

Poder, desigualdad, economía: una aproximación a la precariedad laboral de tres colectivos de trabajadoras en nuestro tiempo

Power, inequality, economy: an approach to the precarious jobs of three workers groups in the present

RAÛL DIGÓN MARTÍN

Universitat de Barcelona

JOAN ANTÓN MELLÓN

Universitat de Barcelona

NACHO PARRA ARNAIZ

Universitat Autònoma de Barcelona

MARINA LÁZARO RUBIA

Independiente

Cómo citar/Citation

Digón Martín, R.; Antón Mellón, J.; Parra Arnaiz, N. y Lázaro Rubia, M. (2024). Poder, desigualdad, economía: una aproximación a la precariedad laboral de tres colectivos de trabajadoras en nuestro tiempo. *Revista Española de Ciencia Política*, 66, 91-130. Doi: <https://doi.org/10.21308/recp.66.04>

Resumen

Este artículo presenta un análisis comparado de las condiciones laborales y sociales de tres colectivos representativos de la precariedad en el trabajo en España, mediante el estudio cualitativo de los datos, la normativa, la jurisprudencia y los trabajos de investigación que se consideran más relevantes en cada caso. El artículo parte de un marco teórico basado en la lectura contemporánea de los conceptos de explotación, alienación y auto-realización, al objeto de identificar los rasgos de un modelo de relación laboral que se presume preponderante entre determinados colectivos (camareras de piso, repartidores y trabajadoras del hogar y de los cuidados), cuyos empleados desempeñan su labor bajo pautas económicas y de gestión acusadamente desfavorables. Fundamentalmente, se examinan los perfiles, las características y los riesgos respectivos de la prestación de cada actividad, los regímenes jurídicos (y las cuestiones contractuales) y las perspectivas de acción colectiva en cada colectivo tratado. Con ello se pretende probar la hipótesis que, de los tres grupos analizados, a pesar de sus diferencias, puede

extraerse un tipo esencialmente común de práctica laboral y relaciones de poder profundamente desigual entre las trabajadoras y el personal directivo; una práctica que vulnera derechos y dificulta su defensa colectiva. Asimismo, el texto aporta observaciones ante la regulación vigente.

Palabras clave: precariedad, *riders*, camareras de piso, *kellys*, trabajadoras del hogar, clases trabajadoras, explotación, alienación, falsos autónomos, uberización.

Abstract

This article presents a comparative analysis of the working and social conditions of three representative groups of precariousness at work in Spain, through the qualitative study of the data, regulations, jurisprudence and research works, which are judged the most relevant to each case. The article grounds on a theoretical framework that is the contemporary reading of exploitation, alienation and self-realization concepts, in order to identify the features of an employment relationship model that is presumed to predominate among certain groups (hotel chambermaids, delivery workers and domestic and care workers), whose employees carry out their work under harsh economic and management patterns. Mostly, the analysis covers the respective profiles, execution features and risks of each activity, the legal regimes (and contractual issues) and the prospects for collective action in each group. The aim of this research is to test the hypothesis that, from the three analysed groups, despite their differences, it can be extracted an essentially common type of work practice and deeply unequal power relationships between workers and management staff. That is, a practice that violates rights and difficult their collective defence. Likewise, the text provides some considerations regarding current regulations.

Keywords: precarious work, riders, hotel chambermaids, *kellys*, domestic workers, working classes, exploitation, alienation, false selves-employed, uberization.

INTRODUCCIÓN: EL DEVENIR Y LA CENTRALIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJOS MENOS RECONOCIDOS

El mundo del trabajo sufre cambios profundos desde la crisis económica de 2008 y la recesión de 2011. Las condiciones laborales de varios colectivos vulnerables se han visto además afectadas por los estragos —sanitarios, sociales, económicos— del Covid-19 en sectores perjudicados por décadas de políticas de desregulación y privatizaciones. La pandemia ha evidenciado problemas estructurales, como la insuficiente dotación de recursos en áreas clave para la asistencia social y sanitaria, o las carencias en gasto público para inversión en educación, vivienda digna y acceso a un empleo de calidad. Estos déficits, ligados a la debilidad fiscal de los estados, responden a una opción ideológica que legitima la privatización de grandes beneficios financieros y la socialización paralela de amplios costes económicos, culturales y medioambientales, fijando prioridades presupuestarias distantes de las necesidades de las personas más desfavorecidas de la sociedad.

En el marco teórico neoliberal, trasfondo normativo de dichas políticas durante años, la desigualdad de recursos y oportunidades entre personas y familias de clases sociales diversas suele atribuirse a la responsabilidad individual en el mercado y a las diferencias de motivación personal. Esta visión estrecha, de meritocracia en abstracto, desplaza al individuo la causa sistémica de la desigual dotación de medios económicos, en una lógica de mercantilización de los bienes públicos y de la idea misma de trabajo. En este enfoque, el mundo de los trabajos aparentemente sencillos, asalariados o no, se devalúa. Sin embargo, la crisis pandémica ha evidenciado la centralidad social de numerosos trabajos (distribuidores, transportistas, cajeros, limpiadores, cuidadores, educadores, auxiliares de enfermería, etc.) vitales para la supervivencia del conjunto de la población, como tareas que exigen un estatus protegido de gran servicio público (Rimbert, 2021: 32). Todo ello ha generado reflexiones acerca del futuro del trabajo, el paro, la calidad de la ocupación y las carencias de un sistema de relaciones laborales que genera precariedad, temporalidad forzada y graves riesgos psicosociales y físicos, así como discriminaciones salariales por razón de sexo. En distintos sectores, a pesar de las mejoras de la última reforma laboral, se abre paso un modelo de erosión de derechos laborales, bajos salarios, jornadas muy prolongadas y falta de descanso, que priva a muchas personas de contrato, cotización, acceso a coberturas por desempleo, seguro ante accidentes, prestaciones por incapacidad temporal, permisos por maternidad/paternidad o vacaciones pagadas. Buena parte del marco empresarial parece dirigirse hacia una forma «uberizada» de economía (Alemany, 2019), mediante plataformas que prestan servicios de fácil acceso digital, en uso fraudulento de la condición de autónomo, revistiendo de apariencia mercantil y «flexible» relaciones que, en rigor, son de naturaleza laboral. Esta estrategia reporta elevados beneficios de negocio y un retroceso substancial en materia de derechos.

Este contexto requiere repensar valores sociales hoy hegemónicos y cuestionar prioridades políticas, en términos de justicia distributiva de bienes y cargas, derechos y calidad de vida, según distintas propuestas para democratizar y desmercantilizar el trabajo. Así, hay que destacar los ejes del manifiesto «Trabajo. Democratizar. Desmercantilizar. Descontaminar»¹, que remarca como enseñanza de la crisis pandémica que los seres humanos en el trabajo no pueden ser reducidos a simples recursos, dada la dignidad de quienes tanto esfuerzo dedican a la tarea laboral, y que tampoco el trabajo es reductible a mera mercancía, visto lo esencial de servicios como la salud, la atención social y los cuidados, de naturaleza no mercantil.

El citado manifiesto propone democratizar el trabajo reconociendo a quienes lo desarrollan facultades de elección de representantes en los consejos de administración de las empresas y capacidades para nombrar directivos y de decisión sobre la estrategia empresarial, evitando la concentración de decisiones en la representación del

1. «Work. Democratize, Decommodify, Remediate» se publicó en decenas de periódicos en mayo de 2020 con las firmas de académicos como Elizabeth Anderson, Ha-Joon Chang, Joshua Cohen, Nancy Fraser, Chantal Mouffe, Thomas Piketty o Léa Ypi.

accionariado. Asimismo, defiende desmercantilizar la creación de empleos en sectores esenciales (de cuidados y atención primaria; abastecimientos de equipos de emergencia, etc.) que no deberían someterse a la lógica mercantil de la pura rentabilidad. En la misma línea, plantea que pudiera garantizarse a cada cual un trabajo digno mediante una «garantía de empleo», dado el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos², como proyecto que debería impulsar la UE en el marco de un «Green Deal»; un programa de garantía de empleo a disposición de las administraciones locales, capaz de aunar fuerzas para atender necesidades sociales y medioambientales. También se propone exigir a las empresas beneficiarias de cualquier rescate estatal un cambio de orientación estratégica hacia la transición ecológica.

Estas líneas maestras —democratizar, desmercantilizar, descontaminar— abren una amplia reflexión para diversos planos (sindical, jurídico, politológico y económico): repensar la cultura, el sentido, la organización técnica y la regulación jurídica del trabajo; el desempleo estructural y la creciente pobreza laboral, así como el alcance de los cambios tecnológicos y la divisoria digital entre los empleos adaptables al teletrabajo (más o menos regulado) y aquellos otros que no permiten dicha reconversión. Todo ello, ante un panorama de incertidumbre futura: «carreras laborales más inciertas, nuevas vulnerabilidades como la puesta de manifiesto por la crisis de COVID-19, transformaciones económicas asociadas a la robotización o el cambio climático, y en general una mayor volatilidad en los ingresos y los empleos, problemas frente a los que casi nadie será inmune, pero que afectarán especialmente a los grupos sociales más vulnerables.»³

La crítica del modelo socioeconómico y de relaciones laborales suscita preguntas de fondo: ¿Qué segmentos de la población tendrán acceso a empleos de calidad y suficiente retribución? ¿Qué medios de acción colectiva pueden favorecer una política salarial más equitativa? ¿Cómo equilibrar trabajo asalariado, reducción de la jornada y rentas garantizadas de ciudadanía? ¿Quién puede aspirar a la efectiva realización personal mediante el ejercicio de una profesión? ¿Qué colectivos laborales son, por el contrario, los más afectados por las viejas y nuevas formas de dominación en el trabajo? Estas preguntas llevan a repensar conceptos clásicos para la teoría social y política (explotación, alienación, clases sociales), que arrojan luz ante el problema de la desrealización personal en las condiciones laborales y de vida cotidiana, adversas para las trabajadoras del hogar, el personal del sector del turismo, los repartidores (*riders*), el

-
2. «1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.»
 3. Cita extraída del Preámbulo (III) de la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el ingreso mínimo vital.

profesorado precario o, más transversalmente, las personas expulsadas del mercado de trabajo o que solo participan del mismo de manera precarizada e intermitente. Nuestro estudio parte de un marco conceptual enraizado en la tradición marxista y otros prismas de pensamiento social crítico, que orientan el análisis.

LA IDEA DE VIDA BUENA Y SU NEGACIÓN (EXPLOTACIÓN, ALIENACIÓN Y DAÑO SOCIAL) COMO MARCO TEÓRICO DE REFERENCIA

Las distintas concepciones sobre la vida buena conforman un punto esencial para la filosofía moral, la justicia distributiva y la teoría política. En el caso del marxismo, se ha considerado que subyace a su núcleo una concepción de la vida buena como vida de realización personal activa, alternativa al consumo pasivo (Elster, 1985: 1986), que inspira un contraste ético ante a las condiciones que dicta hoy el modelo económico vigente.

En la tradición marxista, la realización personal se concibe como la plena y libre puesta en práctica y externalización de las capacidades y aptitudes del individuo, concebido como ser social. Las características que hacen que una actividad constituya un posible vehículo para la realización son: 1) Tener un objeto externo. 2) Ser más o menos realizable según criterios independientes. 3) Revestir una cierta complejidad y constituir un reto superable. Las actividades que se prestan a la realización personal (interpretar música, practicar deporte, construir muebles, cocinar, desarrollar programas informáticos, escribir un artículo o un libro, el arte, la ciencia, etc.) se definen en función de un objetivo o propósito ulterior. Las tareas que pueden ser vehículo de realización pretenden lograr algo; la satisfacción de realizarlas no constituye su propósito inmediato. Esta satisfacción es en todo caso derivada; la gratificación que reportan resulta postergada (Elster, 1986: 194, 195). Difieren, por tanto, de las actividades espontáneas de satisfacción por consumo inmediato. Como también distan de los trabajos monótonos (barrer, formar parte de una cadena de montaje, etc.) que, aun teniendo el propósito definido de producir valor de uso y satisfacción ajena, enseguida devienen triviales y aburridos para quienes los realizan, por ser inherentemente insatisfactorios, aspecto que también afecta a parte de los trabajos de reproducción de la vida o de cuidados.

No se puede obviar que numerosos trabajos que son ineludibles para la continuidad económica y la reproducción de la vida resultan intrínsecamente reiterativos y monótonos en todo sistema productivo. Sin embargo, hay que destacar que la división social —de clase y sexual— del trabajo asalariado, impuesta históricamente por un régimen acumulativo de propiedad privada de los medios de producción, concentra la asunción exclusiva de dichas tareas rutinarias en colectivos específicos, bajo salarios migrados o sin retribución. Ello plantea cuestiones normativas críticas para la justicia distributiva, que contrastan con otros modelos posibles de organización social, esbozados en célebres pasajes de la tradición clásica (Marx, 2005: 66) o contemporánea y

feminista (O'Brien, 1981), con respecto a la rotación de actividades y un reparto más equitativo y creativo del objeto de las distintas tareas cotidianas a lo largo del día.

Como concepto, toda actividad organizada y sistemática para producir valores de uso o bienes intermedios para su producción constituye, desde una perspectiva marxista, una vía potencial de autorrealización en determinadas circunstancias. El trabajo libre deviene una tarea atractiva para la realización, si bien no es mera diversión porque exige seriedad y esfuerzo, la suspensión de la tranquilidad y la superación de obstáculos como actividad liberadora. Se trata de una actividad que no puede ser gratificante si no es —en especial al principio— también dolorosa y costosa. Asimismo, la realización en el trabajo, donde nuestra individualidad logra objetivarse, tiene lugar en y por la comunidad (Marx, 1973, 2013).

