



Innovar para representar: trabajadores con dificultades de representación colectiva y estrategias sindicales en España

Oriol Barranco¹, Ramon Alós² y Oscar Molina³

Recibido: 25 de febrero de 2021/ Aceptado: 10 de julio de 2021

Resumen. Existen en España diversas situaciones de empleo y trabajo que acarrear serias dificultades para que los trabajadores puedan tener representación colectiva. Varias de estas situaciones vienen de lejos, como las de los trabajadores autónomos dependientes y falsos, las de los empleados en centros de trabajo pequeños y las de los trabajadores con empleos de corta duración. Otras situaciones son nuevas, como las de los trabajadores de plataforma. El artículo analiza las estrategias y prácticas desarrolladas por los sindicatos y por organizaciones de riders, de cuidadoras a domicilio y de limpiadoras de habitaciones de hotel para responder a dichas dificultades. Al respecto, se constata una creciente experimentación en estrategias y prácticas dirigidas a estos colectivos de trabajadores, tanto por parte de los sindicatos mayoritarios, como de los minoritarios. Además, se muestran las experiencias alternativas de representación efectuadas por las organizaciones mencionadas.

Palabras clave: sindicatos, revitalización, representación, externalización

[en] Innovating to represent: hard-to-represent workers and trade union strategies in Spain

Abstract. The diversification of work and employment situations in Spain is causing important difficulties for workers to have collective representation. Many of these situations are far from new, such as those of bogus or dependent self-employed workers, those of employees in small workplaces and those of workers with short-term jobs. Other situations are new, such as platform workers. The article analyzes strategies and practices developed by trade unions, riders' associations, cleaning maids and home care assistants in order to respond to these difficulties. The article shows growing experimentation in strategies and practices aimed at representing these groups of workers, by the most representative but also smaller trade unions. Moreover, the article also explores the representation strategies carried out by abovementioned associations.

Keywords: trade unions, revitalization, representation, outsourcing

¹ Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT), Institut d'Estudis del Treball (IET), Universitat Autònoma de Barcelona.

Correo electrónico: oriol.barranco@uab.cat

² Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT), Institut d'Estudis del Treball (IET), Universitat Autònoma de Barcelona.

Correo electrónico: ramon.dealos@uab.cat

³ Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT), Institut d'Estudis del Treball (IET), Universitat Autònoma de Barcelona.

Correo electrónico: oscar.molina@uab.cat

Sumario: 1. Introducción. 2. La renovación sindical frente a los cambios productivos. 2.1. Dimensiones de la crisis del sindicalismo español. 2.2. Revitalización y estrategias sindicales entre trabajadores de difícil representación. 2.3. Nuevos modelos sindicales y formas alternativas de representación. 3. Metodología. 4. Los trabajadores con dificultades de representación en la empresa en España. 5. La acción sindical frente a los trabajadores de difícil representación en la empresa. 5.1. La acción de los sindicatos generales. 5.1.1. Orientaciones y estrategias generales. 5.1.2. Respuestas concretas. 5.2. La acción de las nuevas asociaciones-sindicatos de trabajadores atípicos. 6. Discusión y conclusiones. 7. Bibliografía.

1. Introducción

Desde finales de la década de los setenta, los movimientos obreros en general y los sindicatos en particular de los denominados países desarrollados están inmersos en una profunda crisis (Silver, 2003), que en el caso de los sindicatos ha supuesto una importante pérdida de afiliación (Visser 2006) y de poder en la negociación colectiva y en la negociación política (Gumbrell-McCormick y Hyman, 2013; Ibsen y Tapia, 2017). Para algunos (p.ej. Beaumont, 1987; Castells, 1997), se trata de una crisis y declive casi terminales que provienen de la incapacidad sindical para adaptar sus estructuras, estrategias y repertorios de acción colectiva a los nuevos desafíos y presiones generadas sobre el trabajo por la globalización, las nuevas estructuras productivas, los cambios tecnológicos y las nuevas técnicas de gestión de recursos humanos. Sin embargo, desde finales de la década de los noventa, la literatura sobre *revitalización* o *renovación* sindical, además de analizar las causas de la mencionada crisis, viene estudiando las estrategias desplegadas por los sindicatos para revertirla (para revisiones actualizadas ver Ibsen y Tapia, 2017 y Murray, 2017). La perspectiva es que la renovación sindical y el futuro de los sindicatos dependen en gran medida de que éstos efectúen innovaciones acertadas en su acción (Murray, 2017).

Entre las múltiples razones explicativas de la crisis sindical aportadas (ver Silver, 2004: 1-12; y Ackers, 2015: 98-103), se han señalado las dificultades que en la acción sindical están generando varias situaciones de trabajo y empleo, así como los procesos de externalización y subcontratación de tareas que vienen extendiéndose desde los años setenta. En lo concerniente al empleo, se han apuntado su aumento en el sector servicios que ha venido teniendo una baja presencia sindical y su reducción en las grandes empresas industriales tradicionalmente con mayor presencia sindical, así como el incremento del empleo “atípico”, como el temporal (Hyman, 1992; Miguélez, 2004; Barranco, 2008) y el de trabajo autónomo (Alós y Barranco, 2021). En lo referente al trabajo, se ha destacado el aumento de situaciones de trabajo sin lugar o espacio laboral estables (Alós y Barranco, 2021) o en centros de trabajo dispersos (Martín Artiles, 2021: 19). Finalmente, la externalización y subcontratación de tareas fragmenta en diferentes empresas a trabajadores previamente en la misma y desorganiza su organización sindical (Hyman, 1992).

Las dificultades de representación del creciente número de trabajadores y trabajadoras⁴ con situaciones de empleo “atípicos” (contratados temporales, falsos autónomos, etc.) y de los de empresas subcontratadas, ETT o empresas multiservicios

⁴ A partir de este momento, por razones estilísticas, se usa el masculino genérico para hacer referencia conjuntamente a trabajadores y trabajadoras.

suponen unos de los principales retos del sindicalismo actual (Doellgast, 2012). A éstos se han de sumar los de representar a los trabajadores empleados en empresas con centros de trabajo dispersos, a los nuevos trabajadores de plataformas y a los de pequeñas empresas, espacio este último tradicionalmente con escasa presencia sindical (Moore, Jefferys y Cours-Salies, 2007). La renovación sindical pasa necesariamente por desarrollar mecanismos efectivos que garanticen la representación colectiva de estos trabajadores.

El objetivo de este artículo⁵ es analizar la acción sindical y la de tres nuevas organizaciones de empleados en relación con los trabajadores con dificultades de representación colectiva en España. El artículo muestra una creciente experimentación en estrategias y prácticas dirigidas a estos trabajadores, tanto por parte de los *sindicatos generales* (SG) mayoritarios, como de los minoritarios. Asimismo, se muestran las experiencias de representación y organización de estos colectivos llevadas a cabo por las tres mencionadas organizaciones, que son: *Riders por Derechos* (RXD) de los repartidores de comida a domicilio, la *Plataforma de Atención Domiciliaria de Cataluña* (PAD) de las trabajadoras de cuidado a domicilio y las organizaciones de las *Kellys* o limpiadoras de habitaciones de los hoteles. Estas tres organizaciones constituyen tres buenos ejemplos de las iniciativas organizativas surgidas entre trabajadores “atípicos” en la pasada década, algunas de las cuáles toman la forma legal de “asociación”, otras la de “sindicato” y otras ambas. Por ello, las denominamos *asociaciones-sindicatos* (AS).

El artículo se estructura en seis secciones. La segunda provee el marco teórico y analítico. La tercera explica la metodología utilizada. La cuarta identifica las principales situaciones de empleo y trabajo de difícil representación colectiva en España y, a modo de contextualización, apunta su extensión. La quinta sección analiza las estrategias de representación y organización seguidas por los SG mayoritarios, los minoritarios, así como por las Kellys, RXD y la PAD. Finalmente, la sexta sección discute los resultados obtenidos.

2. La renovación sindical frente a los cambios productivos

2.1. Dimensiones de la crisis del sindicalismo español

A pesar de la importancia que ha adquirido la literatura sobre la revitalización sindical, ésta ha encontrado escasa resonancia en el panorama español, tanto en el ámbito académico (aunque con algunas contribuciones importantes como las de Hamman y Martínez Lucio [2013], Calleja [2016], Köhler y Calleja [2017] o Barranco y Molina [2019]) como en el discurso y prácticas sindicales. Una posible explicación de esta poca atención podría ser la menor percepción de crisis de los sindicatos españoles. Si la crisis sindical tiene muchas dimensiones (Behrens, Hamann y Hurd, 2004) y la principal es la caída de la afiliación (Vandaele, 2019), en ésta la situación de los sindicatos de España comparada con otros países del entorno es de estabilidad, aunque partiendo de niveles muy bajos de afiliación.

