madrid, de 19 de noviembre de 2014, nº 970/2014)⁵⁴.

En el recurso de casación la representación legal de las trabajadoras afectadas argumenta diferentes razones para que se declare nulo el despido colectivo, destacando la discriminación indirecta por razón de sexo, fundada en el artículo 14 CE.

El Tribunal Supremo valoró este extremo y desestimó el recurso de casación planteado, manifestando que "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, lo que aplicando el *test de but for* nos lleva a concluir que es ajena a toda discriminación indirecta prohibida por la Ley (...)" (F.J. 4.3).

Sin embargo, no hubo unanimidad en la Sentencia, pues la Magistrada Virolés Piñol emitió un voto particular al que además se adhirieron otros tres Magistrados, en el que se afirma que “el voto mayoritario adopta una interpretación desafortunada y simplista del concepto de discriminación indirecta, obviando que es la empresa quien provoca el

⁵³ Rcud. núm. 104/2015.

⁵⁴ Un análisis de esta sentencia en MOLINA NAVARRETE, C., *La doctrina jurisprudencial por discriminación... op. cit.*, p. 114.

trato peyorativo en perjuicio de la mujer cuando afecta a todo el departamento con el despido colectivo”. Asimismo, en el voto particular se pone en duda la proporcionalidad de la medida adoptada por la empresa, cuestionando la eficacia de los beneficios para la organización productiva, al no existir realmente un problema organizativo, sino una mera externalización de la labor de limpieza aún subsistente y que por tanto en absoluto ha dejado de ser necesaria. Los magistrados que suscriben el voto particular tampoco consideran justificada la decisión empresarial desde el punto de vista de la reducción de costes “pues ello también se habría logrado externalizando otras categorías profesionales no feminizadas”⁵⁵.

Atendiendo al voto particular, con el que estamos de acuerdo, se trataría en definitiva de una externalización ilícita, por abusiva que, además, en caso de estimarse justificada, bien podría haber afectado a otras áreas o departamentos de la empresa, y que deviene una vez más en la transgresión de los derechos del colectivo de las camareras de piso, abocadas al denominado *dumping social*, tan alejado de los valores de un Estado que se autodenomina como Social y Democrático de Derecho (art. 1 CE).

Otro ejemplo es la **STS 197/2021, Sala 4ª, de 12 de febrero**⁵⁶, de la que es ponente el magistrado Ignacio García-Perrote Escartín. Esta sentencia refleja las reticencias existentes a la hora de aplicar la perspectiva de género al más alto nivel, pues seis años tras haberse emitido el voto particular en el que incidimos, este sigue sin calar en la doctrina del Tribunal Supremo, dado que la Sala Cuarta continúa sin pronunciarse de forma contundente sobre la discriminación por razón de sexo implícita en las operaciones de externalización de departamentos altamente feminizados por las cadenas hoteleras. En esta sentencia, vuelve a manifestarse mediante voto particular la magistrada Virolés Piñól: “*es el caso de los «servicios de limpieza y mantenimiento de habitaciones», y «cuyo resultado no es otro que un beneficio económico empresarial a costa de una rebaja en los salarios de las personas trabajadoras, por la vía de la aplicación de convenio colectivo distinto al que rige las relaciones laborales de las personas trabajadoras del hotel entre las que este colectivo se encontraba incluido»*”.

⁵⁵ POYATOS MATAS, G.: “Externalización en el sector de hostelería e impacto de género: Las Kellys versus empresas multiservicios”, *RTSS CEF*, núm. 409, 2017, pp. 141-147.

⁵⁶ Rcu. núm. 2839/2019.

La postura mayoritaria del TS se sitúa nuevamente de forma contraria a los intereses de las personas trabajadoras, al mantenerse ajena a la perspectiva de género, entendiéndose que conforme a la legislación vigente las empresas no están obligadas a contratar a personas trabajadoras de una empresa externalizada o subcontratada en las mismas condiciones salariales que las contratadas directamente por la empresa principal, dejando en manos de la negociación colectiva el reconocimiento de tal extremo, y favoreciendo directa o indirectamente que de esta forma hoy en día persistan este tipo de controversias sobre el convenio colectivo aplicable.

