

Aiala Elorrieta Agirre

# HOTEL OCCIDENTAL BILBAO

## Una victoria de cuatro estrellas



IZAN TA ESAN

006

# HOTEL OCCIDENTAL BILBAO

## Una victoria de cuatro estrellas

### Indice

<b>3</b>	Introducción
<b>5</b>	1 La pareja Barceló-SAMSIC
<b>9</b>	2 ¿Quién limpia el hotel?
<b>11</b>	3 Antecedentes de la huelga
<b>15</b>	4 La ruptura del grupo: división y victoria
<b>17</b>	5 Una huelga de seis días
<b>20</b>	6 El acuerdo
<b>23</b>	7 Una victoria de cuatro estrellas

[www.mrafundazioa.eus](http://www.mrafundazioa.eus)  
E-mail: [fundazioa@ela.eus](mailto:fundazioa@ela.eus)  
Twitter: [@mrafundazioa](https://twitter.com/mrafundazioa)

Fotocomposición: *Bilbograf*  
Impresión: *Bilbograf*

**Subcontrata SAMSIC IBERIA**  
**Hotel Occidental Bilbao**  
Huelga de 6 días  
Del 20 al 25 de marzo de 2017

## Introducción

Seguro que, alguna vez, estando fuera de casa, os ha maravillado el orden y la limpieza del hotel en el que os encontráis, un orden y limpieza difíciles de mantener en nuestras casas. Todo reluce, todo está ordenado, las sábanas están limpias y planchadas... Pero, ¿qué hay detrás de tanta limpieza?

Nos gustaría creer que son los elfos domésticos los encargados de limpiar las habitaciones, pero la realidad es más prosaica: detrás de las relucientes sábanas y de los impolutos baños hay trabajo precario, trabajo que no se ve.

El conflicto que vamos a narrar es la huelga de las mujeres que hacen dicho trabajo, la de las trabajadoras de la empresa SAMSIC que contrata el hotel Barceló-Occidental de Bilbao para la limpieza de las habitaciones. Fue en marzo de 2017. El otro "protagonista" de la historia es la empresa hotel Barceló-Occidental que, vía *outsourcing*, tiene subcontratada la limpieza de las citadas habitaciones, la que no garantiza el derecho de subrogación... la que se niega a aplicar el convenio de hostelería. Todas estas características se combinan en un sector precarizado y feminizado; tenemos, pues, los ingredientes adecuados para que estalle una revuelta.

El *outsourcing* es una estrategia que se viene aplicando en el sector de la hostelería desde hace varios años, y son cada vez más las empresas que eliminan puestos de trabajo mediante dicho sistema para, inmediatamente después, las empresas subcontratadas se hagan con ellos, ofreciendo condiciones de miseria. El *outsourcing* significa que cuando el hotel cambia de empresa subcontratada, las trabajadoras y los trabajadores de esta tienen

muchas posibilidades de quedarse sin trabajo. Significa, también, que el personal subcontratado va a tener peores condiciones laborales que la plantilla del hotel.

El 31 de marzo de 2017, estando a punto de finalizar el acuerdo de subcontratación de SAMSIC, las trabajadoras de esta empresa recibieron una amenaza directa: uno de los responsables de la gestión del hotel les notificó que no las querían en el establecimiento, que el servicio de limpieza de habitaciones se le adjudicaría a la empresa Constant y que, por tanto, iban a ser despedidas. Constant, una gran empresa que trabaja en el sector de la hostelería, es la encargada de la limpieza de los hoteles NH y Nervión de Bilbao. También es conocida porque aplica a sus trabajadoras y trabajadores el convenio de empresa, en lugar de el de hostelería. La aplicación del citado vergonzoso convenio supone que los sueldos no llegan a los 800 euros, que las mujeres que limpian el hotel cobran apenas 2,22 euros por habitación.

El fin del acuerdo de subcontratación puso en riesgo inminente los puestos de trabajo de las empleadas de SAMSIC, que iban a ser despedidas el 31



de marzo. Conscientes de la gravedad de la situación, siete de ellas optaron por la huelga, con el apoyo de nuestro sindicato.

El objetivo de esta publicación es aproximaros a aquel conflicto, de manera que conozcáis de cerca las vivencias de estas mujeres. Queremos mostraros la explotación del sector de la hostelería, concretamente la que se oculta detrás de las estrellas del hotel Occidental-Bilbao, y, al mismo tiempo, queremos subrayar la capacidad que tiene la clase trabajadora de cambiar las cosas cuando decide organizarse. El fenómeno del *outsourcing* se va extendiendo, especialmente en el sector de la hostelería, pero también en otros. Sin embargo, también va aumentando el número de victorias que consiguen las trabajadoras y los trabajadores de este sector cuando deciden organizarse.