Desde una mirada humanista, el valor de la realización personal en el mundo laboral puede sustentarse en razones de bienestar psicológico y social, de autonomía y autoestima (mediada por la estimación ajena y la valoración externa y objetiva de nuestra capacidad). El trabajo libre, siquiera como tipo ideal, constituye en este enfoque una condición necesaria para la vida buena, en contraste con toda utopía tecnológica (de automatización total del trabajo), de derecha o izquierda⁴. Sin embargo, en la llamada sociedad del rendimiento, la preocupación por la vida buena resulta relegada por la auto-explotación, el acoso laboral, el *burnout* y la depresión (Han, 2021). Por tanto, hay que preguntarse si el trabajo aún puede constituir una vía de realización personal. Y si es así, ¿para quién? Toda vez que las condiciones de ejecución y el propio contenido esencial de las tareas de varios colectivos remiten, por el contrario, a otros conceptos de la tradición marxista, bien antitéticos a la realización personal: explotación y alienación.

En este contexto, se puede retomar la clásica tríada marxista de explotación-alienación-dominación política (León, 2002: 14), en una lectura contemporánea, como telón de fondo u orientación general para analizar la precarización que aqueja al mundo del trabajo, en una era de pautas tecnológicas, organizativas y culturales nuevas, pero vinculada a problemas clásicos del capitalismo de monopolio y oligopolios, la devaluación y el sobrecontrol de la fuerza de trabajo y la búsqueda extrema del lucro. El concepto de explotación interesa aquí por su doble naturaleza: empírica e implícitamente normativa. Implica en esencia una relación estructural asimétrica entre dos partes (explotado y explotador), cuyo segundo polo extrae un provecho de la actividad del primero, más dependiente. En el marxismo clásico, el fenómeno de la explotación se asocia a la teoría del valor; se asume la hipótesis que el valor de cambio de una mercancía corresponde al *quantum* de tiempo trabajado socialmente necesario para producirla, y que el valor de cambio que la fuerza de trabajo crea —y que el capitalista retiene— excede lo necesario para reproducir dicha fuerza. Llevando este

4. Cabe poner de manifiesto la propuesta de «Comunismo de Lujo Totalmente Automatizado» o FALC (siglas en inglés), del británico Aaron Bastani, que ha generado un debate acerca del comunismo post-trabajo que parece en las antípodas del valor constitutivo del trabajo para una buena vida que se presenta en este artículo.

planteamiento al límite, la única parte de la riqueza generada por el trabajador que, dada la lógica del modo de producción capitalista, sería necesario retribuir, sería la indispensable para que la fuerza de trabajo, como mercancía *sui generis*, se recupere y retome, con medios de producción ajenos, todo el ciclo productivo.

Asimismo, la explotación (la imposición de un excedente de esfuerzo no remunerado, para generar plusvalía)⁵, junto con otros fenómenos vinculados, como la alienación (o desposesión heterónoma de la actividad y el producto del trabajo —Marx, 2013; Pigem, 2021: 34-35) y la dominación política, conforma el primer eje de un binomio cuyo segundo polo radica en el fenómeno de la clase social. Esto es, el conjunto de quienes ocupan posiciones semejantes en la estructura económica de la sociedad y comparten, con grados desiguales de conciencia colectiva («de clase»), intereses afines o contrarios a otras clases (según los textos clásicos: proletariado, burguesía, campesinado o pequeña burguesía; que en enfoques más recientes también remiten a: managers, directivos, profesionales cualificados, precariado, etc.). Ambos conceptos, explotación y clases, han sido objeto de estudio por parte de diversos autores del Grupo de Septiembre, en el marxismo analítico (Roemer, Ester, Cohen, Van Parijs, Wright, etc). Los trabajos de Wright (2015 y 2019) sobre la transformación internacional de la estructura de clases y la incidencia de otras dimensiones de las identidades colectivas, en vistas a una agenda emancipadora de políticas igualitaristas, entendidas como «*real utopias*»⁶, informan, en particular, el trasfondo teórico de este artículo.

Igualmente, dada la complejidad del mundo del trabajo y la intersección que éste revela entre distintos aspectos de orden económico, político, jurídico y sociológico, también subyace a nuestro enfoque —interdisciplinario— una categoría procedente de la criminología crítica: el «daño social». Esta perspectiva arroja luz sobre diversos factores perjudiciales que aquejan a las personas durante su ciclo vital, abarcando daños físicos, económicos, psíquicos y emocionales (Hillyard y Tombs, 2013). El prisma del daño social pone de relieve estos elementos analizando el contexto social en que se producen y las formas de violencia que lo estructuran. Contribuye a una comprensión más sutil del fenómeno de la precariedad laboral, el padecimiento y la falta de acceso a una vida buena para los colectivos más vulnerables en el trabajo.

-
5. La explotación implica plusvalía (absoluta, si radica en prolongar la jornada laboral más allá del tiempo necesario para reproducir la fuerza de trabajo; relativa, si responde a la reordenación interna de las dos dimensiones de la jornada: la necesaria para reproducir la fuerza de trabajo y la que permite crear el excedente de producción que el capitalista obtiene).
 6. El sociólogo Erik Olin Wright (1947-2019), exponente del marxismo analítico, compaginó su amplio análisis de la evolución internacional de las clases sociales con la investigación de medidas alternativas al capitalismo existente, que denominó «utopías reales» («We can build what I call «real utopias,» pieces of the emancipatory destination beyond capitalism within a society still dominated by capitalism», Wright, 2019: 57). Éstas incluyen, entre otras: los presupuestos participativos, la renta básica, las cooperativas, las políticas de igualdad de género en el trabajo y la familia, la democracia asociativa, la economía colaborativa social y solidaria, etc.

ESFERAS DE PRECARIEDAD (COMO RELACIONES DE PODER): METODOLOGÍA Y OBJETIVOS

La precariedad en el trabajo constituye un fenómeno de varias dimensiones, relacionado con un proceso de dominación sobre las clases trabajadoras que aumenta las condiciones de su explotación y alienación. En realidad, según señalan los investigadores (Cañada, 2015a: 23), la precariedad implica, entre otros factores: Temporalidad en la contratación (más inseguridad e inestabilidad). Exclusión en el acceso a prestaciones sociales. Bajos salarios. Pérdida de derechos laborales básicos. Escaso (o nulo) control sobre las formas de organizar el trabajo. Y, como consecuencia de todo ello: falta de poder en las relaciones laborales.

Ciertamente el mundo laboral, en su forma histórica dominante, entraña como es conocido posiciones de poder asimétricas entre capital y trabajo, a raíz de la desigual capacidad de control sobre los medios económicos, las jornadas y el resto de condiciones laborales. Esta desigualdad, clave de la actividad asalariada en las viejas fábricas y empresas tradicionales, deviene más sofisticada en un marco de uberización, contrataciones fraudulentas o inexistentes, individualización en el trabajo y fragilidad del vínculo ocupacional. La dificultad cultural y material para lograr formas de gestión empresarial más democrática, debida a los factores de precariedad que examinaremos, revela un tipo de dominación sutil que, más que reprimir el conflicto, lo inhibe cuando este aún es incipiente. La débil acción colectiva en los sectores objeto de análisis responde a un tipo de organización del trabajo que aísla a quien lo ejecuta (o le hace competir a destajo con otros), pero también se debe a otras dimensiones de inseguridad que generan resignación, aquiescencia e intereses inducidos, según advirtieron ya algunos teóricos del poder respecto a distintos campos sociales (Lukes, 1974; Gaventa, 1980).

Asumiendo esta premisa sobre el poder estructural en las relaciones laborales, en este apartado principal se analizan las condiciones —de explotación y alienación— del desempeño laboral de tres colectivos tan esenciales para la sociedad como no reconocidos en su labor: mensajeros en régimen de encargo mediante plataformas de pedidos —*riders*; camareras de piso —*kellys*⁷, y trabajadoras del hogar y los cuidados. Justifica la selección de los mismos su condición representativa de la precariedad, tal y como hemos definido anteriormente este fenómeno y según demostraremos mediante el examen de datos, regulaciones sectoriales y jurisprudencia, y aportaciones técnicas y divulgativas recientes. Elementos que analizamos aplicando operativamente cuatro variables indicativas (1. Tipo de perfil mayoritario —género, edad, nacionalidad de origen, etc.— en cada colectivo laboral tratado. 2. Características intrínsecas o asociadas a la ejecución de la actividad. 3. Características formales y de regulación de la actividad (régimen jurídico y cuestiones contractuales y organizativas). 4. Perspectivas de acción

7. El vocablo «*kellys*» es un neologismo (derivado de «las que limpian»), adoptado por las trabajadoras del sector.

colectiva.), toda vez que nuestro enfoque no es de base estrictamente cuantitativa, sino que consiste en un análisis cualitativo y de orientación normativa, donde interpretamos las fuentes disponibles que resultan más equivalentes entre los tres casos.

Como objetivo de fondo, además de identificar factores y efectos relevantes de la política económica, las reformas laborales y la debilidad de las políticas de empleo durante los últimos años, se pretende probar la hipótesis de que los tres colectivos, a la luz de su comparación sistemática, muestran un tipo substancialmente similar de relación laboral, de naturaleza abusiva y vulneradora de derechos.

Los riders o trabajadores de mensajería para plataformas digitales

En el capitalismo de plataforma (calificado erróneamente como economía colaborativa) convergen diferentes actividades económicas (conducción o transporte de viajeros, introducción de datos, traducción, empleo doméstico e incluso profesiones liberales, como la abogacía). Según el estudio COLLEEM de la Comisión Europea, 2018, España es el país con el mayor porcentaje de trabajadores en plataformas digitales de empleo de los 16 estados incluidos en aquella investigación. Alrededor del 2,6% de la población en edad de trabajar utiliza el trabajo mediante plataformas digitales como la principal fuente de ingreso, cifra que alcanza el 18% si añadimos a personas que trabajan en plataforma esporádicamente. Este progresivo aumento de los empleos digitales entronca con los tres tipos de organización definidos por la misma Comisión: la economía industrial de 1850 a 1970, la economía de la información de 1970 a 2020, y la economía de la inteligencia artificial, iniciada en 2010 y que será imperante en el futuro (Todolí, 2019).

Dentro de este colectivo, encontramos situaciones opuestas en términos de precariedad. En un extremo se sitúan empleados con estudios universitarios en trabajos liberales y científicos con salarios elevados. Y, en el otro, hallamos a personas excluidas del mercado de trabajo que son ínfimamente remuneradas y que, habitualmente, ni siquiera obtienen reconocimiento formal como trabajadores. De acuerdo con la OIT, el trabajo en plataforma digital es una vía de acceso a empleo remunerado para personas poco cualificadas o con dificultades para encontrar ocupación, que permite aumentar la empleabilidad de jóvenes y colectivos vulnerables. Ahora bien, como contrapartidas encontramos la privación de protección social, la carencia de mínimos derechos sociales y el impedimento en la participación de la negociación colectiva (OIT, 2021).

En este último sector se incluye una tipología que ha cambiado la imagen de las ciudades, la de los riders o mensajeros que prestan servicios para plataformas digitales.

El perfil del colectivo de los riders

La ausencia de registro oficial, de transparencia de las empresas, su contratación como autónomos, y el gran porcentaje en situación administrativa irregular (la última acta de infracción contra GLOVO por parte de la Inspección de Trabajo cifra en

37.348 los riders que trabajaban para la compañía sin permiso de trabajo), dificultan la determinación del colectivo.

No obstante, algunos estudios han cifrado en 29.300 las personas que se dedican al reparto a través de plataformas digitales (Adigital y AFI, 2020). El perfil que predomina es el de hombres (un 87% del total) y jóvenes (más del 40% tiene entre 29 y 39 años), dos terceras partes de las personas que lo integran provienen de América Latina (frente al 3,8% del total de las personas ocupadas que tienen el referido origen), constituyendo el 28% los nacidos en España. Estos datos son equiparables a aquellos que ofrecieron Pesole y otros (2018), en su análisis del estudio COLLEEM de la Comisión Europea, y se asemejan a los parámetros de composición del colectivo de riders a nivel europeo.

Por su parte, tras la entrada en vigor de la «Ley Rider» (Ley 12/2021, de 28 de septiembre), y según la nota del Ministerio de Trabajo, la cifra de repartidores con contrato de trabajo ha pasado recientemente de 4.688 a más de 12.144, lo que se traduce en un incremento del 165% (Sánchez Hidalgo, 2023), una cifra, no obstante, muy alejada del número de riders que sigue operando como autónomos de forma ilícita.

Características intrínsecas (o asociadas) a la prestación de la actividad de los riders

El principal rasgo que define esta prestación de servicios es la existencia de un trabajo manual fundamentado en la fuerza de la mano de obra, sin autonomía sobre la aplicación telefónica, los contactos con los restaurantes y el trato con el cliente final. El desempeño profesional de los riders se caracteriza como práctica alienante, dado que la actividad escapa a su control: no definen cuándo entran los pedidos ni el tiempo de trabajo (deben estar disponibles para poder trabajar y ser retribuidos), son ajenos a los comercios aunque forman parte del proceso productivo de entrega, carecen de capacidad de incidencia en el trato con el cliente final, y la empresa que posee la aplicación a través de la cual trabajan y que ordena su tiempo de trabajo y su retribución también los considera externos.

