

Ernest Cañada y Nuria Alabao

La nueva reforma laboral cierra la puerta a «las kellys»

Hace tiempo que dejó de hablarse de “derogación” de la anterior reforma laboral —de la del 2010, firmada por el PSOE, ni siquiera nos acordamos— pero el acuerdo final deja renuncias en la mesa de negociación e incumple algunas de las promesas del pacto de gobierno. Es cierto que contiene mejoras, como un intento de reducir la temporalidad de los contratos —aunque el despido sigue saliendo barato—, la prevalencia del convenio del sector sobre el de la empresa —aunque básicamente en cuestión de salarios— o la recuperación de la cláusula de ultraactividad —muy importante ya que si no hay acuerdo en la negociación de un nuevo convenio se mantienen las condiciones establecidas en el anterior—. Es decir, hay modificaciones en la actual propuesta que no pueden despreciarse.

Sin embargo, tampoco puede afirmarse —a golpe de argumentario, como si las conquistas sociales pudiesen ganarse con el relato— que sea un acuerdo histórico de recuperación de derechos. Hay puntos centrales de la reforma laboral de 2012 que siguen en pie, y que están muy lejos de haber sido derogados. Sabemos que la negociación se ha hecho en condiciones de enorme presión por parte del sector empresarial, de Bruselas y del mismo PSOE, en la que ha jugado un papel determinante la vicepresidenta Nadia Calviño. Aunque también es cierto que se han hecho sin movilización sindical y social, cuando era mucho lo que estaba en juego. Aquí asistimos a la paradoja de los discursos que llaman a “no movilizarse para no ponérselo difícil al gobierno” mientras por otro lado se nos dice que si no se llega más lejos en las reformas “es porque no hay presión social”.

Hay un punto que resulta especialmente crítico y que está pasando desapercibido: cómo quedan reguladas las externalizaciones –la actividad de subcontratar– es clave porque afecta a los colectivos de trabajadores y trabajadoras más precarizados. Subcontratar significa que una empresa –o el Estado– puede externalizar una parte de su actividad a otra empresa que es quien la lleva a cabo –por ejemplo en servicios de seguridad, limpieza, sector de cuidados, mensajería, transporte, logística o marketing, pero también industriales–. Desde la reforma laboral de 2012 se abrió la posibilidad de incluir tareas estructurales de las empresas, es decir, aquellas troncales para su funcionamiento, cuando antes no estaba permitido. Por ejemplo, anteriormente los hoteles podían subcontratar el mantenimiento de los ascensores, pero no el de limpieza de habitaciones, que es una actividad estructural para la empresa, y en cambio después de la reforma laboral del PP sí. Estas externalizaciones cada vez son más comunes y se han impuesto de forma acelerada en numerosas actividades. Esto en la práctica ha supuesto un empeoramiento generalizado de las condiciones laborales y un aumento de la precariedad, sobretodo porque las empresas multiservicios podían aplicar su propio convenio –negociado singarantías muchas veces– o el de su sector de actividad, en vez del que se aplicaría en la empresa principal que subcontrata. Esto implicó, por ejemplo, que a las camareras de pisos –*las kellys*– externalizadas de los hoteles se les aplicara un convenio de la empresa multiservicios que las contrataba, o el de limpieza, en lugar del de hostelería, cuando ellas seguían haciendo un trabajo troncal para el funcionamiento del hotel.

En los últimos tiempos, su movilización se volvió paradigmática y se convirtieron en emblema político de esta lucha contra la precariedad. La externalización de su trabajo a través de estas subcontratas **implicaba para ellas reducciones importantísimas de salarios –hasta un 40%– y pérdida de derechos en todos los aspectos de su actividad** . Todo el mundo se tomó fotos con ellas, y se las ensalzó tanto que hasta en ocasiones se llegó a sustituir su propia voz. Hoy ni siquiera están recibiendo una explicación clara de cómo van a quedar su situación ni por qué no se ha modificado sustancialmente **una dinámica laboral que ha sido traumática para el colectivo y en la que se han dejado la salud.**

Acabar con la precariedad en las subcontrataciones fue un punto importante de la actual propuesta de reforma. Los sindicatos querían garantizar que las condiciones laborales de las subcontratas fuesen las mismas que las de la empresa que externaliza –salarios, pero también prevención de riesgos laborales, el tiempo de trabajo y las pausas, igualdad de género, etcétera–. Es decir, que se aplicasen los convenios del sector de la empresa que externaliza. **La CEOE dijo que esto era una línea roja** , “porque se carga un modelo económico” con el que funcionan muchas de las empresas. Esta propuesta se abandonó y, aunque el redactado del artículo 42 sobre subcontratación de obras y servicios en el actual acuerdo no es claro, puede interpretarse que el convenio de aplicación para la empresa subcontratada será el de su sector de actividad, no el de la empresa principal –la que externaliza–, como demandaban los sindicatos en la mesa de negociación. En este punto se dice:

«6. El convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social o forma jurídica, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el Título III. No obstante, cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará este en los términos que resulten del artículo 84.»