## 1 La pareja Barceló-SAMSIK

Hemos acudido a las mujeres que lucharon en esta huelga, para que nos cuenten, en primera persona, lo que han vivido. Pero, en primer lugar, situémonos en el contexto, y hablemos de los antecedentes del hotel Occidental-Bilbao, por una parte, y desde una perspectiva más general, de las artimañas que vienen utilizando estos últimos años las grandes empresas y multinacionales del sector de la hostelería. Precisamente ese fue el objetivo de nuestra entrevista con Iñaki Oliden (responsable de la Federación de Servicios de la Comarca de Bilbao) y con Joseba San Miguel (responsable de la Federación de Servicios).

El mundo de la hostelería se rige, en muchas ocasiones, por la ley de la selva, y las empresas -transnacionales, muchas de ellas- y los grandes grupos compiten entre sí sin piedad: compra y venta de cadenas hoteleras, cambios de denominación..., y una interminable sucesión de subcontratación de servicios. Los empresarios quieren un sector cada vez más liberalizado, con todo lo que ello conlleva al ámbito laboral: precarización, subcontratación, inestabilidad en el empleo, etc.

Iñaki y Joseba nos han hablado de las grandes cadenas hoteleras, de firmas conocidas y no tan conocidas, de distintas subcontrataciones... Nos perdemos entre tanto nombre y tanta sigla: Holiday Inn, el grupo Barceló, Occidental, SAMSIC Iberia, Constant, Alternativas Inmobiliarias Globales, Gestión de Activos Turísticos, propietarios, gestores, subcontratas... No es casual, ni imprevisto, ni accidental que el sector esté tan fragmentado. Todo lo contrario: la fragmentación es una característica fundamental de la hostelería, y forma parte de la estrategia de aumentar la precariedad laboral y de obstaculizar la acción reivindicativa de las trabajadoras y los trabajadores organizados.

Presentaremos, paso a paso, a una pareja de gigantes del sector: Barceló-Occidental y SAMSIC Iberia.

- **El hotel Occidental-Bilbao, del grupo Barceló:**

Este hotel, ubicado en el bilbaíno barrio de Begoña, abrió sus puertas el año 1964, y ha tenido distintos nombres antes del actual (Occidental-Bilbao):

Barceló Avenida y Holiday Inn Bilbao. Pertenece a Barceló desde el 30 de diciembre de 2016, fecha en la que, tras un paréntesis de cinco años, el citado grupo lo "recuperó", tras comprárselo al Holiday-Inn Bilbao.

El grupo Barceló es uno de los grandes de la hostelería: cuenta con más de 230 hoteles y más de 50.000 camas en 21 países de todo el mundo. Está especializado en hoteles de cuatro y cinco estrellas. Este grupo, de origen balear, es el cuarto más grande del estado español, y trabaja con cuatro marcas diferentes en el sector hotelero. Occidental es una de ellas. En el 2015, los beneficios de estos hoteles de lujo ascendieron a más de 300 millones de euros.

- **SAMSIC Iberia:**

La empresa SAMSIC Ibérica, a la que Occidental Bilbao subcontrata vía *outsourcing*, se encarga de la limpieza de las habitaciones y de los baños del hotel. Pertenece al gigante Groupe-SAMSIC, de origen francés, que trabaja a nivel internacional en el sector de los servicios, sobre todo en el ámbito residencial. No es fácil saber con exactitud a cuántos trabajadores emplea, pero son más de 70.000 en toda

Europa. El volumen anual de negocio del grupo también es impresionante, y supera los 1.500 millones de euros.

A finales de 2016, el grupo Barceló compró al hotel Holiday-Inn, para entonces totalmente reformado. En aquellas fechas, la empresa SAMSIC Iberia era la encargada de la limpieza de las habitaciones y de los baños del hotel, y en el momento de la compra empleaba a nueve mujeres. El cambio de propietarios trajo consigo una prórroga de tres meses de los acuerdos comerciales previamente suscritos, es decir, hasta el 31 de marzo de 2017. Barceló negó a la empresa SAMSIC el derecho a la subrogación, por lo que los puestos de trabajo peligraban a partir de la citada fecha. El grupo Barceló cuenta con otro hotel en Bilbao, el Barceló-Nerviión Campo Volantín, que subcontrata a la empresa Constant para la limpieza de las habitaciones, lo que hacía pensar que, al finalizar el contrato con SAMSIC, también el hotel Occidental subcontrataría a Constant el servicio de limpieza.

Cabe recordar que el hotel NH Villa de Bilbao tuvo un serio enfrentamiento con ELA a causa de la empresa Constant: el sindicato convocó una huelga indefinida en la empresa subcontratada, protesta que finalizó con un acuerdo que garantizaba la subrogación de las trabajadoras y que mejoraba sus condiciones sociolaborales.

Desde que empresas como Constant han entrado en el sector hotelero, la precarización del trabajo es brutal: por una parte, se niegan a aplicar el convenio de hostelería y, en su lugar, se acogen a los convenios estatales, en los



## Otra victoria

### De cobrar 2,4 euro por habitación limpiada a ganar un sueldo de 1.100 euros

Estas trabajadoras de la subcontrata Constant limpiaban las habitaciones del hotel NH Villa de Bilbao, y cobraban 2,4 euros por habitación limpiada. Sus contratos eran provisionales, fraudulentos, y no les ofrecían garantía ninguna. Y por si todo ello no fuera suficiente, algunas compañeras habían sido despedidas recientemente. La situación era insostenible, por lo que decidieron ir a la huelga a partir del 23 de enero de 2017.