Esta sentencia toma en consideración a otras anteriores, que vienen a reforzar a la postura mayoritaria actual en el TS, tal es el caso de la **STS 250/2020, 12 de marzo**⁵⁷ en la que no se obliga a las empresas contratistas o subcontratistas a aplicar a sus trabajadores el convenio colectivo que resulte de aplicación en la empresa principal, aun cuando realicen obras o servicios propios de la actividad de esa empresa principal, lo que en la práctica supone una menor categoría profesional y un menor salario regulador de las consecuencias derivadas de la declaración de nulidad del despido, dado que a menudo resulta de aplicación a este colectivo el convenio provincial de limpieza y no el de hostelería. Llegado este punto, se puede apreciar como la precariedad laboral, la externalización, la legislación y la jurisprudencia son factores que se combinan afectando a la realidad laboral de las personas trabajadoras. Es precisamente este motivo por el cual se debe actuar siempre con perspectiva en general, y perspectiva de género en particular, siendo necesario formar y concienciar a todos los actores jurídicos.

Volviendo a la STS, 4ª, 197/2021, de 12 de febrero, será nuevamente la magistrada Virolés Piñol la que disienta del sentir mayoritario y formule un contundente voto particular en el que de forma categórica indica que “entender que el salario regulador de las consecuencias derivadas de la declaración de nulidad del despido de la trabajadora debe ser el convenio de limpieza y no el de hostelería, por el que se había regido hasta la fecha, es claramente discriminatorio, y se hace necesario en el caso atendiendo a las circunstancias expresadas juzgar con perspectiva de género”. Tras el análisis de la jurisprudencia comprobamos con tristeza como la discriminación laboral por razón de sexo y género sigue existiendo en la España del 2021.

⁵⁷ Rec. núm. 209/2018.

4. CONCLUSIONES

El presente Trabajo de Fin de Grado ha supuesto la ampliación de nuestros conocimientos sobre legislación laboral, externalización, subcontratación, doctrina, jurisprudencia y también nos ha permitido analizar desde una óptica multidisciplinar la situación real de las personas trabajadoras del servicio de limpieza en hostelería. El análisis realizado sobre la temática de este TFG nos ha permitido alcanzar una serie de conclusiones que exponemos a continuación y que, en su conjunto, se relacionan inescindiblemente con dos desafíos fundamentales que deben ser combatidos: la precariedad laboral y la discriminación por razón de sexo y género.

PRIMERA. – Se ha favorecido la externalización y subcontratación en EMS.

Sin lugar a duda se ha constatado que la externalización y subcontratación tienen su origen en la reforma laboral de 2012, la cual permitió la aplicación del convenio colectivo de empresa, menos ventajoso para las personas trabajadoras, en detrimento del convenio colectivo sectorial, favoreciendo la proliferación de las empresas multiservicios, pues estas suponen para la empresa principal diferentes ventajas, entre ellas un ahorro en costes de personal.

SEGUNDA. – Prima el interés económico sobre el bienestar y los derechos.

El ahorro que supone para la patronal la externalización y subcontratación de servicios se produce a costa de las personas trabajadoras. No se ve afectado solamente el salario o las indemnizaciones por despido, dado que la precarización es generalizada y sus consecuencias son transversales.

TERCERA. – Desequilibrio de poder entre patronal y sindicatos.

La pérdida de fuerza sindical es evidente cuando resulta de aplicación el convenio colectivo de empresa, en el que un intacto poder empresarial confronta sus intereses con un reducido grupo de personas trabajadoras, cuya fortaleza sindical se ve atomizada por empresas. Erosionar el poder contractual a la parte trabajadora es otra forma de precarizar, además supone un ataque a los principios básicos de la negociación colectiva, llegando a imponerse en última instancia un arbitraje en caso de desacuerdo.

CUARTA. – Intensificación de la precarización laboral de *las Kellys*.

La externalización y subcontratación en EMS no beneficia en nada a las personas trabajadoras del servicio de limpieza en hostelería, al contrario, ha supuesto la intensificación de la precariedad laboral, siendo recontratadas en el mismo hotel con una categoría profesional inferior, menor salario y peores condiciones, y con una mayor carga de trabajo e incluso incorporando nuevas funciones como formar a nuevas personas.

QUINTA. – Aumentan las consecuencias psicofísicas.

El colectivo de *las Kellys* históricamente afectado por diferentes enfermedades profesionales sufre aún más con la precarización laboral, debido a una mayor carga de trabajo y una menor motivación dada la inseguridad laboral y el estrés. Esto afecta a la salud psicofísica, agravada doblemente en los casos en que se evita seguir un tratamiento adecuado que suponga una baja laboral, por temor a perder su puesto de trabajo.

SEXTA. – Continúa existiendo discriminación por razón de sexo y género en el mercado laboral y aún no se ha alcanzado la igualdad retributiva por razón de género.