⁵ El artículo se enmarca en el proyecto I+D+I “La representación laboral en las empresas dispersas y en red: problemática, disfunciones y propuestas correctoras” (DER2017-83189-R), financiado por el Ministerio de Economía, Industria y Competitividad, y cuyos investigadores principales son Xavier Solà y Ricardo Esteban

Las dificultades de representación de un creciente número de trabajadores atípicos o con contratos no estándar, en contextos organizativos y productivos fragmentados, constituye otro elemento clave de esta crisis sindical (Doellgast, 2012; Drahekoupil, 2015), que sí está bien presente en los sindicatos españoles desde hace años (Miguélez, 2004; Barranco, 2008). Esta es una tendencia creciente y compartida en muchos países y que, por tanto, no constituye en sí misma una característica definitoria del caso español. Sin embargo, la fuerte institucionalización de la representación de los trabajadores en la empresa, así como de la representatividad en el ámbito supraempresarial, coloca a los sindicatos españoles en una situación ambivalente respecto a la de otros sindicatos europeos. Por un lado, esta institucionalización permite a los sindicatos españoles afrontar dichas dificultades desde una posición privilegiada comparada con la de sindicatos que desarrollan su labor de representación en contextos con una institucionalización más débil, como podrían ser los de Europa del Este o los países anglosajones. Este hecho también contribuiría a explicar la aparente falta de atención a esta dimensión de la crisis sindical en el caso español, que se solucionaría extendiendo la negociación colectiva e incluyendo a los trabajadores no representados dentro de las estructuras de representación y negociación existentes.

Como contrapartida, la fuerte institucionalización del contexto español puede reducir los incentivos de los sindicatos a desarrollar nuevas estrategias para organizar a estos trabajadores. Así, aunque las dos confederaciones sindicales más representativas a nivel estatal (CCOO y UGT) experimentan desde hace años una leve tendencia a la baja en los resultados de las elecciones a comités de empresa, su posición de dominio se mantiene (Alós et al., 2015). Sin embargo, tras la aparente estabilidad se están produciendo cambios significativos, como por ejemplo el crecimiento de sindicatos corporativos (Alós et al., 2015) o la aparición de nuevas AS que se presentan como alternativas a los SG y que están desarrollando innovadoras estrategias de organización y representación de los trabajadores.

Finalmente, también hay una erosión en la capacidad de influencia del sindicato que va más allá de la afiliación y de su acción en la negociación colectiva, y que está relacionada con el papel y la posición del sindicato como actor sociopolítico en procesos de diálogo social y concertación de políticas, así como a través de la participación institucionalizada en diferentes órganos públicos. Es quizás esta la dimensión que más atención ha recibido en los últimos años y que se ha apuntado como principal vector de la crisis de los sindicatos españoles, sobre todo a partir de la crisis de 2008 (García Calavia y Rigby, 2016).

2.2. Revitalización y estrategias sindicales entre trabajadores de difícil representación

Los estudios sobre revitalización sindical han pivotado alrededor de dos grandes debates: el de las estrategias de revitalización y el de los recursos de poder. Se trata de dos debates fuertemente relacionados pero que se han desarrollado en gran parte paralelamente y sin una clara articulación.

La literatura sobre las estrategias de revitalización sindical ha prestado atención a los diferentes mecanismos que podrían contribuir a revertir el proceso de erosión en la afiliación y, de manera más general, en la influencia social y política de los sindicatos (Behrens, Hamann y Hurd, 2004; Frege y Kelly, 2003; Gumbrell-McCormick y

Hyman, 2013; Ibsen y Tapia, 2017). Dentro de esta literatura, una primera línea de trabajos se ha centrado en analizar las causas de la pérdida de afiliación, apuntando el agotamiento del *sindicalismo de servicios*, característico de los principales SG europeos, y ha apuntado la necesidad de transitar e incorporar elementos del denominado *sindicalismo de movilización* u *organising* (Heery, 2015). Se considera que el sindicalismo de movilización se adaptaría mejor a los nuevos retos que tiene planteados actualmente el movimiento sindical, incluyendo la representación de un número creciente de trabajadores con empleos atípicos y precarios o la fragmentación productiva y la extensión de nuevos modelos de organización empresarial.

El modelo de *organising* o *movilización* promulga un enfoque activo en relación con trabajadores que bien por sus características sociodemográficas (jóvenes, inmigrantes etc.), contractuales (temporales, autónomos, a tiempo parcial, etc.) o productivas (subcontratados, externalizados, *crowdworkers*, trabajadores de plataformas, etc.) tienen dificultades para organizarse o no se encuentran representados en las estructuras existentes. Es un enfoque basado, en primer lugar, en la búsqueda de una fuerte identidad y cohesión de grupo. En segundo lugar, es un modelo que otorga un papel central a la acción en la empresa y al nivel local por parte de los representantes sindicales. Finalmente, la acción de éstos excede la mera representación o la negociación del convenio colectivo, para convertirse en una actuación movilizadora de los trabajadores más vulnerables o con más dificultades para organizarse mediante la persuasión de los no miembros para que se unan al sindicato o se movilicen para alcanzar sus objetivos (Kelly, 1998). Es precisamente este uno de los rasgos distintivos del sindicalismo de organización frente al de servicios. Sin embargo, como diversos estudios han mostrado en los últimos años, transitar desde un modelo de servicios a uno de ‘organizing’ o movilización es problemático por diversos motivos (Martínez Lucio, Marino y Connolly, 2017), pero sí parece viable incorporar y adoptar algunos elementos estratégicos del modelo *organising* en relación con estos grupos de trabajadores.

La línea más importante de investigación dentro de estos estudios se ha centrado en los elementos a partir de los cuales los sindicatos podrían re-orientar su acción estratégica, más que en señalar modelos alternativos de sindicalismo (Behrens, Hamann y Hurd, 2004; Frege y Kelly, 2003, McGumbrell-Cormick y Hyman, 2013). Bajo esta perspectiva se asume que bien por la imposibilidad de un cambio de modelo o bien a partir del aprovechamiento de las propias fortalezas/recursos de poder de los SG mayoritarios, éstos pueden desarrollar políticas que les permitan revitalizar su acción de representación, aumentar su afiliación y recuperar influencia como actores sociales y políticos. Los estudios consideran la existencia de diferentes vías de fortalecimiento del sindicato, incluyendo su participación institucional, el diálogo social, el cambio organizativo, la movilización, etc.

La literatura sobre recursos de poder ha complementado los estudios de revitalización sindical, ante todo para explicar las diferencias observadas entre países (Lewesque y Murray, 2010). De esta manera, la prevalencia de un determinado recurso de poder condiciona el seguimiento de una estrategia, con lo que se establece una continuidad con los modelos previos. Partiendo de la perspectiva de los recursos de poder, McGumbrell-Cormick y Hyman (2013) le han añadido la capacidad estratégica para explorar el futuro del sindicalismo en diferentes contextos nacionales, prescindiendo así atención a nuevos recursos de poder que pueden desarrollar los sindicatos. Así, tres factores emergen como determinantes de las diferencias nacionales.

Un primer factor es el contexto institucional en el que los sindicatos desarrollan sus funciones de representación y organización (Frege y Kelly, 2003; Ibsen y Tapia, 2017). A nivel micro, el contexto institucional determina las formas de representación, así como el grado y mecanismos de participación de los trabajadores en la empresa. A nivel meso y macro, los criterios de representatividad establecen las posibilidades de participación en la negociación colectiva y el diálogo social. Las características institucionales resultan clave para entender las estrategias de renovación de los sindicatos, ya que delimitan la acción institucionalizada y condicionan su margen de maniobra estratégico. Por otro lado, introducen una dualidad entre los sindicatos que desarrollan toda su acción dentro de los límites institucionales y aquellos que, pese a participar, operan en gran medida en los márgenes o fuera de éstos. Tal y como se verá a continuación, es en los países anglosajones donde se observa una mayor experimentación con nuevas formas de organización y acción sindical. Esto sería así porque la escasa regulación abriría más espacios para la aparición de nuevas formas sindicales. En cambio, en el caso español, la fuerte institucionalización de la acción sindical y empresarial a través del concepto de representatividad impone unos límites claramente definidos a la acción sindical institucional y puede reducir las posibilidades e incentivos a la innovación sindical.

Un segundo factor es el contexto productivo en el que tienen lugar las actividades de representación y organización. El desarrollo de nuevas estrategias y formas de organización empresarial supone uno de los mayores retos para la acción sindical y las estrategias de revitalización. El *liliputismo* empresarial ha supuesto un obstáculo estructural para alcanzar la representación efectiva de un gran número de trabajadores. Por otra parte, la fragmentación de unidades productivas, junto a las múltiples y cambiantes formas de externalización y subcontratación, han erosionado los límites organizativos y el papel de la empresa como eje de la acción sindical (Doellgast, 2012). Especialmente importante es la aplicación de nuevas tecnologías a través de la denominada economía de plataforma, que supone un salto cualitativo al permitir formas de externalización masiva. Estos desarrollos han dado lugar a un nuevo contexto que plantea desafíos importantes en lo que se refiere a la organización de los trabajadores en contextos atomizados y que en muchos casos se encuentra fuera de los límites de la acción representativa institucionalizada. A pesar de compartir las dificultades de representación, cada una de las anteriores situaciones plantea problemas específicos de representación, requiriendo estrategias adaptadas a cada una de ellas.

