



This is the **published version** of the bachelor thesis:

Esteban Ferlay, Sandra; Valles Muño, Daniel, dir. La investigació de les perspectives comparatives del Dret Laboral i de “Les Kellys” : un anàlisi de les condicions i èxits entre Espanya i França. 2024. (Grau en Relacions Laborals)

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/308291>

under the terms of the  license

Treball Final de Grau en Història del Dret

**La investigació de les perspectives comparatives del Dret
Laboral i de “Les Kellys”:**

**Un anàlisi de les condicions i èxits entre Espanya i
França.**

Autora

Sandra Esteban Ferlay

Tutor

Daniel Vallès Muñió

Facultat/Any

Facultat de Dret / 2023-2024

RESUM

Aquest treball és una recerca en els camps de les ciències socials i jurídiques. L'estudi té per objectiu no únicament realitzar un estat en qüestió d'una comparativa de les condicions de treball de les cambreres de pis a escala nacional i internacional, sinó també promoure la reflexió crítica sobre les lluites i reivindicacions dels drets de les treballadores que han anat generant durant aquestes últimes dues dècades, impulsades pràcticament per el moviment feminista laboral anomenat "Les Kellys". El seu cas és un clar exemple d'una intersecció entre la precarietat i invisibilitat de les seves tasques, que tant històricament com culturalment han sigut assignades a les dones i relegades a una posició de menyspreu social.

Per tant, aquest estudi pretén abordar una comparació de les polítiques laborals del sector de l'hostaleria d'Espanya i França dins de la categoria professionals d'aquestes treballadores, en aquest cas com a cambreres de pis. Amb l'objectiu d'investigar quines són les seves similituds i diferències, així com l'assoliment per la millora d'unes condicions i treballs dignes.

Paraules clau: cambreres de pis, conveni col·lectiu, precarietat, treball, sindicalisme.

ABSTRAIT

Ce travail est une recherche dans les champs des sciences sociales et des sciences juridiques. L'étude a par but pas uniquement réaliser un état en question d'une comparative des conditions de travail des femmes de chambres à échelle internationale, mais aussi promouvoir la réflexion critique sur les luttes et revendications du droits des femmes qui ont continué à générer pendant ces dernières deux décennies, stimulées pratiquement par un mouvement féministe de travail appelé "Las Kellys". Son cas est un exemple d'une intersection entre la précarité et invisibilité de ses tâches, qu'aussi historiquement que culturellement ont été assignées aux femmes et reléguées à une position de mépris social.

Cette étude prétend aborder une comparaison des politiques de travail du secteur de l'hôtellerie dans la catégorie professionnelle de ces travailleuses, dans ce cas comme de femmes de chambres. Avec le but d'inverser quelles sont ses similitudes et différences, ainsi que la réussite par l'amélioration des conditions et travaux dignes.

Mots clés : femme de chambres, convention collective, précarisation, travail, syndicalisme.

índex

1. INTRODUCCIÓ	4
2. OBJECTIUS I METODOLOGIA	6
3. MARC TEÒRIC.....	7
3.1 DEFINICIÓ I ORIGEN DEL MOVIMENT DE LES “KELLYS”	7
3.1.1 Definicions segons autors.....	7
3.1.2 Origen i desenvolupament ideològic del moviment	8
3.2 PRESPECTIVES DE GÈNERE EN LA INDÚSTRIA HOTELERA.....	10
3.2.1 El impacte del patriarcat i rols de gènere dins de l'àmbit laboral.	10
3.2.2 El valor associat a les cambreres de pis dins del sector hoteler.....	11
3.3 MOVIMENT ACTUAL DE LES “KELLYS”	12
3.3.1 El manifest.....	12
3.3.2 Moviments sindicals.....	13
4. CONDICIONS LABORALS DE LES CAMBRERES DE PIS.....	14
4.1. LEGISLACIÓ LABORAL DE LES CAMBRERES DE PIS A ESPAÑA.....	14
4.1.1 Àmbit d'aplicació	14
4.1.2 Funcions i competències	14
4.1.3 Retribució	15
4.1.4 Jornada laboral.....	17
4.1.5 Descansos i vacances.....	17
4.1.6 Jubilació.....	18
4.2 LEGISLACIÓ LABORAL DE LES CAMBRERES DE PIS A FRANÇA	19
4.2.1 Àmbit d'aplicació	19
4.2.1 Funcions i competències	19
4.2.3 Retribució	20
4.2.4 Jornada laboral.....	21
4.2.5 Descansos i vacances.....	22
4.2.6 Jubilació.....	22
5. COMPARACIÓ I ANÀLISI TRANSVERSAL.....	22
5.1 IDENTIFICACIÓ DE PATRONS I DIFERÈNCIES CLAU.....	23
5.1.1 Comparativa de la legislació laboral aplicable.....	23
5.1.2 La realitat de les cambreres de pis.	27
5.2 REFLEXIÓ SOBRE ELS EFECTES DELS MOVIMENTS DELS DOS PAÏSOS	29
5.3 PROPOSTES DE MILLORA.....	32
6. CONCLUSIÓ	33

7. BIBLIOGRAFIA	35
ANNEXE A	37
ANNEXE B	39
ANNEXE C	41
ANNEXE D	46
ANNEXE E	51

Abreviatures

- ALEH: Acord Laboral de l'àmbit estatal per al sector d'hostaleria
- ERTO: Expedients de Regulació Temporal d'Ocupació
- HCR: Hôtels, cafés et restaurants
- IPC: Índex del Preu del Consum
- TFG: Treball Final de Grau

1. INTRODUCCIÓ

Abans d'aprofundir en matèria, farem una petita introducció de l'estudi que realitzarem i l'esment d'alguns conceptes claus per comprendre i analitzar millor la temàtica.

La creixent precarietat laboral ha esdevingut un tema troncal en els debats polítics, i en si de la mateixa societat, amb especial èmfasi a la delicada situació laboral a la qual han de fer fronts certs col·lectius de treballs feminitzats.

Hem volgut aprofundir en un àmbit determinat d'aquesta precarització, el que fa referència a les condicions laborals, tenint en compte els salaris i les jornades de treball. Les quals condiciona la qualitat de vida d'aquestes persones.

Aquest estudi explora les condicions de treball de les cambreres de pis a escala nacional i internacional, com ja hem esmentat, entre Espanya i França mitjançant una combinació de ciències socials i jurídiques. No obstant això, més enllà d'una comparació, l'essència d'aquesta recerca radica a fomentar una reflexió crítica sobre les lluites i demandes dels drets laborals d'aquestes treballadores, donant veu al moviment feminista anomenat "*Les Kellys*".

Aquest estudi destaca les complexitats sutils de la precarietat i la invisibilitat que amb freqüència defineixen les tasques històricament associades a les dones, relegades a una esfera de menyspreu social. El punt focal és aquesta intersecció entre la precarietat laboral i la subestimació de les dones en el treball, la qual cosa convida a una revisió crítica del sistema laboral actual i dels estereotips de gènere que el perpetuen.

Per tant, més que una simple comparació de legislacions i pràctiques laborals, aquest estudi s'endinsa a una plataforma per a abordar les desigualtats estructurals i promoure canvis significatius cap a una major igualtat de drets i oportunitats per a les treballadores de l'hostaleria, especialment les cambreres de pis.

S'espera que aquesta exploració busqui posar sobre la taula la realitat d'aquestes treballadores i la importància de la lluita col·lectiva en defensa dels drets laborals. A més, contribueixi al debat acadèmic i social sobre com resistir i transformar les injustícies laborals i de gènere.

Hipòtesis

1. "La inestabilitat laboral i la llarga jornada laboral poden afectar negativament el benestar emocional i la qualitat de vida de la treballadora"
2. "L'anàlisi de quant augmenta el sou de les cambreres de pis a Espanya i França en comparació amb l'índex de preus de consum del negoci de l'hostaleria podria revelar una bretxa entre com augmenten les despeses de vida i els salaris."
3. "Les treballadores d'Espanya i França, malgrat les seves diferències en les lleis laborals, s'enfronten a problemes com l'excés de feina, rebre un sou petit i no ser reconegudes per les tasques que fan."

2. OBJECTIUS I METODOLOGIA

L'objectiu principal d'aquest Treball de Final de Grau (TFG) és examinar les condicions laborals de les cambreres de pis, denominades "Kellys" d'Espanya i França, fent una breu comparació entre diferències i èxits concebutos. Per assolir l'objectiu principal, hem de buscar objectius específics per tal de fer un estudi aprofundit del moviment laboral feminista de les cambreres de pis.

El primer objectiu és fer una investigació d'aquest moviment, per aquesta raó, hem de conèixer el significat d'aquest, la seva evolució i la situació actual del moviment de les Kellys.

El segon objectiu és descriure amb detall les condicions laborals de les cambreres de pis d'ambdós països, investigant quines són les seves càrregues de treball, funcions, salaris, vacances, horaris, descansos, beneficis i el seu reconeixement. En aquest apartat, s'haurà d'investigar com varia la legislació laboral hotelera relacionat amb el servei de neteja d'ambdós països. L'objectiu com hem esmentat anteriorment és analitzar i comparar les condicions de treball obtingut amb les legislacions vigents, per poder identificar les seves similituds, diferències i patrons dels dos països.

El tercer i últim objectiu serà examinar i considerar l'impacte del moviment laboral de les Kellys en la percepció pública i les millores concretes aconseguides per les treballadores d'aquest gremi, considerant les circumstàncies específiques de cada país.

En referència a la metodologia, aquest treball és un estudi on s'utilitza mètodes d'investigació comparatius internacionals. Els països triats pel TFG han sigut Espanya i França, degut a la seva diversitat d'antecedents legislatius i culturals. Hem trobat interessant triar ambdós països perquè els dos formen part de la Unió Europea, a més a més per la seva proximitat geogràfica i la meua familiaritat amb les dues cultures, considerant la facilitat de l'obtenció de dades detallades.

La recopilació de les dades es durà a terme mitjançant una revisió detallada de documents, tant legislatius com acadèmics, d'ambdós països. Per obtenir aquestes dades, les recollirem i analitzarem el Conveni Col·lectiu de restauració col·lectiva estatal d'Espanya conjuntament amb l'Àmbit Estatal pel sector de l'Hostaleria Cinquè i de Convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants (HCR) de 30 abril de 1997, on venen recollits els drets i obligacions dels cambrers/es de pisos. També l'objectiu d'aquest treball és dur a terme reunions per poder dur a terme entrevistes amb representants Sindicals d'aquest moviment laboral i de les treballadores per tal de conèixer les seves perspectives cap a les seves condicions de treball tant d'Espanya com de França.

3. MARC TEÒRIC

3.1 DEFINICIÓ I ORIGEN DEL MOVIMENT DE LES “KELLYS”

3.1.1 Definicions segons autors

En aquest apartat, veurem les diferents definicions de les cambreres de pis i de “les Kellys”, examinant les diverses interpretacions i conceptualitzacions de diversos autors per tal d’enriquir el nostre coneixement sobre aquesta important expressió de lluita laboral i social.

En primer lloc, el metge mallorquí Joan López Ferré, defineix les cambreres de pis com “aquelles netejadores d’habitacions d’hotels i apartaments turístics” (Ferré, 2024). A més a més, explica que majoritàriament, aquesta professió és exercida per dones i considerat com un treball feminitzat, ja que el treball s’associa a les tasques de cura i neteja que les dones han realitzat tradicionalment.

En segon lloc, segons la Comunitat de Madrid, les cambreres de pis són les que netegen, ordenen i restableixen les habitacions dels hotels, així com altres àrees comunes segons les indicacions. Les seves funcions són: *“netejar el nombre d’habitacions assignades; ordenar, cuidar i mantindre en perfecte estat tot el que hi hagi a dins de l’habitació, així com els passadissos i zones comunes; i per acabar custodiar la clau mestra, que porta a obrir totes les habitacions de l’establiment.”* (Madrid, 2018)

D’una altra banda, les mateixes Kellys defineixen el seu moviment com el conjunt de cambreres de pis, d’amics i familiars, on el nom de l’associació prové d’un popular joc de paraules “La Kelly, la que limpia” (Kellys, 2016) en el seu cas com a netejadores d’hotels. Descriuen l’associació com una associació autònoma que aposta per l’autoorganització per a combatre contra la seva discriminació i la seva lluita interna com externa.

També, com esmenta la periodista Rebeca Alonso a l’article “El Norte de Castilla”, la paraula “Kelly” és un neologisme, és a dir, que fa pocs anys que està en l’ús col·loquial del llenguatge i també és un calambuc perquè aquesta figura retòrica prové de la unió de síl·labes de diverses paraules (Alonso, 26). Reconeix que el joc de paraules és bastant correcte, ja que denuncia com són vistes pels clients i hotels, únicament com les dones que netegen.

Finalment, podem concloure que aquestes cambreres de pis, son un moviment d’origen espanyol denominat Kellys. Son treballadores que es dediquen principalment a la neteja d’hotels i residències vacacionals on el seu principal objectiu és mobilitzar-se contra la precarització laboral i la devaluació social.

3.1.2 Origen i desenvolupament ideològic del moviment

Com hem mencionat anteriorment, a les cambreres de pis se les reconeix actualment amb la denominació de Les Kellys, nom que prové del joc de paraules “*La Kelly, la que limpia*” (Kellys, 2016), i en aquest cas, parlem concretament de les cambreres de pis en establiments hotelers.

L’associació de Les Kellys va començar per xarxes socials durant el 2014 quan un grup de treballadores d’aquest àmbit van compartir les seves experiències i a donar-se suport cap a les seves dures condicions laborals buscant suport a través d’altres companyes. Aquests testimonis es van fer virals a curt termini, les quals va donar interès a altres companyes de diferents països que també van animar-se a compartir les seves experiències. Amb el temps, van voler fer un pas més enllà i començar a reunir-se a la llarga del 2015 per tal de desfogar-se. Ja no ho feien per internet sinó amb l’autoorganització, significa quedades presencials entre treballadores d’un mateix col·lectiu. Amb aquestes autoorganitzacions es van adonar que tot i que tenien preferències polítiques diferents, el debat sobre la seva situació laboral es feia molt més públic, i per aquesta raó van iniciar l’organització com associació el 2016, per tal de fer oficial la seva existència (Kellys, 2016).

El 11 d’octubre del 2016, és una data que va marcar un abans i un després d’aquest col·lectiu que tenien ganes de canvi, es va formalitzar l’associació de les Kellys com a veu per fer visibles els problemes que tenien aquestes treballadores diàriament dins del seu àmbit laboral (Kellys, 2016). Aquesta associació té l’objectiu de reivindicar i vetllar els seus drets, i pressionar davant dels òrgans competents per aconseguir la millora de les seves condicions laborals. A través de l’organització pretenen fer una llista pública del patiment a l’hora de desenvolupar les seves tasques, com ara l’increment de les lesions dins del lloc de treball, salaris infrahumans i el no respecte dels dies de vacances lliures igual que el no respecte dels acomiadaments improcedents.

Una altre data important per aquest moviment va ser la sortida de l’estrena del seu documental “*Explotación: Las Kellys*” dirigit per Georgina Cisquella. Va ser llançada el 27 de novembre de 2018 a Madrid i el 30 del mateix mes en sales, dona reflexes de la història de “*milers de dones que treballen netejant habitacions d’hotel, i la seva lluita per reclamar els seus drets*” (Kellys, 2016). En relació amb el documental, aquest destaca la precarietat laboral que enfronten aquestes dones, on les seves tasques són essencials per al funcionament dels hotels, però que sovint treballen de forma invisible amb unes condicions difícils i sota una càrrega laboral intensa.

El 6 de novembre de 2019, les Kellys d’Espanya, França i el Regne Unit van demanar mesures per prohibir les subcontractacions als hotels. Les mateixes Kellys de Catalunya, considerades com a sindicat, van presentar a la comissió Europea una proposta directiva per frenar la cessió il·legal de treballadors. La directiva proposada tenia com objectiu protegir als treballadors “*contra els riscos relacionats amb l’aprofitament injust de la mà d’obra*” (Arana, 2024). Ja que es trasllada les responsabilitats laborals a empreses subcontractades com les Outsourcing i això provoca un impacte negatiu en el salaris y condicions laborals ja que traspasa la mobilitat substancial de cambrers de pis a auxiliars de neteja, fent que a més de fer les habitacions també han de realitzar la neteja a les sales comunes dels hotels. Encara l’estat no ha pres cap mesura

sobre aquesta regulació per canviar la reforma laboral que va entrar en vigor al 2012 durant el mandat del president Mariano Rajoy, però és una lluita que encara no la veuen perduda.

Aquesta reforma laboral no únicament canviava la categoria professional d'aquest gremi, també provoca la reducció dels salaris i condicions laborals menys favorables en relació a les companyes que són contractades directament per l'hotel, sinó que genera una inestabilitat laboral, ja que aquestes poden ser acomiadades amb més facilitat. A més a més, amb la subcontractació els hotels poden eludir les seves responsabilitats sobre les condicions laborals de les treballadores, les quals suposa una dificultat a la hora d'aplicar i complir les regulacions laborals i de seguretat.

A principis de l'any 2020, tant Espanya com la resta del món es van veure sorpresos i afectats pels esdeveniments que es va desenvolupar a la Xina relacionats amb la pandèmia de la COVID-19. Mentrestant, les cambreres de pis, enfocaven un futur incert a causa de l'impacte que va causar la pandèmica, ja que moltes d'elles van perdre la feina igual que la resta de treballadors i companys del sector hotel·ler. A més a més, aquestes dones es trobaven enfrontant l'amenaça addicional de la inestabilitat laboral marcat per un gran nombre d'Expedients de Regulació Temporal d'Ocupació (ERTOs).