Afortunadamente, la huelga no llegó a hacerse, ya que en vísperas de la fecha anunciada para su comienzo se llegó a un acuerdo entre las partes: trabajadoras, la subcontrata Constant y el hotel NH Villa de Bilbao. El acuerdo alcanzado es francamente bueno: a partir de ahora, los contratos provisionales pasan a ser indefinidos; no hay despidos; a partir del uno de mayo, su sueldo (garantizado) será como mínimo de 1.100 euros al mes (actualmente no llega a los 850 euros); se han establecido las bases para futuras subidas progresivas de sueldo, con el convenio de hostelería de Bizkaia como referencia; se han abierto las negociaciones para abordar otros temas que supondrán grandes mejoras en las condiciones de vida y de trabajo...

ELA ha denunciado en numerosas ocasiones la pésima situación del personal subcontratado que trabaja en empresas de servicios de ámbito estatal, y las trabajadoras de Constant no son sino un ejemplo más de este grave problema. Por eso, lo conseguido es mucho más que un mero convenio colectivo: es un acuerdo que puede convertirse en piedra angular de la lucha contra la precariedad en las subcontrataciones.

Estas trabajadoras han obtenido una victoria colosal, formidable: han conseguido hacer frente a las pseudoempresas fraudulentas y a la precariedad y ponerlas contra las cuerdas. ELA continuará luchando contra la precarización que conlleva la subcontratación. Este ha sido un primer hito; habrá más en el futuro.

que los salarios apenas llegan a los 850 euros y se pagan 2,2 euros por habitación que se limpia. De facto, estas empresas de servicios se comportan como pseudoempresas de trabajo temporal para así poder ceder muy barato



a las trabajadoras y, negándose a aplicar los convenios provinciales, poder pagar sueldos que no llegan a los mínimos establecidos.

En el sector de la hostelería, las cadenas hoteleras muestran muy pocos escrúpulos a la hora de incrementar la explotación laboral y conseguir, así, estrellas de calidad y beneficios astronómicos.

## 2 ¿Quién limpia el hotel?

Nos citamos con dos trabajadoras, para intentar entender mejor todo lo que vivieron durante la huelga. Aprovechamos la convocatoria de una concentración que se iba a celebrar detrás del Palacio de Justicia de Bilbao para concertar la cita, y entonces conocimos a Iris y a Ascen. Iris trabaja en SAMSIC, limpiando las habitaciones del hotel, y es, desde hace poco, delegada de ELA. También Ascen limpia habitaciones, pero sin que medie ninguna empresa subcontratada: trabaja directamente para el hotel. Al preguntarles quién limpia las habitaciones ambas se echaron a reír, y nos asombró aquella reacción ante una pregunta que aparentemente era muy sencilla. Así pues, les pedimos que nos aclararan el motivo de aquellas carcajadas.

La plantilla del hotel cuenta con tres mujeres que limpian habitaciones; una de ellas, Ascen. A estas mujeres se les aplica el convenio de la empresa: no trabajan los fines de semana ni los festivos, trabajan en una sola planta, y limpian al día menos habitaciones que sus compañeras subcontratadas.

Tenemos, por otra parte, a nueve mujeres subcontratadas por la empresa SAMSIC, una de las cuales es Iris. Evidentemente, la subcontratación se encarga del grueso de la limpieza de las habitaciones, ya que hay tres veces más trabajadoras subcontratadas que directamente contratadas por el hotel, y en condiciones más precarias: trabajan los fines de semana y los festivos, y limpian hasta un máximo de 18 habitaciones al día.

"Al hotel le gustaría deshacerse de las tres trabajadoras que quedamos en la plantilla y subcontratar el 100 % de la limpieza de habitaciones. En el 2013, cuando el hotel todavía pertenecía a la cadena Holiday-Inn, éramos

nueve en la plantilla; desde entonces, la tendencia a la baja ha sido incesante", señala Ascen. "Les encantaría subcontratarlo todo y olvidarse de problemas con las trabajadoras. No quieren que protestemos. Es lo que quieren todos los hoteles de Bilbao". Iris también habla sin tapujos: "En lugar de las ETTs de antaño, ahora usan la subcontratación. Quieren una sumisión y un sometimiento total de las trabajadoras".

*¿Y qué es lo impide que el hotel lleve su política de subcontratación hasta sus últimas consecuencias?*

El hotel cuenta con un convenio de empresa desde el 2014, y el artículo 33 de dicho convenio es crucial a la hora de poner límites a la subcontratación de la limpieza de habitaciones. Es decir, el convenio limita el número de personas que puede subcontratar el hotel. En pocas palabras (ya entraremos en detalles más adelante), según el citado artículo el hotel puede subcontratar un máximo de nueve trabajadoras para la limpieza de las habitaciones (Véase el recuadro de la página 12).