A pesar del reconocimiento y garantía a nivel normativo de la igualdad por razón de sexo y género, en el mercado laboral continúa existiendo discriminación que se manifiesta de forma heterogénea en las condiciones laborales, en la clasificación profesional, e incluso en la propia legislación y jurisprudencia cuando estas se desarrollan sin tener en cuenta esta realidad. Un ámbito en que la discriminación por razón de sexo es especialmente evidente, pese a la incredulidad de ciertos sectores de la sociedad, es la discriminación retributiva. El derecho a igual retribución por trabajo de igual valor está reconocido desde el Convenio núm. 100 de la OIT y se encuentra plasmado en el art. 28 ET. Sin embargo, existen en nuestro país empresas que otorgan diferente categoría profesional en función de su sexo a personas que realizan las mismas funciones o de idéntica naturaleza, con la consecuente diferencia en las retribuciones. Se trata de desigualdades retributivas en muchas ocasiones de carácter discriminatorio porque se derivan de auténticas discriminaciones indirectas por razón de sexo.

SÉPTIMA – Persiste la externalización y la subcontratación.

En España se siguen produciendo externalizaciones y subcontrataciones a EMS en el sector de la hostelería, y por tanto la precariedad laboral que estas prácticas conllevan persiste en el tiempo. Además, no han variado los criterios empleados en la jurisprudencia del Tribunal Supremo, en el que la perspectiva de género no siempre se contempla.

OCTAVA. – Es necesario concienciar y formar sobre perspectiva de género.

Atendiendo a la legislación y a la jurisprudencia analizada en el presente TFG, se denota una falta de perspectiva de género, desde el punto de vista formativo-educativo. La sociedad en general, y los actores jurídicos en particular, requieren más información sobre la perspectiva de género, en primer lugar, sobre su necesidad y utilidad, y en segundo lugar sobre la forma correcta de implementarla.

NOVENA. – Las conquistas sociales se pierden si no son defendidas.

Los derechos no se preservan simplemente estando reflejados en un precepto legal. De hecho, las leyes son modificadas constantemente, y su mantenimiento depende de la voluntad social. La defensa constante de los derechos resulta especialmente trascendental en materia laboral, en la que el pulso de poder entre patronal y sindicatos es constante y de él depende a menudo la normativa aplicable. La lucha sindical resulta una actividad motivadora, en tanto ha de ser intrínsecamente una confrontación constante de intereses por una buena causa: la justicia social.

En este sentido, y pese a puntuales retrocesos en los derechos laborales, somos positivos, y debemos serlo, pues profesionalmente como futuros graduados sociales nos corresponderá nivelar la balanza en el equilibrio de poder entre patronal y sindicatos, ya sea desde un ámbito sindical, educativo, o de asesoramiento. Por todo lo expuesto, queremos finalizar el presente TFG transmitiendo un mensaje de positividad ante el futuro, y agradeciendo el apoyo y la formación recibida durante el desarrollo de esta apasionante carrera.

5. BIBLIOGRAFÍA

BAYLOS GRAU, A.: El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Madrid, 2017, p. 489.

CAÑADA, E.: *Externalización del trabajo en hoteles. Impactos en los departamentos de pisos*. Alba Sud Editorial. Colección Turismos. Barcelona, 2016, pp. 21-27.

COMISIÓN EUROPEA: Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo. Plan de Acción de la UE 2017-2019. *Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres*, 2017 (COM/2017/0678 final).

ESTEVE-SEGARRA, A.: “La actuación de la Inspección de trabajo frente a la precariedad laboral en empresas multiservicios”. *Nueva revista española de Derecho del Trabajo*, núm. 221, 2019, pp. 35-68.

ESTEVE-SEGARRA, A.: *Externalización laboral en empresas multiservicios y redes de empresas de servicios auxiliares*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, p. 101.

ESTEVE-SEGARRA, A.: “Las empresas multiservicios: entre las contrataciones de obras y servicios y la cesión ilegal”. *Crisis, reforma y futuro del Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010, p. 101.

FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: “Empresas multiservicios y dumping social: estado de la cuestión”. *RTSS CEF*, núm. 405, 2016, p. 5.

FERNÁNDEZ NIETO, L.A.: “El registro obligatorio de salarios y las auditorías salariales como medidas disuasorias de la discriminación retributiva”. *Diario La Ley*, núm. 9765, 2020.

GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, R.: La regulación convencional aplicable a las empresas multiservicios: un nicho continuo de conflictos. *Foro Español de Laboralistas*, 2018.

LÓPEZ BALAGUER, M.: “Empresas de trabajo temporal y empresas multiservicios: la historia que se repite”. *Documentación Laboral*, núm. 110, 2017, pp. 69-71.