Cal remarcar que només les treballadores amb contractes fixos podien accedir als ERTOs, però moltes d'elles tenien altres tipus de contracte, com ara contractes fixos discontinus, eventuais o externalitats. Un cop que la pandèmia va començar a desaparèixer i els hotels anaven obrint, a conseqüència de les mesures sanitàries per prevenir aquesta malaltia, si ja abans suportaven una càrrega de treball excessiva, les mesures per prevenir la propagació de la COVID-19 van fer augmentar la seva càrrega laboral a un arrodonint del 20%. I malgrat aquest augment de tasques i esforç addicional, no ha estat reconegut com un nou risc laboral per aquest col·lectiu.

No obstant això, al mateix any, aconsegueixen que els tribunals reconeixin malalties professionals de la seva professió que es van demanar des dels inicis de la seva lluita. Aquestes malalties professionals reconegudes, es recullen al Reial Decret 1299/2006, del 10 de novembre, on s'aprova el quadre de malalties professionals en el sistema de la Seguretat Social i estableixen criteris per a la seva notificació i registrem les quals ha patit modificacions amb el pas del temps per afegir noves malalties. Dins d'aquestes malalties professionals, el 19 de maig de 2020, aquest col·lectiu observa com el Tribunal Suprem reconeix per primera vegada la malaltia de la síndrome del túnel carpià, a més el Tribunal Superior de Justícia de Catalunya (TSJC) al mateix any, reconeix que l'epicondilitis també és una malaltia professional del col·lectiu de les cambreres de pis, donant així la raó a la petició realitzada d'una Kelly. (Ronda, 2022)

Finalment, el desembre de 2021 es van promulgar les reformes laborals espanyoles, detallades en el Reial Decret 32/2021, que estableixen mesures d'emergència per a la reforma laboral i l'estabilització de l'ocupació, on la reforma va atorgar a les empreses tres mesos a partir de la data de publicació oficial per aplicar les noves disposicions contractuals. Una de les millores per a l'organització de les Kellys es troba a l'article 42.6 relatiu de la subcontractació per obres i serveis, on s'ha d'aplicar el conveni col·lectiu del sector, que serà en l'activitat de Pisos i Neteja al sector hotel·ler, on s'haurà de respectar el salari previst del conveni sectorial, les quals anteriorment no es respectava.

3.2 PRESPECTIVES DE GÈNERE EN LA INDÚSTRIA HOTELERA

3.2.1 El impacte del patriarcat i rols de gènere dins de l'àmbit laboral.

La societat i la cultura reproduïen patrons tradicionals de rols de gènere; aquests estan signats per la desigualtat i l'asimetria del poder i tendeixen a actuar contra les possibilitats de les dones.

Dins d'aquest apartat cau tenir en compte els terminis clau per poder entendre el patriarcat dins de l'àmbit laboral. Per aquesta raó explicarem la definició de diferents conceptes per poder entendre la segregació ocupacional que pateixen les dones i el col·lectiu d'aquestes treballadores. Primerament, hem d'entendre que el sexe fa referència a la diferència biològica entre el sexe masculí i femení, a través del sexe creem el concepte de gènere, referit als aspectes socials adscrits per la diferència sexual de dones i homes. Segonament, amb el gènere es desenvolupa el concepte del rol de gènere, considerat com el conjunt de conductes i expectatives, que deuen regir la forma de ser, sentir i actuar entre homes i dones que sorgeixen a través dels estereotips de gènere. Segons L'Oficina de l'Alt Comissionat de les Nacions Unides per als Drets Humans, un estereotip de gènere “és una opinió o prejudici, generalitat sobre atributs o característiques que homes i dones posseeixen o haurien de posseir o de les funcions socials que tots dos desenvolupen o haurien de desenvolupar” (ACNUDH, 2024).

En un principi, segons el sistema actual que s'estructura en la divisió sexual del treball, les dones s'encarreguen de les tasques de la llar i dels serveis personals i domèstics, mentre que els homes seran encarregats del treball assalariat. A causa de la implicació d'aquests conceptes que s'observen a la nostra societat, existeix una desigualtat molt gran entre les persones identificades amb el gènere femení o masculí en molts àmbits, però en aquest apartat analitzarem l'àmbit laboral d'aquesta segregació ocupacional.

L'ocupació és un espai social on es reproduïen patrons tradicionals instruïts per models, principis i actituds que s'han desenvolupat al llarg de la trajectòria humana. Aquests patrons socials venen arran de patriarcat, un sistema de domini institucionalitzat que manté la subordinació i invisibilització de les dones i d'allò que es considera femení, respecte als homes com i d'allò que és considerat com a masculí, creant així una situació de desigualtat estructural basada en la pertinència a un determinat sexe biològic, on genera la divisió sexual del treball on atorguen diferents valors als estereotips masculins que als femenins.

Per aquesta raó, tot el que té a veure amb el gènere i rols de gèneres s'enfoca pel fet que “Les diferències per gènere en la distribució ocupacional i, més en concret, la freqüència més gran de dones en ocupacions pitjor remunerades, pot ser conseqüència de diferents factors que podrien influir en la preferència dels ocupadors per un sexe o un altre a l'hora de contractar per a les unes o les altres tasques. En aquest punt cal recordar que hi hauria diferències de productivitat originades en els camps d'especialització per sexe, conseqüència de diferents eleccions d'estudis o professions que, al seu torn, vindrien condicionades per la pervivència d'estereotips socials sobre els rols de cada gènere” (CES, 2016).

Fa unes dècades, s'ha posat en manifest la discriminació que afecta les dones a l'hora de desenvolupar la seva carrera professional i observem que les característiques del treball femení són sovint molt diferents de les del treball masculí. Per aquesta raó les dones solen tenir treballs amb menys prestigi, guanyen menys sou que els homes, tenen menys seguretat laboral i menys oportunitats a adquirir càrrecs directius o administratius, on finalment apreciem que avui dia encara apareix el sostre de vidre, que és una barrera invisible que com hem mencionat, dificulta que les dones puguin accedir a alts càrrecs de poder dins d'organitzacions, polítiques i empreses.

3.2.2 El valor associat a les cambreres de pis dins del sector hotelier

Majoritàriament, les treballadores de neteja d'hotels són dones, o això ho destaquen la majoria d'articles analitzats que ho donen per entès. Els empresaris aprofiten les habilitats que les dones van anar adquirint a través de la seva socialització en un determinat rol de gènere. Aquestes son aprofitades per part dels empresaris perquè compleixin tasques de cura i neteja. A més a més, actualment, segons les entrevistadores, els hotelers busquen a dones de l'Europa est i dones africanes ja que al no parlar amb facilitat l'idioma, provoca menys queixes per part d'elles. També s'aprofiten de les seves cultures ja que tradicionalment les dones es mostren en estat de submissió.

Això té a veure amb els processos de segregació horitzontal a través dels quals s'associen determinats treballs a dones en un marc de divisió sexual del treball fonamentada bàsicament pel patriarcat. Amb aquest tipus de segregació es generen barreres socioculturals com ara el sostre de vidre que genera la posició a la dona en treballs precaris. Amb aquests treballs precaris, els empresaris poden mantenir els costos laborals baixos i flexibilitzar la seva força laboral. De fet, el treball de les cambreres de pis és considerat com una ocupació de salaris baixos i els problemes que es generen per no cobrar el que els hi correspon.

Per aquesta raó, l'enfocament del servei de neteja als hotels és un clar exemple de treball feminitzat en la seva pràctica real, on clarament observem una segregació ocupacional per raó de gènere. D'una part, aquesta segregació s'identifica perquè es caracteritzen per rebre ingressos per hora, habitacions o dia de treball, però no salaris regularitzats.

També el seu sou es veu disminuït en relació amb els seus companys, en aquest cas és més complicat analitzar, ja que amb prou feina hi han homes dins d'aquest col·lectiu, però en comparació amb els cambrers de sala, observem que fan pràcticament les mateixes funcions i formen part al mateix conveni professional i al tenir una altre categoria el seu salari augmenta. Podem fer aquesta comparació perquè en el 2017 es fa dictar sentència al Tribunal Superior de Justícia de Canàries declarant nul·la aquesta per discriminació per raó de sexe en regulació d'un plus de productivitat on els cambrers de sala cobraven 640 euros, mentre que les seves companyes, les cambreres de pis únicament 139 euros. (Recurso de Suplicación número 461/2017, 2017)

Podem concloure que dins del sector hotelier, les cambreres de pis es troben dins d'un col·lectiu invisible, ja que és un sector feminitzat i de neteja. A més, després de fer entrevistes a les membres del Sindicat de les Kellys de Catalunya, van explicar que hi ha pocs homes treballant en aquest gremi ja que ho veuen molt dur, i a la mínima que troben alguna altre feina marxen

sense pensar-s'ho dos cops. I com bé esmenten en el documental “Hotel Explotación: Las Kellys” és un treball imprescindible en el sector hotel·ler i si elles no treballen, el turisme no funcionaria (Cisquella, 2018).

3.3 MOVIMENT ACTUAL DE LES “KELLYS”

Centrant-nos en les Kellys, com ja hem mencionat amb anterioritat, és un col·lectiu de treballadores de neteja d'hotels que al llarg dels anys han anat guanyant prominència gràcies a la seva lluita per la millora de condicions laborals i drets laborals.

Actualment, aquesta associació es troba dispersada presentment dins de l'estat espanyol en 8 territoris diferents, on cada grup de treball gestiona internament les seves portaveus. Aquests grups es troben a Barcelona, Benidorm, Càdis, Fuerteventura, La Rioja, Lanzarote, Madrid i Mallorca. Els grups de treball parteixen del compromís de coordinar-se a mesura de lo possible així com col·laborar amb diferents interlocutors, mantenint l'autonomia de l'associació.

3.3.1 El manifest

Les Kellys han elaborat un manifest a través de la seva pàgina web on recullen les demandes i reivindicacions de les cambreres de pis. Aquesta pàgina dona informació d'interès tant per aquestes treballadores com per a qualsevol usuari interessat en la situació laboral d'aquest gremi.

Per entendre millor el manifest, hem d'entendre que dins de l'organització de les Kellys hi ha diverses dones. Algunes d'elles es troben a l'atur, altres treballen, i d'altres estan de baixa per accident laboral. Unes quantes estan de pràctiques les quals no són remunerades, i d'altres que ja cobren un sou. Hi ha algunes que no tenen un contracte fix i d'altres sí, unes treballen a jornada parcial i altres a jornada completa, algunes estan afiliades a sindicats i altres no, entre altres qüestions.

Dins del manifest declaren, en primer lloc, la possibilitat d'optar a la jubilació anticipada, sol·licitant que s'estableixin coeficients reductors per una anticipació decent per tal reconèixer la penúria del lloc de treball. També reclamen el blindatge dels Convenis d'Hoteleria, significa que no volen que es reconegui en cap concepte a les empreses multiservei com a part del sector.

En segon lloc, demanen l'abolició de l'externalització, això significa que exigeixen la modificació de l'article 42 de l'Estatut dels Treballadors amb la finalitat de garantir la igualtat de contractació, impedit la cessió il·legal de les treballadores. Així com la importància del compliment del capítol d'aquest ide la Llei de Coordinació de les Activitats Empresarials, per tal de poder garantir la seva seguretat i salut dins del lloc de treball.

Paral·lelament, reclamen el compliment de les categories reconegudes a l'Acord Laboral de l'àmbit estatal per al sector d'hostaleria (ALEH) on clarament es veu reconegut la categoria de cambrera de pis i el compliment dels articles 34 i 55 de l'Estatut dels Treballadors per la conciliació familiar, laboral i social de les treballadores tenint en compte com a primer pla aquest i el segon sobre la protecció en cas d'embaràs.

En tercer lloc, exigeixen el reconeixement de les malalties professionals que tenen relació directa amb l'apart motor i el múscul esquelètic no reconegudes com a malaltia professional a aquest col·lectiu, i sol·liciten que ho sigui, ja que moltes ho pateixen a causa de les tasques del mateix treball. A través de la malaltia professional sol·liciten la realització d'estudis ergonòmics per poder calcular i limitar les càrregues de treball segons les característiques de cada establiment.

En afegitó, reclamen l'increment del número d'inspectors laborals a tota Espanya i que les seves visites siguin aleatoris per finalitzar amb les irregularitats del treball. També volen la impugnació *"d'un càstig als expedients irregulars i que els mateixos no puguin optar per les borses de treball institucionals"* (Kellys, 2016) on sigui el mateix Institut Nacional d'Ocupació que s'encarregui de gestionar la borsa de treball.

En quart lloc, relacionat amb la Prevenció de Riscos Laborals, esmenten la importància del compliment del capítol d'aquest a més de la Llei de Coordinació de les Activitats Empresarials, per tal de poder garantir la seva seguretat i salut dins del lloc de treball.

L'últim manifest expressa que s'hauria de vincular la categoria de cada hotel a la qualitat de treball que es genera en ells, obligant a tenir uns estàndards òptims.

3.3.2 Moviments sindicals

Segons la pàgina web oficial de les Kellys, esmenten que en lloc de confiar plenament en els sindicats establerts, prefereixen optar per l'autoorganització. Aquest esdeveniment passa perquè els sindicats es centren fonamentalment a les condicions laborals dels salaris, però finalment acaben marginant a les incursions atípiques, com ara d'emigrants i dones, les quals l'autoorganització sindicals de les Kellys de Catalunya si que hi fiquen èmfasi. Això va passar al novembre de 2018, quan l'associació catalana va voler introduir-se dintre de la taula de negociació de les patronals, els sindicats de la Unió General dels Treballadors (UGT) i de la Comissió Obrera. Aquest les van rebutjar amb la justificació que només eren un associació. A partir de la seva indignació, ja que no van saber que es va parlar, van crear el seu propi sindicat que hem esmentat anteriorment.

El formar part d'algun dels moviment sindicals tradicionals com la UGT o CCOO exclouen a la dona a causa de les limitacions interposades per les responsabilitats domèstiques i de cura. Les Kellys mencionen que les dones si que són reconegudes com a membres del sindicat però molt poques arriben a poder liderar i això provoca que no puguin influenciar a la negociació col·lectiva, que provoca la marginació de la seva situació laboral. (Cañada, 2015)

Per aquesta raó, les Kellys consideren que l'autoorganització proporciona un espai crític per al apoderament de les dones, permetent desenvolupar estratègies col·lectives polítiques i feministes que lis atorguen la capacitat d'influència per poder canviar estructures i cultures laborals. Destaquen la importància d'involucrar a persones que mai abans han pogut participar en organitzacions sindicals, sense tenir present la seva situació privada i del lloc laboral (Kellys, 2016). Si els moviments tradicionals consideressin un pla d'igualtat sense enfocar-se exclusivament a la conciliació de la feina amb altres característiques laborals com la càrrega del treball i donar més importància a la precarietat de les condicions laborals de les dones dins del

sector hotel·er, sí que tindrien la iniciativa de poder formar-ne part d'alguns d'aquests moviments sindicals.

Podem concloure que l'autoorganització de les Kellys busquen gestionar el conflicte laboral per la seva compte i establir aliances amb altres moviments que no siguin els tradicionals, on el seu moviment s'enfoca en l'apoderament de les dones i abordar les seves preocupacions i demandes.

4. CONDICIONS LABORALS DE LES CAMBRERES DE PIS

4.1. LEGISLACIÓ LABORAL DE LES CAMBRERES DE PIS A ESPAÑA

4.1.1 Àmbit d'aplicació

L'Acord Laboral de l'Àmbit Estatal per al sector de l'Hostaleria (ALEH) és fruit de la negociació col·lectiva en l'àmbit estatal d'aquest sector. Es va iniciar el 20 de febrer de 1995 amb la constitució de la Comissió negociadora, responent amb la necessitat de substituir la Antigua Ordenanza Laboral per a la Indústria de Hostaleria de l'any 1974.

L'àmbit d'aplicació de les cambreres de pis dins del territori espanyol es troba en la Resolució del 25 de març de 2015, de la Direcció General de l'Ocupació, on es registra i publica el V Acord Laboral de l'Àmbit Estatal pel sector de l'Hostaleria (ALEH V), que ha sigut prorrogat fins a l'última Resolució del 2022 mitjançant la Resolució del 9 de març de 2022, de la Direcció General de Treball d'Espanya.

També, trobem recollides les condicions laborals d'aquestes treballadores dins del Conveni Col·lectiu Estatal de restauració col·lectiva amb vigència inicial del 1 de juliol de 2022 fins el 31 de desembre de 2024.

4.1.2 Funcions i competències

Dins de l'ALEH, trobem recollides en els articles 14 fins al 17 les àrees funcionals, les ocupacions i llocs de treball de les àrees funcionals, l'assignació dels grups professionals per ocupacions i les funcions bàsiques de les prestacions laborals per àrees del sector de l'hostaleria. A continuació analitzarem dins aquests articles únicament els apartats que vinguin a senyalitzar el que hem esmentat anteriorment en matèria de l'àrea de Pisos i Neteja.

En primer lloc, a l'article 14 recull les àrees funcionals, sent la quarta de Pisos i Neteja, així doncs, l'apartat 2.d recull que les activitats del àrea Pisos i Neteja són: *“serveis generals de conservació i neteja, atenció al client en l'ús de serveis, preparació de zones de treball, serveis de bugaderia, llenceria, conservació de mobiliari i decoració.”* (Boletín Oficial del Estado, 2015)

En segon lloc, a l'article 15 apartat D), ens explica la jerarquia d'aquesta àrea funcional, composta per: Grup professional primer: governant/a o encarregat/a general, subgovernant/a

o encarregat de secció; Grup professional segon: cambrer/a de pis; Grup Professional tercer: auxiliar de pisos i neteja.