Pero, ¿qué hace el hotel si necesita más trabajadoras y no puede subcontratar más de nueve? Esa limitación del hotel es la puerta por la que entra una tercera figura: el de los trabajadores fijos-discontinuos que contrata directamente el establecimiento. "A estos, el hotel les roba dinero directamente",



afirman Ascen e Iris. "Se les paga por día trabajado, no originan derecho a vacaciones, y limpian cinco o seis habitaciones más que nosotras. Sufren una discriminación brutal". La figura de los fijos-discontinuos es la vía perfecta para imponer las condiciones más precarias posibles. Nos llevamos una sorpresa cuando escuchamos que "todos son hombres". La verdad sea dicha, una afirmación de ese tipo resulta asombrosa en un sector tan feminizado como la limpieza. "Todos son hombres, e inmigrantes. Cada seis meses los despiden, y contratan a otros". Quedaba aclarada, pues, la causa de nuestra sorpresa: el sector de la limpieza, además de feminizado, está precarizado, por lo que recurre al eslabón más débil a la hora de explotar trabajadoras y trabajadores: a las mujeres, y a las personas inmigrantes.

### 3 Antecedentes de la huelga

El 31 de marzo de 2017 finalizaba el acuerdo de subcontratación, por lo que responsables de ELA y de la empresa Barceló celebraron una reunión. En dicho encuentro, el director del Hotale Occidental-Bilbao José Luis Fernández dijo claramente a la representación de ELA que la limpieza de habitaciones se iba a subcontratar a otra empresa. "No las quiero; todas van a la calle", dijo, refiriéndose a las nueve mujeres que trabajaban en SAMSIC. "No nos querían en el hotel", nos aclara Iris. En vista de la situación, siete trabajadoras optaron por la huelga, con el apoyo de ELA.

Pero la decisión de ir a la huelga no es algo que un grupo de trabajadoras decida de improviso: antes de que comenzara la protesta, la mayoría de las trabajadoras estaban afiliadas a ELA, y ya habían protagonizado huelgas anteriormente. Algunas de las trabajadoras de SAMSIC habían trabajado previamente para la empresa Constant en el hotel NH de Bilbao y eran afiliadas a ELA desde entonces.

Otras tres mujeres, animadas por Iris, se afiliaron a finales de 2016. Iris, delegada en la actualidad, se afilió en octubre de 2014. Tenía que someterse a una operación quirúrgica y la baja posoperatoria duraría 180 días, por lo que, dados los antecedentes de la empresa, el riesgo de despido era consi-

## Soltando los nudos

### El convenio de empresa, clave para limitar la subrogación

En el momento de redactar este texto, se está negociando el convenio de empresa. Una de las claves del nuevo acuerdo es mantener el artículo que arrastra de un convenio al siguiente. Nos referimos al artículo 33, que limita la subcontratación.

Según Joseba San Miguel, es precisamente este artículo el que dificulta la renovación del convenio.

El convenio de empresa se firmó entre el 1 de septiembre del 2014 y el 31 de diciembre del mismo año, cuando el hotel todavía pertenecía a Holiday Inn. El acuerdo incluía la ultraactividad, y en su artículo 33 limitaba la capacidad de subcontratación de la empresa a un máximo de seis trabajadores. A finales del 2015, la gestión del hotel pasó de Alternativas Inmobiliarias Globales a la empresa GAT.

Esta empresa continuó aplicando el convenio durante un tiempo, pero, al cabo de pocos meses, informó de que dejaba de aplicarlo y de, por tanto, no respetaría el artículo 33.

Ante dicha situación, ELA hizo un llamamiento a la huelga y emprendió la vía judicial, debido a que hacía un mes que no se aplicaba el convenio. La empresa respondió convocando una reunión ante el PRECO y firmó el acuerdo, evitando así la huelga. El conflicto, evidentemente, reside en la necesidad de aplicar el convenio de empresa. Gracias al acuerdo alcanzado vía PRECO, la vía judicial se interrumpió.

El acuerdo del PRECO recogía lo siguiente: que, de manera provisional y hasta alcanzar un nuevo acuerdo, se aplicaría el convenio de empresa hasta el 31/12/2016. Pero, merced al artículo 33, el límite de subcontratación pasa de seis trabajadores a nueve; además, al estar de vacaciones la plantilla, se abre una vía que permite subcontratar otros tres trabajadores.

Antes de que finalizara el periodo de transición, el 28 de diciembre de 2016, el hotel cambió de manos: del Holiday Inn al Barceló Occidental. El Occidental continuó aplicando a la plantilla el convenio de empresa que viene "arrastrando" desde el 2014, y, por el momento, respeta el límite a la subcontratación impuesto por el PRECO a la plantilla (9 + 3).

derable. No se equivocaba: fue despedida el 6 de octubre de 2016. Cuando vino a ELA a exponer su caso, Joseba e Iñaki lo vieron claro: iban a demostrar que el despido era nulo.