Un último factor son las características organizativas de los sindicatos, ya que condicionan de manera muy significativa su capacidad de respuesta y sus alternativas estratégicas. Las transformaciones productivas citadas anteriormente requieren la adaptación de las estructuras sindicales para mantener su capacidad de organización y representación. Tres dimensiones organizativas cobran particular relevancia para lograr este objetivo. Primera, la existencia de estructuras fuertes a nivel local puede permitir una mejor adaptación a las nuevas necesidades de organización y representación de trabajadores dispersos. Relacionada con ésta, el nivel de centralización o descentralización en las estructuras del sindicato puede ser un obstáculo o facilitar la adaptación al nuevo contexto y la implementación de estrategias innovadoras para organizar y representar a estos trabajadores. Finalmente, los mecanismos de participación y comunicación internos del sindicato pueden facilitar una mayor receptividad interna a las situaciones de los colectivos de trabajadores emergentes o poco presentes en el sindicato, o a los problemas para la organización de trabajadores derivados del nuevo contexto productivo.

2.3. Nuevos modelos sindicales y formas alternativas de representación

Las dificultades de los sindicatos para desarrollar estrategias efectivas de representación de trabajadores en las nuevas realidades organizativas empresariales y/o situaciones de empleo y trabajo ha llevado en algunos casos a la aparición de formas alternativas de representación y al desarrollo de nuevos modelos sindicales (Lazar, 2017). Aunque las fronteras entre estas dos categorías son a veces difusas, existen algunas características que permiten distinguirlos.

Bajo el concepto de nuevos modelos sindicales o sindicalismo alternativo suelen agruparse experiencias muy diversas, que encuentran en los países anglosajones su principal origen. Este sería el caso del *Social Movement Unionism* o *Sindicalismo Social* (p.ej. Fairbrother, 2008), que surge como una forma de sindicalismo defendida originalmente por los críticos del *sindicalismo empresarial* en Estados Unidos y Canadá. El sindicalismo social se caracteriza por el desarrollo de campañas y movilización ciudadana y tiene tres rasgos distintivos: la adopción de objetivos amplios orientados hacia el logro de la justicia social más allá de la negociación colectiva; la extensión del terreno de la acción sindical más allá de la empresa hacia la comunidad, creando amplias alianzas entre trabajadores y comunidades; finalmente, la vuelta a la esencia de movimiento social de los sindicatos, intentando extender el sindicato a los trabajadores precarios a través de campañas de organización.

Otro ejemplo de nuevos modelos sindicales sería el de *Community Unionism* o *Sindicalismo de Comunidad* (McBride y Greenwood, 2009). De manera similar al sindicalismo social, este modelo propugna que la acción del sindicato debe trascender la empresa y abrazar una agenda social amplia. La principal diferencia entre los dos modelos sería una mayor atención del sindicalismo de comunidad por la acción a nivel local y ser un actor activo en la comunidad, mientras que el sindicalismo social trasciende el ámbito de la comunidad y propugna la acción política y transnacional del movimiento sindical. Por otro lado, en algunos países han aparecido nuevos sindicatos que defienden un *sindicalismo “de base”* fundamentado en una mayor participación de los afiliados con lógicas asamblearias, como las Comisiones de Base (Cobas) de Italia y España o Solidaires, Unitaires, Démocratiques (SUD) de Francia.

Sin llegar a ser un nuevo modelo sindical, emergen también nuevas formas de activismo sindical (Moore, 2010), que suelen adoptar o rearticular la identidad de clase con otras identidades como las de grupo profesional, étnicas o de género (Lazar, 2017). Finalmente, emergen también formas alternativas de representación no sindicales de diverso tipo (Vandaele, 2018), como por ejemplo en Estados Unidos las organizaciones de trabajadores no cubiertos sindicalmente y denominadas por Heckscher y Carré (2006) *cuasi sindicatos*, en Bélgica y Holanda los grupos de activistas de *riders* (Vandaele, 2020) o en España las AS.

3. Metodología

El artículo ha seguido una estrategia metodológica cualitativa. Entre junio de 2019 y noviembre de 2020, se realizaron entrevistas a *informantes claves*, que en nuestro caso fueron personas con responsabilidades de liderazgo en Comisiones Obreras (CCOO), Unión General de Trabajadores (UGT), Confederación General del Trabajo (CGT), Confederación Nacional del Trabajo (CNT), Intersindical Alternativa de

Catalunya (IAC), Cobas, RXD-BCN-IAC, PAD y Kellys. Las entrevistas versaron sobre las situaciones de trabajo, empleo y de organización empresarial percibidas como difíciles por los entrevistados para la acción organizativa y representativa de sus organizaciones, sobre la actuación y propuestas de éstas para hacerles frente y sobre sus resultados. Además, en diciembre de 2020, se realizaron *conversaciones informales* telemáticas con un representante de RXD de Madrid y con otros representantes de CCOO y UGT para actualizar algunas informaciones.

Complementariamente, se llevó a cabo un *análisis documental* de tres tipos de documentos: a) las resoluciones de los SG mencionados de sus respectivos últimos congresos, con la excepción de los de la IAC porque éste databa de 2010; b) los documentos elaborados por los SG mayoritarios de análisis de la situación, problemática y retos que la digitalización de la economía, la economía colaborativa y/o el trabajo en plataformas digitales genera para la intervención sindical; c) los manifiestos en que las tres AS estudiadas plantean sus respectivas reivindicaciones, así como las presentaciones que de sí mismas hacen en sus respectivas webs y/o cuentas de Facebook y Twitter.

El contenido de las entrevistas y los documentos se examinó mediante un *análisis de contenido cualitativo*. En éste los textos se toman como fuentes de información de la realidad investigada y se realiza un análisis sencillo que, como explican Verd y Lozares (2016: 305-320), se centra en lo que “el texto dice” sobre dicha realidad sin entrar en un análisis más profundo sobre lo que “el texto hace” a partir del análisis de su lenguaje y sus dinámicas discursivas, como hacen los diferentes métodos de *análisis del discurso*. Nuestro análisis ha seguido una lógica fundamentalmente deductiva, que es lo más habitual en el análisis de contenido cualitativo (Verd y Lozares, 2016: 307), en que la mayoría de categorías o códigos de análisis del texto estaban definidos previamente y provenían de la teoría, pero se ha sido flexible permitiendo la incorporación de unas pocas categorías emergidas inductivamente durante el análisis. Con estos códigos se ha analizado la información contenida en las entrevistas y los documentos sobre las situaciones de trabajo, empleo y de organización empresarial dificultosas para la acción representativa y organizativa de los SG y AS estudiados, sobre la acción de éstas para hacerles frente y, finalmente, sobre su valoración de esta actuación.

El análisis se llevó a cabo en tres pasos sucesivos: primero se analizó caso por caso cada entrevista y cada documento; seguidamente se relacionaron e hizo una interpretación conjunta de estas dos fuentes de información para cada organización en aras a conocer los planteamientos de cada una (su síntesis se recoge en las tablas 1 y 2); finalmente, se compararon los planteamientos de todas las organizaciones buscando sus puntos en común y divergencias.

4. Los trabajadores con dificultades de representación en la empresa en España

Diversas encuestas (ver Alós y Barranco, 2021) muestran que, en la década de 2010, entre un 37% y 45% de la población asalariada en España carecía de representación colectiva en su lugar de trabajo y que entre un 6% y un 15% desconocía si la tenía, a los que han de añadirse los autónomos dependientes y los falsos autónomos. Siguiendo a Alós y Barranco (2021), distinguimos cuatro conjuntos de situaciones de empleo y de trabajo, no excluyentes entre ellas, que acarrear altas dificultades de representación para sus trabajadores en España.

La primera es la de los trabajadores autónomos dependientes y falsos autónomos. Ambos han tenido históricamente dificultades para tener representación colectiva en España, debido a aspectos legales, pero también por su heterogeneidad y dispersión, su relación laboral individual y porque compiten entre ellos (Martín Artiles y Pastor, 2020). Aunque exista una zona gris de dudosa clasificación entre unos y otros, conviene distinguirlos. Los autónomos dependientes (TRADE) son quienes desarrollan su actividad básicamente para un empresario. En España la Ley 20/2007 así les reconoce cuando al menos el 75% de sus ingresos proviene de un solo empresario. Por su parte, los falsos autónomos ejercen sus actividades laborales como asalariados, aunque su estatus legal es de trabajador por cuenta propia. Entre estos estarían los *riders* (UGT, 2019)⁶. La Seguridad Social registró, a finales de 2019, 1,6 millones de autónomos sin asalariados a su cargo. De acuerdo con Sanz (2017: 75), en 2016, 250.000 trabajadores autónomos (12% del total) señalaron en la Encuesta de Población Activa (EPA) depender básicamente de un cliente. Aunque no es posible saber cuántos de ellos son falsos autónomos y cuántos autónomos dependientes, parece que muy pocos se han registrado como TRADES (CCOO, 2019).