En últim lloc, dins de l'article 17 apartat D), descriu la prestació laboral, activitats i lloc de treball de la quarta àrea funcional. Nosaltres ens centrarem únicament en el subapartat c), fent referència a les cambreres de pis. Aquesta aglomera les següents funcions: *“realitzar de manera qualificada la neteja i arranjament de les habitacions i passadissos, així com de l'ordre dels objectes dels clients. Netejar i ordenar les habitacions, banys i passadissos entre les habitacions de clients. Controlar el material, productes dels clients i comunicar als seus responsables les anomalies en les instal·lacions i els objectes perduts. Realitzar l'atenció directa al client en les funcions pròpies de la seva àrea. Realitzar les labors pròpies de llenceria i bugaderia.”* (Boletín Oficial del Estado, 2015)

4.1.3 Retribució

Les regles relacionades amb el salari dels treballadors sota aquest conveni s'estableixen a l'article 30 dins del capítol 5 del Conveni Col·lectiu de restauració col·lectiva. Les remuneracions totals es troben indicades en les taules adjuntes. Cada conveni d'hostaleria mantindrà la forma de pagament prèviament establerta, inclòs el número, quantia i concepte de les pagues extraordinàries.

Qualsevol empresa que ofereixi a les seves emprades millores que superin les del present conveni en un càlcul anual i en conjunt, està obligada a respectar-les. Això es fa per a assegurar que tots els empleats rebin almenys les mateixes remuneracions després de l'aplicació del conveni.

Segons el que s'estableix en la Disposició Transitòria quarta del Conveni Col·lectiu Estatal de Restauració Col·lectiva, els treballadors que ja rebien uns certs conceptes retributius abans de l'entrada en vigor del present conveni, rebran un complement salarial únic equivalent a la totalitat d'aquestes quantitats. El complement tindrà la mateixa forma i tractament que els conceptes originals i s'ajustarà segons els increments salarials prevists durant la vigència del conveni.

D'altra banda, els increments salarials per a 2022, 2023 i 2024 estan establerts a l'article 31. Es va acordar un augment del 3% a partir de l'1 de juliol de 2022, seguit d'un augment del 2,5% en 2023 i 2024.

En el conveni s'estableix una clàusula de revisió que s'aplicarà durant tota la durada de l'acord, en cas que la inflació real de l'estat durant aquests anys superi la quantitat acordada d'increments, es durà a terme una revisió del salari. A partir de l'1 de gener de 2025, s'aplicarà un augment addicional del 0,5% per cada punt de diferència, amb un màxim del 2%, sense efectes retroactius.

Com hem esmentat anteriorment, en aquest treball ens especialitzem sobretot en les condicions laborals de Catalunya. Dins de la comunitat autònoma de Catalunya trobem 4 províncies diferents, les quals en cada una d'elles el salari base de les cambreres de pis són diferents, aquest estan recollits en l'annexa d'aquest conveni, de les taules salarials dels anys 2022-2023-2024. A

continuació observem una taula comparativa dels diferents salaris de les cambreres de pis i auxiliars de neteja segons l'any i província.

Any	Barcelona	Girona	Lleida	Tarragona
2022	1.344,92 euros bruts mensuals	1.164,92 euros bruts mensuals	1.176,35 euros bruts mensuals	1.241,15 euros bruts mensuals
2023	1.378,54 euros bruts mensuals	1.194,04 euros bruts mensuals	1.205,41 euros bruts mensuals	1.272,18 euros bruts mensuals
2024	1.413,01 euros bruts mensuals	1.223,89 euros bruts mensuals	1.235,55 euros bruts mensuals	1.303,98 euros bruts mensuals

Observem que a Catalunya els seus salaris superen el salari mínim interprofessional de cada any, ja que l'any 2022 el salari mínim era de 1.000 euros al mes, en 2023 de 1.080 euros mensuals i l'any 2024 de 1.323, tenint en compte que els sous són de 12 pagues.

D'un altre part, també hem de tenir en compte els complements salarials, aquest únicament tindrem en compte els que es troben a les 4 províncies de Catalunya. Per a tota Catalunya, s'aplica un complement salarial si no hi ha un cap dins del grup de treball de 162,22 euros en 2024 únicament quan la persona desenvolupi les funcions d'aquesta, la prima es transfereix automàticament al nou responsable. També s'afegeix un complement salarial de 13,79 euros per la roba de treball, tot i això, l'empresa és la que ha de proveir uniformes, incloent-hi adaptacions per a les embarassades.

S'atorgarà un Premi de Vinculació juntament amb la liquidació per un treballador de 45 anys o més cessament en l'empresa, excepte per excepcions. Aquesta compensació es calcularà utilitzant les següents escales per a determinar el seu salari i anys de servei:

- Dos pagaments mensuals després de deu anys de servei.
- Tres pagaments mensuals després de 15 anys de servei.
- Quatre pagaments mensuals després de dues dècades de servei.
- Cinc pagaments mensuals després de 25 anys de servei.
- Sis pagaments mensuals després de trenta anys de servei.
- Després de 35 anys de servei, s'ofereixen 7 pagaments mensuals.

Si el treballador mor mentre estava en actiu, el premi serà atorgat als seus hereus. El càlcul es basa en l'antiguitat consolidada, el salari i el prorrateig de pagues extres (Boletín Oficial del Estado, 2022).

En el cas de la nocturnitat, les hores que es contemplen com a nocturnes són des de les 10 de la nit fins a les 6 del matí, i aquesta tindrà una retribució específica incrementada en un 25% sobre el salari ordinari.

Finalment, en els mesos d'estiu i Nadal, s'ofereixen dos pagaments addicionals a l'any. Si s'acorda amb l'empresa, es poden dividir al llarg de l'any. Si no s'arriba a un acord, se segueix la llei en vigor. Les pagues es realitzen el 10 de juliol i el 22 de desembre i són equivalents a un mes de salari més l'antiguitat. Si un treballador està de baixa, no es redueixen. També existeix una assegurança d'accidents que cobreix 16.500 euros en cas de defunció o incapacitat permanent a causa d'un accident laboral.

4.1.4 Jornada laboral

A l'article 22 del capítol 5 d'aquest Conveni Col·lectiu, trobem la Jornada Laboral, on la seva màxima jornada són de 1.800 hores com a màxim en el territori espanyol. En el cas de Catalunya aquest no podrà superar les 1.791 hores, distribuïda en caràcter general, en jornades de 40 hores setmanals i el nombre d'hores ordinàries no podrà superar les 8 hores diàries.

Aquesta jornada de treball podrà distribuir-se de forma irregular en els terminis establerts a l'article 34.2 del Estatut dels Treballadors, on es podrà distribuir de manera irregular al llarg de l'any del 10% de la jornada de treball. Sempre respectant els períodes mínims de descans diari i setmanal, on el treballador haurà de conèixer aquesta irregularitat amb un preavís mínim de 5 dies d'antelació.

Pel que tracta les hores extraordinàries, que apareixen en l'apartat 3 d'aquest article, aquestes no podran ser superiors a les 80 hores setmanals. Aquestes tindran consideració quan aquestes hores de treball sobrepassin la duració màxima de la jornada ordinària de treball.

4.1.5 Descansos i vacances

En el cas dels descansos, entre el final d'una jornada i començament de la següent haurà de transcórrer com a mínim 12 hores. El descans diari no podrà ser inferior de 15 minuts quan la jornada ordinària supera les 6 hores, considerat com a treball efectiu. Tenint en compte als menors d'edat el descans serà de 30 minuts quan el treball efectiu superi les 4 hores i mitja. En el cas de les jornades partides, entre la sortida i entrada, el descans no podrà ser inferior de 2 hores ni superior a les 4 hores.

El descans setmanal, esmentat a l'article 27, s'haurà de gaudir de 2 dies a la setmana sense cap mena d'interrupció a menys que s'arribi a un acord de l'empresa i de la representació legal dels treballadors. A més els descansos s'intentarà que no tinguin cap dia fix respectant sempre un diumenge al mes de descans. Pel que fa a les excepcions, si hi ha un augment significatiu en l'ocupació del lloc de treball, l'empresa pot establir una jornada setmanal de 6 dies de treball consecutiu amb un dia de descans en comptes de dos per tal de poder afrontar els dies amb alta ocupació, per la taxa de l'augment de l'ocupació ha de superar el 80% i no es podrà aplicar en cicles de treball que excedeixin els 10 dies de treball. Aquesta excepció s'haurà d'aplicar de forma equitativa entre tots els treballadors i treballadores per tal de garantir que no es repeteixi a una mateixa persona. A més, el treballador té dret a prendre aquests dies de descans que no

ha gaudit durant els tres mesos següents amb una compensació de quatre hores de descans per cada dia de descans posposat.

En el cas de Catalunya, d'una part, la jornada laboral de caràcter continuat disposarà d'un descans de 20 minuts reconeguts com treball efectiu quan la jornada ordinària superi les 5 hores de treball efectiu, però si aquesta s'ha d'allargar per realitzar algun menjar, es podrà ampliar el temps indispensable per l'activitat per aquesta s'haurà de recuperar al final de la jornada. D'un altre part, les jornades de caràcter partit el descans entre la separació de la jornada no podrà ser inferior a tres hores ni màxim de 5. Tot i això, els treballadors tindran dret a establir una jornada continuada.

Un cop vist els descansos, mirarem les festivitats. Els dies festius es tracten a l'article 26 d'aquest conveni col·lectiu vigent, les empreses podran exigir als seus treballadors que durant aquells dies treballin sempre que aquests siguin compensats amb un abonament superior a les hores ordinàries, que les puguin gaudir en una data diferent acordada en mutu acord entre l'empresa i treballador, o afegint el dia per al període de vacances. A Catalunya, aquests tres supòsits són diferents de l'aplicació general d'aquestes. S'explica en aquest apartat que en el cas que les festes no s'hagin recuperat o no s'hagin gaudit, el treballador tindrà dret a gaudir-les en una altra data, o l'empresa li haurà d'abonar un 50% d'acord de la taula salarial a més de l'antiguitat consolidada que tingués l'ocupador.

Per acabar, les vacances, que apareixen a l'article 28, explica que les vacances anuals tindran una duració mínima de 30 dies naturals, en el cas dels treballadors que no reuneixen l'any d'antiguitat s'hauran de gaudir en proporció del nombre de dies treballats. Aquestes vacances seran reconegudes i esmentades amb dos mesos d'antelació, a més es recomana que les vacances es prenguin principalment entre l'1 d'abril i el 31 d'octubre.

L'especialitat que es garanteix a Catalunya en aquest apartat és el dret del treballador a gaudir de les seves vacances en una data posterior, després de la seva recuperació, en el cas que les vacances coincideixin amb un període d'incapacitat temporal a causa d'embaràs, part, lactància natural o altres raons contemplades per la llei laboral. Fins i tot si l'any natural en el qual se suposava que havien de prendre les seves vacances ja ha acabat, això continua sent vàlid.

En cas que un empleat no pugui prendre les seves vacances a causa d'una incapacitat temporal per motius diferents dels esmentats anteriorment, se li permet que les prengui novament dins dels 18 mesos següents al final de l'any en què es van prendre inicialment.

Durant les vacances anuals, els empleats rebran el seu salari habitual segons el conveni col·lectiu, a més de qualsevol quantitat addicional per temps de treball acumulat.

4.1.6 Jubilació

L'apartat 152 de la Legislació General de la Seguretat Social, esmenta que per jubilar-se s'ha d'haver complert 67 anys, o 65 anys, quan s'acreditin 38 anys i 6 mesos de cotització, sense que es tingui en compte la part proporcional corresponent a les pagues extraordinàries. Per al còmput dels anys i mesos de cotització es prendran anys i mesos complets, sense que s'equipessin a un any o un mes les fraccions d'aquests.

Si es continua treballant més enllà de l'edat de jubilació ordinària que correspongui, empreses i treballadors queden exempts de cotitzar a la S. S. per contingències comunes, excepte per incapacitat temporal.

Edat: s'incrementarà un mes per any des de 2013 fins a 2018 i 2 mesos per any des de 2019 fins a 2027. Pel que fa al 2024, l'edat mínima de jubilació serà de 65 anys en el cas d'haver cotitzat més de 37 anys i 9 mesos o a 66 anys i 4 mesos si els anys cotitzats són inferiors als esmentats abans.

4.2 LEGISLACIÓ LABORAL DE LES CAMBRERES DE PIS A FRANÇA

4.2.1 Àmbit d'aplicació

Dins de l'àmbit d'aplicació francès trobem en vigor amb prorrogació "La Convention collective nationale des hôtels, cafés restaurants du 30 avril 1997".

Aquest s'aplica en particular als treballadors que es troben dintre de les disposicions del Conveni Col·lectiu Nacional d'Hostaleria del 1 de juliol del 1975, modificat pels protocols de l'acord del 21 de maig de 1982 i 13 de juny de 1983 (cadena hotelera pertinent al SNC). I també del Conveni Col·lectiu SGIH de 1969, modificat per convenis complementaris, les quals l'últim va ser del 1982.

En el Conveni de HCR, a l'article 1 explica que l'àmbit d'aplicació s'aplica a totes les empreses de la França metropolitana i dels departaments francesos d'ultramar on l'activitat principal sigui el subministra d'allotjament i/o menjars i/o begudes, en tot cas, de serveis associats. Per aquesta raó es relaciona amb:

- Hotels amb restaurants;
- Hotels turístics sense restaurants;
- Hotels de la prefectura
- Restaurants de tipus tradicional;
- Cafeteries de tabac;
- Establiments de begudes;
- Organitzadors de recepció càterings;
- Discoteques i pistes de bitlles.

El que disposa el conveni col·lectiu és aplicable a tots els treballadors de l'empresa, especialment al personal d'explotació, servei i manteniment, així com al personal administratiu.

4.2.1 Funcions i competències

El sistema de classificació de les categories professionals les trobem a l'apartat segon de l'article 34. Les taules per explicar com és el funcionament d'aquest no es troba en el conveni tot i que explica que hi ha un sistema de classificació adaptable a tots els tipus d'empreses afectades i totes les funcions.

Es basa a una anàlisi de funcions dins l'empresa, en relació amb el contingut i les característiques professionals. Aquesta classificació es realitza independentment de la personalitat del treballador i de qualsevol assignació professional.

En l'annexa de les taules de classificació es diferencien cinc nivells, on les cambreres de pis només ocupen del primer al tercer d'aquests on es subdivideixen en tres esglaons per nivell. Seguidament, he recopilat els tres nivells per poder classificar les seves diferències i poder entendre a quin nivell es classifiquen als treballadors.

	Competències	Contingut de l'activitat	Autonomia	Responsabilitats
Nivell 1	Requereixen mínim l'educació obligatòria.	Tasques simples i repetitives.	Autonomia limitada	Treballador ha de complir amb les instruccions rebudes.
Nivell 2	Requereixen mínim una formació professional mitja o batxillerat.	Tasques més variades i complexes.	Certa autonomia sense ser específicament revisat. (Autonomia atorgada)	Treballador ha de complir amb procediments operatius, incloent ús de productes i materials.
Nivell 3	Requereixen mínim una formació professional mitja o batxillerat.	Tasques variades i complexes, implicant combinar operacions o organitzar tasques.	Autonomia il·limitada.	Treballador amb responsabilitats sobre l'eficàcia i conseqüències de les decisions. A més, ha de supervisar els treballs dels altres però sense poder-ho gestionar.

4.2.3 Retribució

A l'article 35 d'aquest conveni tracta dels mètodes de retribució i la composició del salari. En l'apartat primer tracta dels diferents mètodes de retribució. A continuació, dins del quadre expliquem els diferents mètodes que poden haver-hi.

Remuneració fixa	El salari està establert i no varia independentment del rendiment o altres factors.
Remuneració a tant alçat	És una suma de diners acordats per un servei o treball específic, en comptes d'un salari per hores o per mes.
Percentatge de retribució	La compensació es basa en un percentatge d'ingressos o guanys, d'acord amb les disposicions del Codi del Treball.
Remuneració mixta	Una combinació del salari fix i variable basada en un percentatge.

El salari total està compost pel salari base, que és la quantitat principal establerta en la nòmina conjuntament amb conceptes addicionals com per exemple prestacions en espècie.

El càlcul del salari es realitza en funció de la duració de la jornada laboral, aquests es calculen sobre la base de 43 hores de treball efectiu. No obstant, aquesta aplicació no té en compte als empleats amb jornades de 39 hores o menys. L'annexa II que veurem a continuació fa el procediment per calcular els salaris per hores treballades entre 39 hores i els límits definits.

La determinació del salari brut per hora es calcula utilitzant els salaris mínims establerts per diferents nivells i funcions. Els treballadors de planta, on a dintre inclouen a les cambreres de pis, se situen al nivell 1 i esgló 3. Per tant, les cambreres de pis a França reben 38,40 euros en funció de les hores fetes. Aquest càlcul es farà per exemple si una cambrera de pis fa 39 hores setmanals de mitja multiplicat per aquesta suma.

$$39 \text{ hores de mitjana setmanal} \times 38,40 = 1.497,60 \text{ euros nets mensuals.}$$

Observem que la el salari mig de les cambreres de pis a França és de 1.480 euros nets mensuals, considerant que el salari mínim és de 1398,69 euros nets mensuals. Estan per sobre del salari mínim tot i estar al límit. Com ha última observació d'aquest article, les cambreres de pis poden pujar fins al nivell 3 esgló 3, que equival a la quantia de 42,60 euros. Aquest en el cas de dur a terme 39 hores seria 1.661,4 euros nets mensuals.

$$39 \text{ hores de mitjana setmanal} \times 42,60 = 1.661,4 \text{ euros nets mensuals.}$$

4.2.4 Jornada laboral

De conformitat amb l'article L.212-2 del Codi del Treball Francès, el que presenta ser l'Estatut dels Treballadors d'Espanya, el present títol deroga les disposicions legislatives reglamentàries o convencionals anteriors relatius a les mateixes matèries.

No obstant, els assalariats que treballin sobre la base setmanal de 39 hores o sobre la base d'un sistema equivalent més favorable que l'article 21 del conveni HRC, coninuarant beneficiant-se d'aquestes disposicions.