Y lo vieron aún más claro cuando supieron que la baja de Iris obedecía a un proceso de cambio de sexo. Además de un claro intento de penalizar y criminalizar las bajas, en el caso de Iris se trataba de un ataque a la diversidad sexual. "Conseguiéremos que la empresa te readmita".

El despido de Iris fue el detonante de la huelga. Para las trabajadoras (y, por supuesto, para ELA) las condiciones de las limpiadoras eran inaceptables por lo que a categorías, jornada laboral y descansos se refería.

La aplicación del convenio de hostelería no está garantizada, ni mucho menos, y las trabajadoras y los trabajadores tienen que exigirlo y pelear. La empresa SAMSIC fue subcontratada en febrero de 2016 para que se encargara de la limpieza de las habitaciones. Hasta entonces no se les había aplicado a las trabajadoras el convenio de hostelería y, como ya hemos señalado, se les pagaba 2,22 euros por habitación que limpiaban, por lo que apenas llegaban a ganar 700 euros. Al principio, SAMSIC comenzó a aplicar el convenio de hostelería, y las trabajadoras vieron cómo mejoraba su situación: pasaron a tener un sueldo fijo y a ganar 400 euros más al mes. Pero, al mismo tiempo, la empresa siguió presionando a las trabajadoras: no se les pagaba ni la comida ni la formación, no hubo subrogación, y superaban el número máximo de habitaciones que, según el convenio, debían limpiar al día. "En vez de limpiar 18 habitaciones, limpiábamos 20 o 21, por exigencia de nuestros encargados. Luego supimos que el patrón cobraba aparte, y a nuestra costa, las habitaciones que limpiábamos de más".

Según Iris, "así no se podía trabajar bien; no había manera de limpiar las habitaciones como es debido".

El despido de Iris lo firmó el responsable de recursos humanos de la empresa SAMSIC, con el apoyo de la empresa GAT. Por aquel entonces, GAT era la empresa responsable de la gestión del hotel, cuando este todavía pertenecía a Holiday-Inn. Para ELA era inaceptable un despido como el de Iris. Si se probaba que los responsables de la empresa conocían la causa de la baja de Iris cuando la despidieron, se trataría de un caso de discriminación flagrante. En opinión de Ascen, "Iris era un garbanzo negro para la empresa". Fue entonces cuando otras cuatro trabajadoras se afiliaron a ELA. El 19 de

octubre de 2016 se realizó la convocatoria de huelga para denunciar aquella situación.

## La huelga en 2 palabras

Jone Bengoetxea · Políticas de género de ELA

### “No tienen nada que perder”



Estas mujeres sufren una precariedad brutal en el ámbito laboral, lo que precariza también el resto de sus condiciones de vida. Ellas son la precariedad. Pese a tratarse de un sector con escasa cultura sindical y feminista, la precariedad que padecen ha llevado a estas mujeres a organizarse, ya que no tienen nada que perder. La victoria de la huelga del hotel Occidental-Bilbao es un hecho muy a tener en cuenta.

Gracias a la huelga y (afortunadamente) al acuerdo, estas mujeres han vivido un proceso de empoderamiento muy importante, un proceso que da un carácter feminista a este conflicto.

Gracias al acuerdo, las condiciones laborales de estas mujeres han mejorado notablemente. No olvidemos que, en el caso de muchas de ellas, su sueldo es el principal ingreso de su hogar, que no tiene por qué ser complementario de ningún otro. Pero esta lucha que comienza por motivos estrictamente materiales va

mucho más allá, puesto que estas mujeres se ha erigido en portavoces de sí mismas para negociar sus condiciones de trabajo y sus intereses. Durante ese proceso, se han percatado también de que el sindicato es un recurso que tienen a su disposición, y nos ha producido una gran alegría la motivación con la que algunas de ellas han acudido a nosotros: querían saber más sobre negociación colectiva, conocer mejor el convenio, saber quién es exactamente la empresa a la que se enfrentan...

El sector de limpieza de habitaciones de hotel está muy fragmentado, y muchas mujeres trabajan solas, pasando de una subcontrata a otra, de un hotel a otro, de una ciudad a otra y, con frecuencia, moviéndose por todo el estado, utilizando los servicios de portales de empleo como Infojobs. Es un sector sin fronteras, y, así como las cadenas de hoteles están por todo el mundo, también lo están las limpiadoras de sus habitaciones.

Una de las reivindicaciones de la huelga era la readmisión de Iris, cuyo despido obedecía a una clara discriminación sexual. También había diversas reivindicaciones relacionadas con las condiciones laborales, entre las cuales destacaba la exigencia de subida de categoría laboral, dentro del convenio de hostelería. La subida de categoría implicaba pasar de "mozas de limpieza" a "camareras de piso" y ganar 100 euros más al mes. Aquella huelga fue una victoria para las trabajadoras: Iris fue readmitida, y se consiguió la subida de categoría. En aquel momento no había delegada sindical, pero todas las trabajadoras firmaron el acuerdo, lo que denota unanimidad en la decisión.