La segunda situación es la de los trabajadores de pequeñas empresas o pequeños centros de trabajo, donde los sindicatos han tenido tradicionalmente dificultades para estar presentes en España (Miguélez, 2004). Las prácticas paternalistas y/o autoritarias habituales en las pequeñas empresas, la inseguridad en el empleo y la carencia de una masa crítica de trabajadores (Martín Artiles, 1993) dificultan la presencia sindical. A ello se añade que en España el Estatuto de los Trabajadores excluye de la facultad legal de disponer de representación unitaria a quienes trabajan en empresas de menos de seis trabajadores, que la jurisprudencia ha restringido al centro de trabajo con dichas características (Pastor, 2018). Los datos de la Seguridad Social muestran que, a finales de 2019, esta restricción afecta al 14,6% de los asalariados (unos 2 millones), que son los que trabajan en este tipo de empresas en España. Más allá de esta limitación, Alós et al. (2015) constatan que, en 2012, el 91,4% de quienes estaban empleados en empresas de 6 a 10 trabajadores tampoco contaban con representantes, ni el 77,2% de asalariados en empresas de 11 a 30 trabajadores.

La tercera situación es la constituida por los trabajadores con empleos de corta o muy corta duración, con constantes transiciones entre empleos, o bien entre empleo y desempleo o inactividad. Sus breves periodos de empleo les dificultan la generación de relaciones de confianza y sentimientos de comunidad e identidad necesarios para la acción colectiva (Sennett, 2000; Barranco, 2008). Felguero, García-Pérez y Jansen (2018) constatan un claro aumento de los contratos de muy corta duración y de la rotación laboral en España desde mediados de la década del 2000, con una subida muy relevante de los contratos inferiores a una semana, el 25% de los firmados en 2018.

La *última* situación es la de los trabajadores que desarrollan aisladamente su actividad laboral. Aquí caben situaciones muy diversas que comparten el implicar poco o nulo contacto entre compañeros de trabajo, lo que supone una dificultad para generar grupos de referencia (Martín Artiles, 2021: 19) y para su representación colectiva (Martín Artiles y Pastor, 2020). Destacamos: a) trabajadores itinerantes que realizan sus actividades sin un centro de trabajo o espacio fijo, como transportistas o conduc-

⁶ El 23/09/2020 el Tribunal Supremo dictó sentencia por la que los *riders* debían considerarse trabajadores asalariados. Posteriormente, el 10/3/2021 el Gobierno y los Agentes Sociales han llegado a un acuerdo para reconocer la condición de asalariados para estos mismos trabajadores.

tores; b) quienes ejercen su actividad en empresas distintas de las que les contratan, como los trabajadores de empresas multiservicios, subcontratas o empresas de trabajo temporal; c) aquellos que desarrollan su actividad aisladamente de otros trabajadores de la misma empresa, como muchas limpiadoras de hoteles; d) quienes ejercen el teletrabajo con escasa o nula presencia en el centro de trabajo; e) trabajadores a domicilio, como cuidadoras y empleadas del hogar.

Muchas de las situaciones precedentes existen desde hace tiempo, otras son relativamente nuevas. Entre estas últimas destacan las vinculadas a las plataformas digitales, que, con diversos encajes, se encuadrarían en más de una de las situaciones descritas. Las plataformas irrumpen y se expanden sobre todo a partir de la crisis financiera de 2008 (Smicek, 2017). En éstas pueden distinguirse dos grandes modalidades de trabajo (Berg et al., 2018): a) los servicios ofrecidos virtualmente (traductores, consultores, etc.), con los que emerge el nuevo trabajador digital deslocalizado física y geográficamente (Alós y Barranco, 2021); b) los trabajos ejecutados presencialmente en entornos locales (repartidores, cuidado de personas, etc.) y que habitualmente implican algunos lugares y momentos de encuentro puntuales entre trabajadores, lo que supone una condición favorable para la acción colectiva carente en los primeros (Rocha, 2020). Dificultades añadidas para la acción sindical en estos entornos son: la breve duración de muchos de los empleos y la alta rotación de trabajadores; y que en muchos casos las empresas no se reconozcan como *empleadoras*, sino como *intermediarias* (Rocha, 2020), no considerando a sus trabajadores como empleados sino como profesionales (*colaboradores*, *partners*, etc.) que han de acogerse al régimen de trabajador autónomo y quedan al margen del derecho de negociación colectiva.

Las estadísticas no permiten conocer cuántos trabajadores pueden encontrarse en muchas de éstas últimas situaciones. Como aproximación, la EPA apunta que en el 3er trimestre de 2020 1,4 millones trabajaron desde el propio domicilio más de la mitad de los días (el 8,9% de la población asalariada) y que a finales del 2019 en España habría unas 580.000 personas en el servicio doméstico (el 3,4% del empleo asalariado). Estos últimos trabajos y más en general los de atención a personas están feminizados y, desde el año 2000, hay una alta presencia de mujeres inmigrantes (Recio, 2011), como también sucede en el empleo de limpiadora de hotel (Cañada, 2018). Por otra parte, los datos de las encuestas *COLLEEM I* y *II* aportados por Brancati, Pesole y Fernández-Macías (2020), muestran el liderazgo europeo de España en porcentaje de población que ha trabajado para plataformas, con un 12% en 2017 que asciende al 18% en 2018, aunque solo el 2,6% lo tienen como actividad principal; su tendencia de crecimiento se prevé que continuará en el futuro (Digital Future Society, 2020).

5. La acción sindical frente a los trabajadores de difícil representación en la empresa

Este apartado presenta, primero, las estrategias, propuestas y prácticas planteadas por los SG para intentar que los trabajadores difíciles de representar y organizar en la empresa puedan estarlo (tabla 1). Seguidamente, se explica la actuación de las tres AS estudiadas para realizar estas tareas en relación con los colectivos profesionales específicos que intentan representar (tabla 2).

5.1. La acción de los sindicatos generales

5.1.1. Orientaciones y estrategias generales

Los SG estudiados son conscientes de las dificultades que tienen los trabajadores que se encuentran en las situaciones apuntadas en el apartado precedente para conseguir estar representados sindicalmente y cubiertos por acuerdos colectivos. Como detectó también Calleja (2016), se aducen como claves de dichas dificultades a factores “externos” a los sindicatos y de tipo estructural, como la legislación que facilita los contratos breves y la rotación laboral derivada, el abuso empresarial de esta contratación o los efectos de fragmentación y aislamiento de trabajadores provocados por diversas formas productivas. Algunos entrevistados añaden factores de tipo cultural-ideológico, considerando que el incremento de la “cultura individualista” o la “despolitización” entre los trabajadores los distancia del proyecto sindical.

Los entrevistados de dos sindicatos minoritarios añaden, como interpretación personal, una razón “interna”, como es la insuficiente priorización estratégica, de sus sindicatos en particular y del resto de SG en general, de la intervención en las situaciones de trabajo y empleo dificultosas. Por ello, a pesar del reconocimiento sindical de la necesidad de adaptar estructuras y acción para enfrentar estas situaciones, no se destinarían suficientes recursos económicos y humanos para la intervención en dichas situaciones, que deberían extraerse de las secciones y federaciones con más recursos.

Los dos sindicalistas explican que su posición forma parte de corrientes de opinión internas en sus respectivas organizaciones que intentan que éstas renueven más profundamente su acción, pero que existen otras fuerzas o factores limitadores. Uno es el insuficiente convencimiento de una parte relevante de afiliados activos sobre la importancia de representar y organizar la pluralidad de situaciones laborales y perfiles sociodemográficos poco presentes en los sindicatos (p.ej. jóvenes o inmigrantes). Otro factor es la consideración de muchos sindicalistas de que lo mejor es mantener, sin cambios sustanciales, la organización centrada en secciones sindicales de empresa y federaciones o sindicatos de sector y como acción fundamental la realizada desde los centros de trabajo. Finalmente, ha de añadirse que, con la excepción de la CNT, buena parte de los recursos humanos y económicos sindicales provienen de la representación unitaria obtenida en los centros de trabajo, lo que genera que éstos sean percibidos como “propios” por las secciones y federaciones. Además, éstas suelen considerar los recursos de que disponen necesarios para realizar adecuadamente sus tareas de representación de los trabajadores que los han elegido y/o de organización de los afiliados en la sección de empresa, entendiendo que la disminución de recursos podría comprometer la calidad de estas tareas.

De esta manera, como han interpretado Johnson y Land-Kazlauskas (2019) para los SG europeos, la inercia de las tradiciones culturales, estratégicas y organizativas podría explicar la lentitud de los sindicatos en adaptar su acción a las nuevas situaciones laborales. A lo que habría que añadir el efecto de la presión del trabajo de las secciones y federaciones como otra fuerza limitadora de una mayor redistribución de recursos en favor de la actividad sindical en entornos de trabajo y empleo difíciles.