La actividad de los riders es una acción basada en la mano de obra y en la fuerza física de trabajo, sometida a la climatología, ejecutada en solitario y con un elevado ritmo de trabajo. Ello proyecta riesgos físicos (caídas y accidentes habituales, lesiones por sobreesfuerzos musculares) y psicosociales asociados a la excesiva carga de trabajo. Además, su retribución está directamente relacionada con la cantidad de pedidos realizados, lo que comporta un volumen de trabajo anormalmente elevado (para asumir la mayor cantidad de pedidos), así como el traslado del riesgo de la actividad (esencialmente capitalista) del poseedor de los medios de producción (la empresa propietaria de la plataforma digital) a ellos.

Si hay una característica que ha marcado la existencia de los riders es el intento de escape del Derecho del Trabajo por parte de las empresas propietarias de las plataformas digitales. La figura del falso autónomo (Franco Giralt, 2018; Coscubiela, 2021: 174) se ha erigido como rasgo definitorio y supone ahorro de costes económicos y trasladar una parte esencial del riesgo de la actividad económica sobre los riders, de manera que sólo en caso de necesidad existe contratación. Asimismo, se individualizan las relaciones establecidas con los riders, acrecentando el desequilibrio de poder entre las partes.

La individualización también comporta la ausencia de acción colectiva (o, como mínimo, la dificultad en la organización por parte de los riders), con lo que desaparece el principal contrapoder que la misma legislación ha previsto. En una relación conflictual, desconocerla supone omitir los principales mecanismos de defensa de los trabajadores: la posibilidad de constituir secciones sindicales, la convocatoria de elecciones y la constitución de comités de empresa; el ejercicio del derecho de huelga, la adopción de acciones tales como entablar conflictos colectivos ante la jurisdicción social, etc. Por otro lado, desconocer la existencia de una relación laboral implica una desprotección absoluta en términos de riesgos laborales. La empresa deja de ser la obligada en la adopción de medidas de protección (que recaen casi en exclusiva sobre el rider), incrementándose significativamente la posibilidad de sufrir accidentes de trabajo.

El funcionamiento ilícito a través de trabajadores formalmente autónomos también conlleva consecuencias en un plano sociológico. La individualización que comporta un contrato mercantil de autónomo traslada el riesgo de empresa a rider (o de capitalista a trabajador), y reconfigura los vínculos entre repartidores. En lugar de cooperación o solidaridad (rasgos que definen la acción colectiva en ámbito laboral), las relaciones entre riders se caracterizan por la competencia. La forma de trabajo consistente en estar a disposición de la empresa, pero sólo percibir retribución en caso de efectuar pedidos, y el funcionamiento de la aplicación que anuncia los pedidos existentes siendo los repartidores quienes deben aceptarlos, traen como consecuencia la competición entre ellos para conseguir el pedido. Además, esta realidad se ve reforzada por el hecho de que las propias empresas de plataforma contratan a un número de repartidores ostensiblemente más elevado del que requieren en función de sus necesidades productivas, configurando una suerte de ejército industrial de reserva (Marx, 2000) que les permite asegurar la totalidad de los pedidos que pudieran tener sin asumir ningún tipo de riesgo (tanto de defecto como de exceso).

Estas prácticas se han visto ampliadas por la configuración de un sistema de subasta por el que son los propios riders quienes pujan por cada pedido, ofreciendo el precio que están dispuestos a percibir por realizarlo. En definitiva, esta moderna forma de lucha por la supervivencia, creada y auspiciada por las empresas de plataforma, en la que el rider acaba siendo un lobo para el rider (Hobbes, 1999), deshumaniza el trabajo y las relaciones establecidas entre los propios repartidores.

Régimen jurídico y cuestiones contractuales relativas a los riders

El régimen jurídico de los riders se concreta en la determinación de la naturaleza jurídica de su vinculación con las empresas de reparto y en el tratamiento jurídico de la aplicación. En cuanto al primero de los parámetros, la totalidad de empresas optaron por suscribir contratos mercantiles como si de trabajadores autónomos se tratasen, alegando que eran ellos quienes aportaban el vehículo a través del cual ejecutaban el reparto y quienes asumían los riesgos de la actividad. Tras una intensa actividad en Inspección de Trabajo y en sede judicial, que tuvo como protagonistas a los riders de plataforma que se dedicaban al reparto (esencialmente Glovo, Deliveroo y Stuart), el

Pleno del TS dictó la Sentencia 2924/2020, de 25 de septiembre de 2020 en la que declaró el carácter laboral de las referidas relaciones, por cuanto quedaban incluidas dentro de la definición contenida en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, que se refiere a quienes «voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario».

No obstante, como la resolución procesalmente no era ejecutable sobre todos los contratos de autónomos suscritos (se analizaba el sistema de trabajo en las plataformas digitales de reparto desde una perspectiva global, mas sólo desplegaba efectos sobre el trabajador demandante), las empresas continuaron con la contratación mercantil de los riders. Ante esta perspectiva, el Gobierno inició un trabajo legislativo que pretendía poner fin a estas actuaciones empresariales. Así, en una modificación normativa sin precedentes (en tanto que se legislaba sobre un colectivo muy concreto de trabajadores), operada por el RDL 9/2021, se incluyó en la disposición adicional vigésimo tercera del Estatuto de los Trabajadores una presunción por la cual los «las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadores que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital» tenían que ser considerados como trabajadores por cuenta ajena.

Esta actuación legislativa, cuya línea principal ha seguido la propuesta de Directiva europea relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo de plataformas digitales, ha tenido consecuencias dispares. Mientras algunas plataformas han optado por la contratación de riders como trabajadores (si bien, a través de terceras empresas con el objeto de que fueran éstas las que pusieran a disposición la mano de obra, e incurriendo en algún otro ilícito laboral como la cesión ilegal de trabajadores, otras han continuado contratando autónomos y motivando nuevas actuaciones inspectoras.

Por otro lado, la actividad productiva de los riders ha puesto de manifiesto un segundo elemento central: el control de la aplicación como herramienta material necesaria. Este instrumento de asignación de pedidos, de organización de actividad, de articulación de recursos como el número de repartidores o la concentración de pedidos, etc., a pesar de su carácter aparentemente neutro (en tanto que herramienta científica) puede encubrir discriminaciones importantes (asignación de pedidos en función del sexo, de la pertenencia a una organización sindical, o dependiendo de la participación del rider en acciones de protesta, por ejemplo). Fruto de ello fue la modificación del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al derecho de información del comité de empresa, obligando a entregar información sobre los parámetros del algoritmo en las decisiones que impactan sobre condiciones de trabajo⁸. Así, teniendo en cuenta el

8. Modificación del artículo 6.4 del Estatuto de los Trabajadores operada por el RDL 9/2021, de 11 de mayo.

horizonte que se abre con la proliferación de algoritmos y sistemas de inteligencia artificial en las relaciones de trabajo (desde la contratación hasta la determinación de las condiciones de trabajo, pasando por la finalización de la relación laboral), las cuestiones contractuales que deberán afrontar los riders estarán vinculadas con las prestaciones ofrecidas por esos algoritmos, configurados no sólo como mecanismos de organización del trabajo, sino como sistemas de supervisión y de toma de decisiones.

Perspectivas de acción colectiva para los riders

Si bien la huida del Derecho del Trabajo y la consideración como trabajadores autónomos supuso inicialmente una barrera al ejercicio de la acción colectiva, al no tener reconocidos derechos de carácter sindical, la lucha contra la precarización y la voluntad de reclamar la condición de empleados por cuenta ajena fundamentaron la aparición del primer colectivo específico, Riders x Derechos, en abril de 2017 en Barcelona. Este grupo, surgido alrededor de Deliveroo, se vinculó con riders de Glovo y Stuart, y con grupos de repartidores de otras poblaciones del Estado, a la vez que se vincularon con sindicatos de clase (como la Intersindical Alternativa de Catalunya, la Confederación General de Trabajo, Langile Abertzaileen Batzordeak, la Intersindical Valenciana, entre otros) para articular su actuación desde una perspectiva sindical. A raíz de la extensión mediática del conflicto, la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras aglutinaron colectivos de repartidores.

TABLA 1.

TABLA-RESUMEN POR ESFERA DE PRECARIEDAD

Perfil del colectivo	Características intrínsecas a la ejecución de la actividad	Características formales y regulación	Perspectivas de acción colectiva
<ul style="list-style-type: none"> • Cuantificación problemática • Sector masculinizado • Prevalencia de trabajadores migrantes • Nivel de estudios variable 	<ul style="list-style-type: none"> • Prestación laboral consistente en reparto por medios de transporte variados • Horarios variables • Remuneración según producción • Elevada carga de trabajo «auto-impuesta» • Organización de la actividad mediante aplicación. • Traslado de riesgos al trabajador 	<ul style="list-style-type: none"> • Prevalencia de contratación mercantil (falsos autónomos); inclusión DA 23^a TRET • Control de algoritmos por los representantes de los trabajadores 	<ul style="list-style-type: none"> • Competencia entre trabajadores • Desincentivos: alta rotación, empleo no estable • Autoorganización • Alianzas con sindicatos mayoritarios y minoritarios

Fuente: Elaboración propia.

Ahora bien, las barreras frente a la acción colectiva son importantes. Por un lado, tenemos una actividad con elevado grado de rotación y permanencia limitada en el tiempo, extremo que constituye un desincentivo para articular una organización colectiva sostenida. De la misma forma, la ausencia de reconocimiento como trabajadores supone la imposibilidad de convocar elecciones sindicales y constituir órganos de representación. En la misma línea, el trabajo de rider en plataforma ha permitido el surgimiento de importantes grupos de trabajadores en situación administrativa irregular que se ven excluidos del ejercicio de acciones sindicales. En definitiva, la ausencia de reconocimiento de la condición de trabajadores por cuenta ajena y el elevado grado de rotación configuran frenos enormes a la articulación de una acción colectiva. Por lo tanto, sólo el reconocimiento de la naturaleza laboral de la relación, así como una estabilidad en el empleo propiciará el mantenimiento de una acción colectiva sindical.

Las camareras de piso o kellys (las trabajadoras que limpian los hoteles)

El turismo constituye uno de los motores de la economía española y así lo señalan reiteradamente los informes emitidos por TURESPAÑA, dependiente del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo. En concreto, partiendo de los datos de afiliación a la Seguridad Social para agosto de 2023, el organismo destaca que los afiliados en actividades turísticas supusieron el 13,5% del total, persistiendo el aumento interanual de afiliados desde 2021, una vez superadas las medidas de restricción impuestas durante la pandemia del COVID-19. Fue en esta tesitura que el entonces ministro competente se congratuló por este crecimiento en la creación de empleo «bajo la divisa de la calidad, la estabilidad y la excelencia» (La Moncloa, 2023).

Este optimismo está lejos de compartirse por los trabajadores del sector, quienes llevan años denunciando la precariedad, la estacionalidad del empleo, las malas condiciones y los bajos salarios. Este panorama de precariedad, acuciado por la pandemia de 2020, ha supuesto la fuga de trabajadores del sector turístico y hostelero, dando lugar a un acusado desequilibrio entre la oferta y la demanda de empleo, la cual ha sido deficitaria (Infojobs y ESADE, 2022) en los ejercicios 2022 y 2023 propiciando críticas vehementes de la patronal. Según los datos manejados por CCOO, desde el año 2019 al 2022 se ha producido una disminución del -4,4% de trabajadores en el sector de la hostelería, que afecta especialmente a las mujeres (registrándose una disminución del -5,6% de empleo a tiempo completo y del -10,9% de empleo a tiempo parcial) (Comisiones Obreras Servicios, 2023).

Dentro de la precariedad generalizada en el sector turístico, destaca la problemática de las condiciones laborales de las camareras de piso, que las sitúa significativamente como su paradigma. La precarización de sus condiciones responde a la degradación de sus condiciones contractuales y el incremento de la carga laboral, factores que a su vez han impactado en la salud y el desarrollo profesional de las trabajadoras, y que han dificultado, pero no impedido, la acción colectiva, de lo que se dará cuenta en los siguientes apartados.

El perfil del colectivo de las camareras de piso o kellys

La cuantificación del total de trabajadoras que conforman el colectivo de camareras de piso resulta problemática. La dificultad estriba en la acusada temporalidad del sector turístico y hotelero, que supone una enorme variación en las cifras de empleadas entre la temporada baja y los picos de actividad de la temporada alta. Igualmente, los procesos de externalización en la industria hotelera, que implican una clasificación profesional diferente para las empleadas a pesar de desarrollar el mismo trabajo, dificultan la obtención de datos estadísticos. Asimismo, pese a que existen cifras oficiales para el total de los trabajadores del sector hotelero, éstas no se desagregan por razón de los diferentes empleos, de modo que los cálculos en base a tales cifras siempre constituyen una aproximación.

La patronal hotelera agrupada en EXCELTUR cifró en el año 2018 en 50.000 personas⁹ las que formaban parte del colectivo de camareras de piso. No obstante, el colectivo de kellys señala que durante la temporada alta el número se eleva hasta las 200.000 personas y que, por tanto, el volumen de empleadas oscila entre las 100.000 y 200.000 a lo largo del año. Otras fuentes apuntan a que el colectivo se situaría entre las 65.000 y 96.000 trabajadoras, partiendo de los datos obtenidos de la EPA y aplicándoles el porcentaje correspondiente al personal de limpieza y camareras de piso respecto del total del empleo en hoteles. En todo caso, es destacable el aparente consenso de los medios de comunicación, que siempre la sitúan alrededor de las 100.000.

En cambio, no existen dudas acerca de la composición eminentemente femenina del colectivo. La literatura destaca el importante papel que juegan la división sexual del trabajo y la socialización femenina en la feminización de determinados sectores laborales que implican tareas de limpieza y cuidados, ya que los empresarios explotan las habilidades que las mujeres adquieren a través de su socialización (Cañada, 2019: 70). Por lo tanto, en el sector objeto de estudio como en otros igualmente feminizados, la precarización no solo obedece al constante empeoramiento de las condiciones laborales, sino que también entra en juego la naturalización de desigualdades sociales de género en el ámbito del empleo (Balbuena Vázquez y López López, 2023: 193), que, entre otros efectos, minusvalora los trabajos de cuidados en lo salarial y en el estatus aparejado; genera los llamados «suelos pegajosos» y produce una segregación horizontal que veda por razón de sexo el acceso a determinados sectores laborales.