## 4 La ruptura del grupo: división y victoria

Mientras tomábamos un café con Iris y Ascen, era palpable su complicidad y proximidad, que reflejaba la relación existente entre al menos dos de las tres figuras responsables de la limpieza de las habitaciones de los hoteles. Nos referimos a la relación entre las trabajadoras fijas de la plantilla del hotel y las subcontratadas de SAMSIC.

Pero no siempre fueron así las cosas. Según Iris, su "responsable hablaba muy mal del personal del hotel, y procuraba que no nos relacionáramos con ellas". Asegura Ascen que "no les dejaban hablar" con ellas. "Nosotras queríamos mostrarles la realidad y hacerles entender que era la empresa la responsable de sus malas condiciones laborales".

Hoy en día, ha mejorado mucho la relación entre ambas figuras, sobre todo porque han sido capaces de construir puentes: comenzaron a escucharse mutuamente, porque no se veían como enemigas, sino como aliadas. La empresa quiere fomentar la desunión de las trabajadoras para así obstaculizar su organización y empoderamiento.

Por desgracia, no se ha conseguido forjar, por el momento, alianzas con la tercera figura, es decir, con los hombres inmigrantes. Lo que nos cuentan las entrevistadas es muy grave: "Vigilan con cámaras a estos jóvenes, para



que los chicos no hablen con el resto de trabajadores, con nosotras. Alguna vez se nos ha acercado alguno, pero rápidamente le han llamado la atención".

### **Lo que estaba en juego a finales de marzo de 2017**

Cuando el grupo Barceló recuperó el hotel Holiday-Inn de Begoña, en diciembre de 2016, surgieron dos graves problemas: por una parte, al no haber subrogación, las trabajadoras de SAMSIC corrían grave riesgo de ser despedidas; por otra, se multiplicaron las probabilidades de que en lugar de aplicárseles el convenio de hostelería se les aplicara el convenio de empresa.

De las nueve trabajadoras cuyos derechos laborales y puestos de trabajo corrían serio peligro, siete, todas ellas afiliadas a ELA, optaron por la huelga. Las otras dos trabajadoras (la "gobernanta" y la "subgobernanta") eran las responsables del resto: Las mismas que obstaculizaban en lo posible la alianza entre mujeres fueron las únicas que no secundaron la huelga.



Esa era la situación cuando Ascen se acercó a Iris y a sus compañeras para animarlas a la huelga. "No tenéis otra opción. En la reunión lo dijeron bien claro: os vais a la calle", les recordó. Ascen les aclaró que la empresa "quiere gente dócil, gente obediente". Además de precarizar las condiciones laborales, la contratación tenía por objetivo evitar la creación de una fuerza organizada: "Que esa gente no se una y actúe conjuntamente con la de la plantilla". Desde el principio, la idea era que la huelga fuera indefinida, señala Iris: "No teníamos nada que perder, y a todas, a las siete, nos pareció bien". Sin derecho a subrogación, era evidente que iban a despedirlas: "O íbamos a la huelga, o íbamos a la calle. ¡Todas a una!".

Según Iñaki Oliden, "es inaceptable y lamentable" la precarización que provoca la contratación de empresas que actúan en todo el Estado. Señala Iñaki que dichas empresas actúan como las ETTs, que buscan mano de obra barata. Para hacer frente a dicha situación, no ve otra vía que la de la confrontación. La huelga de Occidental Bilbao ha sido, en su opinión, un nuevo capítulo en la serie de luchas que ha protagonizado ELA en el hotel Abando, en el Museo de Bellas Artes de Bilbao y en el hoptel NH Villa. Las trabajadoras de la limpieza aseguraron a Iñaki Oliden que querían ir a la huelga "sin dudarle un segundo", y al cabo de una semana ya la estaban haciendo.

## 5 Una huelga de seis días

La huelga comenzó el 20 de marzo de 2017, 11 días antes de que finalizara el contrato mercantil. Las reivindicaciones de las trabajadoras eran fundamentalmente las siguientes:

- Por una parte, exigían a Barceló-Occidental que, a falta de subrogación, garantizara el empleo. Sin embargo, la empresa dejó bien claro desde el principio que no quería ni oír hablar del asunto.
- Por otra parte, las huelguistas exigían a SAMSIC que aplicara el convenio de hostelería. SAMSIC estaba dispuesta a ceder en dicho punto, pero era el hotel quien debía garantizar la subrogación: en caso de

## La huelga en 2 palabras

Maricruz Elgoro · Secretaria General de Zerbitzuak

### “La peste del *outsourcing*”



El fenómeno del *outsourcing* tiene como objetivo sustituir a las Empresas de Trabajo Temporal (ETT): una empresa contrata gente para que trabaje en las instalaciones de determinada empresa, pero en condiciones mucho peores que la plantilla directamente contratada por esta.

En el sector de la limpieza de habitaciones de hotel impera el *outsourcing*, y las trabajadoras protagonistas de esta huelga son un claro ejemplo de ello: en muchos hoteles, las limpiadoras cobran sueldos de 850 euros al mes (10.200 euros anuales), trabajando más de 2.000

horas al año. La diferencia con las trabajadoras que contratan directamente los hoteles es abismal, ya que estas ganan sueldos de unos 19.260 euros anuales y trabajan unas 1.750 horas.

