

La otra cara del turismo

LOS PROLETARIOS DEL BOOM

"Muy señor nuestro:

Somos un grupo de trabajadores eventuales de hostelería. Hemos venido a Mallorca, como tantos otros miles de paisanos nuestros, para trabajar aquí, sumando unas pesetas que necesitamos para comer y para vivir. Allí, usted lo sabe muy bien, no hay trabajo. No nos queda más remedio que dejar el pueblo e ir pasando de la recogida de la aceituna a las zonas turísticas para después, al final de la temporada, recoger la uva en Francia o donde sea. Podemos asegurarle que no nos gusta este constante cambio de lugar y de trabajo, pero parece que, por ahora, no nos queda otro camino si no aceptamos el paro en nuestras tierras".

Así comenzaba una carta publicada en «Diario de Mallorca» el pasado 8 de septiembre de 1972.

La inmigración suponía el 90 por 100 de los trabajadores de hostelería en 1972, ya que no ha cesado de aumentar, tanto en la capital como en el resto de la isla, desde 1955.

Tanto en la Costa del Sol como en las Baleares, el final de temporada, situado hacia comienzos de octubre, supone el despido de numerosos eventuales que en su mayoría han de buscar salario en otros lugares, dado que se trata de sociedades fun-

damentadas sobre la industria turística de una manera desproporcionada.

Y seguía la carta:

"En el hotel trabajamos duro. A lo largo de la temporada hemos caído en la cuenta de que nuestros derechos de trabajadores no son siempre respetados. A veces, se nos retiene parte del salario, echamos jornadas laborales de doce, catorce o dieciséis horas, muchos trabajamos sin que se nos asegure, vivimos en sótanos sucios y sin ventilación adecuada y dormimos amontonados, se nos escamotea, a la hora de la liquidación, la parte proporcional de las pagas extraordinarias de Navidad, 18 de Julio, etcétera".

En una costa y en otra

A través del hilo de unas cartas aparecidas insólitamente en el «Diario de Mallorca» —la mayor parte de la prensa balear y malagueña ignora casi por completo los problemas que se esconden detrás de la brillante imagen turística— puede seguirse con bastante claridad la trama ignorada de la historia turística de cada verano.

Estos son los principales problemas que se presentan a los trabajadores de hostelería en una costa y en otra:

COSTA DEL SOL

CONTRATOS.—La mayoría somos eventuales, hay un período de quince días de prueba, luego puede ocurrir que se firme un contrato de tres o seis meses. Ocurre también que en algunos hoteles se aprovechan de la falta de puestos de trabajo para hacer firmar contratos en blanco. Alguno de estos casos ha sido llevado a la Magistratura de Trabajo, pero pese a demostrar que llevaba el querellante dos años de trabajo en el hotel, no prosperó la demanda.

SALARIO.—En general, los salarios son bajos en relación con el trabajo que se realiza. En casi todos los hoteles existe el porcentaje, o sea, a más clientes más dinero. Para cobrar una cantidad que sea interesante es imprescindible que el hotel se halle repleto de clientes y los camareros y demás personal trabajen a tope. No se dan a menudo cuenta de que el porcentaje es una tapadera para que no se preocupen del bajo sueldo que se cobra. (Un asistente a la mesa redonda dice que en otoño, al marchar los clientes, apenas hay porcentaje ni tampoco propinas, y que se quedan con el suelo pelado: «Se caen las hojas y nos morimos de hambre».)

BALEARES

CONTRATOS.—En general, puede decirse que no existe el contrato de trabajo escrito en hostelería, y cuando lo hay, no se ajusta a las normas laborales vigentes. Se ha puesto de moda el hacer firmar contratos en blanco o por temporada de tres o seis meses, incluso a trabajadores ya fijos en la empresa.

SALARIO.—El 99 por 100 de los hoteles pagan cuando quieren. Aunque el «Libro blanco de la Hostelería» hable de un verdadero desbordamiento en salarios, llamémosles extrarreglamentarios, los salarios reales oscilan alrededor de las 9.000 pesetas.

Las empresas cuentan con las propinas y el exceso de mano de obra para ofrecer salarios bajos. No se pagan las horas extras. Los empresarios dicen que en hostelería no es válida la ley que establece la jornada máxima legal.