Com acabem de mencionar, l'article 21.1 tracte de l'horari laboral dins de la indústria hotelera, i observem que és més complexa que l'espanyola. Expliquen que els cuiners tenen una setmana laboral de 43 hores. Però per als altres treballadors, el temps del treball setmanal es fixa de la següent forma:

Establiments amb + de 10 treballadors	Establiments amb - de 10 treballadors
A partir de la data d'aplicació del conveni seran 44 hores setmanals	A partir de la data d'aplicació del conveni seran 45 hores setmanals

- Després d'un any d'aplicació del conveni seran 43 hores setmanals	- Després de dos anys d'aplicació del conveni seran 43 hores setmanals
---	--

Pel que fa les hores extraordinàries, l'apartat dos d'aquest article, esmenta que el temps de permanència setmanal en el lloc de treball que excedeixin els límits establerts anteriorment es consideraran com a hores extraordinàries.

Dins d'aquest apartat es desglossa en dos subapartats. El primer, t'explica que dins d'un període de 3 mesos o 13 setmanes, els pagaments, però aquestes hores extres podran ser reemplaçats per un descans compensatori. Aquest descans s'atorga al 125% per a les primeres 8 hores i al 150% per a les hores següents. Però, aquesta opció influirà sempre consultant per l'empresa amb el treballador afectat, tenint en compte les necessitats del servei i de la clientela.

El segon, estableix un horari individual i normatiu per al personal on aquestes hores extres sí són compensades total o parcialment amb el descans compensatori. En aquest cas, els ocupadors han de registrar aquest horari i els períodes de treball efectuats per cada empleat, i proporcionar aquesta informació al treballador almenys una vegada a la setmana i tenir-la disponible per als inspectors de treball.

En tot cas, aquestes hores extraordinàries per als treballadors no podrà ser superior a 11 hores i mitja per setmana. Per tant, tenint en compte les hores extraordinàries, els treballadors no podran superar les 54 hores setmanals de treball.

4.2.5 Descansos i vacances

A continuació, els descansos i vacances, trobem l'apartat 3 de l'article 21 explica que el descans setmanal és per a tots els establiments de 2 descansos consecutius o no consecutius.

En el cas del descans entre les jornades ordinàries, s'explica en l'apartat 4 d'aquest article. Es fixa en 11 hores consecutives per a tots els treballadors a excepció dels menors de 18 anys que aquest haurà de ser de 12 hores. Tot i això, el període de descans entre dues jornades laborals es pot reduir a 10 hores en el cas d'ocupats d'establiments de temporada, per treballadors d'establiments de municipis beneficiaris d'un fons d'acció turística local, o que ho hagi assignat la comissió descentralitzada. El descans diari pel treball efectiu jornades de 6 hores o més el descans diari serà de 20 i si la jornada és de 8 hores es realitzarà com a mínim un repòs de 45 minuts.

Respecte a les vacances, que s'esmenta a l'article 23 d'aquest conveni, explica que el treballador que hagi treballat per a la mateixa empresa durant un període equivalent a un mes de treball efectiu té dret a 2,5 dies laborables de vacances gaudides per més de treball. Aquestes fan un total de 30 dies laborals de vacances anuals.

4.2.6 Jubilació

Per trobar l'edat de jubilació a França ho hem de buscar al Servei Públic Francès, ja que en el Conveni Col·lectiu HRC no ho menciona. Hem de tenir en compte que l'última modificació per

l'edat de jubilació no es va fer fins el 1 de gener de 1968, i aquesta menciona que l'edat mínima de jubilació és de 64 anys sense tenir en compte els anys cotitzats tot i que afectarà la pensió retributiva.

L'article 33 apartat 1 estableix els procediments i compensacions associades amb la jubilació dels empleats, sigui per decisió pròpia o per decisió de l'ocupador.

Els requisits perquè un empleat es jubili, per iniciativa pròpia i per a beneficiar-se d'una pensió de jubilació, ha d'informar el seu ocupador per carta certificada amb justificant de recepció en un termini de no més de dos mesos. A més, la part beneficiada rebrà una compensació de sortida en funció del seu temps en l'empresa:

- Un salari de mig més per cada 10 anys d'experiència.
- Un mes de salari per a 15 anys.
- Un salari d'un mes i mig per a 20 anys d'experiència.
- Dos mesos de pagament per 30 anys.

Per calcular-ho es fa mitjançant la fórmula més beneficiosa per a l'empleat i la mitjana dels salaris bruts dels últims 3 o 12 mesos anteriors a la jubilació.

En el cas que sigui per iniciativa de l'ocupador, només pot retirar a un empleat del lloc de treball si compleix amb dos requisits. El primer és que l'ocupador ha d'obtenir una pensió de jubilació a la taxa total, aquest s'haurà de complir amb els criteris d'edat mínima. El segon és que haurà de fer un avís previ similar al que correspondria en cas d'acomiadament ha de ser observat per l'ocupador.

5. COMPARACIÓ I ANÀLISI TRANSVERSAL

5.1 IDENTIFICACIÓ DE PATRONS I DIFERÈNCIES CLAU

5.1.1 Comparativa de la legislació laboral aplicable.

Un cop analitzat les dues legislacions vigents aplicades a cada país i coneixent el marc normatiu de les cambres de pis, destacarem els punts més rellevants de cada punt i compararem de manera més visual les seves similituds i diferències.

Àmbit d'aplicació	
França	Espanya
La Legislació laboral de les cambres de pis a França és regeix per la "Convention collective nationale des hôtels, cafés restaurants du 30 avril 1997", les quals fins a l'actualitat encara	A Espanya, regeix per l'Acord Laboral d'Àmbit Estatal per al sector de l'Hostaleria (ALEH) i del Conveni Col·lectiu Estatal de Restauració

queda vigent tot i que s'han fet modificacions fins al 1 de desembre de 2022. A França, aquest conveni s'aplica a empreses on l'activitat principal és proporcionar allotjament, menjar i begudes. Aquest inclouen els: • hotels amb restaurants; • hotels turístics sense restaurants; • hotels de la prefectura • restaurants de tipus tradicional; • cafeteries de tabac; • establiments de begudes; • organitzadors de recepció càterings; • discoteques i pistes de bitlles.	Col·lectiva amb vigència de 1 de juliol de 2022 fins el 31 de desembre de 2024. A Espanya, s'aplica a les empreses del sector hotelier d'àmbit estatal que no hagin escollit convenis autonòmics o provincials.
--	---

Funcions i competències	
França	Espanya
• Jerarquia i estructura: el sistema de classificació de les categories professionals a França es divideix en tres nivells. Sense fer referència explícita dels rols jeràrquics. Descrits a l'article 34 del Conveni RCH. • Funcions i competències: L'enfocament de competències esmentat a l'article 34 s'enfoca en les habilitats necessàries per a exercir els diversos nivells de treball, específicament els nivells 1, 2 i 3. Això implica que s'avaluen les habilitats, coneixements i capacitats que un treballador ha de posseir per a complir amb èxit amb les responsabilitats i desafiaments associats amb cada nivell de treball dins de la indústria. • Autonomia i responsabilitats: El ALEH indica que les obligacions poden estar més relacionades amb llocs específics en	• Jerarquia i estructura: A Espanya, les funcions específiques de l'àrea de Pisos i Neteja pertanyen al quart grup funcional, segons l'article 14 de l'ALEH. • Funcions i competències: El ALEH detalla les tasques específiques que realitzen els treballadors en el sector de l'hostaleria, com a atenció al client i serveis de conservació i neteja, entre d'altres. Això implica que s'identifiquen i enumeren les tasques i responsabilitats específiques que s'espera que els empleats facin en els seus rols dins del seu temps de treball. • Autonomia i responsabilitats: El sistema descrit a l'article 34 emfatitza l'autonomia i les responsabilitats creixents a mesura que s'avança en els nivells. Això significa que a mesura que un treballador progressa en els nivells de competència,

l'estructura gerencial. Això implica que les responsabilitats dels empleats poden estar més determinades per la seva posició en l'estructura organitzativa, com es descriu en la jerarquia d'encarregat/a, cambrer/a de pisos i auxiliar de pisos i neteja segons l'article 15. Per tant, en lloc de basar-se en un criteri de competència i autonomia individual, les responsabilitats poden estar més estandarditzades i definides en funció del seu lloc en l'organització i per un nivell jeràrquic.	s'espera que tingui un major grau d'autonomia en la presa de decisions i la realització de les tasques laborals. A més, les responsabilitats en cada nivell augmenten, cosa que significa que s'espera que els empleats assumeixin una major càrrega en l'execució de les seves funcions.
Retribució	
França	Espanya
• El salari mínim garantit és més alt que el salari mínim interprofessional, i els treballadors tenen la possibilitat d'ascendir de nivell i graó, la qual cosa pot resultar en salaris més alts a mesura que adquireixen més experiència i responsabilitats. • Fent la mitjana dels salaris bases dels 3 nivells i dels 3 esglaons és de 1.480 euros i es trobaria per sobre del salari mínim interanual de 1398,69 euros nets mensuals en 12 pagues. • Els salaris a França es calculen utilitzant una jornada laboral estàndard de 38 hores setmanals, que és la jornada laboral típica del país. • Els treballadors de planta, incloses les cambreres de pis, com hem mencionat anteriorment, a França es classifiquen en nivells i graons específics per a determinar els seus salaris. Per a calcular el salari d'un empleat, cada nivell i graó té una suma que es multiplica per les hores de treball mitjà.	• Els salaris varien segons la regió i l'any, i s'estableixen augments salarials anualment. Per exemple, en els anys 2022-2024, els salaris base de les cambreres de pis a Catalunya van superar el salari mínim interprofessional. • Fent la mitjana dels salaris base de les quatre províncies catalanes trobem que és de 1.294,11 euros i es trobaria a sota del salari mínim interanual de 1.323 en 12 pagues. • Els salaris es determinen utilitzant una jornada laboral estàndard de 40 hores setmanals. A més, s'ofereixen pagaments addicionals en períodes específics, com l'estiu i Nadal, i s'ofereixen compensacions addicionals per treball nocturn. • El salari base, els complements salarials per funcions específiques (com el complement per no tenir un cap dins del grup de treball) i beneficis addicionals com l'ús d'uniformes i premis de vinculació basats en l'antiguitat i el salari són part de l'estructura salarial.

Jornada laboral	
França	Espanya
- El Codi del Treball, segons l'article L.212-2, regula la jornada laboral a França aquesta no pot excedir les 35 hores setmanals, però pot variar segons conveni. I en aquest cas, l'article 21 del conveni aplicable estableix jornades per a l'any 2024 que els treballadors de la indústria hotelera tindran una jornada laboral de 43 hores setmanals per a tots els establiments tot i que amb l'última modificació de 1 de desembre de 2022 pot variar fins a les 39 hores setmanals. - Les hores extres es consideren quan superen els límits establerts. És possible compensar aquestes hores amb un descans compensatori, que és del 125% per a les primeres 8 hores i del 150% per a les següents, o es pot utilitzar un horari individual i reglamentari. Les hores extres no poden excedir les 11 hores i mitjana setmanals i els treballadors no poden treballar més de 54 hores setmanals.	- L'article 22 del Conveni Col·lectiu regula la jornada laboral màxima a Espanya, limitant-la a 1.800 hores a l'any en tot el país i a 1.791 hores a Catalunya. La jornada laboral es divideix generalment en 40 hores setmanals amb un màxim de 8 hores diàries. No obstant això, sempre que es respectin els períodes mínims de descans diari i setmanal, es permet una distribució irregular de la jornada laboral, que pot aconseguir fins al 10% del total anual. - L'apartat 3 d'aquest article estableix un límit de 80 hores setmanals per a les hores extra.
Descansos i vacances	
França	Espanya
- Per a tots els establiments dos dies de descans consecutius o no, el descans setmanal està garantit. - Tots els treballadors tenen 11 hores de descans entre jornades ordinàries, excepte els menors de 18 anys que tenen 12 hores de descans. En alguns casos específics, com per a treballadors d'establiments de temporada període pot reduir-se a 10 hores. - Per a jornades de 6 hores, el descans diari serà de 20 i per 8 hores, el descans diari mínim és de 45 minuts.	- L'article 27 del conveni col·lectiu estableix que el descans setmanal consisteix en dos dies consecutius, preferiblement sense dia fix, sempre que la taxa d'augment de l'ocupació superi el 80% i no excedeixi els 10 dies consecutius de treball. - El descans entre jornades laborals ha de ser d'almenys 12 hores. - Per a jornades de més de 6 hores, el descans diari mínim és de 15 minuts, i per als treballadors menors d'edat que treballen més de 4 hores i mitja, s'estén a 30 minuts. - Les vacances anuals, segons l'article 28 del conveni, tenen una durada mínima de

Quant a les vacances, l'article 23 del conveni estableix com a resultat un total de 30 dies laborables de vacances anuals.	30 dies naturals, proporcionalment ajustats per als treballadors que no hagin completat un any de servei.
Jubilació	
França	Espanya
- A França, sense tenir en compte els anys cotitzats, l'edat mínima de jubilació és de 64 anys. - L'article 33 del conveni col·lectiu estableix el procediment i les compensacions per a la jubilació. Si un treballador es retira del treball per iniciativa de l'ocupador, només pot fer-lo si compleix amb dos requisits: - Que rebi una pensió de jubilació a la taxa completa. - Que rebi un avís previ.	- A Espanya, l'edat de jubilació mínima és de 67 anys, però es pot optar per la jubilació als 65 anys si s'han cotitzat almenys 38 anys i 6 mesos. - S'ha de tenir en compte cada any i mesos de cotització, sense disminuir les fraccions d'un any o un mes.

5.1.2 La realitat de les cambreres de pis.

Un cop vistes les diferències de les condicions laborals legals entre Espanya i França és crucial escoltar el seu punt de vista i entendre la seva realitat quotidiana per poder abordar adequadament les qüestions relacionades amb les condicions laborals que viuen dia a dia les cambreres de pis.

Cal remarcar, que per poder conèixer les seves pròpies vivències, vaig tenir l'oportunitat de passar una tarda amb el Sindicat de les Kellys de Catalunya. Les sindicalistes em van dedicar tota una tarda per poder conèixer la seva història i els drets que reivindicaven. Totes elles es van proposar perquè pogués realitzar unes entrevistes a cadascuna d'elles, ja que tenien molt interès en el fet que sigui escoltada la seva lluita i visibilitzar-se cada vegada més. Per part de l'estudi dins de l'Estat espanyol, he pogut dur a terme 4 entrevistes a membres del Sindicat les Kellys. Respecte a França he pogut portar a cap una entrevista a una cambrera de pis, que actualment resideix a Catalunya tot i que cada any puja fins a Val Thorens (Alps, França) per poder exercir la seva feina, concretament com a cambrera de pis.

Per entendre la situació de les cambreres de pis d'ambdós països explicarem primerament les vivències d'aquestes treballadores que treballen a Espanya i seguidament de la vivència de la cambrera de pis de França.

En primer lloc, les sindicalistes em van explicar que la seva organització funcionava com un cos unificat, totes elles decideixen amb el mateix pes l'ordre del dia, com subvencionar el sindicat o quines lluites volen aconseguir. Amb això van voler donar la importància que totes elles són iguals, tenen el mateix vot i dret a fer escoltar la seva veu. Per aquesta raó, com ja hem vist anteriorment, critiquen els sindicats tradicionals i consideren que arriben més lluny quan totes elles es reuneixen. Entenc que en tenir les mateixes vivències arriben a empatitzar les unes amb

les altres, atenent-nos a primera mà què és el que volen canviar dins de la seva professió. Ens expliquen que les seves condicions són molt dures, i que tot el que diu el conveni majoritàriament no es compleix perquè la indústria hotelera no tenen en compte el treball i la situació personal de cada un dels seus treballadors.

Per aquesta raó, fàcilment observem que el 90% de les cambreres de pis pateixen malalties cròniques i més del 85% ansietat. En tot cas, amb les companyes que vaig poder compartir una tarda, totes estaven operades de tendinitis, ja que el seu treball manual és molt repetitiu i com que no hi ha descans acaben tenint problemes musculars.

En segon lloc, a través de les entrevistes afirmem que les seves condicions laborals són molt precàries i es troben sota un perill constant. Aquest perill pot venir per les malalties professionals, pel fet que s'exposen constantment a productes tòxics com ara el lleixiu, a més de sobrecàrrega de treball com seria transportar més de 100 quilograms de llençols sobre l'esquena. Però no només trobem perill en l'àmbit de malalties, també hi ha assetjament sexual, tant per part d'altres treballadors com els mateixos clients. Com menciona una de les entrevistades "(...) *Es un miedo constante de no saber a qué te esperas(...)*" (Roxana, 2024). Tot i haver-hi un pla d'igualtat marcat, aquest gairebé mai s'aplica perquè els seus gerents es justifiquen dient que exageren molt i que no és per a tant. També trobem l'esgotament psicològic perquè moltes vegades reben insults i comentaris denigrants, per aquesta raó moltes d'elles han desenvolupat la malaltia d'ansietat.

En tercer lloc, relacionat amb els horaris i salaris, expliquen que el que diu el conveni no és la realitat que elles viuen. Les empleades fan moltes més hores que les que estableix el conveni, a més amb les noves tecnologies en comptes d'ajudar-les l'única cosa que fan és ficar-les més pressió, generant més desigualtat. Aquest fet succeeix perquè moltes d'elles fan servir aplicacions internes tant per fixar la seva entrada i sortida, i per controlar en quant de temps han fet una de les habitacions. Com hem pogut observar, cadascuna d'elles tenen un nombre d'habitacions a fer diferent, però totes elles superen les 10 habitacions per dia. Contemplen una pressió per part de l'hotel, ja que volen que les facin en menys de 20 minuts, i com bé esmenten és impossible acabar totes les habitacions en menys de 8 hores a més de les sales comunes. Retornant a les aplicacions per identificar les jornades de les treballadores, aquestes són sovint modificades pels seus gerents i caps, treien les hores de més que realitzen, provocant que el seu salari es quedi amb el salari base que els hi pertoca.