Pero este modelo de contratación se ha extendido a muchas empresas y sectores y, en muchos casos, los contratantes actúan, en la práctica, al margen de la ley, ya que contratan ilegalmente a una gran cantidad de trabajadores. Es una cuestión muy grave, ante la que cierran los ojos tanto la Inspección de Trabajo como la Consejería de Empleo.



haberla, cualquier empresa subcontratada tendría que aplicar el convenio de hostelería.

"Era un momento apropiado para una huelga: había numerosos grupos alojados en el hotel, también había un congreso, y los clientes nos manifestaron su solidaridad. La huelga comenzó tranquila y sin sobresaltos, pero luego aumentamos la presión".

El hotel no jugó limpio, y contrató directamente a gente para sustituir a las huelguistas, sin hacer uso de la subcontratación. ELA, por su parte, recurrió a la Inspección de Trabajo para denunciar dicha irregularidad. Los inspectores de Trabajo se presentaron en el hotel el viernes, el quinto día de la huelga, a levantar acta de la situación.

La huelga duró seis días, y el acuerdo se alcanzó un sábado por la noche, dos días antes de que se hiciera pública el acta de la Inspección de Trabajo. Había convocada una concentración ante el hotel para aquel sábado por la mañana. "Las concentraciones eran cada vez más ruidosas", recuerdan Ascen e Iris. "En aquella, concretamente, estábamos muy enfadadas. Todavía no se había hecho pública el acta de la Inspección de Trabajo, y tuvimos ocasión de conversar con los ertzainas que teníamos enfrente. Pedimos a los agentes que entraran al hotel para comprobar in situ que se estaba contratando gente ilegalmente, pero nos respondieron que no podían hacer tal cosa". El acta se hizo pública al cabo de unos días: la Inspección de Trabajo impuso una multa de 30.000 euros al hotel Occidental-Bilbao por contratar trabajadores ilegalmente durante la huelga.

En el transcurso de la concentración, el director del hotel, José Luis Fernández, se acercó a las huelguistas y les dijo que quería celebrar una reunión. "Nos dijo que la reunión sería al día siguiente, cuando la responsable de recursos humanos volviera de Mallorca", recuerda Iris. "Nos dijo que desconvocáramos la huelga, pero le respondimos que no pararíamos hasta que firmara".

La responsable de recursos humanos, Mari Carmen Oliver, volvió a Bilbao antes de lo previsto, por lo que la reunión pudo celebrarse ese mismo sábado, a la noche. Como representantes de ELA acudieron Iñaki Oliden, Mari Cruz Elkoro y Joseba San Miguel; por parte de la empresa, la ya citada Mari Carmen Oliver y Rafael Asuar, responsable para Europa del grupo Barceló.

Según Joseba San Miguel, "la reunión no empezó bien; los representantes de Occidental no estaban dispuestos a aceptar la subrogación. Dijeron que la subrogación iba contra su política de empresa, y que no estaban



haciendo nada ilegal". Dicha actitud bloqueaba totalmente la situación, y ELA estaba dispuesta a continuar con la huelga.

Llegados a ese punto, para desbloquear la situación el hotel tenía que ceder y había que llegar a un acuerdo. Así pues, se acordó una "subrogación nominal", que garantizaba el empleo de las mujeres que en aquel momento trabajaban para SAMSIC. Así, con aquel "acuerdo de sábado noche", finalizó la huelga, de seis días.

Según Iris, el apoyo de ELA fue fundamental: "Tanto antes de la huelga como en el transcurso de esta, el apoyo de ELA ha sido muy importante. Recibimos la solidaridad del sector, de trabajadoras y trabajadores de otros hoteles y, por supuesto, una gran ayuda por parte de ELA para organizar la plantilla, las movilizaciones, las pancartas, hablar con la empresa...".

## 6 El acuerdo

Gracias a la subrogación nominal, se logró la estabilidad laboral de las trabajadoras. Si no hubiera habido acuerdo, el 31 de marzo estarían todas en la calle, despedidas. De nueve trabajadoras, cinco estaban a jornada completa y con contrato indefinido; las otras cuatro, como fijas-discontinuas.

Pese a que SAMSIC les aplicaba el convenio sectorial, en caso de subrogación ésta no quedaba garantizada. Por eso, al firmarse el acuerdo con Occidental, también la nueva empresa tendría que aplicar el convenio de hostelería, aunque se cambiara de empresa subcontratada.

"El conflicto ha sido duro, muy duro, pero la unión de las trabajadoras y su concienciación han conseguido hacer frente al grupo Barceló, y ahora pueden celebrar su logro: el derecho a la subrogación, que les garantiza la estabilidad en el trabajo sea cual sea la empresa subcontratada que se encargue de la limpieza", señala Iñaki Oliden. También el sindicato valora muy positivamente lo conseguido; por una parte, porque el acuerdo alcanzado es inmejorable, y, por otra, porque también supone una victoria contra

la precarización que conlleva la subcontratación de empresas del ámbito estatal.