En todos los SG se ha debatido, y continúa debatiendo, sobre qué cambios introducir en la organización y su acción para conseguir organizar y representar las diversas situaciones de trabajo y empleo dificultosas y los perfiles sociodemográficos in-

frarrepresentados. Todos los sindicatos parten de sus respectivas orientaciones y estrategias generales, que no se considera que se hayan de cambiar sino complementar con modificaciones o innovaciones que permitan responder a dichas situaciones difíciles. En las orientaciones y estrategias generales, existen diferencias relevantes entre sindicatos. CCOO y UGT continúan apostando por la estrategia centrada en las elecciones sindicales, la cobertura de la negociación colectiva y la actividad de las respectivas secciones sindicales, con la existencia de secretarías específicas de juventud y mujer y de centros de asesoramiento para los colectivos específicos de trabajadores que por sus problemáticas particulares se considere oportuno (p. ej. inmigrantes). Dentro de este marco, se introducen las modificaciones y/o innovaciones consideradas necesarias que se explican en el apartado siguiente.

Cobas, CGT y IAC comparten las precedentes líneas centrales de acción, pero con una amplia autonomía de actuación y decisión de sus sindicatos o federaciones sectoriales y secciones de empresa que les permiten que puedan desarrollarse más fácilmente innovaciones organizativas allí donde se considere necesario. Así se explica, por ejemplo, la creación de la denominada “coordinadora de informática” de CGT, que viene a ser como una sección sindical de empresa que agrupa a los afiliados al sindicato del sector, tanto a los trabajadores contratados por las diferentes empresas del sector como a los autónomos del mismo. O también se explica la creación en la IAC de la Federación de Otras Actividades (FAA) para incluir a trabajadores autónomos y a secciones sindicales de empresa en sectores carentes de federación, la constitución de RxD-BCN-IAC (que es un modelo de asociación-sindicato híbrida en que puede pertenecerse a la organización sin afiliarse al sindicato), o la propuesta para crear los denominados Grupos de Acción Social (GAS) destinados a realizar trabajo territorial complementario al sectorial.

Finalmente, el modelo sindical más claramente diferente es el de la CNT, que rechaza participar en las instituciones de representación unitaria y opta por la acción de las secciones sindicales. Éstas pueden constituirse en cualquiera de los ámbitos de la estructura empresarial, ya sea a nivel de centro de trabajo, empresa y grupo de empresas, de forma exclusiva o simultánea, así como también en varias empresas que contribuyen a un mismo proceso productivo. Asimismo, el sindicato aboga por la organización en barrios porque entiende que muchos centros de trabajo y empleos precarios han perdido el papel de formadores de identidad colectiva que consideran que ahora se da más en los barrios.

Por último, todos los SG estudiados consideran un problema la dinámica de creación de nuevos sindicatos corporativos, tanto de profesiones y categorías laborales en situaciones “típicas” (p.ej. el nuevo sindicato de administrativas sanitarias) como en sectores de empleos “atípicos” y/o precarios, pues se incrementa la fragmentación organizativa y fomenta las lógicas de luchas corporativas, copartícipes de las cuáles los sindicatos mayoritarios hacen a los minoritarios, excluyendo de ello a los de tradición anarcosindicalista.

5.1.2. Respuestas concretas

Los SG estudiados han planteado diversas prácticas y propuestas como respuesta a las dificultades de representación y organización sindical generadas por varias de las situaciones de trabajo y empleo señaladas en el apartado precedente. En el caso de los trabajadores autónomos, los SG tienen abierta la posibilidad a su afiliación desde

hace tiempo. Excepto la UGT, todos los SG permiten la afiliación de estos trabajadores cuándo no tienen asalariados a su cargo y han optado por no disponer de una organización específica para estos trabajadores, que se agrupan sectorialmente con los trabajadores por cuenta ajena y en la IAC en su FAA. UGT, en cambio, ha apostado por una organización específica de autónomos: la *Unión de Profesional y Trabajadores Autónomos* (UPTA), a la que se pueden afiliarse también los microempresarios. Además, todos los SG defienden que los falsos autónomos sean reconocidos como trabajadores por cuenta ajena, entre ellos los riders. En el caso de los TRADE, UGT plantea como instrumento útil potenciar el desarrollo de Acuerdos Colectivos de Interés Profesional.

En lo que se refiere a los trabajadores de centros de trabajo y/o pequeñas empresas, las apuestas de los SG son diferentes en función de las diversas situaciones que existen y con la particularidad de CNT que solo actúa a través de las secciones sindicales. En el caso de trabajadores en centros de trabajo pequeños que forman parte de una empresa con representantes de los trabajadores y secciones sindicales, se les da cobertura a través de los comités intercentros y de las secciones sindicales de empresa. Cuando se trata de empresas conformadas por varios centros pequeños sin representación (p.ej. empresas de gasolineras) o de empresas pequeñas localizadas en una misma ubicación (p.ej. en polígonos o aeropuertos), se plantea la opción de establecer delegados de empresa para el primer caso y delegados territoriales para el segundo, o bien delegados sindicales que asuman las funciones de representación en dichos espacios.

En las empresas pequeñas subcontratadas que prestan sus servicios a otras mayores que cuentan con representantes de los trabajadores y secciones sindicales, se intenta que éstos apoyen en lo que puedan a los trabajadores de las primeras, especialmente en materia de prevención y riesgos laborales, como han hecho en SEAT y Nissan CCOO, UGT y CGT. Además, en el caso de pequeños negocios (comercios, restauración, etc.), desde CNT se han planteado la posibilidad de reivindicar frente al gremio correspondiente como si se tratara de una unidad empresarial, siempre que previamente se hubiera movilizado un número suficiente de trabajadores, algo reconocido como difícil por el miedo a la pérdida del empleo.

En los nuevos entornos de las plataformas digitales laborales, la presencia y capacidad de intervención de los SG ha sido mínima. Así, igual que en el Reino Unido o Estado Unidos (ver Johnson y Land-Kazlauskas, 2019), en España las primeras iniciativas surgen de nuevas organizaciones propias de los trabajadores de Plataformas, como el caso de RXD. Los SG minoritarios parece que reaccionaron más rápida y/o ágilmente y que, de acuerdo con Cañigüeral (2020), por el momento son quienes han dado un apoyo más efectivo a los trabajadores de plataformas. RXD-BCN sería un ejemplo de ello: primero recibe el apoyo de la IAC y luego se integra en ésta. CGT, por su parte, a finales de 2018 creó una sección de los riders de Globo en Granada.

Sin embargo, los dos sindicatos mayoritarios muestran un claro interés por intervenir organizativamente y a nivel de representación en estos entornos y se están planteando adaptaciones en sus modos de actuación habituales, ensayando herramientas nuevas. Así, UGT creó la plataforma-web “Tu respuesta sindical ya” para que los trabajadores de plataformas puedan contactar y consultar al sindicato, de la cual el sindicato hace una valoración muy positiva. UGT, además, ha constituido secciones sindicales provinciales en Madrid, Málaga y Zaragoza, aún pendientes de

ser encuadradas en el sindicato porque no encajan bien en su lógica organizativa de federaciones sectoriales. CCOO (2019), por su parte, plantea la necesidad de afiliarse y representar a los trabajadores de plataforma independientemente de su estatuto legal laboral, así como la necesidad de “*combinar y coordinar la intervención en los diversos espacios de actuación: centro de trabajo, empresa, grupo de empresas, cadena de valor, sector productivo y ámbito territorial; e impulsar la coordinación entre ellos*”. Además, CCOO y UGT han acordado con gobierno y patronal la regulación del trabajo de los *riders* a partir de aplicar la sentencia del Tribunal Supremo que dictó que éstos son trabajadores por cuenta ajena.

En el caso de CCOO ha de añadirse que, para intentar cubrir mejor a las trabajadoras del hogar y de cuidados, en Catalunya se creó a finales de 2020 el *Ámbito de Trabajadoras del Hogar y Cuidados* para asesorar a este colectivo de trabajadoras y contribuir a introducir varias demandas en la agenda política.

Finalmente, todos los SG han detectado claras insuficiencias en su comunicación externa y todos han establecido planes de mejora en los últimos años, que han seguido una dirección parecida: creación de equipos dedicados específicamente a la comunicación externa y diseño de protocolos y formación para promover entre los sindicalistas un uso más hábil y proactivo de las redes de comunicación digital, así como para mejorar la relación con los medios de comunicación en aras de conseguir más presencia en los mismos. Los dos sindicatos mayoritarios, además, han creado plataformas digitales de consulta y asesoramiento para trabajadores no afiliados, pensando especialmente en los trabajadores en situaciones poco cubiertas por la acción sindical, lo que incluye a los afectados por situaciones de trabajo aislado. Ejemplos son la plataforma “*Prearity War*” y el “*whatsapp de la precariedad*” de CCOO o la mencionada “*Tu respuesta sindical ya*” de UGT, destinada específicamente a los trabajadores de plataformas.