Per finalitzar l'apartat de les entrevistades d'Espanya, els salaris són molt baixos provocat per l'externalització ha provocat que moltes de les companyes han passat del conveni dels hostals al de neteja, provocant que han d'acomplir encara més tasques amb un salari més baix. Per aquesta raó se centren fonamentalment és abolir aquesta reforma, ja que el que menys ha fet és afavorir-les, només ha beneficiat a les empreses i als explotadors.

D'altre banda, la uruguaiana entrevistada que treballa a França, ens explica que malgrat les condicions són pèssimes i amb sobrecàrrega de treball i esforç, esmenta que per lo menys a on treballa no sembla ser tant precari com pot semblar a Espanya.

La entrevistada va descriure en detall les tasques que ha de dur a terme en el seu lloc de treball, que inclouen la preparació de les habitacions dels clients i netejar sales comunes seguint un orde

implementat per l'hotel on treballa. El número d'habitacions que ha de netejar son 14 en uns 15- 20 minuts per cadascuna d'elles. A diferència de les cambreres de pis d'Espanya, no fan hores extraordinàries ja que l'organització prefereixen no pagar-li el marge d'hores addicionals i per aquesta raó és reparteix les tasques per tal de fer 8 hores diàries. Observem, per lo general, les empleades tenen horaris regulars de treball, però poden enfrontar jornades llargues, per aquest serien especialment en jornades altes, on la demanda de neteja d'habitacions és major, però l'entrevistada ens va esmentar que al menys al establiment on es troba intenten respectar les hores dels empleats i el conveni.

El seu salari és d'aproximadament 1.650 euros bruts mensuals i considera que podria ser més elevat ja que hi ha una sobrecàrrega de treball i esgotament físic i psíquic. Tot i així, al treballar de temporada i vivint a Catalunya, considera que amb el seu salari al no tenir responsabilitats familiar, li permet estalviar-se uns diners ja que quan marxa a França no ha de pagar per l'estància ni consums de primera necessitat com seria menjar, ja que el propi hotel s'encarrega de cobrir-li aquestes. Però el salari no és fixe per a totes les treballadores del país, aquest pot variar en funció de la ubicació i del tipus d'hotel on es desenvolupa el treball.

En quant als descansos, tot i que el seu conveni acordi que s'han de complir obligatòriament dos dies de repòs setmanal , al tenir un contracte temporal hi ha setmanes que no les ha gaudit. Però sempre que ha necessitat tenir algun dia de festa ho ha pogut parlar amb responsables i company i sempre li han cedit els dies sense cap tipus de problema

Pel que fa el reconeixement laboral, ha senyalitzat que les cambreres de pis son les menys valorades de tota la plantilla hotelera, malgrat que el seu treball és la base de tot el sector turístic i pel funcionament del hotel. Esmenta que considera que els clients tampoc les tenen en consideració pel fet que als seus companys cambrers de restaurants sempre els hi deixen propines i a elles majoritàriament mai han vist i tan sols una d'aquestes.

Per acabar, amb relació a les condicions laborals i la conciliació personal s'han explorat les implicacions del treball com a cambrera de pis en la seva qualitat de vida i benestar emocional. Es van discutir l'impacte de les llargues jornades laborals i la intensitat del treball, esmentant que sempre acaba esgotada, amb més pressió, que finalment, com que no hi ha una desconexió amb la feina acaba consumint-te. Esmenta que per ella la conciliació familiar és molt important al iguals que els descansos ja que troba que és una solució d'evadir-se de la feina. A més, esmenta que els caps i gerents sempre ajuden per poder comptabilitzar la feina amb assumptes personals, i en el cas de trobar-se malament no hi ha cap mena de penalització, al contrari, considera que el seu cap sempre l'intenta ajudar cada vegada que pot.

5.2 REFLEXIÓ SOBRE ELS EFECTES DELS MOVIMENTS DELS DOS PAÏSOS

El present estudi examina les condicions laborals de les cambreres de pis en els països europeus, França i Espanya. En aquest apartat busquem estudiar les similituds, diferències i desafiaments comuns que enfronten aquestes treballadores a través d'una anàlisi exhaustiva de la legislació aplicable, així com les experiències i testimonis recopilats de les treballadores d'ambdós

contextos. A més, la falta de compliments dels convenis i l'escàs reconeixement per part de la indústria hotelera, en general encara agreuja més la situació d'aquestes treballadores.

En primer lloc, quan parlem d'associacions, entenem que a Espanya el moviment sindical de les Kellys sorgeix com una resposta contundent a l'explotació laboral i la manca de protecció dels drets de les treballadores al sector hotelier. El moviment ha sigut fonamental per fer visible les injustícies que enfronten aquest gremi. En contrast, a França, sembla que les treballadores estan més protegides pels convenis i tenen una estructura sindical més establerta. Tot i que en el treball no ho esmentem, a Marsella hi ha el sindicat CTN (Confédération Nationale du Travail), una organització anarcosindicalista que defensa els drets i promou l'autogestió i solidaritat de les cambreres de pis, ajudant a manifestar-se i reivindicar-se.

En segon lloc, és evident que tanta França com Espanya, les cambreres de pis enfronten condicions laborals difícils i precàries, tot i haver-hi diferències significatives. A Espanya, pateixen de forma generalitzada la falta de compliment dels convenis laborals, el que condueix a salaris baixos, jornades de treball prolongades i perills per la seva salut física i mental. A França, per altra part, existeixen desafiaments importants també com la sobrecàrrega de treball i l'esgotament físic, tot i que les condicions puguin ser millor en terminis de compliments dels convenis col·lectius i respecte dels drets de les treballadores. No obstant, almenys en el cas mencionat en l'estudi, sembla haver-hi un major èmfasi en respectar les hores de treball i ofereixen un salari, és digne, que com ja hem observat, supera el salari mínim interprofessional francès.

Seguidament, farem una anàlisi tenint en compte una comparativa de l'augment salarial, amb el Índex del Preu del Consum (IPC) d'Espanya i de l'IPC del sector de l'hotel, cafès i restaurants. Aquesta taula comparativa té la finalitat d'entendre com els salaris estan sent ajustats en relació amb l'augment del cost de vida.

	2022-2023	2023-2024
Augment salarial de les cambreres de pis i auxiliars de neteja	2'5%	2'5%
IPC d'Espanya	5'9%	3'4%
IPC de Catalunya.	5'3%	3'3%
IPC hotels, cafès i restaurants a nivell nacional.	7'8%	5'4%

A partir d'aquestes dades observem que les cambreres de pis estan per sota dels augments dels preus dels béns i serveis, i el seu salari no puja en proporció de l'IPC tant en l'àmbit autonòmic com pel sector. Per tant, les ocupadores experimenten una pèrdua de poder adquisitiu, fent que les seves condicions siguin cada vegada més precàries. (Estadística, 2024)

Pel que fa a França, també duem a terme una taula comparativa amb la finalitat d'entendre com els salaris estan ajustats en relació amb l'augment del cost de vida.

	2022-2023	2023-2024
Augment salarial de les cambreres de pis i auxiliars de neteja	0%	0%
IPC de França.	5'9%	3'7%
IPC hotels, cafès i restaurants a nivell nacional.	5'1%	4'0%

Observant les dades, concloem que els augments salarials estan per sota dels augments dels preus dels béns i serveis, i els salaris no incrementen en proporció al IPC. Això significa que les treballadores experimenten una pèrdua del poder adquisitiu, el que fa que les condicions siguin més precàries.

Fent la comparativa de les dues taules, observem que a Espanya sí que hi ha un augment per any del 2,5% mentre que a França no hi ha hagut augment en cap dels dos períodes. Això implica que ambdós països, l'augment salarial de les cambreres de pis han sigut baixos o nuls, el que indica una manca d'ajustos salarials acord amb l'augment del cost de vida. Quant a l'IPC d'ambdós països entendem que hi ha hagut una disminució d'un 2,5% entre els dos períodes d'Espanya i un 2,2% a França. I per l'IPC del sector de l'hostaleria, una disminució 2,4% a França i un 0,9% a França, analitzant que a Espanya l'IPC ha disminuït i és inferior a l'IPC francès.

També hem de tenir en compte que el preu per dormir en hotels a Espanya ha augmentat un 8% durant el 2023 comparant 2022 i un 22% en comparació al 2019, això fa un preu mitjà de 144,50 euros de tarifa mitjana. Com esmenta Jaime Villa Nueva al seu article "2023, el año en el que el precio medio de una habitación de hotel escaló a 145 euros" al periòdic CincoDías diu que "El barómetro hotelero presentado esta mañana por Cushman & Wakefield revela que la tarifa media en España escaló hasta los 144,5 euros en 2023, lo que supuso un nuevo máximo histórico, con un crecimiento del 8% frente a 2022 y una subida del 22% respecto a 2019." (Nueva, 2024). A més a França estan un preu mig 183, 80 euros per nit, amb un augment del 12,8% entre 2022 i 2023, i ha pujat a un 33,7% des de l'any 2019. (La Rédaction du figaro voyage, 2024)

L'augment en el preu mitjà de les habitacions pot significar un augment dels ingressos totals als hotels, no obstant això, l'augment dels salaris d'aquest gremi no correspon amb l'augment dels ingressos hotelers, provocant una bretxa salarial i pèrdua en el seu poder adquisitiu. També l'augment de l'ingrés provoca una major demanda de neteja i manteniment d'habitacions, el que resulta una major càrrega de treball per les cambreres de pis. Per aquesta raó s'ha de tenir en compte i cura de les implicacions de les condicions laborals i ingressos de les treballadores, ja que si no provocarà un estat de benestar desfavorable per aquestes.

En resum, tant a Espanya com a França, enfronten reptes pel que fa a la relació entre augments salarials i augments dels costos de vida, que ha portat una disminució en els índexs de preus i una falta d'ajust salarial corresponent. Això indica una situació preocupant per les empleades del sector, ja que existeix la possibilitat que perdin el seu poder adquisitiu i tinguin unes condicions laborables precàries.

5.3 PROPOSTES DE MILLORA

Pel que fa les condicions laborals, més enllà de la legislació, que ja hem observat que els hotelers miren d'un altre cantó. Mitjançant les entrevistes dels membres del Sindicat de les Kellys de Catalunya i d'una cambrera de pis de França, proporcionen una visió directa de les realitats quotidianes que viuen. Com ja hem esmentat, a Espanya, les treballadores destaquen la falta dels compliments dels convenis i els riscos que els hi provoca problemes físics i mentals. Mentre que a França, l'experiència és lleugerament millorada, tot i que també esmenta una sobrecàrrega de treball que no és equitatiu amb el salari percebut.

Amb aquesta base, hem decidit aportar algunes propostes de millora amb l'objectiu d'abordar els principals reptes i problemes que enfronten les cambreres de pis en el seu lloc de treball i contribuir a la creació d'un entorn més just i segur per al col·lectiu abordat.

Aquest col·lectiu té el desig primordial i l'objectiu, d'aconseguir la jubilació anticipada pel seu gremi a 60 anys, ja que és un treball molt exigent i físic. Però, com les arques del Estat no poden cobrir aquesta necessitat a causa del fet que ni tan sols pot cobrir les pensions de jubilació abans dels 66 anys, un pla de millora seria crear plans de jubilació per a les dones que faci molts anys que treballen a la mateixa empresa. Aquest pla de pensió es faria amb la contribució per part l'empresa i del mateix treballador, s'afegiria a la nòmina com una contingència més amb el seu percentatge que pertoqui. Aquest percentatge se n'aniria traient de la nòmina i s'aniria acumulant, així quan arribessin als 60 anys podrien sumar-les a la pensió que dona l'estat. Per tant, la pensió constarà de la part que aporta l'estat i l'altra part la donarà aquest pla de jubilació, llavors es podria complementar perfectament una pensió igualitària com als altres jubilats i amb unes condicions més dignes.

La segona millora que podríem proposar ve arran de la insuficiència en la garantia i compliment dels drets laborals de les cambreres de pis. Aquest problema es desenvolupa per la falta de l'aplicació efectiva de les lleis i les seves regulacions laborals per part dels hotelers, el que provoca una vulneració dels drets bàsics de les treballadores. Per aquesta raó s'hauria de fer una demanda d'inspeccions de treball més freqüents i rigoroses en els establiments hotelers. Per poder-ho solucionar s'hauria de fer mitjançant un augment del pressupost destinat a les inspeccions per part de l'Estat. Si s'aconseguís més pressupost, l'ideal seria dur-les a terme cada 6 mesos com a mínim, per així garantir l'abolició de les violacions de la normativa aplicable.

Com a tercera millora, podríem tenir en compte fer una promoció del benestar i salut per aquest col·lectiu. En primer lloc, per poder-la implementar s'hauria d'avaluar adequadament la seva càrrega de treball, riscos ergonòmics i els nivells d'estrès percebuts per així poder introduir canvis en el disseny de les habitacions, com també els equips de treball i proporcionar equips ergonòmics, per exemple per aixecar els llits amb la finalitat d'evitar qualsevol tipus de lesió o malaltia. Per poder-ho dur a terme és necessari establir un canal de comunicació oberts i transparents entre les dues parts per poder veure quines millores es poden establir, i aquets tindrien la intervenció de d'inspecció de treball per garantir la seva aplicació.

Com a última millora que exposarem en aquest treball seria garantir el descans de les jornades de treball efectiu. Ja hem vist que als hotels no tenen un respecte cap al repòs de les treballadores durant les seves jornades per aquesta raó es podria crear un fons de compensació per descansos. Aquest seria finançat per l'empresa i la legislació l'implementaria obligatòriament pels convenis col·lectius que prenen a aquestes treballadores o a tots els treballadors del sector. En aquest sentit, quan un treballador no pogués gaudir del seu descans mínim a causa de la programació de l'Hotel, l'empleat podrà exigir la compensació econòmica, es calcularà segons el descans perdut i aquest s'afegirà a la nòmina mensual. Pel seu compliment, es designarà a una treballadora com a responsable de la supervisió del funcionament dels descansos, així es podrà garantir que aquesta normativa es compleixi de forma adient sense cap mena de corrupció. D'aquesta forma els hotelers evitarien de treure els descansos i intentarien respectar els seus trons de repòs.

Tenint en compte i en consideració l'exposat, seria desitjable que en un futur pròxim que les demandes formulades per les Kellys i cambreres de pis amb el seu sindicat aconseguissin les seves millores. Aquestes propostes serien beneficioses tant per al col·lectiu com per la imatge corporativa de l'establiment, creant en cada establiment les seves pròpies mesures per satisfer els seus treballadors, les quals aquestes haurien de ser aprovades prèviament pel Sindicat femení laboral.

6. CONCLUSIÓ

Les conclusions d'aquest estudi sobre les condicions laborals de les cambreres de pis i del moviment "Les Kellys" mostra una complexitat i la profunditat de les dinàmiques laborals i socials que envolten a aquest col·lectiu. Es pot observar una unió de lluita contra la precarització laboral i la desigualtat social entre les definicions de les Kellys i cambreres de pis.

Entenent la gènesis del moviment de "Les Kellys", que sorgeix com una resposta valent davant de les precàries condicions laborals que pateixen i la invisibilitat que enfrontes les treballadores del gremi. És important destacar que l'impacte del moviment va més enllà de les millores tangibles, també tenen un efecte significatiu en el benestar emocional i d'autoestima per les cambreres de pis, els hi fa transmetre l'apoderament i la solidaritat per a altres treballadors que pateixen les mateixes situacions que elles.

Ens trobem davant d'un escenari on la lluita laboral i social s'entrellacen amb la identitat d'un col·lectiu emergit de força i determinació per reclamar la seva dignitat i els seus drets. A través de diverses definicions i conceptualitzacions, hem pogut explorar els múltiples apartats d'aquesta professió feminitzada, arrelades en tasques de cura i neteja, que han sigut tradicionalment associades amb la dona.

Dins de l'àmbit del gènere, hem explorat com el patriarcat i els rols de gènere influeixen en la distribució ocupacional, afavorint la desigualtat i la discriminació contra les dones, trobant-se a un mercat laboral feminitzat i amb segregació horitzontal, provocant salaris injustos i pèssimes condicions laborals i de vida.

D'altra banda, el valor associat a aquestes treballadores dins del sector hotelier destaquen l'explotació dels estereotips de gènere i vulnerabilitat, volent reconèixer les malalties professionals i la millora de les condicions laborals que evidencien la necessitat de protegir els seus drets i la salut dins de l'àmbit laboral. Malgrat l'enfrontament a la marginació i menys preu rebut per la indústria hotelera, raó el moviment feminista laboral lluiten per aconseguir canvis significatius dins del seu treball, reclamant la jubilació anticipada, el reconeixement de les malalties professionals i l'abolició de l'externalització.

L'anàlisi comparativa dels augments salarials amb l'índex del Preu del Consum (IPC) mostra la pèrdua del poder adquisitiu per a les treballadores en ambdós països, amb salaris que no augmenten proporcionalment als costos de vida creixents. Cal ressaltar les implicacions perjudicials que té aquest col·lectiu a l'hora de cobrir les seves necessitats bàsiques, provocant vulnerabilitat econòmica i social.

Comptat i debatut, seria necessari una acció legislativa i social per poder abordar les injustícies salarials i de treball garantint una situació més justa i equitatives per les cambreres de pis, valorant les seves tasques, ja que com elles esmenten són el pilar i base del sector turístic, i mereixen rebre una compensació justa i digna per la seva labor.

Respostes de les hipòtesis.