(En las dos costas queda patente que el salario se apoya rotundamente sobre el mito de las propinas, que en algunos casos son un considerable sobresueldo, pero que en el fondo se revela como injusto y perjudicial para

los intereses laborales, aparte de suponer con frecuencia una rebaja de la dignidad de los trabajadores, cuya subsistencia económica se fundamenta en la generosidad de los clientes.)

COSTA DEL SOL

HORARIO.—Resulta partido incluso hasta tres veces. Esto obliga a estar pendiente de la empresa durante todo el día. Hay camareras en algunos hoteles que, además de trabajar sus ocho horas reglamentarias, han de trabajar ocho horas más, correspondientes a la guardia, que no les son pagadas. Las horas extras no se pagan.

Las camareras son las únicas que tienen jornada intensiva, pero las que entran a las ocho de la mañana salen a las cuatro de la tarde sin que se les conceda tiempo para comer. Suelen vivir fuera del hotel y a cierta distancia de él, con lo que comen a media tarde.

DERECHOS.—Lo más corriente es que los trabajadores ignoren sus derechos laborales, lo que se aprovecha para una mayor explotación.

BALEARES

HORARIO.—No existe horario fijo de trabajo. Cuando se termina la jornada siempre se han superado las ocho horas. Y respecto al trabajo femenino, conviene hacer constar que:

a) No se respeta el descanso de doce horas entre jornada y jornada.

b) Las camareras de los pisos vienen obligadas a hacer guardia (de 8 a 22 horas) cada cuatro o siete días. Guardias que no se cobran ni impiden que se deba comenzar al día siguiente la jornada a las ocho de la mañana.

DIA LIBRE.—Es frecuente, por falta del personal necesario, que los días libres no se cojan y se acumulen. Hay trabajadores de temporada que de ese modo ni los cobrarán ni los harán. Los hijos deberán esperar al invierno.

Hay empresas que los pagan a cambio de que no se hagan, pero no abonan el recargo que corresponde.





J. M. HUERTAS CLAVERIA

Recientemente ha sido dada a conocer la noticia de que dentro de poco quedará ultimada la nueva reglamentación nacional de hostelería, que sustituirá a la actualmente vigente, que data de 1944, cuando el turismo se limitaba a unos cuantos privilegiados y no había alcanzado las masivas cifras que nos son recordadas reiteradamente y que pueden comprobarse en la disputa del rincón de arena en las playas de moda, en la destrucción del paisaje y en la saturación de las carreteras.

En agosto de 1972, la «Gaceta de Derecho Social» publicaba un trabajo de Javier Atienza sobre la reglamentación hostelera, en que se analizaban con rigor los defectos que se arrastran, sobre todo del hecho de que casi treinta años después cualquier reglamentación corría el riesgo de quedar desfasada:

Atomización de los trabajadores y contratos fraudulentos

"Todas las referencias que vamos a dar sobre esta Reglamentación han de entenderse a partir de una perspectiva muy determinada: la atomización de los trabajadores, la precariedad de su trabajo (sobre todo en los núcleos turísticos tradicionales) y la presencia constante de contratos fraudulentos, que suelen resultar muy difíciles de desenmascarar. A este contexto ambiental hay que agregar que la reglamentación de 1944 perceptúa:

— Quince días de vacaciones anuales, cuando en la mayoría de ordenanzas se han conseguido por lo menos tres semanas (aunque no mucho más).

— El período de prueba para los trabajadores que no son jefes de departamento es asimismo de quince días, pero... el apartado 5 del artículo 28 afirma que este período no es obligatorio, por lo que la empresa queda autorizada a admitir personal con re-

nuncia total o parcial de su aplicación. En un sector donde muchos de los trabajadores están contratados por temporada, esta excepción al principio general es simplemente leonina: cualquier empresario puede tener a sus empleados en período de prueba, con la posibilidad de despedirlos sin indemnización, a su voluntad y sin los mínimos derechos que concede el pertenecer a la plantilla. El fraude laboral resulta casi legalizado en la Reglamentación.

— El personal femenino, cuando desempeña funciones cuyos haberes se han fijado exclusivamente para el personal masculino, sólo tiene derecho al 80 o al 70 por ciento del sueldo establecido para los trabajadores masculinos. Sin embargo, la ordenanza no prevé que, por cobrar un salario menor, las mujeres tengan una jornada laboral más corta".