En cuanto a su composición por razón de origen, el colectivo ha experimentado cambios a lo largo de los años. En el último tercio del siglo pasado, la mayoría de las

9. Esta cuantía es el resultado de aplicar 20% sobre el total de las plantillas del sector hostelero. Este porcentaje difiere al manejado por sindicatos, asociaciones de kellys y organismos oficiales que lo sitúan entre el 20% y el 35% del total de las plantillas hoteleras. En concreto, el INE sostiene que el 30% de las personas empleadas ocupadas bajo el CNAE 55.10, «Hoteles y alojamientos similares», son camareras de piso.

trabajadoras eran nacionales del mismo país donde trabajaban — fenómeno que no sólo se registra en España, sino que también en otros países. Si acaso, en el caso español, cabe destacar la presencia de trabajadoras emigradas de otras regiones del país (Cañada, 2019: 71). Esta situación empieza a cambiar con el devenir de la globalización económica y los flujos migratorios que trae consigo, propiciando que aumente la presencia de camareras de piso procedentes de países empobrecidos (de América Latina, el Magreb, Europa del Este, Filipinas, etc.).

Las características intrínsecas (o asociadas) a la prestación de la actividad de las kellys

La prestación laboral de las camareras de piso consiste en la limpieza, ordenación y reabastecimiento de las distintas dependencias de un hotel, incluyendo tanto las habitaciones como las zonas comunes, realizada de forma individual y aislada. Las funciones y competencias de sus puestos han sido medianamente regladas en tanto que ha existido un certificado de profesionalidad¹⁰, el «HOT222_1 - Operaciones básicas de pisos en alojamientos» introducido por el *Real Decreto 1376/2008*¹¹, que regula como competencia general de las kellys la de «realizar la limpieza y puesta a punto de habitaciones, zonas nobles y áreas comunes, así como lavar, planchar y arreglar la ropa del establecimiento y de los usuarios en distintos tipos de alojamientos».

A pesar de la delimitación funcional reglamentaria, el desempeño de su actividad laboral ha venido sufriendo un deterioro sustancial desde la crisis económica de 2008 ya que se produjo un recorte en las plantillas de los hoteles, tanto en las categorías laborales como en el número de empleados, y un aumento del ritmo y exigencia de la prestación laboral de las camareras de piso. Así, las trabajadoras señalan que la eliminación de la figura complementaria del valet ha supuesto la asunción por las mismas de las tareas logísticas que anteriormente desempeñaban (traslado entre plantas de la ropa de cama, control de los minibares, etc.) (Cañada, 2015b). La reducción de plantilla de las propias kellys implica, además, un aumento del trabajo que sí les es propio, llevando a una implantación encubierta de un régimen de trabajo que bien podría catalogarse como trabajo a destajo.

En este sentido, las camareras de piso están obligadas a realizar la limpieza y reabastecimiento de entre 20 y 28 habitaciones diarias. Ello supone la imposición de un ritmo frenético de trabajo, destinando escasos minutos por cada habitación, y la habitual circunstancia de tener que alargar la jornada de trabajo más allá de la

10. Para una mayor comprensión del contenido de los certificados de profesionalidad, véanse las ahora derogadas Ley Orgánica 5/2002, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y Real Decreto 34/2008, por el que se regulan los certificados de profesionalidad. Tales normas han sido sustituidas por la Ley Orgánica 3/2022, de ordenación e integración de la Formación Profesional y el Real Decreto 659/2023, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional.

11. Deroga el anterior Real Decreto 303/1996, que estableció el certificado de profesionalidad de la ocupación de Camarera de pisos.

pactada contractualmente, «regalando a la empresa de 2 a 3 horas» diarias (Cañada, 2015b), para cumplir los objetivos. Ello, a su vez, implica un uso fraudulento de los contratos a tiempo parcial, pues si bien muchas de ellas están contratadas por cuatro o seis horas diarias, acaban por realizar jornadas superiores a las ocho. Con todo, puede afirmarse que, si bien su salario no depende de las «unidades de trabajo» realizadas, elemento necesario para el trabajo a destajo, la obligación de cumplir los objetivos de habitaciones fijados por gobernantas u otros mandos intermedios, so pena de incurrir en causa de despido disciplinario (ex 54.2.e) TRET), encubre un régimen de trabajo muy similar al trabajo a destajo¹², tal como vienen denunciando los sindicatos.

Por otro lado, el ritmo y sobrecarga de trabajo no sólo supone un mayor riesgo de sufrir accidentes laborales y desarrollar enfermedades profesionales, sino que también se relaciona con un sentimiento generalizado de insatisfacción dentro del colectivo, al no poder desarrollar su labor profesionalmente, y una elevada prevalencia de patologías o trastornos psíquicos y psicológicos¹³, motivos por los cuales estas trabajadoras¹⁴ se ven abocadas a un uso excesivo y frecuentemente no supervisado (Federación Estatal de Servicios de CCOO, 2019) de fármacos para el dolor y de sustancias psicoactivas para poder desempeñar su trabajo (Comisiones Obreras, 2022).

Poniendo el foco en la seguridad y los riesgos laborales de carácter físico, la intensa repetición de movimientos y posturas incorrectas, los sobreesfuerzos, el estrés térmico, el manejo abusivo de cargas pesadas y productos tóxicos de limpieza y residuos, así como la falta de descanso, generan trastornos musculoesqueléticos que afectan principalmente a la espalda, la columna vertebral y las extremidades superiores; altas tasas de accidentes de trabajo, especialmente los derivados de aplastamientos sobre o contra un objeto inmóvil, y de enfermedades profesionales como el síndrome del túnel carpiano, afecciones del sistema respiratorio o de la piel. Además, el desempeño del trabajo carece a menudo de las adecuadas medidas preventivas ante los riesgos biomecánicos, tóxicos o biológicos frecuentes.

El INSS ha incluido en la Guía de Valoración Profesional algunas de las enfermedades profesionales que afectan a los limpiadores de hoteles y los principales riesgos laborales agrupados en el código CNO11:9210 (Instituto Nacional de la Seguridad Social, 2014) y, en el año 2018, el colectivo de kellys consiguió, en sede de la Mesa del Empleo de Calidad en la Hostelería, el compromiso del Ministerio de reconocer las

12. Con el fin de paliar estas situaciones encubiertas y poner fin a las jornadas maratonianas propias de las camareras de piso se proyectó por el Ministerio de Trabajo y Economía Social la aprobación de un Real Decreto para la integración de la perspectiva de género en la protección de la seguridad y salud en el trabajo. Esta norma no ha sido todavía aprobada.

13. «El 95,9% de las trabajadoras de este colectivo manifiesta síntomas clínicos de ansiedad, el 74% tiene problemas de concentración, el 82% declara problemas de falta de energía [y] 4 de cada 10 presentan síntomas depresivos» (Comisiones Obreras 2022).

14. Se calcula que el 71,5% del colectivo de camareras de piso consume fármacos para paliar el dolor o el estrés (Comisiones Obreras 2022).

enfermedades profesionales de su colectivo, que se materializó en una Circular del Ministerio dirigida a las mutuas de trabajo en la que se les instaba a reconocer el origen laboral de ciertas enfermedades (Col·lectiu Ronda, 2020). No obstante, el colectivo de las camareras de piso no ha sido todavía incluido en el *Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro* por lo que, a menudo, el reconocimiento del carácter de enfermedad profesional de las dolencias que desarrollan depende de órganos judiciales. En este sentido, destaca la Sentencia del Tribunal Supremo 639/2022, de 8 de julio, en la que se reitera el criterio de que las enfermedades profesionales reconocidas en el anexo del Real Decreto no constituyen un *numerus clausus*, por lo que cabe reconocer otras, valoradas las circunstancias del caso, y, en concreto, concluye que «el síndrome del túnel carpiano, sufrido por una camarera de pisos, tenía origen profesional, aunque no estuviera en el listado de actividades antes dichas [...]»».

Por último, algunas Comunidades Autónomas, basándose en su competencia sobre turismo han introducido indirectamente mejoras en el régimen de trabajo de las kellys. Desataca el caso balear que, mediante la reforma de la Ley de Turismo autonómica por la *Ley 3/2022, de 15 de junio, de medidas urgentes para la sostenibilidad y la circularidad del turismo de las Illes Balears*, impone a los hoteles la obligación de contar con camas elevables, con sistemas mecánicos o eléctricos, que aliviarán las cargas y fuerzas biomecánicas que deben soportar las camareras de piso, así como la de desarrollar una herramienta para la medición de las cargas de trabajo en el seno de cada empresa hotelera.

Régimen jurídico y cuestiones contractuales relativas a las camareras de piso o kellys

El ejercicio 2022 cerró con un descenso histórico en la tasa de temporalidad dentro del sector turístico. Siendo éste un sector económico donde la prevalencia de contratos temporales batía récord tras récord, alcanzando el máximo en agosto de 2021 (37,8%), las cifras decrecientes (26,4% para el año 2022 y 19,6% en el segundo trimestre de 2023) son indicativas de un cambio en el modelo de contratación. Ahora bien, las nuevas contrataciones no se realizan en su totalidad en régimen de contrato indefinido, sino que el contrato fijo-discontinuo ha sustituido a los contratos temporales para cubrir los picos de trabajo de la temporada alta. Si bien aún no se disponen de datos estadísticos de cómo este cambio ha afectado al conjunto de las camareras de piso, sí que han surgido críticas desde sus agrupaciones respecto al uso del contrato fijo-discontinuo con el único fin de cumplir formalmente la nueva normativa, pues siguen incluyendo las condiciones abusivas propias de los contratos eventuales, especialmente en caso de externalizaciones (Sampedro, 2022). Además, puede aventurarse que en las temporadas en que no sean llamadas para actividad, sus ingresos dependerán de las prestaciones o subsidios por desempleo u otras ayudas públicas o la suscripción de un contrato laboral en otra actividad.

Además de las prácticas laborales destacadas anteriormente, consistentes en el fraude generalizado en la contratación a tiempo parcial¹⁵ y en imposición de un régimen encubierto de trabajo a destajo, dentro del régimen contractual del colectivo, siempre ha destacado una notable segmentación por tipo de contrato (entre trabajadoras fijas o fijas discontinuas, propias o externas, especialmente en los casos de externalización en empresas multiservicios), con efectos directos en materia de condiciones laborales, prestaciones sociales, de desempleo y jubilación. En la literatura empresarial, la externalización de servicios se justifica en base al mejor servicio y mayor rentabilidad que se obtienen al subcontratar en una empresa especializada el desarrollo de actividades secundarias de la contratante, quedando el «core business» extramuros del ámbito de los servicios externalizables. En el caso de hoteles y otros establecimientos de alojamiento, su actividad core se centra en la prestación de alojamiento y servicios complementarios a sus huéspedes, de modo que la limpieza, ordenación y reabastecimiento de los alojamientos debe situarse dentro de su actividad principal. En consecuencia, puede afirmarse que la externalización en el sector responde a la voluntad de recortar el gasto salarial.

Así, las camareras de piso empleadas en o cedidas a las subcontratas sufren ese recorte en sus condiciones laborales y salariales, dado que mediante las subcontrataciones se modifica el encuadre en el convenio colectivo de aplicación, descolgándose del más favorable convenio de hostelería a los de limpieza o, en el peor de los casos, al convenio de empresa de las propias empresas multiservicios, si es que cuentan con él¹⁶. La reducción de retribuciones puede llegar a alcanzar hasta un 40% respecto a las previstas los convenios de hostelería y el menoscabo de las demás condiciones laborales afectan especialmente a las categorías laborales, las jornadas, la carga de trabajo y la prevención de riesgos. Además, existe una importante disparidad en el régimen de externalizaciones a nivel geográfico, que se debe

15. De acuerdo con los datos de Turespaña, en el segundo trimestre de 2023, la tasa de parcialidad en el empleo en el sector turístico aumentó hasta situarse en el 25,1% del total de asalariados, por encima del total de la población ocupada, que se sitúa en el 13,52% según la EPA para el mismo trimestre. Los datos de ésta también indican que la parcialidad afecta principalmente a las mujeres.

16. El Tribunal Supremo se ha pronunciado sobre la materia estableciendo un criterio variable: caso de no existir convenio colectivo sectorial aplicable a la concreta actividad objeto de contrata, se preconiza la aplicación del correspondiente a la actividad principal de la empresa contratista (STS de 17 de marzo de 2015); mientras que si sí existe dicho convenio sectorial que incluya la actividad subcontratada, «el TS se ha inclinado últimamente a favor de declarar aplicable dicho convenio, por ser el que se corresponde con la actividad realmente desempeñada, aunque no se trate de la actividad principal de la empresa multiservicio y el resultado sea tener que aplicar en la misma empresa una pluralidad de convenios colectivos sectoriales, tantos como actividades llevan a cabo (STS 438/2020 [...])» (Cavas Martínez, 2022). Y en este sentido la STS 1110/2021 declara la aplicabilidad del convenio sectorial de limpieza a una camarera de piso contratada en una empresa multiservicios y no el de hostelería.

a la existencia de convenios colectivos a nivel provincial o de comunidad autónoma que prohíben, permiten con limitaciones o no regulan la externalización¹⁷, y, por ende, ésta depende de la capacidad de respuesta sindical en la zona o empresa (Cañada, 2016: 63).