1. "La inestabilitat laboral i la llarga jornada laboral poden afectar negativament el benestar emocional i la qualitat de vida de la treballadora"

Resposta: A partir de les entrevistes realitzades a les diferents cambreres de pis, s'ha determinat que la durada prolongada del treball i la inestabilitat laboral sí tenen efecte advers en la qualitat de vida de les treballadores. La pressió constant, la falta de temps per descansar i els reptes per mantenir la conciliació de la vida laboral i familiar contribueixen al deteriorament de la seva salut física i emocional.

2. "L'anàlisi de quant augmenta el sou de les cambreres de pis d'Espanya i França en comparació amb l'índex de preus de consum del negoci de l'hostaleria podria revelar una bretxa entre com augmenta el cost de vida i en comparació dels salaris."

Resposta: Segons les dades aportades, és evident que les condicions laborals son extremadament desfavorable ja que l'augment salarial com és en el cas d'Espanya estan per sota del augment del cost de vida. En canvi, A França no s'han experimentat augment sabent que el cost de vida si que ha incrementat. Això indica que els salaris no s'estan ajustades d'acord als costos de vida d'ambdós països.

3. "Les treballadores d'Espanya i França, malgrat les seves diferències en les lleis laborals, s'enfronten a problemes com l'excés de feina, rebre un sou petit i no ser reconegudes per les tasques que fan."

Resposta: Es pot concloure que les cambreres de pis d'ambdós països enfronten els mateixos problemes: sobreexplotació, salaris baixos i falta de reconeixement. La duresa de les condicions laborals i els efectes de salut es destaquen en les entrevistes dels membres dels Sindicats de les Kellys de Catalunya i de la cambrera de pis de França, indicat una precarietat comú. Malgrat les variacions en la legislació laboral d'ambdós països.

7. BIBLIOGRAFIA

- ACNUDH. (10 de febrero de 2024). El ACNUDH y los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género. Recollit de El ACNUDH y los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género: <https://www.ohchr.org/es/women/gender-stereotyping>
- Alonso, R. (26 de enero de 2022). 'Kellys', el coloquial nombre de las limpiadoras que procede de un juego de palabras. p. 1. Recollit de <https://www.elnortedecastilla.es/sociedad/kellys-coloquial-denominacion-20220126224658-nt.html>
- Cañada, E. (2 de julio de 2015). La precarietat del treball de les cambreres de pis. ALBA SUD, p. 3-4. Recollit de <https://www.albasud.org/blog/ca/760/la-precarietat-del-trabajo-de-las-camareras-de-piso>
- Carmen. (3 de abril de 2024). Entrevista a Carmen, membre de les Kellys. (S. E. Ferlay, Entrevistador) Recollit de https://drive.google.com/file/d/1BswuQ5aIKzoVOKHoKdu-FpI37orr-mPr/view?usp=drive_link
- CES. (2016). La participación laboral de las mujeres en España. Madrid: Colección de informes. Recollit de <https://www.ces.es/documents/10180/3557409/Inf0516.pdf>
- Cisquella, G. (Director). (2018). Explotación: las Kellys [Pel·lícula].
- Datosmacro.com. (15 de abril de 2024). Datosmacro.com. Recollit de Datosmacro.com: <https://datosmacro.expansion.com/ipc-paises/espana?sector=Hoteles-cafes-y-restaurantes&sc=IPC-HyC>
- Estadística, I. N. (2024). ¿Cuánto ha variado el IPC desde... ? Madrid: Instituto Nacional de Estadística. Recollit de Instituto Nacional de Estadística
- Ferré, J. L. (6 de febrero de 2024). TOT INCLÓS. Recollit de TOT INCLÓS: <https://totinclos.noblogs.org/impactes/malalties-cambreres-pisos/>
- Gil, K. S. (12 de julio de 2023). Trascender unión. doi:<https://doi.org/10.36791/tcg.v8i24.223>
- Kellys, A. L. (11 de Octubre de 2016). Las Kellys Asociación. Recollit de Las kellys Asociación: www.laskellys.org
- La Rédaction du figaro voyage. (3 de enero de 2024). Voyages. Recollit de le prix des chambres d'hôtel continue de flamber (et ce n'est pas près de s'arranger): le prix des chambres d'hôtel continue de flamber (et ce n'est pas près de s'arranger)

- Madrid, C. d. (2018). Camareras de Piso. Madrid: Comunidad de Madrid. Recollit de <https://gestion3.madrid.org/bvirtual/BVCM050235-9-92101027.pdf>
- Miriam. (18 de abril de 2024). Entrevista Miriam membre de les Kellys. (S. Esteban, Entrevistador) Recollit de https://drive.google.com/file/d/1hrgVsxNelxOwwAPltrswIBG682lfxWST/view?usp=drive_link
- Nueva, J. V. (29 de enero de 2024). 2023, el año en el que el precio medio de una habitación de hotel escaló a 145 euros. (CincoDías) Recollit de 2023, el año en el que el precio medio de una habitación de hotel escaló a 145 euros: <https://cincodias.elpais.com/companias/2024-01-29/2023-el-ano-en-el-que-el-precio-medio-de-una-habitacion-de-hotel-escalo-a-145-euros.html>
- Recurso de Suplicación número 461/2017. (2 / noviembre / 2017). Sentencia. Santa Cruz de Tenerife, Islas Canarias, España: Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social.
- Ronda, C. (30 de julio de 2022). El TSJC otorga reconocimiento a las enfermedades profesionales de las camareras de hotel. p. 0. Recollit de <https://www.cronda.coop/es/Actualidad/Noticias/El-TSJC-otroga-reconocimiento-a-las-enfermedades-profesionales-de-las-camareras-de-hotel>
- Roxana. (5 de abril de 2024). Entrevista Roxana membre de les Kellys. Recollit de https://drive.google.com/file/d/1bIkUyByicNHKpVjsS81sK1p6Eci_oP_i/view?usp=drive_link
- Silvia. (8 de abril de 2024). Entrevista a Silvia membre de les Kellys. (S. E. Ferlay, Entrevistador) Recollit de https://drive.google.com/file/d/1BswuQ5aIKzoVOkHoKdu-FpI37orr-mPr/view?usp=drive_link
- Soler, J. R. (2003). Técnicas de gestión y dirección hotelera. Barcelona: Ediciones de gestión.
- Tahina. (10 de abril de 2024). Entrevista cambrera de pis França. (S. Esteban, Entrevistador)

Normativa Consultada

- Boletín Oficial del Estado «BOE» núm. 261, d. 3. (1 de febrero de 2016). Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Madrid, Madrid, España. Consultat el 18 / Abril / 2024, a <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724>
- Boletín Oficial del Estado. (6 de mayo de 2015). Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería V. Recollit de Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería V: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-5613>
- Boletín Oficial del Estado. (10 de Noviembre de 2022). Convenio Colectivo Estatal de Restauración Colectiva. Obtenido de Convenio Colectivo Estatal de Restauración Colectiva: <https://www.boe.es/boe/dias/2022/12/14/pdfs/BOE-A-2022-21174.pdf>

Convention collective nationale des hotels, c. r. (3 de enero de 2024). Annexe D'application n°1. Classification et grilles des salaires HCR en 2024. París, Francia: Union des Métiers et des Industries de L'Hôtellerie. Recollit de <https://umih.fr/export/sites/default/.content/media/pdf/ccn/Annexe-1-a-la-CCN.pdf>

Légifrance. (2 de mayo de 2024). Code du Travail. Recollit de Code du Travail: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/

Légifrance. (30 de abril de 1997). Recollit de Convention Collective nationales des hôtels, cafés, restaurants /HRC) : Convention collective nationale des hôtels, cafés restaurants (HCR) du 30 avril 1997- Textes Salaires- Avenant n° 31 du 1er juin 2023 relatif aux salaires (1)- Légifrance (legifrance.gouv.fr): https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000048150970/?idConteneur=KALICONT000005635534

8. ANNEXOS

ANNEXE A

ENTREVISTA A MEMBRES DEL SINDICAL DE LES KELLYS DE CATALUNYA

PRESENTACIÓ

Bon dia / Bona tarda (nom de la persona...), soc la Sandra Esteban i en primer lloc, agraeixo el temps que dedicaràs a aquesta entrevista i la teva predisposició a col·laborar per al meu Treball de Final de Grau. Per començar, t'explicaré la dinàmica de l'entrevista i seguidament m'agradaria fer-te un tast de què és la investigació que estic desenvolupant i els temes que tractarem.

L'entrevista durarà al voltant de quinze minuts i mitja hora i serà anònima, ja que la informació que obtindrem serà exclusivament pel treball. Aquesta entrevista serà enregistrada i voldria preguntar si tinc el teu consentiment per a poder-ho fer. També voldria esmentar que en aquesta entrevista si hi han preguntes que us pot resultar incòmodes i no és necessari que les respongui. (Légifrance, 2024)

Aquesta entrevista té l'objectiu d'investigar les relacions i diferències entre les condicions laborals de les cambreres de pis d'Espanya i França, també poder conèixer el vostre moviment feminista laboral de les Kellys, conèixer les vostres reivindicacions i drets que heu anat aconseguint durant aquests últims anys, així com, hores de treball i qualitat de vida. Així mateix, també voldria conèixer alguns objectius específics que teniu plantejats per a la millora de les vostres condicions de treball.

L'entrevista està dividida en tres blocs on els desenvoluparem realitzant una sèrie de preguntes relacionades amb cada un d'aquestes. En primer lloc ens centrarem en el moviment les Kellys, per així poder conèixer-lo més. En segon lloc, tractarem l'àmbit laboral, dedicat sobretot a les condicions laborals i lloc de treball en el qual et trobes. Finalment, tractarem la qualitat de vida i la conciliació amb les responsabilitats personals.

Un cop feta aquesta introducció, començarem l'entrevista.

Dades personals

- **Explica'm una mica sobre tu... Farem algunes preguntes curtes per conèixer-te una mica:**
 - Nom i cognom
 - Edat
 - Localitat del domicili
 - Nacionalitat
 - Quina és la teva ocupació actual i a on l'exerceixes
 - Estàs involucrada per aquest moviment?

BLOC I – Moviment les Kellys

Objectiu: Esbrinar de què tracte el moviment, buscar entendre els seus motius, les seves lluites i aspiracions d'aquest col·lectiu laboral, per tal d'explorar el seu impacte a la societat i les polítiques laborals.

I. El moviment

- Podries explicar-nos sobre aquest moviment, és a dir, quina ha sigut la motivació i missió principal de les Kellys?
- Com us organitzeu?
- Esteu aïllades amb altres moviments sindicals? Perquè sou una autoorganització?
- Esteu aïllats amb altres països? Podries dir amb quins i com us organitzeu amb ells?
- Ens podries descriure quin és el perfil mitjà d'una cambrera de pis? Edat, nacionalitat...

II. Lluites i protestes

- Quin tipus d'accions o protestes s'han implementat per promoure els vostres drets laborals?
- Com ha reaccionat l'autoritat i la indústria hotelera quan heu demanat millores per a les vostres condicions laborals?
- Coneixes els pròxims passos pel moviment laboral cap a la seva lluita de la justícia laboral? Ens podries explicar quins?
- Consideres que hi ha hagut un impacte del moviment de les Kellys en la consciència pública en la legislació laboral espanyola? Per què?
- Consideres que cada vegada les Kellys tenen un pes més important a la societat?

BLOC II - Àmbit Laboral

Objectiu: Esbrinar quina és la relació dels aspectes o condicions de treball en a la categoria professional de les cambreres de pis.

I. Activitat

- Quines són les tasques que desenvolupeu en el lloc de treball? Podries fer una breu explicació de cadascuna d'elles.
- Quantes habitacions feu en un sol dia?

II. Retribució i hores

- Quantes hores diàries has de fer segons contracte? Realment quantes hores fas?
- L'hotel us marca algun tipus d'objectiu? Un incentiva d'alguna forma?
- Quins són els principals desafiaments que enfronten les Kellys en el seu treball diàriament?
- Quin salari perceps mensualment aproximadament?

- Dins de la retribució, us donen comissions mensualment o trimestralment? En cas afirmatiu, podries explicar-me una mica com funciona?

III. Reconeixement laboral

- Quines són les condicions laborables típiques per a les cambreres de pis dins de la indústria hotelera?
- Quins factors consideres més importants a l'hora d'avaluar un treball? A part del salari.
- Consideres que els teus altres companys de l'hotel reconeixen la vostra feina? Consideres que ho podrien valorar més? De quina forma?

BLOC III - Qualitat de vida i conciliació

- Quin impacte té les llargues jornades laborals i la intensitat del treball en el teu benestar físic i emocional?
- Afecta d'alguna forma la teva feina en les teves relacions familiars i socials fora del treball?
- Consideres que en el teu treball hi ha un recolze per ajudar-te a conciliar la teva vida laboral amb les teves responsabilitats personals?

Moltes gràcies pel temps i consideració, a més de les aportacions que m'has donat per al meu TFG, estic molt agraïda. Però abans de finalitzar m'agradaria que em responguessis a dues preguntes per poder animar a altres dones a seguir aquest moviment.

- Finalment, quin consell donaries a dones que es troben treballant com a cambreres de pis?

ANNEXE B

ENTREVISTA A CAMBRERA DE PIS DE FRANÇA, TREBALLADORA A VAL THORENS (ALPS).

PRESENTACIÓ

Bon dia / Bona tarda (nom de la persona...), soc la Sandra Esteban i en primer lloc, agraeixo el temps que dedicaràs a aquesta entrevista i la teva predisposició a col·laborar per al meu Treball de Final de Grau. Per començar, t'explicaré la dinàmica de l'entrevista i seguidament m'agradaria fer-te un tast de què és la investigació que estic desenvolupant i els temes que tractarem.

L'entrevista durarà al voltant de quinze minuts i mitja hora i serà anònima, ja que la informació que obtindrem serà exclusivament pel treball. Aquesta entrevista serà enregistrada i voldria preguntar si tinc el teu consentiment per a poder-ho fer. També voldria esmentar que en aquesta entrevista si hi han preguntes que us pot resultar incòmodes i no és necessari que les respongui.

Aquesta entrevista té l'objectiu d'investigar les relacions i diferències entre les condicions laborals de les cambreres de pis d'Espanya i França.

L'entrevista està dividida en dos blocs on els desenvoluparem realitzant una sèrie de preguntes relacionades amb cada un d'aquestes. Primerament, tractarem l'àmbit laboral, dedicat sobretot a les condicions laborals i lloc de treball en el qual et trobes. Segonament, tractarem la qualitat de vida i la conciliació amb les responsabilitats personals. Un cop feta aquesta introducció, començarem l'entrevista.

Dades personals

- **Explica'm una mica sobre tu... Farem algunes preguntes curtes per conèixer-te una mica:**
 - Nom i cognom,

- Edat,
- Localitat del domicili
- Nacionalitat
- Quina és la teva ocupació actual i a on l'exerceixes

BLOC I - Àmbit Laboral

Objectiu: Esbrinar quina és la relació dels aspectes o condicions de treball en a la categoria professional de les cambreres de pis.

III. Activitat

- Quines són les tasques que desenvolupeu en el lloc de treball? Podries fer una breu explicació de cadascuna d'elles.
- Quantes habitacions feu en un sol dia? L'hotel us marca algun tipus d'objectiu? Un incentiva d'alguna forma?

IV. Retribució i hores

- Quantes hores diàries has de fer segons contracte? Realment quantes hores fas?
- Quins són els principals desafiaments que enfronten les Kellys en el seu treball diàriament?
- Quin salari perceps mensualment aproximadament?
- Dins de la retribució, us donen comissions mensualment o trimestralment? En cas afirmatiu, podries explicar-me una mica com funciona?
- Podries raonar si estimes que el salari és equivalent a les tasques que fas? En qualsevol cas, podries explicar el perquè?

IV. Reconeixement laboral

- Quines són les condicions laborables típiques per a les cambreres de pis dins de la indústria hotelera?
- Quins factors consideres més importants a l'hora d'avaluar un treball? A part del salari.
- Consideres que en els sectors hotelers es té en compte la prevenció de riscos laborals?
- Consideres que els teus altres companys de l'hotel reconeixen la vostra feina? Consideres que ho podrien valorar més? De quina forma?

BLOC II - Qualitat de vida i conciliació

- Podries descriure la teva qualitat de vida com a cambrera de pis en terminis d'horaris de treball, càrrega laboral i condicions de treball en general?
- Quin impacte té les llargues jornades laborals i la intensitat del treball en el teu benestar físic i emocional?
- Afecta d'alguna forma la teva feina en les teves relacions familiars i socials fora del treball?

Moltes gràcies pel temps i consideració, a més de les aportacions que m'has donat per al meu TFG, estic molt agraïda. Però abans de finalitzar m'agradaria que em responguessis a dues preguntes per poder animar a altres dones a seguir aquest moviment.