Iris resume así las vivencias de aquellos días: "Convertimos en fácil lo que era difícil. Nos enfrentamos al grupo Barceló, y ganamos. Pero lo que parecía más fácil se volvió difícil: la unidad de las trabajadoras no está asegurada. Siempre hay alguien (una gobernanta o una subgobernanta) metiendo cizaña, hablando mal de las compañeras. Siguen empeñados en dividirnos".

Iris se muestra muy satisfecha con los contenidos del acuerdo y los avances que este conlleva, pero también siente un cierto sabor agri dulce por la evolución de las relaciones entre las trabajadoras una vez finalizada la huelga.

Una de las consecuencias positivas de la huelga es que Iris ha sido elegida delegada de ELA. Pocos días después de finalizar el conflicto, en marzo de 2017, se celebraron elecciones sindicales, en las que Iris resultó elegida.

Pero la primera ruptura llegó el 1 de mayo: Iris fue a la manifestación haciendo uso de sus horas sindicales. "Algunas personas consideran que las representantes sindicales somos unas vividoras y que utilizamos las horas sindicales para escaquearnos del trabajo. No lo entiendo".



## La huelga en 2 palabras

Naroa Elortza • Area de Comunicación

### “La fuerza de las Kellys en las redes”



Esta lucha ha tenido un gran eco en las redes sociales; por una parte, porque sus protagonistas han apostado desde el principio por hacer uso de dichas redes para así conseguir divulgar información sobre el conflicto. Por otra parte, gracias a la colaboración de las kellys del Estado español, se ha consolidado una alianza que será clave para las luchas del futuro ¿Qué por qué será clave? Porque el grupo denominado "Las Kellys" tiene un gran eco en las redes sociales, hace interesantes aportaciones a la socia-

lización de conflictos, y va más allá de los formatos habituales. Este grupo da una gran importancia al uso de las herramientas de comunicación para hacer frente a la precariedad, y ha conseguido algo que en el Estado español parecía casi imposible: que se hable, y mucho, de la precariedad. El conflicto de Occidental nos ha enseñado que utilizar las redes sociales incrementa notablemente la difusión y la capacidad de presión de los conflictos, y que también en este ámbito se pueden forjar alianzas.



Iris no se veía a sí misma como delegada sindical. Le preguntamos si, tal vez, sin que ella lo supiera, no llevaba dentro de sí una sindicalista, y nos respondió que "a lo mejor ha sido eso". "Yo no tenía previsto hacer esto, no quería, pero ELA apostó claramente por mí". Ascen corrobora que Iris siempre luchó por sus compañeras, incluso antes de ser elegida delegada. "Pero las compañeras no siempre lo ven así: creen que me enfrento a la empresa porque sí, por llevar la contraria". Al parecer, las responsables del grupo (la gobernanta y la subgobernanta) siguen empeñadas en dividir a las trabajadoras, sembrando cizaña entre estas.

## 7 Una victoria de cuatro estrellas

Las trabajadoras de SAMSIC han obtenido una victoria de cuatro estrellas en un hotel de cuatro estrellas. La cadena Barceló y el grupo SAMSIC son dos de los "gigantes" del sector de la hostelería, y utilizan todas las artimañas posibles para obtener beneficios millonarios, estrellas, fama... a costa de las trabajadoras y los trabajadores.

Pero estas siete mujeres han alcanzado una victoria de cuatro estrellas, luchando por mejorar sus condiciones laborales, por su dignidad y sus derechos.

Las dos primeras estrellas están relacionadas con los contenidos del acuerdo: el derecho a la subrogación, y la garantía de que se les aplicará el convenio de hostelería.

La tercera estrella se la hemos otorgado al avance que ha supuesto este conflicto en la organización y sindicación de las trabajadoras. Las entrevistadas nos han hablado de las dificultades de esta colaboración, pero el que Iris haya sido elegida delegada de ELA a las pocas semanas de finalizar la huelga es otra victoria evidente de este conflicto.

La cuarta estrella, finalmente, le corresponde a la proyección que este conflicto tiene en el sector de los servicios, concretamente en el de hostelería. Esta victoria nos muestra, una vez más, que es posible avanzar en un sector cada vez más precarizado, que se pueden garantizar los derechos de la clase trabajadora frente al *outsourcing*, que se pueden reclamar salarios más justos y que se puede proteger la estabilidad del empleo. El alcance de esta demostración de fuerza va más allá de las puertas del hotel, y fortalece a todo el sector.

Esta victoria "de lujo" nos demuestra que, pese a que las empresas recurren cada vez más al *outsourcing* y a los convenios de ámbito estatal, se puede dar la vuelta a la situación gracias a la organización y sindicalización de las trabajadoras y los trabajadores. El *outsourcing* es un fenómeno cada vez más extendido, especialmente en el sector de la hostelería, pero también en otros muchos. Pero también van proliferando en dichos sectores las victorias de los trabajadores cuando deciden organizarse.