En este contexto, las externalizaciones realizadas por hoteles se han llevado a cabo de forma irregular y en contra de los preceptos legales (externalizando únicamente una parte del servicio, manteniendo la empresa hotelera el control sobre el régimen y volumen de trabajo de las kellys externas, estando éstas bajo sus órdenes directas; pres-tando material propio para que la empresa externa ponga exclusivamente a los trabajadores, etc.), dando lugar a supuestos de cesión ilegal de trabajadores conforme al artículo 43.2 del TRET y su interpretación jurisprudencial. En este sentido, el colectivo de las kellys ha conseguido importantes victorias en sede judicial, por ejemplo, en el reconocimiento de las cesiones ilegales de trabajadores mediante auto ATS 2069/2021 del Tribunal Supremo, o en la reciente STSJ CAT 3967/2023 del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, que, no obstante, cuentan con el inconveniente de que responden al caso a caso y que requieren de una movilización individual o colectiva para obtener un fallo favorable.

En cualquier caso, la reforma laboral introducida por el *Decreto-ley 32/2021*, ha dado una nueva redacción al artículo 42.6 del Estatuto de los Trabajadores, que ahora prevé específicamente que el convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata y que, aunque sea de aplicación el convenio de empresa, prevalecerá el convenio sectorial por lo que respecta al salario, por aplicación del también modificado artículo 84 TRET¹⁸. No obstante, sigue siendo posible que se aplique a las camareras de piso el convenio de limpieza en vez del de hostelería, empeorando sus condiciones (Cañada y Alabao, 2021), con lo que se pone de manifiesto la insuficiencia de la reforma ante los supuestos de externalización.

Perspectivas de acción colectiva para las camareras de piso o kellys

En el Estado español, la organización colectiva de las camareras de piso cuenta con una gran tradición, que se remonta a la década de los sesenta, coincidiendo con el llamado boom turístico. Se trata, por tanto, de una acción colectiva con arraigo histórico cuyos inicios dieron lugar a los primeros conatos de organización sindical y huelgas en el sector hotelero bajo el régimen franquista (Borràs, 2019).

17. En 2018, la externalización sólo se prohibía en los convenios de Castellón, Palencia y Santa Cruz de Tenerife; se limitaba en 9 provincias (habitualmente, obligando a la aplicación del convenio de hostelería) y no se regulaba en los restantes, quedando afectado el 42,6% del personal del sector (Exceltur, 2018) entre el que destaca especialmente el personal de los «hoteles de ciudad» en Madrid y Barcelona.

18. Si bien existe esta equiparación salarial para las trabajadoras de la empresa externa, la misma no se extienden a otras condiciones laborales como jornadas, vacaciones o conciliación.

No obstante, las camareras de piso están sometidas a unas condiciones de trabajo caracterizadas por la atomización, el trabajo individual y el aislamiento que dificultan una práctica sindical sostenida y el libre ejercicio de tareas de representación colectiva. Una dificultad añadida surge de la división de la plantilla por razón de las diversas tipologías contractuales dentro de la misma empresa y de la dependencia a diferentes empresarios, sea la empresa contratista o la externa.

Tabla 2.

Tabla-Resumen por esfera de precariedad

Perfil del colectivo	Características intrínsecas a la ejecución de la actividad	Características formales y regulación	Perspectivas de acción colectiva
<ul style="list-style-type: none"> • Cuantificación problemática. • Sector feminizado • Presencia creciente de migrantes 	<ul style="list-style-type: none"> • Contenido reglado de la prestación laboral • Sobrecarga de trabajo • Insatisfacción generalizada • Accidentes de trabajo frecuentes y enfermedades profesionales no reguladas 	<ul style="list-style-type: none"> • Segmentación contractual • Fraude en la contratación a tiempo parcial • Régimen encubierto de trabajo a destajo • Externalizaciones: Segmentación convencional y geográfica; cesiones ilegales 	<ul style="list-style-type: none"> • Larga trayectoria organizativa • Autoorganización y desconfianza respecto a sindicatos mayoritarios • Alianzas internas e internacionales • Elevado impacto social y político de sus organizaciones

Fuente: Elaboración propia.

Sin perjuicio de tales condiciones desfavorables, las camareras de piso han dado impulso a nuevas formas de hacer sindicalismo que han generado gran impacto en la opinión pública. La acción colectiva se ha vehiculado mediante organizaciones propias tales como la asociación «Las Kellys»¹⁹, presentada en Barcelona en el octubre de 2016 y que se ha extendido a lo largo del territorio español — cuentan con ocho agrupaciones territoriales, incluidos enclaves turísticos básicos, estableciendo reivindicaciones particulares según la realidad del territorio —, cuyo nacimiento se funda en una voluntad de autoorganización. La organización ha tejido alianzas con sindicatos alternativos o minoritarios, pues existe cierta desconfianza respecto a las organizaciones sindicales tradicionales (Carballar, 2017), aunque a través de ellas también se vehicule la actividad sindical en algunos núcleos de trabajo. Asimismo, la asociación ha logrado tejer redes internacionales junto con sindicalistas británicas y francesas, constituyendo la alianza internacional «We end outsourcing» (Reguero Ríos, 2019).

19. Otra organización autónoma es la Plataforma Estatal de Camareras de Piso, a la que también se han integrado las Kellys.

La importancia que han tomado estas asociaciones autónomas en la acción colectiva se ha hecho notar a través de la interlocución directa de las mismas con la administración y con gobiernos de distinto color político: desde su reunión con Mariano Rajoy en 2018 para presentarle sus reivindicaciones, así como la propuesta de «Ley Kelly», hasta las frecuentes reuniones con la ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, y su entonces homóloga del Ministerio de Igualdad, Irene Montero, a las que han presentado sus propuestas y negociado el contenido del proyecto de Real Decreto para la integración de la perspectiva de género en la protección de la seguridad y salud en el trabajo antes citado.

Trabajadoras del hogar y de los cuidados

En este caso analizamos la problemática de las trabajadoras domésticas, aquéllas cuya prestación de servicios se efectúa en el hogar del empleador, y cuya actividad se dirige a la limpieza del domicilio y al cuidado de personas. La Organización Internacional del Trabajo ha calificado a los trabajadores del hogar como colectivo especialmente vulnerable. El 76,2% de los 75,6 millones de empleados domésticos del mundo son mujeres, y el 81% tiene empleo informal (sin contrato de trabajo y sin alta en régimen protector). Como elementos característicos y fuente directa de la precariedad tenemos que ganan el 56% del salario medio mensual, que trabajan en largas jornadas laborales o en jornadas parciales cortas y que son frecuentemente objeto de acoso y violencia sexual (ILO, 2021).

En el marco laboral español, el empleo doméstico está sujeto a un régimen jurídico especial, El Estatuto de los Trabajadores prevé el carácter especial de la relación laboral del servicio del hogar familiar (artículo 2.1.b), imponiendo una regulación específica (Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar). Y esta distinción en términos normativos será capital, por cuanto será fuente de precariedad y una de las causas de la indefensión que sufren estas trabajadoras.

Perfil del colectivo de las trabajadoras del hogar y de los cuidados

En el personal que integra este grupo existen dos sesgos marcados: sexo y origen (factores que han constituido tradicionales discriminaciones y que, consecuentemente, atañen al núcleo antidiscriminatorio del artículo 14 de la Constitución). De acuerdo con los datos de diciembre de 2021, en España existían un total de 15.185.343 personas afiliadas al Régimen General de la Seguridad Social, para un total de 19.513.700 personas afiliadas a algún otro régimen (Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, Régimen Especial de la Minería del Carbón, Régimen Especial de Trabajadores del Mar). De este total, 10.318.957 personas eran hombres (un 52,88%); y 9.194.706 eran mujeres (un porcentaje del 47,12%). Por su parte, en relación con el Régimen General (excluyendo las especificidades del sistema especial de trabajadores agrarios y

del sistema especial para empleados de hogar), del total de 15.185.343 afiliados, 7.799.758 eran hombres (51,36%), y 7.385.568 mujeres (48,64%). Por su parte, si analizamos los datos de otros regímenes tenemos que: i) en el sistema agrario, del total de 752.793 afiliados, 462.790 son hombres (61,48%), y 290.002 son mujeres (38,52%); ii) en cuanto al Régimen Especial de Trabajo Autónomo, existen 3.148.712 afiliados, de los cuales 1.998.937 son hombres (63,48%), y 1.149.773 son mujeres (36,52%); respecto al Régimen de la Minería y Carbón, de los 1.005 afiliados, 928 son hombres (92,34%), y 77 son mujeres (7,66%); y iv) en relación con el Régimen del Mar, de un total de 45.277 afiliados, 39.646 son hombres (87,56%), y 5.631 son mujeres (12,44%). Pero si nos adentramos en el sistema especial de empleados de hogar²⁰, nos encontramos con que, del total de 380.570 afiliadas al mismo, 363.655 son mujeres (un porcentaje del 95,55%); y por contra, sólo 16.898 son hombres (un 4,44%).

Por otro lado, si desgranamos los datos en relación con el origen, tenemos un total de 2.246.763 afiliados extranjeros, lo que supone un 11,51% de la afiliación a Seguridad Social, ante el 88,49% de afiliados con nacionalidad española. En cuanto a los datos desagregados por sector: i) en el Régimen General tenemos un total de 1.460.902 personas extranjeras (un porcentaje del 9,62%, frente al 90,38 de personas con nacionalidad española); ii) en el sistema agrario, 230.854 trabajadores extranjeros (el 30,67% frente al 69,33 de personas españolas); iii) en el Régimen de Autónomos, 385.616 (12,25% del total, ante el 87,75%); iv) en el Régimen de la minería y el carbón, los empleados extranjeros son un total de 32 (3,18% ante el 96,82%); y v) en el Régimen del Mar, los afiliados con nacionalidad extranjera son 3.566 (7,87% ante el 92,13% de españoles). Por contra, en el régimen específico del trabajo del hogar, los datos varían significativamente, de forma que del total de afiliación (380.570 personas), el 43,56% son de trabajadores de origen extranjero (165.793 personas) (TGSS, 2024).

En consecuencia, resulta diáfano que las trabajadoras del hogar configuran un colectivo feminizado y un sector que emplea a un porcentaje elevado de migrantes.

Características intrínsecas (o asociadas) a la prestación de la actividad de las trabajadoras del hogar y los cuidados

La práctica de estas trabajadoras se concreta en la limpieza de hogares (incluyéndose también la cocina), y en los cuidados (normalmente a personas mayores, personas con algún tipo de discapacidad que les impide un desarrollo autónomo, y menores). La actividad que ejecutan reviste monotonía e implica repetición de movimientos,

20. Los sistemas especiales se integran en el Régimen General, pero con determinadas especialidades en algunos de sus elementos, según permite el artículo 11 de la LGSS. En concreto, el sistema especial de empleado del hogar se integra como tal en el Régimen General a partir de la modificación operada por la Disposición Adicional 39^a de la Ley 27/2011, puesto que anteriormente sí constituía un Régimen Especial de la Seguridad Social.

incorrección en posturas, manejo de cargas pesadas y productos de limpieza, junto con una deficiente protección en materia de prevención de riesgos.

En tanto que relación laboral especial donde la posición de empresario es adoptada por una persona física, y cuyo desarrollo se produce en el domicilio del empleador (del que se predica un derecho fundamental como es la intimidad y la inviolabilidad del mismo), el rasgo definitorio es la individualización de la relación. Ello implica, la ausencia de cualquier forma de organización colectiva en los centros de trabajo (la normativa exige un mínimo de 6 empleados para poder convocar elecciones sindicales y ostentar representación unitaria) y un nivel de afiliación sindical muy limitado (que ya es extraordinariamente bajo en España, con sólo el 12,4% de la población afiliada a algún sindicato, según datos estadísticos de 2019 de la OCDE).

En la medida en que no existe convenio colectivo (no hay patronal, ya que los empleadores son personas físicas particulares), la retribución que perciben es, por regla general, el salario mínimo interprofesional (artículo 8 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre). Por otro lado, la misma naturaleza de la necesidad de trabajo doméstico comporta un enorme nivel de jornadas a tiempo parcial, con ingresos proporcionales al número de horas de trabajo y claramente insuficiente para el sostenimiento vital. Según datos de la OCDE, el número de horas de trabajo mínimas para superar el umbral de pobreza es de 33 en el caso de personas solas, y de 44 en el supuesto de parejas (OECD, 2023). Y, de acuerdo con la Encuesta de Población Activa (INE, 2023), el 73,54% de la población que tiene un contrato de trabajo a tiempo parcial es mujer, lo que refuerza el carácter femenino de sectores donde la parcialidad es dominante (como ocurre con las trabajadoras del hogar). Ahora bien, es éste un sector en el que se produce también, paradójicamente, un exceso de jornada. Ello sucede principalmente en el caso de las trabajadoras «internas», que están a disposición del empresario las 24 horas.

Dos de los rasgos recurrentes se relacionan con la ausencia de protección laboral y social. De conformidad con la Encuesta de Población Activa, existen alrededor de 585.000 trabajadoras domésticas, a pesar de que sólo constan afiliadas al sistema especial de empleados de hogar 380.000. Ello supone que un tercio de las mismas no tiene contrato de trabajo, con lo que no obtiene ningún tipo de protección social (la ausencia de cotización implica que la persona no tiene aseguradas vacaciones retribuidas, no podrá percibir prestaciones de incapacidad temporal en caso de baja médica, no tendrá derecho a indemnización en caso de extinción del contrato de trabajo, ni percibirá prestación por desempleo, etc.) (Rodríguez, 2023). Junto a ello se repite un fenómeno de infracotización, esto es, que una parte del salario no está reconocido legalmente, de modo que, a pesar de tener contrato a tiempo parcial, se trabaja un número de horas superior. Este fenómeno vuelve a impactar en el presente, y en el futuro, puesto que supone prestaciones menguantes (de incapacidad y de jubilación).