- Finalment, quin consell donaries a dones que es troben treballant com a cambreres de pis

ANNEXE C
REPOSTORI: RESUM DE LES ENTREVISTES

FITXA D'ENTREVISTA	
Entrevista a:	- Nom: Roxana. - Edat: 55 anys. - Nacionalitat: Peruana. - Àrea Professional: actualment té incapacitat permanent, però ha exercit com a cambrera de pis durant 17 anys.
Entrevistat per:	Sandra Esteban Ferlay
Data i lloc:	Dia 5 d'abril de 2024, a les 16:30, a L'Ametlla del Vallès.
Format:	L'entrevista s'ha fet telemàticament i per gravació d'àudio.
Durada:	1 hora i 16 minuts i 16 segons.
RESUM DE L'ENTREVISTA: 1. Moviment de les Kellys En 2016, el moviment de les Kellys va sorgir com a resposta a les condicions laborals difícils que enfrontava un grup de cambreres de pis que s'organitzaven a través de xarxes socials com Facebook. Aquestes empleades van compartir les seves experiències laborals sota el nom de les Kellys i es van unir per a lluitar per millors condicions de treball als hotels. La principal motivació del moviment va ser fer visible el seu treball i els seus drets, ja que se sentien maltractades i invisibilitzades en el seu entorn laboral. Per a aconseguir els seus objectius, les Kellys es van organitzar com a associacions a nivell nacional i, en 2018, es van constituir com a sindicat a Catalunya. A causa de la falta de suport i representació que han experimentat, aquestes organitzacions, finançades principalment per la venda de productes i projectes, han buscat independitzar-se d'altres moviments sindicals. 2. Àmbit laboral S'evidencia que les condicions laborals de les cambreres de pis són difícils i manquen de reconeixement per part de la indústria hotelera. Les treballadores han de netejar entre dotze i catorze habitacions cada dia, sense temps per a descansar o menjar adequadament. Encara que compleixen amb les seves responsabilitats, no reben recompenses pel seu bon acompliment, sinó que, en canvi, enfronten càstigs en cas de no fer-ho. A més, a causa de la sobrecàrrega de treball, han experimentat assetjament laboral i problemes de salut. Quant al seu salari, treballen per 40 hores setmanals i guanyen al voltant de 860 euros al mes, amb alguns beneficis addicionals com a plusos per nit. Aquests salaris són insuficients per a cobrir les seves necessitats bàsiques, la qual cosa demostra la precarietat laboral que enfronten les Kelly en el seu dia a dia. 3. Qualitat de vida i conciliació Les condicions laborals de les cambreres de pis tenen un impacte significatiu en la seva qualitat de vida. El seu benestar emocional i físic es veu afectat negativament per horaris extenuants, càrrega laboral intensa i falta de temps per a descansar i gaudir de la seva vida personal. Aquesta situació afecta les seves relacions familiars i socials, deixant-los amb poc temps i energia per a dedicar als seus sers estimats i activitats fora del treball. Les Kellys encoratgen a altres dones a unir-se al moviment, perdre la por i lluitar per un treball just i condicions dignes malgrat aquests obstacles. Amb l'objectiu d'aconseguir canvis significatius, creuen que el seu treball és crucial en la indústria hotelera. ENLLAÇ DE L'ENTREVISTA: https://drive.google.com/file/d/1blkUyByicNHKpVjsS81sK1p6Eci_oP_i/view?usp=drive_link	

FITXA D'ENTREVISTA	
Entrevista a:	- Nom: Silvia. - Edat: 57 anys. - Nacionalitat: Espanyola - Àrea Professional: actualment és treballadora de la llar però durant 20 anys ha treballat com a cambrera de pis.
Entrevistat per:	Sandra Esteban Ferlay
Data i lloc:	Dia 8 d'abril de 2024, a les 16:30, a L'Ametlla del Vallès.
Format:	L'entrevista s'ha fet telemàticament i per gravació d'àudio.
Durada:	1 hora, 36 minuts i 22 segons.
RESUM DE L'ENTREVISTA: 1. Moviment de les Kellys El moviment Kellys va sorgir com a resposta a l'explotació laboral i les condicions de treball inadequades de les cambreres de pis. La principal motivació ha estat la lluita contra l'externalització laboral i la demanda d'un tracte just per part de la indústria hotelera. Han establert la seva pròpia organització, compten amb una estructura interna en la qual totes les parts tenen una participació activa i es financen a través de la venda de béns i projectes. Encara que altres moviments sindicals han intentat aïllar-se, han establert connexions amb col·lectius similars en altres països per a abordar problemes comuns. Les accions que han promogut pels seus drets laborals han sigut xerrades informatives, manifestacions enfront d'hotels i marxes de carrer. L'autoritat i la indústria hotelera han mostrat resistència i poc interès a millorar les condicions laborals malgrat els esforços. S'han proposat mesures com un segell de qualitat per a hotels que respectin els drets dels treballadors, però hi ha dificultats per a dur-les a terme. 2. Àmbit laboral Les funcions de les cambreres de pis inclouen la neteja de les habitacions i altres espais de l'hotel, com a sales comunes, despatxos i estacionament. La jornada laboral és llarga, des de les 8.30 del matí fins a les 5 de la tarda, sense temps suficient per a descansar ni menjar. Amb freqüència es veuen obligades a treballar hores extres sense compensació i enfronten pressió per a complir amb les metes establertes per l'hotel. Amb contractes temporals i falta de reconeixement per part dels ocupadors, les cambreres de pis perceben salaris baixos i hores de treball escasses. Les condicions laborals són difícils, amb riscos per a la salut i poc suport per a conciliar la vida laboral amb el personal. Moltes vegades, malgrat el seu dur treball, no se senten valorades pels seus superiors, però sí que troben suport de les seves companyes, clients i del seu entorn pròxim. 3. Qualitat de vida i conciliació Les llargues jornades de treball i la intensitat del treball tenen un impacte significatiu en el benestar físic i emocional de les cambreres de pis. La seva qualitat de vida es veu afectada negativament per l'estrès constant i la falta de temps per a descansar. A més, la seva situació es complica encara més si no té suport per a conciliar el treball amb les seves responsabilitats personals. No obstant això, troben suport en les seves companyes de treball i busquen la lluita col·lectiva per a millorar les seves condicions laborals. El seu consell per a altres dones en aquesta situació és unir-se, fer-se escoltar i no tenir por de reivindicar els seus drets laborals. ENLLAÇ DE L'ENTREVISTA: https://drive.google.com/file/d/1BswuQ5aIkZoVOkHoKdu-FpI37orr-mPr/view?usp=drive_link	

FITXA D'ENTREVISTA	
Entrevista a:	- Nom: Carmen. - Edat: 53 anys. - Nacionalitat: Espanyola - Àrea Professional: actualment és treballadora de la llar però durant 20 anys ha treballat com a cambrera de pis.
Entrevistat per:	Sandra Esteban Ferlay
Data i lloc:	Dia 3 d'abril de 2024, a les 16:30, a L'Ametlla del Vallès.
Format:	L'entrevista s'ha fet telemàticament i per gravació d'àudio.
Durada:	1 hora, 56 minuts i 53 segons.
RESUM DE L'ENTREVISTA: 1. Moviment de les Kellys El moviment de les Kellys sorgeix de la necessitat de les cambreres de pis de compartir les seves experiències i donar-se suport mútuament. S'estableix com un sindicat independent, allunyant-se dels sindicats convencionals que no aconsegueixen defensar els seus interessos. En l'àmbit global, col·laboren amb organitzacions similars en nacions com Anglaterra, Itàlia, França i Alemanya. Han lluitat pels seus drets laborals mitjançant manifestacions i disturbis socials, a més d'enfrontat la resistència del govern i la indústria hotelera. La seva pròxima acció serà lluitar contra la jubilació anticipada i reconèixer que el seu treball és d'alt risc. Malgrat no haver estat directament sentides recoltzades per la legislació laboral espanyola, senten un suport creixent de la societat i els clients. 2. Àmbit laboral Les cambreres de pis netegen habitacions i àrees comunes. Amb freqüència s'enfronten a problemes com a habitacions desordenades i càrregues de treball excessives. Sovint acumulen hores extres per a que en el seu cas les ha pogut compensar-les amb dies de. No obstant això, atès que enfronten sobrecàrrega de treball, estrès i dificultats per a conciliar la vida familiar, el salari no reflecteix adequadament el seu treball. Malgrat que els seus companys reconeixen el seu treball, els càrrecs directius sovint les discriminen per la seva falta d'educació. Això ha generat també una actitud de desconfiança cap als sindicats convencionals, els quals en el passat van arribar a acords que van afectar negativament les treballadores dels sectors hotelers. 3. Qualitat de vida i conciliació Les llargues hores de treball i la intensitat laboral tenen un gran impacte en la salut física i emocional de les cambreres de pis. Això també afecta les seves relacions fora del treball i la capacitat per a equilibrar la vida laboral i personal. Sovint, el suport per a conciliar aquestes responsabilitats prové principalment de les companyes de treball, ja que l'entorn laboral sol mancar d'aquest suport. A més, enfronten l'estigma de ser vistes com a males mares per no passar suficient temps amb les seves famílies. Per tant, s'aconsella a altres treballadores en situacions similars que s'uneixin al moviment i busquin suport entre si, sortint als carrers per a fer sentir les seves veus i lluitant pels seus drets. ENLLAÇ DE L'ENTREVISTA: https://drive.google.com/file/d/1DhoGwb8_axHiFIJvkqWXxumm1dRHzaFi/view?usp=drive_link	

FITXA D'ENTREVISTA	
Entrevista a:	- Nom: Miriam. - Edat: 51 anys. - Nacionalitat: Equador - Àrea Professional: actualment és a cambrera de pis.
Entrevistat per:	Sandra Esteban Ferlay
Data i lloc:	Dia 18 d'abril de 2024, a les 16:30, a L'Ametlla del Vallès.
Format:	L'entrevista s'ha fet telemàticament i per gravació d'àudio.
Durada:	1 hora, 16 minuts i 41 segons.
RESUM DE L'ENTREVISTA: 1. Moviment de les Kellys Les Kellys és un moviment laboral i feminista que lluita pels drets de les empleades de neteja en el sector hotel·ler. Va sorgir com a resposta a l'explotació i les condicions laborals injustes que enfronten aquestes treballadores, especialment a causa de la subcontractació i la falta de reconeixement laboral. La subcontractació ha provocat que moltes de les seves companyes, incloent a l'entrevistada sofreixin les conseqüències del canvi del conveni col·lectiu, aquest passa de l'hotel·ler al conveni de neteja. Les quals converteix en les seves condicions i salari encara més precaritzat del qual estava anteriorment. Les Kellys busquen que les treballadores s'uneixin i se solidaritzin per a enfrontar aquestes injustícies i millorar les seves condicions de treball. Les Kellys han aconseguit algunes victòries a través de l'acció col·lectiva mentre lluiten pels seus drets, com la demanda de jubilació anticipada i el reconeixement de malalties professionals. 2. Àmbit laboral En el seu entorn laboral, les Kellys s'enfronten a una varietat de problemes, des de la subcontractació i els baixos salaris fins a la falta d'estabilitat laboral. Treballar sota contractes temporals les exposa a la possibilitat de ser acomiadades sense garanties laborals, les condicions laborals són esgotadores, amb una càrrega de treball pesada i un ritme accelerat que dificulta l'equilibri entre el treball i la vida personal, i la falta de descans adequat i l'estrès constant afecten la salut física i mental de les treballadores. A més, les lesions musculoesquelètiques i altres problemes de salut relacionats amb el treball són sovint causats per la pressió de complir amb els estàndards de neteja i el ritme exigent de treball. El benestar i els drets de les treballadores són prioritzats per la seva imatge pública i reputació, la qual cosa dificulta la lluita per condicions laborals justes. 3. Qualitat de vida i conciliació La càrrega de treball excessiva i la falta de temps lliure fan que sigui més difícil passar temps amb la família i realitzar activitats personals. Les treballadores es veuen obligades a desplaçar-se d'un costat a un altre per a complir amb les seves responsabilitats laborals, la qual cosa té un impacte negatiu en el seu benestar i qualitat de vida. Per a enfrontar aquestes injustícies i aconseguir canvis significatius en l'àmbit laboral, és essencial l'organització i la solidaritat entre les treballadores. Les Kellys han lluitat contra l'explotació i pel reconeixement dels seus drets laborals mitjançant manifestacions i denúncies legals. ENLLAÇ DE L'ENTREVISTA: https://drive.google.com/file/d/1hrgVsxNelxOwwAPitrswlBG682lfxWST/view?usp=drive_link	

FITXA D'ENTREVISTA	
Entrevista a:	- Nom: Tahina. - Edat: 24 anys. - Nacionalitat: Uruguaiana. - Àrea Professional: actualment és a cambrera de pis.
Entrevistat per:	Sandra Esteban Ferlay
Data i lloc:	Dia 8 d'abril de 2024, a les 16:30, a L'Ametlla del Vallès.
Format:	L'entrevista s'ha fet telemàticament i per gravació d'àudio.
Durada:	28 minuts i 18 segons.

RESUM DE L'ENTREVISTA:

1. Àmbit laboral

La entrevistada va descriure en detall les tasques que ha de dur a terme en el seu lloc de treball, que inclouen la preparació de les habitacions dels clients i netejar sales comunes seguint un orde implementat per l'hotel on treballa. El número d'habitacions que ha de netejar son 14 en uns 15- 20 minuts per cadascuna d'elles. A diferència de les cambreres de pis d'Espanya, no fan hores extraordinàries ja que l'organització prefereixen no pagar-li el marge d'hores addicionals i per aquesta raó és reparteix les tasques per tal de fer 8 hores diàries. Tot i que el seu conveni acordi que s'han de complir obligatòriament dos dies de descansos, al tenir un contracte temporal hi ha setmanes que no les ha gaudit. El seu salari és d'aproximadament 1.650 euros bruts mensuals i considera que podria ser més elevat ja que hi ha una sobrecàrrega de treball i esgotament físic i psíquic.

Pel que fa el reconeixement laboral, ha senyalitzat que les cambreres de pis son les menys valorades de tota la plantilla hotelera, malgrat que el seu treball és la base de tot el sector turístic i pel funcionament del hotel. Esmenta que considera que els clients tampoc les tenen en consideració pel fet que als seus companys cambrers de restaurants sempre els hi deixen propines i a elles majoritàriament mai han vist i tan sols una d'aquestes.

.

2. Qualitat de vida i conciliació

En aquest apartat s'han explorat les implicacions del treball com a cambrera de pis en la seva qualitat de vida i benestar emocional. Es van discutir l'impacte de les llargues jornades laborals i la intensitat del treball, esmentant que sempre acaba esgotada, amb més pressió, que finalment, al no tenir una desconexió amb la feina acaba consumint-te. Esmenta que per ella la conciliació familiar és molt important al iguals que els descansos ja que troba que és una solució d'evadir-se de la feina. A més, esmenta que els caps i gerents sempre ajuden per poder comptabilitzar la feina amb assumptes personals, i en el cas de trobar-se malament no hi ha cap tipus de penalització, al contrari, considera que el seu cap sempre l'intenta ajudar cada vegada que pot.

ENLLAÇ DE L'ENTREVISTA:

https://drive.google.com/file/d/1oJSNr5sT6KFffCrshgONwEudBybRB/view?usp=drive_link

ANNEXE D

ANNEXE DEL CONVENI COL·LECTIU ESTATAL DE RESTAURACIÓ COL·LECTIVA (SALARIS)

Cataluña

Complementos salariales (comunes 4 provincias)

	2022 3% Euros	2023 2.5% Euros	2024 2.5% Euros
En el supuesto de que, por el tipo de centro, su tamaño o cualquier otra circunstancia, no existiese encargado o jefe de cocina responsable del mismo, la persona en la que la empresa delegue tal función percibirá una prima como responsable de centro, cualquiera que fuere su puesto de trabajo o nivel salarial. Dicho complemento no será absorbible ni compensable. Dicho complemento se hará efectivo en tanto desempeñe las mencionadas funciones, es decir, que si por ser relevado de las mismas, pasar a otro centro en el que exista un responsable, dejase temporal o definitivamente de desempeñar el cargo, igualmente dejará de percibir el complemento, el cual pasará automáticamente a la persona que le sustituya como responsable del centro.	154.40	158.26	162.22

	2022 3% Euros	2023 2.5% Euros	2024 2.5% Euros
Ropa de trabajo. Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados, adaptando dicho uniforme a los casos de embarazo de la mujer. Su cuantía, duración y plazos se fijarán de común acuerdo entre empresas y comités y/o delegados de personal. Los uniformes serán competencia exclusiva de la empresa. La conservación y limpieza de uniformes y ropa de trabajo correrán a cargo de las empresas y de no ser así la compensación por tal concepto se fijará según las cuantías que se detallan en los anexos. Su cuantía se revalorizará anualmente con los incrementos de convenio establecidos.	13.12	13.45	13.79
Quando un treballador/a de 45 o més anys cese en la empresa per qualsevol causa, excepció hecha de la de despidio procedente por sentencia firme, y el cese voluntario previsto en el artículo 49.1 d) del ET, salvo el acceso a lo dispuesto en el Capítulo V y VII de la LGSS y artículo 50 del ET, en todos los casos, sin perjuicio de otras indemnizaciones que pudieran corresponderle, percibirá junto a la liquidación y en función de los años que haya permanecido Premio de vinculación. El cálculo de la referida compensación, que tendrá carácter indemnizatorio, se efectuará sobre el salario correspondiente al nivel retributivo del trabajador/a fijado en las tablas salariales del momento correspondiente al cese, más el prorrateo de las pagas extraordinarias y la antigüedad consolidada, si la tuviese el trabajador/a afectado. Se respetará cualquier acuerdo existente anterior entre las empresas y los representantes de los trabajadores/as en materia de cálculo. Cuando un trabajador/a fallezca en situación de activo en la empresa, dicho premio corresponderá a sus herederos. A los 10 años de servicio en la empresa, 2 mensualidades. A los 15 años de servicio en la empresa, 3 mensualidades. A los 20 años de servicio en la empresa, 4 mensualidades. A los 25 años de servicio en la empresa, 5 mensualidades. A los 30 años de servicio en la empresa, 6 mensualidades. A los 35 años de servicio en la empresa, 7 mensualidades.			
Nocturnidad.	Las horas trabajadas en el período comprendido entre las 10 (diez) de la noche y las 6 (seis) de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario ordinario.		
Antigüedad.	Consolidada		
Pagas extraordinarias.	2 (verano y Navidad). La representación legal de los trabajadores/as y la dirección de la empresa estudiarán la posibilidad de establecer el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias. En caso de no llegarse a un acuerdo entre ambos se estará a lo previsto en la legislación vigente. Las empresas abonarán a los trabajadores/as a su servicio una gratificación de verano y otra de Navidad a razón de una mensualidad del salario más la antigüedad consolidada. Las referidas gratificaciones se devengarán por anualidades. A efectos del devengo se considerará que la paga de verano comprende del 1 de julio al 30 de junio del siguiente año, y para la de Navidad, del 1 de enero al 31 de diciembre. Quienes ingresen o cesen en el transcurso del año percibirán las gratificaciones prorrateándose su importe con relación al tiempo trabajado. Las fechas de abono serán el 10 de julio y el 22 de diciembre respectivamente. Las gratificaciones extraordinarias no sufrirán detracción alguna por el hecho de que el trabajador/a se halle en situación de incapacidad temporal.		
Seguro accidentes.	Las empresas concertarán una póliza de seguro individual o colectivo que garantizará a sus trabajadores/as, a partir del momento de su alta en las empresas, el percibo de 16.500 euros para él o para sus beneficiarios, en caso de muerte, incapacidad permanente en grados de absoluta y total para la profesión habitual derivados de accidente de trabajo.		