Otros puntos que Atienza subrayaba incidían en hechos tales como la aplicación de sanciones, dejada a cada reglamento de régimen interior, con mayores posibilidades de arbitrariedad empresarial, y en que el uniforme corre a cargo de cada trabajador. Acababa diciendo que «resulta difícil encontrar un sector tan desfavorecido por la legislación laboral, en especial cuando la propaganda oficial no ha dejado de alardear de los grandes progresos hoteleros del país».

Las otras condiciones

Y decía la carta del "Diario de Mallorca" que "... vivimos en sótanos sucios y sin ventilación adecuada y dormimos amontonados..."

Esas son las otras condiciones, «las de vida», que se suman a las estrictamente laborales, y que son privativas de la mayoría, puesto que casi todos comen y duermen en los establecimientos donde trabajan, aparte de las camareras de piso que, como ya ha quedado dicho, trabajan jornada intensiva.

COSTA DEL SOL

COMIDA.—Insuficiente en la mayoría de los casos, y también a menudo en condiciones anti-higiénicas.

Las telefonistas, recepcionistas, jefes de departamento, gobernantas, etcétera, comen en habitación diferente y mejor que las camareras, camareros y demás obreros no cualificados.

HIGIENE.—No se respetan las leyes vigentes. En la mayoría de los centros de trabajo faltan duchas, W. C. y limpieza en todos los lugares de estancia del personal, pero en especial en los comedores, dormitorios y vestuarios.

HABITACIONES.—De reducidas dimensiones. Horarios distintos suponen un desfile constante de inquilinos, que dificulta poder conciliar el sueño.

Los informantes isleños suministran datos con pelos y señales sobre dos casos que se inscriben dentro de la línea «cada vez más difícil»:

"... llegaron a las dos de la madrugada unos clientes de 'tour operator' y el hotel estaba lleno. Las camareras fueron levantadas de sus camas y se les pidió que durmiesen en la playa para 'acomodar' a los recién llegados. Indignadas, presentaron demanda

BALEARES

COMIDA.—En general, insuficiente y de mala calidad. Se compensa por la costumbre de robar lo que se pueda.

- Causas que se alegan:
- Mal estado de algunos alimentos.
 - Falta de limpieza de la cubertería y de algunas mesas.
 - Higiene deficiente en el lugar donde se come.
 - Horarios de comidas supeditados a los de los clientes.

HIGIENE.—Duchas con semi-puertas, aseos sucios...

HABITACIONES.—Son normalmente pequeñas para la cantidad de gente y de trastos que hay en ellas. Hay dormitorios que dan a otras «habitaciones», que son simples pasillos. En esos pasillos duerme gente, sobre todo los botones y personal joven.

Es prácticamente imposible hacer vida de familia para los ya casados que se alojan en el hotel. Sólo en contados casos existen habitaciones para matrimonios; por ello, su vida íntima queda reducida a encuentros esporádicos y semiclandestinos que son un contrapunto sarcástico sobre el tópico fácil del camarero liguero y seductor de extranjeras...

en Magistratura, pero acabaron perdiendo porque no habían acudido a trabajar al día siguiente".

"... en una habitación de cinco por cinco dormíamos siete personas, seis en literas y otra en una cama pequeña. Sólo en esta habitación del sótano hay ventanas que dan al exterior, cuando todas las restantes están ocupadas por el personal. Tampoco los servicios ni el comedor tienen ventilación. Por otra parte, la limpieza

LOS PROLETARIOS DEL BOOM

de las habitaciones deja mucho que desear, y predominan los olores desagradables". (Así se expresan los trabajadores de un hotel de Palma Nova.)

Entre el paro y Magistratura

Soluciones a la situación hay pocas. Es como aquel viejo refrán que dice: «¿Qué hay para comer? Lentejas. Si las quieres, las tomas; si no, las dejas». Las lentejas de un empleo que se ofrece, en principio, como seductor ante los cantos de sirena de unas propinas y unos porcentajes que siempre se inflan al explicarlos, son deseadas por demasiados. Sobran, y la ley implacable de esa oferta de trabajo que supera a las demandas de empleo delimita muy bien los campos, apoyada sobre una legislación que se ha revelado sobrepasada y totalmente inclinada a favorecer a los empresarios.