LOUSADA AROCHENA, J.F.: “Aplicación de la perspectiva de género en la jurisdicción social”. *Cuadernos digitales de formación, CGPJ*, núm. 48, 2016.

MOLINA NAVARRETE, C., *La doctrina jurisprudencial por discriminación de género en el orden social*, Wolters Kluwer, Madrid, 2020.

MONEREO PÉREZ, J.L.: “Identidad de las empresas multiservicios: régimen jurídico y responsabilidades”, en *Descentralización productiva, nuevas formas de trabajo y organización empresarial. XXVIII Congreso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Santiago de Compostela, 31 de mayo y 1 de junio de 2018*, Cinca, Madrid, 2018, pp. 235-274.

NIETO ROJAS, P.: “La respuesta de la negociación colectiva sectorial a las empresas multiservicios”. *Revista de Información Laboral*, núm. 7, 2017, pp. 229-247.

PALOMEQUE, C.: “La afectación del equilibrio laboral”. *El País, Economía* (29 de febrero de 2012). Recuperado de:
https://elpais.com/economia/2012/02/29/actualidad/1330550097_312387.html

PALOMEQUE, C.: “La reforma laboral cumple cinco años”. *Revista Trabajo y Derecho*, núm. 29, 2017, p. 9.

PÉREZ DEL RÍO, T.: “Guía de negociación colectiva sobre la discriminación por razón de género en el empleo y las condiciones de trabajo, la igualdad retributiva y la violencia de género”. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. Consejería de Empleo. Junta de Andalucía, 2009, pp. 111-146.

POYATOS MATAS, G.: “Juzgar con perspectiva de género: una metodología vinculante de justicia equitativa”. *IQUAL. Revista de Género e Igualdad*, núm. 2, 2019, pp.1-21.

POYATOS MATAS, G.: “El derecho a la salud laboral con perspectiva de género. A propósito de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de 2 de julio de 2019 (rec.369/2019)”. *RTSS CEF Laboral Social*, núm. 439, 2019.

POYATOS MATAS, G.: “Externalización en el sector de hostelería e impacto de género. “Las Kellys” versus empresas multiservicios *RTSS CEF*, núm. 409, 2017, pp. 141-147.

PWC ESPAÑA: Índice ClosingGap. Primer indicador sobre el coste de oportunidad de la desigualdad de género en la economía española, 2021.

RAMOS QUINTANA, M.I.: “El convenio colectivo como fuente del derecho del trabajo: Alcance y nivel de protección del derecho a la negociación colectiva en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional”. *Anales de la Facultad de Derecho. Universidad de La Laguna*, núm. 16, 1999, p. 391.

RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S.: *La no discriminación retributiva por causa del sexo y del género. Un derecho constitucional laboral específico*. Bomarzo, Albacete, 2020.

RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S.: “La perspectiva de género en la aplicación e interpretación de las normas por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo”. *Revista Trabajo y Derecho*, núm. 76, 2021, pp. 90-110.

ROJAS RIVERO, G.P.: “Negociación colectiva y convenio colectivo aplicable en las empresas multiservicios”. *Descentralización productiva, nuevas formas de trabajo y organización empresarial*. XXVIII Congreso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Santiago de Compostela, 31 de mayo y 1 de junio de 2018. Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, vol. 1, Madrid, 2018, pp. 275-315.

ROJO TORRECILLA, E.: “Estudio del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”. En el Blog: el nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales. 10 de marzo de 2019. Recuperado de:
<http://www.eduardorojotorrecilla.es/2019/03/estudio-del-real-decreto-ley-62019-de-1.html> (última consulta: 7 de junio de 2021).

ROJO TORRECILLA, E.: “Una visión crítica sobre la reforma laboral de 2012. Análisis jurisprudencial cinco años después, en relación con las principales novedades apuntadas en la reforma de interés para las Administraciones Locales”. En el Blog: el nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales. 15 de septiembre de 2016. Recuperado de: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2016/09/una-vision-critica-sobre-la-reforma.html> (última consulta: 7 de junio de 2021).

ROJO TORRECILLA, E.: “Algunas notas sobre la reforma laboral de 2012 y su impacto en la desigualdad en las relaciones de trabajo. Críticas jurídicas y sociales, y propuestas de cambio”. En el Blog: el nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales. 19 de mayo de 2017. Recuperado de: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2017/05/algunas-notas-sobre-la-reforma-laboral.html> (última consulta: 7 de junio de 2021).

SANGUINETI RAYMOND, W.: “Descentralización productiva, subcontratación y calidad del empleo: ¿Términos incompatibles?”. *Revista de derecho social*, núm. 33, 2006, pp. 219-258.