1. Barcelona

Salario base

	2022 3% Euros	2023 2.5% Euros	2024 2.5% Euros
NIV. 1 Jefe/a cocina, Jefe/a de operaciones, Jefe/a de sala, Supervisor/a de explotaciones, Encargado/a general, Jefe/a de sector de explotaciones, Jefe/a de sector de autopistas.	1642.75	1683.82	1725,92
NIV. 2 Segundo/a jefe/a de cocina, Supervisor/a, Cajero/a administrativo, Jefe/a de sector, Jefe/a de compras, Encargado/a de explotación, Técnico/a de mantenimiento, Jefe/a de equipo, Encargado/a de 2.ª, Programador/a de informática, Secretario/a de dirección, Jefe/a de sección de administración.	1537.46	1575.90	1615,29
NIV. 3 Chófer 2.ª, Dependiente/a, Barman/barwoman, Camarero/a, Cocinero/a, Planchista, Cajero/a, Oficial/a segundo/a contabilidad y administración, Oficial/a mantenimiento, Operador/a informática, Dietista titulado/a con un año de experiencia acreditada, Comercial.	1480.81	1517.83	1555,77
NIV. 4 Ayudante/a dependiente/a, Ayudante/a cocinero/a. Ayudante/a de camarero/a, Auxiliar de oficina, Ayudante/a de supervisor/a, Ayudante/a de equipo, Ayudante/a de mantenimiento, Dependiente/a de autoservicio, Ayudante/a de chófer, Dietista titulado/a sin experiencia, Auxiliar de servicios de colectividades cocina, Auxiliar de servicios de colectividades restauración, Monitor/a – cuidador.	1370.66	1404.93	1440,05
NIV. 5 Marmitones, Mozo/a de limpieza, Fregador/a y limpiador/a, Mozo/a de almacén, Ayudante/a de economato, Preparador/a, Pinche mayor de 18 años, Personal de limpieza.	1344.92	1378.54	1413,01
NIV. 5 BIS Trabajadores/as que accedan a su primer empleo en el sector o carezcan de experiencia profesional.	1198.12	1228.07	1258,77
NIV. 6 Pinche de 16 y 17 años, Aspirante administrativo/a (colectividades).	1051.27	1077.55	1104,49

2. Girona

Salario base

	2022 3% Euros	2023 2.5% Euros	2024 2.5% Euros
NIV. 1 Jefe/a de administración, Jefe/a comercial, Jefe/a de cocina, Jefe/a de sala.	1594.94	1634.81	1675,68
NIV. 2 Segundo/a jefe/a de cocina, Jefe/a de catering, Jefe/a de operaciones de catering, Segundo/a Jefe/a de sala, Gerente de centro, Encargado/a general.	1512.46	1550.27	1589,03
NIV. 3 Administrativo/a, Comercial, Técnico/a de Prevención de Riesgos Laborales, Jefe/a de partida, Jefe/a de sala, Segundo/a Jefe/a de sala, Jefe/a de sector, Encargado/a de sección, Jefe/a de servicios de catering, Responsable de servicio, Técnico de Servicio (fisioterapeuta, dietista y otros/as titulados/as en Ciencias de la Salud).	1424.15	1459.75	1496,25
NIV. 4 Conserje, Administrativo/a, Ayudante Administrativo/a, Cocinero/a, Encargado/a de economato, Jefe/a de sala de catering, Camarero/a, Dependiente/a 1.ª, Supervisor de catering, Supervisor/a de colectividades, Encargado/a de sección, Encargado de mantenimiento y servicios auxiliares, Encargado de mantenimiento y servicios técnicos de catering; o de flota; o de instalaciones y edificios, Encargado/a de sección, Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares, Especialista de mantenimiento y servicios técnicos de catering; o de flota; o de instalaciones de edificios, Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares, Técnico de Servicio (fisioterapeuta, dietista y otros/as titulados/as en Ciencias de la Salud), Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares.	1326.21	1359.37	1393,35
NIV. 5 Ayudante/a de cocina, Ayudante/a de camarero/a, Ayudante cafetería, Conductor/a de equipo de catering, Ayudante/a de equipo de catering, Preparador/a de restauración moderna, Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares, Técnico de Servicio (fisioterapeuta, dietista y otros/as titulados/as en Ciencias de la Salud), Especialista de Servicio y servicios auxiliares.	1224.11	1254.71	1286,08

	2022 3% Euros	2023 2.5% Euros	2024 2.5% Euros
NIV. 6 Auxiliar de cocina, Marmitones-Pinches, Auxiliar de buffet o "Buffetista", Auxiliar de preparación/montaje de catering, Auxiliar de restauración moderna, Monitor/a o cuidador/a de colectividades, ASL.	1209.68	1239.92	1270,92
NIV. 7 Auxiliar de cocina Auxiliar limpieza.	1164.92	1194.04	1223.89
NIV. 7 BIS (Anterior 4 BIS).	978.5	1002.96	1028,04
NIV. 8 Marmitones "Pinches" hasta 18 años.	978.5	1002.96	1028,04

3. Lleida

Salario base

	2022 3% Euros	2023 2.5% Euros	2024 2.5% Euros
NIV.1 1er/a Encargado/a, Jefe/a cocina, Contable general, Jefe/a de contratación.	1656.16	1697.53	1740,00
NIV.2 2.º Jefe/a de cocina, Jefe/a compras, Jefe/a sector, Jefe/a partida, Jefe/a sala, Encargado/a explotación y catering, Supervisor/a, Técnico/a mantenimiento, Fisioterapeuta.	1498.15	1535.60	1573,99
NIV.3 Cajero/a administrativo/a, Cajero/a comedor, Camareros/as y dependientes/as, Jefe/a equipo (colectividades), Cocinero/a, Interventor/a, Profesor/a Educ. Física, Supervisor/a, Dietista con exp., Comercial.	1326.35	1359.51	1393,50
NIV.4 Cajero/a, Oficial/a 2, Chófer primera, Aux. Ser. y Limpieza, Controlador/a de accesos de discotecas, salas de fiesta y espectáculos, Monitor/a – cuidador/a de colectividades.	1176.01	1205.41	1235,55
NIV.5 Ayud. Equipo (colectividades), Ayud. Super (colectividades), Ayudante/a de cocinero/a, Ayudante/a dependiente/a, Ayudante/a mantenimiento, Ayudante/a chofer, Auxiliar limpieza, Fregador/a limpiador/a, Marmitones, Friegaplatos, Chofer segunda, Dietista sin experiencia.	1128.97	1157.19	1186,12
NIV.5 BIS Trabajadores/as que accedan a su primer empleo en el sector o carezcan de experiencia profesional.	978.50	1002.96	1028,04
NIV.6 Pinches. Marmitones menores 18.	978.50	1002.96	1028,04

4. Tarragona

Salario base

	2022 3% Euros	2023 2.5% Euros	2024 2.5% Euros
NIV.1 Jefe/a de comedor, Jefe/a de cocina, Jefe/a de sala, Jefe/a de servicios técnicos, Jefe/a administrativo/a.	1790.52	1835.28	1891,17
NIV.2 2.º Jefe/a de cocina, 2.º Encargado/a.	1718.06	1761.01	1805,04
NIV.3 Jefe/a de sector, Jefe/a de partida, Contable general, Interventor/a, Fisioterapeuta.	1645.54	1686.68	1728,85
NIV.4 Camarero/a, Oficial/a administrativo/a, Dependiente/a, Contable, Cajero/a, Cocinero/a, Dietista titulado/a con un año de experiencia acreditada (colectividades), Comercial.	1500.20.	1537.71	1576,15
NIV.5 Chófer de 2a.	1419.77	1455.26	1491,65
NIV.6 Auxiliar administrativo/a mayor de 21 años.	1286.35	1318.51	1351,47
NIV.7 Auxiliar administrativo/a menor de 21 años, Auxiliar de servicio y limpieza, Monitor/a – cuidador de colectividades, Cajero/a, Mozo/a de limpieza, Pinche mayor de 18 años, Limpiadores, Ayudante/a de cocina, Marmitón, Fregador/a, Ayudante/a de comedor, Dietista titulado/a sin experiencia.	1241.15	1272.18	1303,98
NIV.7 BIS Trabajadores/as que accedan a su primer empleo en el sector o carezcan de experiencia profesional.	990.23	1014.99	1040,36
NIV.8 Aspirante administrativo/a.	978.50	1002..95	1028,04

Les remuneracions horàries brutes aplicables sobre el territori metropolità on es determina el salari mínim convencional següent:

Les rémunérations horaires brutes applicables sur le territoire métropolitain sont déterminées dans le respect des salaires minimaux conventionnels suivants :

Niveau	Montant
Niveau I Echelon 1 Echelon 2 Echelon 3	37,91 38,20 38,40
Niveau II Echelon 1 Echelon 2 Echelon 3	38,70 39,30 39,80
Niveau III Echelon 1 Echelon 2 Echelon 3	40,10 41,30 42,60
Niveau IV Echelon 1 Echelon 2	43,20 45,80
Niveau V Echelon 1 Echelon 2 Echelon 3	47,10 52,80 59,10

ANNEXE D'APLICACIÓ N°1 DE LA GRAELLA CLASSIFICATÒRIA

ANNEXE D'APPLICATION N° 1

GRILLE DE CLASSIFICATION

DÉFINITION GÉNÉRALE DU NIVEAU I - EMPLOYÉS

Compétences : (expérience et/ou formation requise)

- Les emplois du Niveau I n'exigent pas une formation au-delà de la scolarité obligatoire.
- Par contre ils nécessitent d'acquérir par formation professionnelle interne et/ou par expérience les connaissances correspondant à la bonne exécution des tâches qui sont confiées au salarié.

Contenu de l'activité :

- Les tâches confiées au salarié sont caractérisées par leur simplicité ou leur analogie, ou leur répétitivité, en application de modes opératoires fixés.

Autonomie :

- Le salarié dispose d'une autonomie limitée aux consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer.

Responsabilités :

- Le salarié doit se conformer aux consignes et instructions reçues concernant les modes opératoires et l'utilisation des matériels et produits qui s'y rapportent.

DÉCLINAISON DU NIVEAU I

NIVEAU I	COMPÉTENCES (EXPÉRIENCE ET/OU FORMATION REQUISE)	CONTENU DE L'ACTIVITÉ	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ
Échelon 1	Connaissances élémentaires permettant l'adaptation aux conditions générales du travail.	Tâches d'exécution simple, répétitives.	Contrôle permanent.	Conformité aux consignes et instructions données.
Échelon 2	Scolarité obligatoire et formation sur le tas. Emploi correspondant à un C.Q.P.	Tâches d'exécution simple mais variées. Emploi de matériel professionnel.	Contrôle direct régulier.	Conformité aux consignes et instructions données.
Échelon 3	Première expérience professionnelle contrôlée	Tâches plus variées nécessitant l'emploi de matériel professionnel avec instruction orales ou écrites. Exécution avec habileté, dextérité et célérité.	Faire face à des opérations courantes sans recours systématique à une assistance hiérarchique ou autre.	Conformité aux consignes et instructions données.

DÉFINITION GÉNÉRALE DU NIVEAU III - EMPLOYÉS QUALIFIÉS

Compétences :

- Emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent au BTH. Ce niveau de connaissance peut être acquis soit par voie scolaire, soit par une formation professionnelle interne équivalente, soit par une expérience professionnelle confirmée et réussie.

Contenu de l'activité :

- Activités variées, complexes et qualifiées comportant des opérations à combiner ou des tâches différentes à organiser.

Autonomie :

- Appliquer les règles méthodes... (fiches techniques) même en l'absence de l'assistance d'un agent plus qualifié, contrôle hiérarchique dans la phase finale. Agir avec autonomie dans des circonstances définies, en particulier à la répartition du travail entre des collaborateurs de qualification moindre.

Responsabilités :

- Comme au niveau précédent. En outre, responsabilité de l'efficacité et des conséquences des décisions prises. Responsabilités à l'égard des travaux exécutés par des collaborateurs à l'exclusion de la responsabilité de la gestion de ses collaborateurs.

NIVEAU III	COMPÉTENCES (EXPÉRIENCE ET/OU FORMATION REQUISE)	CONTENU DE L'ACTIVITÉ	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ
Échelon 1	Même niveau de compétence qu'au niveau II/3 mais outre des stages professionnels (d'apprentissage ou de scolarité) une expérience confirmée et contrôlée d'environ 2 ans dans un emploi de niveau II/3.	Activité variée, complexe et qualifiée dans une famille de tâches homogènes.	Un pouvoir de décision concernant les modes opératoires, les moyens ou les méthodes à utiliser.	Responsabilité des décisions relatives aux modes opératoires, moyens ou méthodes.
Échelon 2	Même niveau de compétence qu'au niveau III/1 mais une expérience contrôlée d'environ 2 ans dans un emploi de niveau III/1.	De même que ci-dessus mais elle englobe plusieurs familles différentes de tâches homogènes.	Un pouvoir de décision concernant les modes opératoires, les moyens et les méthodes à utiliser.	Responsabilité des décisions relatives aux modes opératoires, moyens et méthodes.
Échelon 3	Même niveau de compétence que ci-dessus, mais avec des compétences dans d'autres domaines tels que la gestion et commandement.	De même que ci-dessus, mais l'activité est hautement qualifiée et elle englobe plusieurs familles différentes de tâches homogènes.	Des pouvoirs de décision comme ci-dessus et concernant en outre les programmes et l'organisation du travail, y compris celui des collaborateurs.	Comme ci-dessus. Exercice possible des responsabilités à l'égard des travaux exécutés par ses collaborateurs.

	EMPLOYE									MAITRISE		CADRE		
	Niveau I			Niveau II			Niveau III			Niveau IV		Niveau V		
	Ech 1	Ech 2	Ech 3	Ech 1	Ech 2	Ech 3	Ech 1	Ech 2	Ech 3	Ech 1	Ech 2	Ech 1	Ech 2	Ech 3
	37,91	38,20	38,40	38,70	39,30	39,80	40,10	41,30	42,60	43,20	45,80			
HEBERGEMENT														
Employé de hall														
Femme et valet de chambre														
Veilleur de nuit														
Réceptionnaire														
Gouvernante														
Concierge														
Chef de réception														
Chef de service														
Directeur d'hébergement														
RESTAURANT / SALLE														
Commis de salle														
Vestiaire														
Serveur														
Ecailler														
Sommelier														
Chef de rang														
Maître d'hôtel														
1er maître d'hôtel														

ANNEXE E

JUBILACIÓ

Taula – Anys a partir del qual podeu jubilar-vos:

Tableau - Âge à partir duquel vous pouvez partir à la retraite

Vous êtes né :	Vous pouvez partir en retraite à partir de :
Avant le 1 ^{er} septembre 1961	62 ans
Entre le 1 ^{er} septembre 1961 et le 31 décembre 1961	62 ans et 3 mois
En 1962	62 ans et 6 mois
En 1963	62 ans et 9 mois
En 1964	63 ans
En 1965	63 ans et 3 mois
En 1966	63 ans et 6 mois
En 1967	63 ans et 9 mois
À partir du 1 ^{er} janvier 1968	64 ans

Les edats de jubilació i el període de cotitzacions s'aplicaran de forma gradual:

Las edades de jubilación y el período de cotización se aplicarán de forma gradual

Año	Períodos cotizados	Edad exigida
2013	35 años y 3 meses o más. Menos de 35 años y 3 meses.	65 AÑOS 65 AÑOS Y 1 MES
2014	35 años y 6 meses o más. Menos de 35 años y 6 meses.	65 AÑOS 65 AÑOS Y 2 MESES
2015	35 años y 9 meses o más. Menos de 35 años y 9 meses.	65 AÑOS 65 AÑOS Y 3 MESES
2016	36 o más años . Menos de 36 años	65 AÑOS 65 AÑOS Y 4 MESES
2017	36 años y 3 meses o más. Menos de 36 años y 3 meses.	65 AÑOS 65 AÑOS Y 5 MESES
2018	36 años y 6 meses o más. Menos de 36 años y 6 meses.	65 AÑOS 65 AÑOS Y 6 MESES
2019	36 años y 9 meses o más. Menos de 36 años y 9 meses.	65 AÑOS 65 AÑOS Y 8 MESES
2020	37 o más años Menos de 37 años	65 AÑOS 65 AÑOS Y 10 MESES
2021	37 años y 3 meses o más. Menos de 37 años y 3 meses.	65 AÑOS 66 AÑOS
2022	37 años y 6 meses o más. Menos de 37 años y 6 meses.	65 AÑOS 66 AÑOS Y 2 MESES
2023	37 años y 9 meses o más. Menos de 37 años y 9 meses.	65 AÑOS 66 AÑOS Y 4 MESES
2024	38 o más años. Menos de 38 años	65 AÑOS 66 AÑOS Y 6 MESES
2025	38 años y 3 meses o más. Menos de 38 años y 3 meses.	65 AÑOS 66 AÑOS Y 8 MESES
2026	38 años i 3 meses o más. Menos de 38 años y 3 meses.	65 AÑOS 66 AÑOS Y 10 MESES
2027	38 años y 6 meses o más. Menos de 38 años y 6 meses.	65 AÑOS 67 AÑOS