Finalmente, en relación con las cuestiones referidas a salud laboral, la individualización del vínculo comporta la ausencia total y absoluta de medidas preventivas (en relación con la evaluación de los riesgos y respecto a la disponibilidad de

equipos de protección). Además, a pesar de la evidencia científica, existe un vacío normativo en relación con el impacto que tiene el trabajo concreto de limpieza sobre ciertas enfermedades padecidas. Nos referimos en este caso a las determinadas dolencias que sufren aquellas personas dedicadas a profesiones de limpieza, como son el síndrome túnel-carpiano, la epicondilitis, la tendinopatía del supraespinoso, o la bursitis crónica de sinoviales, relacionadas todas con los movimientos repetitivos de los brazos, hombros y rodillas, y que no se reconocen como profesionales²¹.

El listado de enfermedades profesionales (recogido en el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre), que permite reconocimientos médicos previos, medidas protectoras especiales (como el traslado a un puesto de trabajo exento de riesgo) o la realización de controles de salud periódicos (Moreno Cáliz, 2008), carece de previsión de profesiones feminizadas. No se regulan prácticamente actividades de limpieza y daños o dolencias aparejadas a las mismas, siendo que los que mayoritariamente se prevén son masculinos. Así, la ausencia de regulación de las enfermedades típicas de las trabajadoras del hogar genera una evidente discriminación por razón de género, que supone la ausencia de reconocimiento de los derechos previamente desgranados y la precarización aún más agudizada de la situación de las empleadas domésticas (Lousada, 2021).

Régimen jurídico y cuestiones contractuales relativas a las trabajadoras del hogar y de los cuidados

La regulación existente en el trabajo doméstico ha experimentado una transformación radical tras la ratificación del Convenio 189 de la OIT²² por parte de España el 9 de junio de 2022 (Olías, 2022). Esta decisión adoptada en el Pleno del Congreso de los Diputados, que asumía una reivindicación histórica de los colectivos de trabajadoras del

21. En la normativa española, de conformidad con el artículo 116 de la LGSS, para que una enfermedad sea calificada como profesional debe ser a consecuencia de las actividades que se especifican en un cuadro de enfermedades profesionales (Real Decreto 1299/2006, antes citado); y debe proceder de la acción de sustancias o elementos que en el cuadro de enfermedades profesionales se indiquen para cada enfermedad. Cuando una dolencia se califica de esta forma las responsabilidades en orden a prestaciones y tratamiento son asumidas por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social y se activan mecanismos (inexistentes en el caso de enfermedad común), como son la obligación de tratamientos preventivos (reconocimientos médicos previos en puestos de trabajo con riesgos a esas dolencias), la adopción de medidas protectoras especiales (como el traslado a un puesto de trabajo exento de riesgo) y la realización de controles de salud periódicos (Moreno Cáliz, 2008).

22. El Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, suscrito en el año 2011, trata de equiparar los derechos laborales y de seguridad social de las empleadas domésticas con el resto de trabajadores, con el objetivo de asegurar la igualdad de condiciones en materia de jornada, descansos, vacaciones, retribución, prevención de riesgos, y en el ámbito de las prestaciones de seguridad social como el desempleo.

hogar, fue la respuesta legislativa a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 24 de febrero de 2022 (Asunto C-389/2020)²³.

A raíz de la referida ratificación, el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, ha introducido novedades legislativas sustanciales como: i) la inclusión de este colectivo en la prestación por desempleo (aunque ya durante el estado de alarma declarado por la pandemia de la Covid-19 se reguló un subsidio extraordinario para empleadas del hogar); ii) su incorporación en el régimen de protección del Fondo de Garantía Salarial en caso de insolvencias empresariales; iii) el aumento de la indemnización por finalización de contrato a 12 días de salario por año de servicio (con el tope de 6 mensualidades); iv) el establecimiento de la compensación en caso de improcedencia del despido en 33 días de salario por año de servicio; o v) la modificación de la extinción de contrato por voluntad del empleador que, de un desistimiento libre, ha pasado al «*comportamiento de la persona trabajadora que fundamente de manera razonable y proporcionada la pérdida de confianza de la persona empleadora*».

A pesar de estos cambios, la equiparación entre trabajadoras del hogar y el resto de empleados con relación laboral ordinaria dista mucho de ser completa. La indemnización prevista en caso de concurrir causa de carácter objetivo es de 12 días en lugar de los 20 días de salario por año de servicio previsto para el resto de trabajadores (artículo 52 TRET). Igualmente, se mantiene la validez de una causa extintiva subjetiva como la pérdida de confianza. Tampoco se ha modificado el criterio jurisprudencial en relación con la imposibilidad de readmisión en el caso de nulidad del despido de una trabajadora del hogar²⁴, ni se prevé la obligación de subrogación (y de mantenimiento del contrato de trabajo) por cambio de la persona del empleador. Y en términos de

23. La STJUE de 24 de febrero de 2022 concluía que vulneraba el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres la normativa española que excluía las prestaciones por desempleo de las prestaciones de seguridad social concedidas a los empleados del hogar (González del Rey, 2022). Ha habido otros pronunciamientos judiciales que han declarado discriminatoria la normativa española en la distinción existente entre empleadas del hogar y el resto de trabajadores con relación laboral común. Así, la Sentencia del Juzgado de lo Social 32 de Barcelona, de 14 de marzo de 2022, declaró que la exclusión de las empleadas domésticas del régimen de protección otorgado por el Fondo de Garantía Salarial para el caso de insolvencias empresariales suponía una vulneración del principio de no discriminación por razón de sexo, reconociendo a la trabajadora el derecho a percibir esas prestaciones.

24. El criterio jurisprudencial es que la nulidad de un despido no ha de llevar aparejada la readmisión, como sí ocurre en el caso de una persona trabajadora con relación laboral ordinaria. Este pronunciamiento se contiene, entre otras, en las sentencias de los TSJ de Castilla-La Mancha de 21 de julio de 2018, de Madrid de 24 de noviembre de 2008 y de 8 de mayo de 2019, de Asturias de 27 de septiembre de 2018, de Andalucía de 21 de junio de 2018, del País Vasco de 12 junio de 2018 y de 20 de octubre de 2015, y de Catalunya de 8 de abril de 2013, de 23 de febrero de 2015, de 12 de enero de 2017 y de 22 de julio de 2019.

salud y prestaciones de Seguridad Social, se mantienen la ausencia de medidas de prevención de riesgos laborales (incluidos los supuestos de acoso)²⁵ y la falta de inclusión de dolencias típicas en el listado de enfermedades profesionales.

Finalmente, en el sector del trabajo doméstico también encontramos una proliferación de plataformas digitales que, supuestamente, ponen en contacto a las personas que necesitan una empleada doméstica con la trabajadora. Este tipo de plataformas, como Clintu, Flycleaners, GetYourHero, Taskrabbit, Wayook, o Cronoshare, funcionan de manera similar a las aplicaciones de reparto, si bien en este caso la persona contratante es quien debe dar de alta a la empleada doméstica contratada (Noriega, 2019). Ello supone la perpetuación de condiciones de parcialidad, mínimas retribuciones, trabajo informal y sobreexplotación. Y esconde el fraude de aparecer como intermediaria cuando, en realidad, la plataforma digital es quien asume la condición de empresario²⁶.

Perspectivas de acción colectiva para las trabajadoras del hogar y de los cuidados

La característica principal del trabajo doméstico es su individualización, la prestación de servicios sin otras compañeras de trabajo. Ello impide, por un lado, la articulación colectiva en el centro de trabajo, puesto que no es posible convocar elecciones sindicales, y el centro de trabajo es el domicilio del empleador y tiene carácter inviolable sin que puedan acceder representantes sindicales. Por otro lado, la inexistencia de una patronal comporta la ausencia de un convenio colectivo de sector, desincentivando la afiliación sindical. No obstante, la especificidad de este colectivo ha permitido el surgimiento de organizaciones sindicales sectoriales como Sindillar (creada en 2011) o el Sindicato de Trabajadoras del Hogar y los Cuidados (constituida el 15 de octubre de 2022).

La ausencia de una acción sindical y colectiva en los centros de trabajo ha conducido a estos sindicatos a estructurar su acción en términos de reclamación de cambios legislativos. El principal reclamo ha sido la ratificación del Convenio 189 de la OIT, petición finalmente aceptada a raíz del pronunciamiento del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Tras alcanzar este hito, los objetivos del sindicato se dirigen a cuestiones que impactan en la configuración legal de la relación: la inclusión del empleo del hogar en el Régimen General de la Seguridad Social la eliminación del salario en especie como parte de la retribución, o la eliminación del desistimiento del empleador como forma de extinción de la relación.

25. Recientemente se ha aprobado el Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar, que dispone medidas de prevención de riesgos y un futuro protocolo frente al acoso, cuyo efecto real se podrá evaluar en el futuro.

26. La actuación de Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social de Barcelona concluyó una investigación regularizando la situación de un total de 505 trabajadoras domésticas de la plataforma digital Clintu, condenando a ésta como empleadora.

Asimismo, parte de sus reivindicaciones exigen acción política en otros campos que afectan al colectivo: la reclamación de la derogación de la ley de extranjería o la demanda de eliminación de las empresas de trabajo temporal, la concienciación ante la importancia social del trabajo del hogar y de los cuidados, etc.

TABLA 3.

TABLA-RESUMEN POR ESFERA DE PRECARIEDAD

Perfil del colectivo	Características intrínsecas a la ejecución de la actividad	Características formales y regulación	Perspectivas de acción colectiva
<ul style="list-style-type: none"> • Cuantificación oficial: trabajadoras afiliadas R.E.S.S. • Sector feminizado (95,55% R.E.S.S) • Elevada presencia de trabajadoras migrantes 	<ul style="list-style-type: none"> • Limpieza y cuidados en domicilio del empleador (protegido por 18 CE). • Individualización y atomización • Baja remuneración • Jornadas dispares: parcialidad o régimen interno • Informalidad e infracotización • Enfermedades profesionales no reguladas • Total ausencia de prevención de riesgos • Existencia del acoso laboral y sexual 	<ul style="list-style-type: none"> • Prevalencia de la contratación informal • Régimen Especial de la Seguridad Social • Protección frente al desempleo tras STJUE de 24 de febrero de 2022 (RD-L 16/2022) • Diferencias sustanciales respecto al régimen general • Fraudes contratación a través plataformas digitales 	<ul style="list-style-type: none"> • Práctica imposibilidad de acción sindical. • Autoorganización con objetivos regulatorios, no sindicales. • Asunción de otras reivindicaciones por la especial composición del colectivo

Fuente: Elaboración propia.

CONCLUSIONES

En los trabajos examinados, se observa que las condiciones de ejecución, los ingresos y el sistema organizativo (con sobrecargas y exigencia constante de «flexibilidad») sujetan a quienes los realizan a un régimen de escasa autonomía, bajas retribuciones y frecuentes problemas de salud laboral no reconocidos, bajo formas de contratación a menudo irregulares. Se trata de un modelo de relación laboral donde la práctica sindical suele ser débil, difícil, siendo el vínculo con el empleador de naturaleza individualizada. Ello aleja al trabajador del acceso a los bienes y prestaciones de las relaciones laborales más regladas; le lleva a una situación de indeterminación, como incertidumbre económica y de proyecto vital.

En el caso de los **riders**, el colectivo de trabajadores está dirigido por empresas propietarias de plataformas digitales donde la asignación de pedidos se articula mediante una aplicación. Se trata de un sector accesible para personas poco cualificadas profesionalmente (cosa que no hay que confundir con una baja formación, dado que la mayoría suele poseer estudios superiores a los primarios). La composición es mayoritariamente masculina (alrededor de un 87%) y relativamente joven (el 40% tiene entre 29 y 39 años), procediendo de América Latina las 2/3 partes de empleados. Su tarea radica en el reparto de comida y otras mercancías, a un elevado ritmo de trabajo y compitiendo con el resto de riders de la empresa, en uso de distintos medios de tránsito (normalmente bicicleta). El hecho de que este trabajo se haya dado en gran medida en régimen de contratación mercantil, en realidad como falsos autónomos, ha desplazado cargas empresariales hacia el trabajador (riesgos psicosociales y ante terceros, asunción de responsabilidades, etc.). Recientes cambios jurisprudenciales y legislativos han introducido parámetros de control sobre el algoritmo y han reconocido a estos trabajadores como empleados por cuenta ajena, mas no se ha generalizado dicha condición laboral entre las empresas del sector. Por otra parte, la creciente organización sindical del colectivo afronta dificultades de consolidación, debidas a factores como la rotación y la escasa estabilidad.

A diferencia del colectivo de riders, la composición de las dos restantes esferas de precariedad tratadas (personal de limpieza de hoteles o de empleo doméstico y cuidados) la forman mayoritariamente mujeres. Así, entre las trabajadoras del hogar y los cuidados, por ejemplo, los datos de afiliación a la Seguridad Social para este régimen específico arrojan un porcentaje femenino del 95,55%. Y, en ambos casos, se constata a la vez un elevado porcentaje de migrantes: en cuanto al colectivo de las camareras de piso, se puede destacar la procedencia de países empobrecidos de América Latina, el Magreb, Europa del Este, Filipinas, etc. Asimismo, es distintivo de ambos colectivos —kellys y trabajadoras del hogar— el hecho de que su trabajo (en hoteles o domicilios) sea objeto de invisibilización, en contraste con los riders, aunque esta diferencia no niega que los tres casos tienen en común el aislamiento, público o privado, en que se realizan los trabajos.