Tabla 1. Respuestas de los sindicatos generales

| Problemática | Estrategia general | Tipo | SG |
|---|--|-------------|--------------------|
| 1. Conjunto de dificultades de las situaciones de trabajo y empleo difíciles | Elecciones sindicales, negociación colectiva, secciones sindicales de empresa y federaciones de sector + modificaciones o innovaciones | PT | Todos, excepto CNT |
| | Secciones sindicales de centro de trabajo, empresa o grupos de empresas + organización en barrios | PT | CNT |
| | Respuestas particulares | | |
| 2. Trabajadores autónomos | | | |
| Todos autónomos | Afiliación en estructuras sectoriales | PT | Todos, excepto UGT |
| | Afiliación en organización específica junto con microempresarios | PT | UGT |
| | Federación particular junto a asalariados | PT | IAC |

| Problemática | Estrategia general | Tipo | SG |
|---|--|-------------|---------------------------------|
| TRADES | Acuerdos interés profesional | PP | UGT |
| Falsos autónomos | Laboralización | DJ | Todos |
| 3. Empresas y/o centros pequeños | | | |
| Centros sin representantes de empresas con delegados y secciones sindicales | Comités intercentros y secciones de empresa | PT | Todos, excepto CNT |
| Empresa de varios centros sin representantes | Delegados de empresa | PP | |
| Pequeñas empresas sin representación en misma ubicación | Delegados territoriales | PP | |
| Empresas subcontratadas sin representantes | Apoyo y tutela de delegados de la empresa grande-central | PT | |
| Empresa pequeña subcontratada con sindicatos | Coordinación sindicatos subcontratas y empresa grande-central | PT | |
| Pequeños comercios | Protestar frente gremio | PP | CNT |
| 4. Trabajadores aislados | Plataformas digitales de consulta y asesoramiento para trabajadores precarios | PT | CCOO |
| 5. Trabajadores del hogar y cuidados y de plataformas dig. | | | |
| Hogar y cuidados | Ámbito de asesoramiento específico | PT | CCOO |
| Plataformas dig. | Inclusión en negociación colectiva de sector posible | PP | UGT, CCOO |
| | Secciones provinciales | PT | UGT |
| | Sección local | PT | CGT |
| | Combinar espacios de diferentes niveles de empresa y de territorio | DB | CCOO |
| | Organización híbrida | PT | RXD-BCN-IAC |
| | Plataforma-web específica | PT | UGT |
| | Apoyo AS | PT | Todos; más Cobas, CGT, CNT, IAC |
| | Negociación tripartita para aplicación sentencia 'laboralizadora' Tribunal Supremo | PT | CCOO, UGT |

* PT: Práctica realizada; PP: propuesta de actuación; DJ: demanda judicial; DB: en debate.

Fuente: Elaboración propia.

5.2. La acción de las nuevas asociaciones-sindicatos de trabajadores atípicos

Las tres AS estudiadas nacen en la segunda mitad de la década de 2010 frente al empeoramiento de las condiciones de trabajo y empleo de los colectivos a los que pretenden representar, y cuyas condiciones previas ya podían considerarse malas o precarias. Para intentar dar una respuesta, algunos trabajadores se conectan-organizan con compañeros mediante grupos de *Whatsapp*, *Telegram* o *Facebook* y poco después toman forma de organización, en los tres casos siguiendo la lógica corporativa de pretender organizar y representar únicamente a sus respectivos colectivos de trabajadores, aunque de diferentes empresas de la misma localidad.

La apuesta por este tipo de organizaciones puede vincularse a distintas debilidades mostradas por los SG en la representación de los colectivos mencionados a continuación. Los riders, todavía como trabajadores autónomos, se auto-organizan frente a la inexistencia de secciones sindicales en sus empresas. Posteriormente, buscan apoyo en los SG. En Barcelona construyen con la FAA de la IAC su actual organización híbrida de RXD-BCN-IAC, mientras en Valencia, Madrid o Gasteiz son una organización independiente. En cambio, las limpiadoras de habitaciones de hotel y las trabajadoras de cuidado a domicilio apuestan por este tipo de organizaciones por su mala valoración de los resultados de la acción de CCOO y UGT en su sector. Señalan que la cobertura sindical y de convenios colectivos no les han evitado históricamente las malas condiciones de trabajo y empleo ni su reciente deterioro, ni tampoco las subcontrataciones de su trabajo que presionan a la baja sus condiciones laborales y fragmentan al colectivo de trabajadoras. Añaden que los convenios colectivos sirven de poco en muchas empresas pequeñas que, al no tener presencia sindical, vulneran sus derechos. Es importante precisar que la PAD centra su acción exclusivamente en las trabajadoras por cuenta ajena y excluye a las que lo hacen por cuenta propia, muy presentes en el cuidado a domicilio, siendo muchas mujeres inmigrantes. Finalmente, critican la falta de participación de los trabajadores en los sindicatos mayoritarios y en la creación de las plataformas reivindicativas para la negociación de los convenios colectivos.

Las tres AS tienen importantes rasgos en común. Uno es basarse en formas abiertas, laxas y flexibles de membresía que permiten la adhesión con una simple vinculación a una red social de comunicación. Las Kellys y la PAD, además, incluyen entre sus miembros no solo a trabajadoras, sino también a personas de su comunidad profesional, como trabajadoras desempleadas, jubiladas o familiares. RXD-BCN-IAC y una de las dos organizaciones de las Kellys (“Las Kellys” o “Kellys confederadas”), además, cuentan con lo que Moreno (2019: 24) ha denominado “doble canal” de membresía, consistente en que, además del vínculo precedente, se puede realizar una afiliación sindical formal. Un segundo rasgo es que sus miembros de distintas empresas se organizan en grupos territoriales, habitualmente locales, que luego se coordinan entre ellos⁷. Otro rasgo es una gestión intensiva, proactiva y hábil de las herramientas de comunicación digital para conectar-organizar a trabajadores que no comparten centro de trabajo y para visibilizar y difundir sus problemáticas, demandas y acciones. En las Kellys destaca el desarrollo de una imagen visual pro-

⁷ RXD tiene colectivos en Barcelona, Valencia, Madrid, Gasteiz y en Asturias y cada organización de Kellys en ocho ciudades o territorios turísticos.

pia (camisetas verdes una asociación y blancas la otra con el nombre “Kellys” estampado en el dorso) que las hace rápidamente reconocibles por los transeúntes y por la audiencia cuándo se difunden imágenes en los medios. Su repertorio de acción ha sido sobre todo de protestas desde “fuera de la empresa”, como en las puertas de patronales o empresas concretas, aunque RXD organizó una huelga en 2017, que acabó con el despido de muchos de sus organizadores. Finalmente, han tejido unas redes locales de apoyo técnico y comunicativo con otras AS similares, otros movimientos sociales e incluso con algunas secciones de SG minoritarios.

Las relaciones con los SG son diversas. RXD, además de ser parte de la IAC en Barcelona, busca el apoyo y trabaja con los SG mayoritarios y minoritarios, como en las múltiples demandas judiciales para intentar ser reconocidos como trabajadores por cuenta ajena o en el diálogo mantenido por CCOO y UGT con gobierno y patronales para regular el trabajo en el sector a partir de aplicar la sentencia del Tribunal Supremo que dictó dicho estatuto para los riders. La PAD y las Kellys, a pesar de su dura crítica a los sindicatos mayoritarios, mantienen relaciones y contactos con éstos. En las Kellys hay delegadas de CCOO y, como explica Moreno (2019: 18), en el proceso de negociación del último convenio colectivo los sindicatos mayoritarios se reunieron con las dos asociaciones de Kellys y consideraron parte de sus demandas. La PAD y las Kellys también mantienen relaciones con sindicatos minoritarios. La primera, en sus inicios consiguió que algunas de sus miembros fueran elegidas delegadas sindicales con una candidatura del sindicato Cobas. La experiencia se valoró negativamente porque la mayoría de estas delegadas aceptaron mejoras laborales personales propuestas por la gerencia y abandonaron la PAD y, por ello, desde entonces descartan su integración en algún sindicato. La PAD mantiene relaciones con la CGT que les permite usar su web y, en Cataluña, con el “Sector Combatiu Social”, que reúne a los sindicatos minoritarios CNT, CGT, IAC y Coordinadora Obrera Sindical (COS). Las Kellys han recibido apoyo de distintos sindicatos minoritarios como la IAC, CGT o CNT, según el momento y la localidad.

De las entrevistas realizadas a los representantes de las AS, parece desprenderse que, en sus pocos años de existencia, las tres AS han obtenido cinco logros destacables. Primero, haber conectado-organizado en sus redes sociales de comunicación digital a trabajadores que previamente no lo estaban, y cuyas situaciones de empleo precario son difíciles de encuadrar para los SG. Estas redes han funcionado como fóruns de intercambio de experiencias laborales, como en otros países (ver Johnston y Land-Kazlauskas, 2019), y como espacios de asesoramiento en derechos y ayuda anímica. Segundo, probablemente habrán contribuido a los sentimientos de comunidad o identidad grupal y puede que a la generación de confianza en la acción colectiva. Tercero, estas redes parecen haber sido herramientas con cierta capacidad de movilización para pequeñas y cortas protestas locales. Cuarto, los colectivos y sus problemáticas parecen haber aumentado su visibilidad pública, especialmente las limpiadoras de habitaciones de hotel y los riders. Finalmente, las activistas-sindicalistas más comprometidas, a su entender, han aprendido y ganado autoestima y confianza en sus capacidades para liderar la acción colectiva.