"La provincia de Málaga es la de más paro de España, y eso contando a los muchos malagueños que han marchado a Cataluña, a Madrid o al extranjero —explica un cocinero—. Sin esa emigración, ahora el paro sería tremendo. Las alternativas de trabajo para los hombres residen en la hostelería o en la construcción, y para las mujeres, en la hostelería o en servir en las casas particulares. Industrias hay muy pocas y no parece que vayan a aumentar. Además, también hay descontento e injusticia: hace poco murió en accidente un obrero de CITESA por trabajar treinta y seis horas seguidas. Al salir, cogió su moto y se debió dormir mientras conducía: lo atropellaron y murió".

"Para asegurarte el puesto fuera de temporada tienes que no haber protestado en verano, haberte 'portado bien' con los jefes, en una palabra, haber sido un corderito o un pelota. Si cumples esos requisitos, a lo mejor te hacen fijo de empresa".

Y la carta publicada por unos trabajadores del ramo de hostelería en el «Diario de Mallorca» abundaba en esos temores:

"Pronto tendremos que irnos y, por la situación expuesta, parece que sin tener antes la posibilidad de ser escuchados por quienes cuidan del cumplimiento de las leyes laborales españolas. Nosotros confiamos en la justicia



de las mismas y queremos ampararnos en ellas, pero ahora mismo no podemos evitar la sensación de estar realmente desamparados, de estar a merced de la eventualidad, que nos cierra incluso el derecho de ser escuchados y atendidos a tiempo".

Esa carta mereció otra de apoyo once días después, firmada esta vez por «Un grupo de hostelería» —el temor a cualquier represalia parece claro—, en la que

se informaba de que la Delegación de Trabajo de Baleares únicamente disponía de cuatro inspectores para gran número de empresas. (La hostelería mallorquina cuenta con cerca de quince mil empresas y unos setenta a setenta y cinco mil trabajadores.) Tres semanas más tarde, la Delegación se excusaba y daba cuenta del mucho trabajo que atendía habitualmente.

Los trabajadores de la Costa del Sol que colaboraron de ma-

nera activa a este informe insisten en que caminos de una cierta solución serían informarse de los derechos que se tienen, crear amistad con los compañeros y unirse ante los problemas comunes. Después de esos pasos previos, vendría el momento de las reivindicaciones, que se deducen a la perfección de la larga serie de quejas que han quedado formuladas: horario continuado, sueldo fijo con el que vivir decorosamente sin tener que estar pendiente del porcentaje y de las propinas, y la eliminación de la eventualidad permanente, que deje en quince días el plazo de prueba.

Los de las Baleares iban más allá y analizaban las dificultades que impedirían el éxito de cualquier petición si no iba acompañada de un radical cambio de estructuras: si el turismo de masas se ha canalizado hacia el litoral mediterráneo, y muy especialmente hacia nuestro país, no ha sido únicamente a causa de la belleza paisajística, o del sol o del clima, razones aducidas hasta la saturación en carteles, «slogans» y declaraciones oficiales. El turismo masivo se ha canalizado hacia estos países del litoral mediterráneo porque en ellos se asientan los Estados europeos menos desarrollados, con necesidad de divisas para sanear sus respectivas economías y para garantizar un cierto proceso de desarrollo industrial. Por la misma razón, esos países cuentan con suficiente mano de obra a medio camino entre el subdesarrollo y la emigración, que permite disponer a los hoteles y demás servicios turísticos de trabajadores con exigencias salariales mínimas.

El panorama se ha complicado además con la progresiva influencia de las grandes agencias internacionales, organizadoras de los «tours operators», gigantescas operaciones turísticas que revientan precios para atraer más clientes, precios que son aceptados por los empresarios pese a considerarlos «imposibles», y cuya condición barata es conseguida a base de servir cada vez peor y también, cómo no, a base de apretar algo más las tuercas de los camareros, pinches, cocineros, botones, camareras de pisos y ese largo etcétera de desconocidos sobre los que descansa buena parte del triunfalismo de la primera industria del país. ■ J. M. H. C.