La tarea diaria de las **kellys** consiste en asumir la limpieza de numerosas habitaciones de hotel (camas, muebles, baños, áreas comunes, etc.), al ritmo impuesto por la carga asignada y ajustando la jornada a las necesidades de la ocupación hotelera. Su trabajo implica la intensa repetición de movimientos, sobreesfuerzos, manejo de residuos y productos de limpieza, y posturas que generan riesgos ergonómicos y psicosociales, con tasas elevadas de enfermedades y accidentes de trabajo. En años recientes, el colectivo (que supone entre el 20% y el 30% de los trabajadores de plantillas de hoteles) ha padecido un deterioro en las formas de contratación, con más vinculaciones temporales y precarizadas, afectando a las prestaciones sociales y perjudicando a las perspectivas de profesionalización. Además, el fenómeno de la externalización repercute en la fijación del convenio colectivo de encuadre; en lugar del convenio de hostelería, más favorable, se aplicaban el de la empresa contratada o el de limpieza, sin que la reforma laboral de 2021 haya terminado de resolver este problema (se merma

la posibilidad de que el convenio sea el de la empresa contratada, pero sigue siendo posible aplicar el de limpieza en lugar del de hostelería, cosa que supone peores condiciones en cuanto a jornadas, categorías, prevención, etc.). Por otra parte, la individualización del trabajo también complica en este caso la práctica sindical, a pesar de las conocidas iniciativas de organización autónoma que han desarrollado estas trabajadoras durante los últimos años.

Por su parte, las **trabajadoras del hogar y los cuidados** desempeñan tareas de limpieza y atención a personas en sus domicilios, incluyendo eventualmente faenas adicionales, como el trabajo de cocina. A pesar de la relevancia social de su labor, sus ingresos no suelen exceder el salario mínimo interprofesional. Ello acostumbra a traducirse en largas jornadas (en total acumulado de varias jornadas a tiempo parcial), ante la dificultad de afrontar el coste de la vida. Al contrario de los restantes colectivos analizados, las trabajadoras de este grupo se rigen por una regulación específica (Real Decreto 1620/2011). Asimismo, a raíz de la STJUE de 24 de febrero de 2022 y la ratificación española del Convenio 189 de la OIT el 9 de junio de 2022, han acontecido cambios normativos relevantes, como la inclusión en la prestación por desempleo, la compensación por despido improcedente, etc. Sin embargo, el sector sigue presentando serios problemas de vulnerabilidad, con altos índices de economía sumergida, carencias de contrato formal y de alta (o infracotización) en la Seguridad Social. Entre las dificultades añadidas, no es menor la irrupción de plataformas digitales, con semejanza a las aplicaciones de reparto. Estos actores ponen en contacto a las trabajadoras domésticas con personas que demandan sus servicios, sin que a menudo se cumplan las obligaciones empresariales de dar de alta a las trabajadoras dentro del régimen laboral común.

Al igual que en el caso de las camareras de piso, las funciones de las trabajadoras del hogar y los cuidados comprenden la reiteración de movimientos ergonómicamente lesivos y el manejo de cargas y productos de limpieza, con insuficientes medidas de prevención de riesgos laborales, ante enfermedades profesionales poco reconocidas jurídica y asistencialmente. Por otra parte, es remarcable como rasgo crítico distintivo de la vulnerabilidad de las trabajadoras del hogar y cuidados su exposición al grave riesgo de acoso laboral y acoso y violencia sexual.

La individualización del vínculo laboral de las trabajadoras del hogar y los cuidados, toda vez que el domicilio del empleador constituye el centro de trabajo, dificulta substancialmente la acción colectiva, aunque es notable el esfuerzo de organizaciones sindicales sectoriales como Sindillar u otras más recientes, proyectadas hacia el logro de nuevas mejoras legislativas.

El paisaje de nuestras calles se encuentra hoy poblado de riders. Personas que transportan mercancías en grandes mochilas, que suelen trabajar a destajo y compitiendo entre sí. Paralelamente, en la privacidad de las casas particulares, otros trabajadores, mayoritariamente mujeres, realizan exigentes tareas de cuidados y limpieza bajo condiciones no siempre aceptables ni seguras. Mientras que el turismo vacacional y las estadas esporádicas en hoteles reposan sobre un reverso precario: la habitual sobrecarga laboral que asumen las trabajadoras que limpian los hoteles. Existen señaladamente

problemas específicos de cada colectivo: simulación de relación jurídica mercantil en el caso de los riders, infracotización y economía sumergida en el trabajo doméstico, encuadre en convenios colectivos desfavorables para las kellys, etc.; entre otras muchas irregularidades de graves efectos, ya detectados, además de los rasgos respectivos —género, edad, nacionalidad, formación— de cada casuística. Pero las distintas realidades analizadas trazan un cuadro común de frecuente sufrimiento (agobio, estrés, monotonía) por los riesgos de salud y la escasez económica, un modelo compartido que lastra la autonomía personal y que permite corroborar la hipótesis de partida: los tres casos revelan en lo esencial un patrón equivalente de precariedad laboral, no ajeno a otros sectores.

Este fenómeno —precariedad laboral y uberización— nos hace preguntarnos si son realmente éstos los modelos de trabajo adecuados para una sociedad que se pretenda equitativa y avanzada, o si por el contrario proceden cambios de calado en materia de legislación laboral, políticas públicas para el empleo de calidad y refuerzo de recursos para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. ¿Importa tan solo la tasa de ocupación o también sus cualidades? Se trata de un debate social abierto que interpela diariamente al consumidor y al ciudadano. No en vano, la aspiración a una sociedad liberada de relaciones de explotación y alienación requiere estudiar qué medidas estructurales, y qué cultura pública, pueden favorecer un acceso igualitario a la oportunidad de realización en los trabajos. Sin exclusiones.

	Riders	Kellys	Trabajadoras del hogar
Tipo de perfil mayoritario en cada colectivo laboral			
Cuantificación	Problemática, dada la contratación mercantil fraudulenta	Problemática, dada la falta de segmentación dentro del sector turístico y las diferencias contractuales entre trabajadoras	Oficial, respecto a las trabajadoras afiliadas al Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadoras del Hogar; no obstante, prevalece la informalidad en el sector
Composición por sexos	Sector masculinizado (87% de los trabajadores son hombres)	Sector feminizado	Sector feminizado (95,55% de las trabajadoras afiliadas al R.E.S.S son mujeres)
Presencia de trabajadores migrantes	Elevada presencia de trabajadores migrantes, especialmente de América Latina (2/3 del total)	Presencia creciente. Anteriormente se nutría de inmigración interna	Amplia presencia de trabajadores migrantes (43,56% del total)

	Riders	Kellys	Trabajadoras del hogar
Características intrínsecas o asociadas a la ejecución de la actividad			
Prestación laboral	Reparto a través de diferentes medios de transporte	Limpieza, ordenación y reabastecimiento de alojamientos turísticos. Delimitada reglamentariamente.	Limpieza del hogar y cuidados de personas dependientes
Empleador	Mediación a través de aplicación digital que organiza el régimen de trabajo	Empresario clásico: hotel o empresa externa	Persona física destinataria de los servicios Novedad: aplicaciones digitales que eluden fraudulentamente el papel de empresarias
Lugar de trabajo	Ubicuidad, sin centro de trabajo	Hoteles y otros alojamientos turísticos	Domicilio del empleador protegido por la inviolabilidad del domicilio (18.2 CE)
Régimen de trabajo	Retribución por número de pedidos, jornada de trabajo no fija, tiempo a disposición de la empresa con aceptación de pedidos por el trabajador	Fijación de un número excesivo de habitaciones a realizar dentro de la jornada que implica el alargamiento de ésta y un régimen encubierto de trabajo a destajo	Jornadas parciales con pocas horas de trabajo diario o jornadas excesivas e ilegales cuando son internas. Bajas retribuciones
Principales elementos de precariedad	Traslado del riesgo del empresario al trabajador: asunción de las pérdidas, pero reparto de los beneficios; desprotección frente a accidentes de trabajo y asunción de la prevención de riesgos por el trabajador	Sobrecarga de trabajo; alta incidencia de accidentes laborales y enfermedades profesionales no reguladas; insatisfacción y abuso de medicamentos; sujeción a convenios con peores condiciones en caso de externalización	Sobrecarga de trabajo; jornadas maratónicas o demasiado cortas; difícil conciliación; falta de prevención de riesgos laborales; enfermedades profesionales no reguladas; acoso sexual y laboral

	Riders	Kellys	Trabajadoras del hogar
Características formales y de regulación de la actividad (régimen jurídico y cuestiones contractuales y organizativas)			
Principales problemáticas	Falsos-autónomos: contrataciones mercantiles cuando concurren todos los requisitos propios del trabajo por cuenta ajena Fijación de las condiciones de trabajo por vía de algoritmos	Contratos a tiempo parcial fraudulentos. Externalizaciones: encuadre en convenio colectivo con peores condiciones y cesiones ilegales de trabajadores	Informalidad e infractotización. Régimen no equiparado al general de los trabajadores: peores condiciones y derechos recortados
Mejoras regulatorias recientes	Introducción de presunción de ajenidad en la Disposición Adicional 23ª TRET mediante Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo.	Modificación del artículo 42 TRET por el RD-L 32/2021, de 28 de diciembre, para el encuadre en el convenio colectivo de la actividad del contratista. Insuficiencia de la reforma	Protección frente al desempleo introducida por Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre (prestación por desempleo, cobertura FOGASA, indemnización, etc.)
Perspectivas de acción colectiva			
Obstáculos principales	Competencia entre riders. Alta rotación y falta de estabilidad	Segmentación y dependencia respecto a diferentes empresarios (hotel/externo)	Atomización de las trabajadoras, imposibilidad de ejercer acción sindical
Autoorganización	Sí	Sí	Sí
Tipo de actuación según su finalidad	Sindical	Sindical y regulatoria	Regulatoria

Fuente: Elaboración propia.

PRINCIPALES FUENTES CONSULTADAS

Bibliografía

- Alemany Panadero, Carmen. (2019, 31 de diciembre). «La uberización de la sociedad.» *Araíno. Diario libre de Aragón*.
- Balbuena Vázquez, A., & López López, Á. (2023). Percepción de las camareras de piso de la Riviera Maya y la Costa del Sol sobre su precariedad laboral. *Cuadernos de Turismo* (51), 189-210. DOI: 10.6018/turismo.571511

- Bastani, Aaron. 2019. *Fully Automated Luxury Communism: A Manifesto*. Londres: Verso.
- Borràs, R. (2019, 19 de noviembre). Kellys d'avui i d'ahir. Obtenido de Alba Sud. Investigación i comunicació per al desenvolupament: <https://www.albasud.org/blog/ca/1160/kellys-de-hoy-y-de-ayer>
- Cañada, Ernest. 2015a. *Las que limpian los hoteles. Historias ocultas de precariedad laboral*. Barcelona: Icaria.
- Cañada, Ernest. (2015b, 25 de abril). Camarera de piso, un trabajo cada vez más precario. Obtenido de Alba Sud. Investigación y comunicación para el desarrollo: <https://www.albasud.org/noticia/es/730/camarera-de-piso-un-trabajo-cada-vez-ms-precario>
- Cañada, Ernest. 2016. *Externalización del trabajo en hoteles. Impactos en los departamentos de pisos*. Barcelona: Alba Sud Editorial.
- Cañada, Ernest. 2019. «El trabajo de las camareras de piso un estado de la cuestión.» *Papers de turisme*, 62, 67-84.
- Cañada, Ernest. 2021. *Cuidadoras. Historias de trabajadoras del hogar, del servicio de atención domiciliaria y de residencias*. Vilassar de Dalt: Icaria.
- Cañada, Ernest y Alabao, Núria. (2021, 25 de diciembre). «La nueva reforma laboral cierra la puerta a las kellys». *Ctxt*. Obtenido de: <https://ctxt.es/es/20211201/Politica/38247/Nuria-Alabao-Ernest-Canada-reforma-laboral-precariadad-kellys-convenio.htm>
- Carballar, O. (2017, 29 de abril). Ángela Muñoz (Las Kellys): «Los sindicatos mayoritarios nos consideran intrusas». *La Marea*. Obtenido de <https://www.lamarea.com/2017/04/29/sindicatos-siglo-xxi-angela-munoz-kellys-sindicatos-mayoritarios/>
- Cavas Martínez, Faustino. 2022. «Determinación del convenio colectivo aplicable en las contratas y subcontratas.» *Revista de jurisprudencia laboral*, 1/2022.
- Coscubiela, Joan. 2021. *La pandemia del capitalismo. Una lectura interesada de la crisis del coronavirus*. Barcelona: Ediciones Península.
- Elster, Jon. 1985. *Making sense of Marx*. Cambridge: Cambridge University Press. Editions de la Maison des Sciences de l'Homme.
- Elster, Jon. 1986. «Self-Realization in Work and Politics: The Marxist Conception of the Good Life». *Social Philosophy & Policy*, 3. DOI: 10.1017/S0265052500000327
- Franco Giralt, Isabel María. 2018. *Los falsos autónomos en las empresas de economía colaborativa. Encuadramiento de las nuevas formas de organización del trabajo*. TFG. Carrillo Márquez, Dolores (Dir.) Universidad Pontificia Comillas ICAI-ICADE, Facultad de Derecho, Madrid. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/20089>
- Gaventa, John. 1980. *Power and Powerlessness. Quiescence and Rebellion in an Appalachian Valley*. Oxford: Clarendon Press.
- González del Rey Rodríguez, Ignacio. (2022, 3 de marzo). «La STJUE de 24 de febrero de 2022 (asunto c-389/20) y el derecho de las empleadas del hogar a la protección por desempleo.» AEDTSS. <https://www.aedtss.com/la-stjue-de-24->