Las debilidades y dificultades también se apuntan. En primer lugar, los recursos estructurales son mínimos y el número de trabajadores organizados es muy reducido y la mayoría con una baja implicación. Por ello, la actividad depende básicamente del trabajo voluntario de unos pocos activistas-sindicalistas muy comprometidos. En segundo lugar, al no tener representantes unitarios ni reconocimiento institucional

formal, se carece de poder institucional y se depende de la presión mediante movilización y del poder comunicativo, así como del poder institucional de los SG, en especial del de los mayoritarios. Además, reaparecen problemas de los SG, como la incapacidad de organizar a los trabajadores con situaciones de trabajo, empleo y/o vitales más precarias o a los trabajadores jóvenes que se consideran “en pasaje” en sus empleos del momento. También reaparece la fragmentación en diversas organizaciones: las Kellys se escindieron en dos organizaciones y en el sector de las trabajadoras del cuidado a domicilio existen otras AS además de la PAD, como el *Sindicato de Trabajadoras del Hogar* (Sindihogar) o el *Sindicato SAD de Cuidados Municipales*.

Finalmente, ha de añadirse que las tres AS hacen un balance positivo de su acción. Piensan que han conseguido importantes logros que no habrían sido posibles sin unas organizaciones de su tipología, a las que consideran más útiles y eficaces para defender sus intereses colectivos que una sección sindical de un SG. Sin embargo, estas valoraciones se hacen en base en una lectura cortoplacista de la actividad y sin planteamientos estratégicos de los proyectos a medio y largo plazo.

Tabla 2. Respuestas de las asociaciones-sindicatos

| Problemáticas | Orientación general | Tipo | AS |
|--|--|-------------|--------------|
| 1. Necesidad mejorar defensa intereses laborales | Organización corporativa de grupos territoriales-locales coordinados; formas abiertas y flexibles de membresía | PR | Todas |
| | Cortoplacismo con poca estrategia a medio y largo plazo | PR | |
| | Movilización “fuera de la empresa” y hábil gestión de la comunicación digital | PR | |
| | Respuestas particulares | | |
| 2. Trabajadores aislados, empresas y/o centros de trabajo distintos | Conexión-organización mediante redes de comunicación digitales | PR | Todas |
| 3. Riders autónomos | Laboralización | DJ | RXD y Kellys |
| 4. Pocos recursos estructurales de las AS | Redes de apoyo con otras AS, movimientos sociales y secciones de SGs minoritarios | PR | Todas |
| | Incorporación organizativa de la “comunidad profesional” | PR | Kellys y PAD |
| | Apoyo en SG | PR | Todas |
| 5. Debilidad institucional de las AS | Apoyo y colaboración con SG | PR | Todas |

* PT: Práctica realizada; DJ: demanda judicial.

Fuente: Elaboración propia.

6. Discusión y conclusiones

En el actual mercado de trabajo español existe un variado conjunto de situaciones de empleo y trabajo en las que los trabajadores tienen serias dificultades para ejercer su derecho de representación colectiva en la empresa. Varias de estas situaciones vienen de lejos, como las de los trabajadores autónomos dependientes y falsos, y algunas además vienen expandiéndose en las últimas décadas, como las de los empleados en centros de trabajo pequeños y la de los trabajadores con contratos de corta duración. Otras situaciones son nuevas, como las de los trabajadores de plataforma. Todas estas situaciones conllevan importantes dificultades para el objetivo sindical de representación de la pluralidad de situaciones de empleo y trabajo, así como de la heterogeneidad sociodemográfica de los trabajadores que se le asocia.

Los SG españoles son conscientes de la importancia de la problemática y han respondido con algunas innovaciones en su acción, como abrir la afiliación a trabajadores autónomos, crear estructuras para que los delegados de las grandes empresas apoyen a los trabajadores de las empresas subcontratadas, plantearse nuevas figuras como los delegados territoriales o crear estructuras específicas para asesorar a las cuidadoras a domicilio, a los trabajadores de plataformas o a trabajadores precarios. Las innovaciones se han diseñado manteniendo el modelo sindical basado en la estrategia general centrada en la representación unitaria y la negociación colectiva (como también constató Calleja [2016]) y en la organización en secciones de empresa y federaciones. Se trata de una pauta de renovación que sigue la lógica explicada por Frege y Kelly (2013) de introducir elementos nuevos para incorporar a colectivos específicos de trabajadores sin cambiar en lo esencial el modelo, quedando lejos una renovación orientada al *sindicalismo de movilización* u *organising* (Heery, 2015). De este modo los SG mantienen las fortalezas en poder institucional que, como señalan García Calavia y Rigby (2016), permite el marco institucional español.

Los SG minoritarios han ido algo más allá, con algunas iniciativas como la “sección sindical de sector” que incluye a trabajadores de empresas diferentes y autónomos, constituir una AS híbrida con un doble canal de afiliados y asociados, o el planteamiento de nuevas estructuras territoriales de apoyo a la acción de empresa. Además, por el momento, estos sindicatos parecen haber dado más apoyo a las nuevas AS. Esta mayor iniciativa renovadora puede explicarse, en parte, por una mayor predisposición de estos sindicatos a buscar nuevas formas de acción y organización que les permitan ganar presencia en entornos donde los sindicatos mayoritarios son débiles o no están presentes. También puede haber favorecido a ello el hecho que muchos de estos sindicatos parten de estructuras más descentralizadas que dan, comparativamente con los SG mayoritarios, más autonomía de decisión a secciones y federaciones para organizarse y tomar decisiones adecuadas a las necesidades específicas de la empresa y/o el sector, el grupo de trabajadores o el contexto local. Asimismo, al ser confederaciones mucho más pequeñas que las mayoritarias pueden ser más ágiles decidiendo e implementado cambios.

Una posible renovación más profunda parece verse condicionada en todos los SG por dos grandes fuerzas que la frenan. Una es la de las inercias culturales, estratégicas y organizativas, como también han detectado Johnson y Land-Kazlauskas (2019) a nivel internacional. La otra fuerza proviene de la presión ejercida por el trabajo de secciones de empresa y federaciones. Los responsables de éstas se resisten a perder

recursos organizativos para destinarlos al trabajo sindical en los entornos laborales difíciles porque consideran que esto podría empeorar la calidad de su actividad.

Paralelamente, la emergencia de las tres AS estudiadas se asocia a dos tipos de debilidades de los SG en la representación de trabajadores en situaciones de empleo y trabajo difíciles, como son su no presencia en las plataformas de reparto y la incapacidad de su acción sindical para evitar el deterioro de las condiciones de trabajo y empleo de las limpiadoras de habitaciones de hotel y de las cuidadoras a domicilio. Es de suponer que lógicas semejantes estarán detrás de la aparición en los últimos años de otras AS en España entre colectivos de trabajadores en empleos “atípicos” o precarios. Se trata de una lógica semejante a las sugeridas por Heckcher y Carré (2006) para interpretar la emergencia en Estados Unidos de los denominados *cuasi-sindicatos* o por Vandaele (2020) respecto a la aparición en Bélgica y Holanda de grupos de activistas entre los repartidores, pues en ambos casos responderían a la necesidad de representación de colectivos no representados adecuadamente por la acción sindical.

La acción de las tres AS estudiadas ha conseguido logros relevantes, como conectar a trabajadores de distintas empresas que previamente no lo estaban, proporcionar foros digitales donde compartir experiencias y asesorarse, seguramente contribuir a la identidad de grupo profesional y a la confianza en su acción colectiva, así como a desarrollar pequeñas acciones de protesta que, junto con su ágil gestión comunicativa, parecen haber dado una visibilidad pública a sus colectivos y demandas que previamente no tenían. Sin embargo, estas organizaciones no disponen del poder institucional y los mayores recursos de los SG, especialmente los mayoritarios, para que sus reivindicaciones sean atendidas por empresas y patronales y/o gobierno. La valoración positiva de los resultados de la acción por parte de las AS estudiadas auguran su pervivencia a corto plazo, pero sus pocos recursos organizativos y asociativos y su limitada visión estratégica a medio y largo plazo pueden comprometer su futuro.

Finalmente, la fragmentación organizativa que supone la presencia de las AS, que en muchos sectores se suma a la pluralidad de SG, incrementa las dificultades para conseguir la unidad de acción, al tiempo que advierte de los riesgos asociados a dinámicas corporativistas. Además, la existencia de las AS muestra las dificultades del sindicalismo general para aglutinar en su proyecto a la variedad de situaciones de trabajo y empleo que llevan asociadas intereses y/o prioridades parcialmente diferentes (p.ej. entre estables y temporales), así como para integrar algunas identidades profesionales que parecen tomar fuerza probablemente por el debilitamiento de la identidad de clase. Se trata del problema clave, apuntado ya hace años por Hyman (1999), de que los sindicatos sean capaces de construir una solidaridad general entre todos los trabajadores en el contexto de alta heterogeneidad laboral e identitaria.

7. Bibliografía

- Alós, R. y Barranco, O. (2021). “Los trabajadores y las trabajadoras sin representación en la empresa y el sindicato”. En X. Solà Monells y R. Esteban Legarreta (eds.), *La representación laboral en las empresas dispersas y en red: problemática, disfunciones y propuestas correctoras* (pp. 1-25). Granada: Comares.
- Alós, R., Beneyto, P., Jódar, P., Molina, O. y Vidal, S. (2015). *La representación sindical en España*. Madrid: Fundación 1º de Mayo.

- Barranco, O. y Molina, O. (2019): Continuity and change in trade unions frames: Evidence from general strikes in Spain. *Economic and Industrial democracy*. DOI:10.177/014381X19857791
- Barranco, O. (2008). “A vueltas con la identidad obrera. Notas y reflexiones sobre los efectos de las metamorfosis sociales en la identidad y la conciencia proletarias”. En R. Susín y D. San Martín (eds.), *De Identidades. Reconocimiento y diferencia en la modernidad líquida* (pp. 229-274). Valencia: Tirant lo Blanch.
- Beaumont, P.B. (1987). *The Decline of Trade Union Organisation*. London: Croom Helm.
- Behrens, M., Hamann, K. y Hurd, R. (2004). “Conceptualizing labour union revitalization”. En C. Frege y J. Kelly (eds.), *Varieties of unionism: Strategies for union revitalization in a globalizing economy* (pp 11-29). Oxford: Oxford University Press.
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U. y Silberman, S.M. (2018). *Digital labour platforms and the future of work. Towards decent work in the online world*. Ginebra: ILO
- Brancati, M.C., Pesole, A. y Fernández-Macias, E. (2020). *New evidence on platform workers in Europe*. Luxemburgo: Publications Office of the European Union.
- Calleja, J.P. (2016). *Estrategias de revitalización de los sindicatos españoles*. Beneyto, P.J. y Köhler, H-D. (dirs.), Universitat de Valencia.
- Cañada, E. (2018). “La rebelión de las camareras de piso”. En S. Martí, R. González, R. Gomà y P. Ibarra (eds.) *Movimiento sociales y derecho a la ciudad. Creadoras de democracia radical* (pp 118-133). Barcelona: Icaria
- Castells, M. (1997). *The Information Age, vol. 2: The Power of Identity*. Oxford: Blackwell.
- Cañigüeral, A. (2020). *El trabajo ya no es lo que era*. Barcelona: Conecta
- CCOO. (2019). *Reforzar la participación sindical para una transformación justa a la digitalización*. Recuperado en: <https://www.ccoo.es/4e2a529a27379e318058736cf1244da8000001.pdf>
- Digital Future Society (2020). *El trabajo en plataformas digitales en España: ¿qué sabemos? Una revisión bibliográfica*. (en línea) <https://digitalfuturesociety.com/es/report/el-trabajo-en-plataformas-digitales-en-espana-que-sabemos/>. [consulta 7/01/2021]
- Doellgast, V. (2012). *Disintegrating democracy at work: Labor unions and the future of good jobs in the service economy*. Nueva York: Cornell University Press.
- Drahokoupil, J. (Ed.). (2015). *The outsourcing challenge: Organizing workers across fragmented production networks*. Bruselas: ETUI.
- Fairbrother, P. (2008). “Social Movement Unionism or Trade Unions as Social Movements”. *Employee Responsibilities and Rights Journal*. 20 (3): 213-220.
- Frege, C.M. y Kelly, J. (2003). “Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective”. *European Journal of Industrial Relations*. 9 (1), 7-24.
- Felguero, F., García-Pérez, J.I. y Jansen, M. (2018). “La contratación temporal en España: Nuevas tendencias, nuevos retos”. *Papeles de Economía Española*. 56: 47-61
- García Calavia, M.A. y Rigby, M. (2016). “Recursos de poder de los sindicatos en España. Su examen a través de la negociación colectiva”. *Sociología del trabajo*. 87: 7-24.
- Gumbrell-McCormick, R. y Hyman, R. (2013). *Trade unions in Western Europe: hard times, hard choices*. Oxford: Oxford University Press.
- Hamann, K. y Martínez Lucio, M. (2003). “Strategies of union revitalization in Spain: Negotiating change and fragmentation”. *European Journal of Industrial Relations*. 9 (1): 61-78.
- Heckscher, C. y Carré, F. (2006). “Strength in networks: Employment rights organizations and the problem of co-ordination”. *British Journal of Industrial Relations*. 44 (4): 605-628.
- Heery, E. (2015). “Unions and the organising turn: Reflections after 20 years of organising works”. *The Economic and Labour Relations Review*. 26 (4): 545-560.
- Hyman, R. (1992). “Trade Unions and the Disaggregation of the Working Class”. En M. Regini (ed.), *The Future of Labour Movements* (pp 150-168). Newbury Park: Sage.

- Hyman, R. (1999). "Imagined solidarities: Can trade unions resist globalization?". En P. Leisink (ed.), *Globalization and Labour Relation* (pp 94-115). Cheltenham: Edward Elgar.
- Ibsen, C.L. y Tapia, M. (2017). "Trade union revitalisation: Where are we now? Where to next?" *Journal of Industrial Relations*. 59 (2): 170-191.
- Johnston, H. y Land-Kazlauskas, C. (2019). *Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy*. Ginebra: ILO.
- Kelly, J. (1998). *Rethinking Industrial Relations: Mobilization, Collectivism and Long Waves*. Abingdon: Routledge.
- Köhler, H.D. y Calleja, J.P. (2017). "Los movimientos sociales en la revitalización sindical". *Arxius*. 36-37: 111-122.
- Lazar, S. (2017). "Introduction". En Lazar, S. (ed.). *Where are the Unions?* Londres: Zed Books
- Lévesque, C. y Murray, G. (2010). "Understanding union power: resources and capabilities for renewing union capacity". *Transfer: European Review of Labour and Research*. 16 (3): 333-350.
- Martín Artiles, A. (1993). *La empresa red: un modelo de división del trabajo entre empresas*. Working Papers, 2: Bellaterra: QUIT-UAB.
- Martín Artiles, A. y Pastor, A. (2020). *Plataformas digitales. Condiciones de trabajo y representación colectiva. Retos de futuro*. Barcelona: CCOO.
- Martín Artiles, A. (2021). "Digitalización del Trabajo: proto sindicalismo y cuasi-unionismo post-pandémico". *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*. 7: 9-32
- Martínez Lucio, M., Marino, S., y Connolly, H. (2017). "Organising as a strategy to reach precarious and marginalised workers. A review of debates on the role of the political dimension and the dilemmas of representation and solidarity". *Transfer: European Review of Labour and Research*. 23 (1): 31-46.
- Miguélez, F. (2004). "Presente y futuro del sindicalismo en España". En P.J. Beneyto (ed.), *Afiliación sindical en Europa*, Vol. 1 (pp 70-106). Valencia: Germania.
- McBride, J. y Greenwood, I. (Eds.). (2009). *Community Unionism: A Comparative Analysis of Concepts and Contexts*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Moore, S. (2010). *New trade union activism: Class consciousness or social identity?* Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Moore, S., Jefferys, S. y Cours-Salies, P. (2007). "Why do Europe's find it difficult to organise in small firms?" *Transfer. European Review of Labour and Research*. 13 (1): 115-130
- Murray, G. (2017). "Union renewal: What can we learn from three decades of research?" *Transfer: European Review of Labour and Research*. 23 (1): 9-29.
- Moreno, A. (2019). *El sindicato de las Kellys en el marco post-fordista de relaciones industriales*. Martín Artiles, A. (dir.), Universitat Autònoma de Barcelona, Barcelona.
- Pastor, A. (2018). "Representación de los trabajadores en la empresa digital". *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*. 5: 111-122.
- Recio, C. (2011). "El sector de atención a las personas en España. Una mirada desde el empleo". *Sociología del Trabajo*. 71: 7-25.
- Rocha, F. (2020). "La acción colectiva en las plataformas laborales digitales". *Viento Sur*. 173: 33-40.
- Sanz de Miguel, P. (2017). "Falsos autónomos y falsos becarios: una aproximación institucional al caso español". *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 37 (1): 67-89.
- Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Silver, B. (2004). *Forces of Labor*. Cambridge: Cambridge University Press

- Srnicek, N. (2017). *Platform Capitalism*. Cambridge: Polity Press
- UGT. (2019). *El trabajo en las plataformas digitales de reparto*. (en línea). <https://www.ugt.es/sites/default/files/el-trabajo-en-las-plataformas-digitales-de-reparto-ugt.pdf> [consultado 7/01/2021]
- Vandaele, K. (2018). Will trade unions survive in the platform economy. *Emerging Patterns of Platform Workers' Collective Voice and Representation in Europe*. Bruselas: ETUI.
- Vandaele, K. (2019). Bleak prospects: mapping trade union membership in Europe since 2000. Bruselas: ETUI
- Vandaele, K. (2020). *From Street Protest to Improvisational Unionism*. Berlin: Friedrich Ebert Stiftung
- Verd, J.M. y Lozares, C. (2016). *Introducción a la investigación cualitativa*. Madrid: Síntesis
- Visser, J. (2006). "Union membership statistics in 24 countries". *Monthly Labor Review*. 129