Por lo tanto, se mantiene la posibilidad de que, por ejemplo, a las camareras de piso se les aplique el convenio colectivo de limpieza, que sería el de la empresa multiservicios en la que estén contratadas, y no el de hostelería, que es al que está vinculada la empresa principal, y por tanto tengan condiciones de empleo sustancialmente peores. Es cierto que se reduce la posibilidad de que el convenio de referencia pueda ser el propio de esa empresa subcontratada, pero eso no evita que el problema continúe existiendo.

Durante la negociación, los empresarios se negaron a aceptar la demanda sindical de poner con claridad que el convenio de aplicación de la subcontrata tuviera que ser el de la empresa principal. Esto en hostelería es fundamental –también en muchos otros sectores–, porque de esta manera pueden externalizar una parte fundamental de sus plantillas que realizan tareas estructurales como forma de reducir costes salariales con trabajadores que estarán en condiciones mucho peores, como ha sucedido en el caso de *las kellys*. Estar en un convenio de limpieza en lugar de uno de hostelería puede suponer cobrar 200 euros mensuales menos –en jornada completa–, y la pérdida de una serie de derechos adquiridos en el sector de hostelería.

Otro problema añadido, que bloquea otras vías de mejora de las condiciones laborales de trabajadoras y trabajadores externalizados, es que en la negociación de la renovación del **V Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería (ALEH)**, que tras su prórroga termina el 31 de diciembre de este año, y que regula todas las materias que empresariado y sindicatos quieran negociar con ámbito estatal sin que puedan ser abordados ya en los distintos convenios territoriales, como las calificaciones profesionales o los períodos de pruebas, por poner un ejemplo, está también en suspenso. Ahí, la patronal se ha negado también a asumir ningún tipo de regulación que indique que a los trabajadores y trabajadoras de las empresas subcontratadas se les deban aplicar las condiciones del convenio sectorial de hostelería según los grupos profesionales que corresponda.

Hay otra cuestión que no se hubiese solucionado ni siquiera con la equiparación de convenios. Los sindicatos suelen decir que si se equiparan las condiciones entre empresa y la subcontrata la externalización dejaría de ser atractiva, pero lo más probable es que las empresas hoteleras continuarían subcontratando tareas estructurales. Esto es así porque les ahorran costes de gestión, solo tienen que pagar por tarea encargada a la subcontrata, reduciendo el impacto de las oscilaciones en la demanda de ocupación en los hoteles, y mantienen divididas a las plantillas. Pero, a su vez, permite que sus costes laborales pasen de fijos a variables, y esto, en tiempos de financiarización creciente, lo convierte en un recurso muy atractivo para captar financiación.

Lo grave de la situación es que si se aprueba así la reforma laboral se legitima y consolida para el futuro –ahora sí con el beneplácito sindical y de un gobierno progresista– un modelo laboral basado en la externalización. Por tanto, la segmentación y precarización de amplios colectivos de trabajadores y trabajadoras que desempeñan tareas estructurales en las empresas. La externalización de tareas estructurales debería de haberse prohibido. No es un capricho. Su

extensión con la reforma laboral de 2012 provocó un desastre social. La vida de miles de personas, y en especial de mujeres trabajadoras y personas migrantes que ocupan los sectores más precarios, es lo que está en juego. No es admisible.

En lugar de intentar imponer un determinado relato triunfalista, se agradecería un balance de logros y límites más sincero por parte de Unidas Podemos y los sindicatos, donde se explique por qué no se ha podido llegar más lejos en vez de presentarlo como la gran victoria de la clase trabajadora. Todavía queda el trámite parlamentario, esperemos que en el Congreso se puedan decir las cosas más claras, que se hable de externalizaciones, y tratar a los y las ciudadanas como adultas. Quizás intentar modificar lo que aún es posible cambiar, pero, por favor, sin vendernos motos. Nos jugamos las condiciones de vida de una parte importante de los y las trabajadoras.

[Fuente: [Ctxt](#). Ernest Cañada ha publicado recientemente el libro *Cuidadoras. Historias de trabajadoras del hogar, del servicio de atención domiciliaria y de residencias* (Icaria, 2021)?]