- de-febrero-de-2022-asunto-c-389-20-y-el-derecho-de-las-empleadas-del-hogar-a-la-proteccion-por-desempleo/
- Han, Byung-Chul. 2021. *La sociedad del cansancio*. 2ª Edición ampliada. Barcelona: Herder.
- Hobbes, Thomas. 1651 [1999]. *Leviatán o la materia, la forma y el poder de un Estado eclesiástico y civil*. Madrid: Alianza Editorial.
- Hillyard, Paddy y Tombs, Steve, 2013. «¿Más allá de la Criminología?» *Revista Crítica Penal y Poder*, nº 4, marzo. OSPDH - Universitat de Barcelona, pp. 175-196.
- León Medina, Francisco. J. 2002. *Alienación y sufrimiento en el trabajo. Una aproximación desde el marxismo*. Tesis doctoral. Izquierdo, María Jesús (Dir.) Universitat Autònoma de Barcelona (UAB). <https://www.tdx.cat/handle/10803/5118#page=1>
- Lousada Arochena, José. F. 2021. *Enfermedades profesionales en perspectiva de género*. Albacete: Bomarzo.
- Lukes, Steven. 1974. *Power. A radical view*. Londres. The MacMillan Press Ltd.
- Moreno Cáliz, Susana y Monereo Pérez, José. L. (Dir.). 2008. *Las enfermedades profesionales en la dimensión preventiva. Puntos críticos*, Granada: Comares.
- Marx, Karl.1844 [2013]. *Manuscritos Económicos-Filosóficos*. Madrid: Alianza Editorial.
- Marx, Karl.1857- 61 [1973]. *Grundrisse. Foundations of the Critique of Political Economy* (Rough Draft). Londres: Penguin Books & *New Left Review*: p. 534
- Marx, Karl.1867 [2000]. *El Capital. Crítica de la Economía Política*. Madrid: Akal.
- Marx, Karl; Engels, Friedrich. 1845/46 [2005]. *La ideología alemana (I) y otros escritos filosóficos*. Madrid: Losada.
- Noriega, David. (2019, 20 de octubre). «Las «riders» de la limpieza: precarizadas, sin contrato y cargando su propia lejía.» *ElDiario.es*. Obtenido de: https://www.eldiario.es/economia/riders-limpieza_1_1321022.html
- O'Brien, Mary. 1981. *The Politics of Reproduction*. Londres: Routledge & Kegan Paul.
- Olías, Laura. (2022, 9 de junio). «España ratifica el Convenio 189 de la OIT que amplía los derechos laborales de las trabajadoras del hogar». *ElDiario.es*. Obtenido de: https://www.eldiario.es/economia/espana-ratifica-convenio-189-oit-amplia-derechos-laborales-trabajadoras-hogar_1_9068990.html
- Pesole, Annarosa; Urzú Brancati, Maria. C.; Fernández-Macías, Enrique; Biagi, Federico y González Vázquez, Ignacio. 2018. *Platform Workers in Europe Evidence from the COLLEEM Survey*, Publications Office of the European Union. DOI: 10.2760/742789
<https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC112157>
- Pigem, Jordi. 2021. *Pandèmia i postveritat. La vida, la consciència i la Quarta Revolució Industrial*. Barcelona: Fragmenta editorial.
- Reguero Ríos, P. (2019, 7 de diciembre). Las kellys impulsan una organización internacional contra la cesión ilegal de trabajadores. *El Salto*. Obtenido en: <https://www.elsaltodiario.com/las-kellys/las-kellys-impulsan-una-organizacion-internacional-contra-la-cesion-ilegal-de-trabajadores->
- Rimbert, Pierre. 2021. «La sociedad de los asociales». *Le Monde diplomatique*. Año XXXV, nº 311, septiembre de 2021.

Rodríguez, Trinidad. (2023, 26 de enero). «La economía sumergida de las empleadas del hogar sigue al alza: 1 de cada 3 no tienen contrato.» *Huffingtonpost.es*. Noticias trabajo. Obtenido:

<https://noticiatrabajo.huffingtonpost.es/empleo/economia-sumergida-empleadas-hogar-sigue-al-alza-1-de-cada-3-no-tienen-contrato/>

Sampedro, S. (2022, 8 de marzo). La dura vuelta de las Kellys tras la reforma laboral: contratos de 20 horas y 2€ por habitación extra. *El Español*. Obtenido de https://www.elespanol.com/alicante/economia/turismo/20220308/vuelta-kellys-reforma-laboral-contratos-horas-habitacion/655434781_0.html

Sánchez Hidalgo, Emilio. (2023, 24 de enero). «Trabajo impone otra multa a Glovo por emplear a falsos autónomos y ya acumula 205 millones en sanciones». *El País*. Obtenido de:

<https://elpais.com/economia/2023-01-24/trabajo-impone-una-multa-a-glovo-por-emplear-a-falsos-autonomos-y-ya-acumula-205-millones-en-sanciones.html>

Todolí Signes, Adrián. 2019. «Plataformas digitales y concepto de trabajador: una propuesta de interpretación finalista»; *Lan Harremanak*, 41: 17-41. DOI: 10.1387/lan-harremanak.20880

Wright, Erik Olin. 2015. *Understanding Class*. London New York: Verso.

Wright, Erik Olin. 2019. *How to Be an Anticapitalist in the Twenty-First Century*. Verso books.

Normativa

Declaración Universal de los Derechos Humanos (Aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948).

Convenio nº 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, de 16/6/2011.

Propuesta de Directiva del Parlamento europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0762>

Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el ingreso mínimo vital.

Ley 3/2022, de 15 de junio, de medidas urgentes para la sostenibilidad y la circularidad del turismo de las Illes Balears

Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales²⁷.

27. Este Real Decreto-ley fue convalidado por Acuerdo del Congreso de los Diputados, publicado por Resolución de 10/6/2021, y se entiende tácitamente sustituido por la Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los

Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.

Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar.

Jurisprudencia

STS 2924/2020, de 25 de septiembre, mediante la cual el Pleno de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo ha declarado que la relación existente entre un repartidor ('rider') y la empresa Glovo tiene naturaleza laboral.

<https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/05986cd385feff03>

STJUE de 24 de febrero de 2022 (asunto c-389/20) - «Procedimiento prejudicial — Igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social — Directiva 79/7/CEE — Artículo 4, apartado 1 — Prohibición de toda discriminación por razón de sexo — Empleados de hogar — Protección contra el desempleo — Exclusión — Desventaja particular para las trabajadoras — Objetivos legítimos de política social — Proporcionalidad».

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A62020CJ0389>

Sentencia del Tribunal Supremo 639/2022, de 8 de julio.

<https://vlex.es/vid/908056468>

Otras fuentes

Tesorería General de la Seguridad Social. Subdirección General de Presupuestos, Estudios Económicos y Estadísticas 2024. Afiliados medios por Comunidades Autónomas. Actividad Económica y Regímenes. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (junio de 2024). Informe+Mensual+Afiliados+C-CAA+Noviembre+2021.pdf (seg-social.es)

Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales (La «Ley Rider»).

- Col·lectiu Ronda. (2020, 30 de julio). *El TSJC otorga reconocimiento a las enfermedades profesionales de las camareras de hotel*. Obtenido de Colectivo Ronda: <https://www.cronda.coop/es/Actualidad/Noticias/El-TSJC-otorga-reconocimiento-a-las-enfermedades-profesionales-de-las-camareras-de-hotel>
- Comisiones Obreras Servicios, 2023. *Análisis de la actividad del turismo en España en 2022 y previsiones 2023*. CCOO Servicios - Gabinete de Estudios. Obtenido de https://www.ccoo-servicios.es/archivos/20230609-Informe-TURISMO_2022-ultimaV.pdf
- Comisiones Obreras, S. 2022. *Camareras de pisos. Salud, prevención, jubilación anticipada y externalizaciones*. Madrid: Comisiones Obreras.
- International Labour Organization, 2021. *Making decent work a reality for domestic workers*. Progress and prospects ten years after de adoption of the Domestic Worker Convention, 2011 (no.189). Ginebra, ILO. <https://www.ilo.org/publications/major-publications/making-decent-work-reality-domestic-workers-progress-and-prospects-ten>
- Oficina Internacional del Trabajo, 2021. *Perspectivas sociales y del empleo en el Mundo: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*. Ginebra: OIT. <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/lang-es/index.htm>
- Estadísticas de afiliación sindical (OIT. ILOSTAT). <https://ilostat.ilo.org/es/topics/union-membership/>
- Exceltur, 2018. *Estudio sobre el empleo en el sector turístico español*. Madrid: Exceltur.
- Federación Estatal de Servicios de CCOO. (2019, 18 de marzo). *Consumo de fármacos en camareras de piso*. Obtenido de Comisiones Obreras: https://www.ccoo.es/noticia:375646--Consumo_de_farmacos_en_camareras_de_piso&opc_id=70d9110eba662ab1b69ddb80f09ca3b1
- Adigital y AFI (2020). *Importancia económica de las plataformas digitales de Delivery y perfil de los repartidores en España*. <https://www.adigital.org/media/importancia-economica-de-las-plataformas-digitales-de-delivery-y-perfil-de-los-repartidores-en-espana.pdf>
- INE, 2023. *Encuesta de población activa, 2022*. <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0422.pdf>
- Infojobs, & ESADE, 2022. *Estado del mercado laboral en España*. Infojobs - ESADE. Obtenido de <https://www.nosotros.infojobs.net/wp-content/uploads/2023/03/Informe-Anual-InfoJobs-Esade-2022.pdf>
- Instituto Nacional de la Seguridad Social, 2014. *Guía de valoración profesional. Catálogo General de Publicaciones Oficiales, Tercera Edición*. España: Instituto Nacional de la Seguridad Social.
- La Moncloa (2023, 9 de agosto) *Uno de cada cuatro nuevos empleos creados en la economía española está vinculado al turismo* [Nota de prensa]. <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/industria/Paginas/2023/090823-nuevos-empleos-vinculados-turismo.aspx>

AA.VV, (2020, 15 de mayo) «*Trabajo. Democratizar. Desmercantilizar. Descontaminar*», elDiario.es. Obtenido de: https://www.eldiario.es/opinion/tribuna-abierta/trabajo-democratizar-desmercantilizar-descontaminar_129_5963192.html
OECD2023, *Workinghoursneededtoexitpoverty*(indicator).doi:10.1787/77505058-en (Accessed on 07 August 2023).
<https://data.oecd.org/benwage/working-hours-needed-to-exit-poverty.htm>

Presentado para evaluación: 21 de diciembre de 2023.

Aceptado para publicación: 05 de septiembre de 2024.

RAÛL DIGÓN MARTÍN

rauldigonmartin@ub.edu

<https://orcid.org/0009-0003-8384-6596>

Doctor en Derecho y Ciencia Política y licenciado en Filosofía y en Derecho por la Universitat de Barcelona. Máster en Ciencias Políticas y Sociales por la Universitat Pompeu Fabra. Profesor asociado de Teoría Política (UB), también lo ha sido de Derecho Constitucional y de Análisis Político (UOC). Perteneció al Cuerpo Técnico Superior de la Generalitat de Catalunya, donde ha trabajado en distintas áreas (letrado en relaciones laborales y jurista en asuntos parlamentarios y memoria democrática, entre otras). Es miembro del Grup de Recerca Consolidat Observatori del Sistema Penal i els Drets Humans (UB) y del Grupo Permanente de Teoría Política de la Asociación Española de Ciencia Política y de la Administración (AECPA).

JOAN ANTÓN MELLÓN

jantonmellon@ub.edu

Catedrático de Ciencia Política y de la Administración de la Universitat de Barcelona y Doctor en Historia Contemporánea por la Universitat Autònoma de Barcelona. Ha desarrollado varias líneas de investigación: Historia del Pensamiento Político, Teoría Política, Derecha radical, Violencia política y Teoría de la Inteligencia y el Análisis Estratégico. Ha impartido docencia en diferentes universidades de España (como la Universitat de Barcelona y la Universitat Rovira i Virgili) y ha realizado estancias de investigación en las universidades de Princeton, Leicester y Flacso, entre otras. Integrante de numerosos comités científicos de congresos internacionales de Ciencia Política, también ha elaborado informes sobre violencia política, radicalización y contraradicalización para distintas administraciones. Es miembro del Grup de Recerca Consolidat Observatori del Sistema Penal i els Drets Humans (UB).

NACHO PARRA ARNAIZ

nparra@cronda.coop

Licenciado en Derecho por la Universitat de Barcelona y en Ciencias Políticas por la Universitat Pompeu Fabra. Obtuvo el Diploma de Estudios avanzados (DEA) en

Ciencia Política y de la Administración (UB) y dispone de la formación de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales (en las especialidades de Higiene Industrial, Seguridad en el Trabajo y Ergonomía y Psicología Aplicada). Es profesor asociado en la Universitat Autònoma de Barcelona y ejerce como abogado del Col·lectiu Ronda, especializado en materia de condiciones de trabajo, conflictividad laboral y libertad sindical.

MARINA LÁZARO RUBIA

mlazrub13@gmail.com

Graduada en Derecho y en Ciencias Políticas y de la Administración por la Universitat de Barcelona. Obtuvo el máster en Estudios Comparativos de Literatura, Arte y Pensamiento por la Universitat Pompeu Fabra. Prestó servicios como Letrada del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya, organismo autónomo de la Generalitat de Catalunya. Actualmente, presta servicios en el Servicio Público de Empleo Estatal en el cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado.