



## Organizaciones salariales y declive sindical. Dos ejemplos

J. David Moral-Martín<sup>1</sup>

Recibido: 26 de marzo de 2019 / Aceptado: 15 de diciembre de 2020

**Resumen.** Este trabajo plantea varias reflexiones mantenidas por determinados colectivos de trabajadores que, sin y con afiliación, se han autoorganizado, colectiva y salarialmente, ante la supuesta pérdida de influencia del sindicato, lo que pudiera vincularlas a otra etapa más de confirmación de la capacidad transformadora del sindicalismo, en un complejo momento para los sindicatos denominados de clase que se encuentran adecuándose a los cambios experimentados por el mercado de trabajo. Además, ambos tipos de organizaciones -de clase y nuevas- se retroalimentan: de forma positiva, equiparándose como experimentadoras sociales, y de forma negativa, ya que sus respectivas formas de abordar las utopías sindicales parecen distanciarlas. Para su desarrollo nos hemos basado en el análisis crítico de la literatura disponible, así como en el estudio de fuentes primarias de las organizaciones objeto de estudio. La principal conclusión es la existencia de suficientes elementos para esperar que estas nuevas organizaciones operan transformaciones al obligar a replantearse los criterios clásicos de actuación de los sindicatos mayoritarios.

**Palabras clave:** sindicato, sindicalismo, organizaciones salariales, declive sindical, conflicto.

### [en] Other wage organizations in the face of trade union decline. Two examples

**Abstract.** This work raises several reflections maintained by certain groups of workers who, without and with affiliation, have collectively and salary self-organized in the face of the supposed loss of influence of the union, which could link them to another stage of confirmation of the transforming capacity of unionism, at a complex time for the so-called class unions, which are adapting to the changes experienced by the labor market. In addition, both types of organizations - class and new- feed into each other: positively, equating themselves as social experimenters, and negatively, since their respective ways of approaching union utopias seem to distance them. For its development, we have relied on the critical analysis of the available literature, as well as on the study of primary sources of the organizations under study. The main conclusion is the existence of sufficient elements to hope that these new organizations will carry out transformations by forcing a rethinking of the classic criteria of action of the majority unions.

**Key words:** union, trade unionism, wage organizations, union decline, conflict.

**Sumario.** 0. Sindicalismo, sindicato y formas organizativas salariales alternativas, ¿una nueva transformación? 1. Pérdida de legitimidad, declive del sindicato y aparición de alternativas sindicales. Apuntes sociohistóricos. 2. Datos de afiliación en Cataluña. 3. Limitaciones estratégicas y utópicas en el origen de las nuevas formas de organización salarial. 4. Creación de nuevos (para)sindicatos: La Marea Azul y las Kellys Unión Cataluña. 4.1. La Marea Azul (LMA). 4.2. Las Kellys Unión Cataluña (LKUC). 5. Principales críticas a la gestión sindical. 6. Conclusiones.

**Cómo citar:** Moral-Martín, J. D. (2021). Organizaciones salariales y declive sindical. Dos ejemplos, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 39(1), 133-151, <https://dx.doi.org/10.5209/crla.75573>.

<sup>1</sup> Universidad de Zaragoza, Departamento de Psicología y Sociología  
[jdavidmoralm@unizar.es](mailto:jdavidmoralm@unizar.es)  
<https://orcid.org/0000-0003-4174-2855>

## 0. Sindicalismo, sindicato y formas organizativas salariales alternativas, ¿una nueva transformación?

Para clarificar nuestro contexto de análisis, es necesario establecer ciertas definiciones en lo que respecta al asociacionismo salarial, ya que las referencias contemporáneas al sindicato siguen siendo mayoritarias entre los estudiosos de las organizaciones salariales del (antaño denominado) movimiento obrero, por lo que también es utilizada, por extensión, para referirse al sindicalismo. Sin embargo, ambos términos exigen cierta aclaración. Si bien se encuentran estrechamente vinculados, no describen exactamente la misma situación.

Para definirlos utilizamos las descripciones realizadas por Moral-Martín (2020), para quien el sindicalismo es una organización salarial amplia basada en la existencia de un comportamiento laboral vinculado históricamente a la conservación colectiva del *estatus* profesional, y no tanto del contrato individual. Esta defensa incluye la combinación de elementos de colaboración y conflicto en la organización de sus intereses sindicales, típicos de los sindicatos, con otras actuaciones con las que pretenden desbordar los límites de las relaciones de producción (Moral-Martín, 2016). En palabras de Bérout y Bouffartigue (2009), se trata de abandonar los “muros de las empresas”. Por sindicato, Moral-Martín (2020) entiende un tipo concreto de asociación institucionalizada para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales de los trabajadores, que limita su ámbito de actuación a las condiciones recogidas en la vinculación contractual<sup>2</sup>, una definición algo diferente de la clásica definición finisecular establecida por el matrimonio Webb (1990: 21), basada estrictamente en las relaciones económicas: “asociación permanente de trabajadores [...] con la finalidad de mantener o mejorar las condiciones de su vida de trabajo”.

Esta descripción no está muy alejada de la propuesta actual de Eaton *et al.* (2017), quienes las consideran como organizaciones orientadas a negociar mejoras en las condiciones laborales. Ni de la definición, más marcada ideológicamente, de Bernaciak *et al.* (2015: 80): “medios colectivos para los trabajadores para defender sus derechos humanos contra los imperativos deshumanizadores del lucro”. En nuestro país, teniendo como trasfondo el precepto constitucional, Baylos (2012: 17) lo define como “la unión de los trabajadores para la mejora de sus condiciones de trabajo y empleo”. Sin duda, todas estas definiciones necesitan estudios de casos concretos para desarrollar mejor sus aspectos específicos.

Partiendo de esas definiciones, nos aventuramos a incorporar un conjunto de nuevas fórmulas a las que nos referiremos como salariales, ya que no están reconocidas ni institucional ni legalmente como sindicatos, pero que ejercen sus mismas funciones. Nos referiremos en concreto a las camareras de piso y a los técnicos de las contratas y subcontratas de Movistar. Su importancia radica en que provoca cierta reflexión acerca de si nos hallamos ante una nueva transformación sindical en su interior o no. La citada observación se encuentra vinculada a los estudios relacionados con el denominado declive sindical (Behrens *et al.*, 2004; Antentas, 2008; Dufour, 2017) y del análisis acerca de su pérdida de poder, si bien con diferencias nacionales a nivel europeo ostensibles (Bernaciak *et al.*, 2015), basados en sus comportamientos afiliativos; para el caso español ver Jódar *et al.* (2017). Sirva el presente trabajo como un intento de contribución a su renovación (Visser, 1995; Frege y Kelly, 2006).

---

<sup>2</sup> Tal como lo recoge el artículo 7º de la actual Constitución española.

La crisis iniciada en 2008 parece haberles pasado factura en términos cuantitativos a las centrales sindicales europeas y lo vemos reproducido entre las más representativas en Cataluña. No obstante, la literatura existente no logra resolver la cuestión, ya que autores como Vandaele (2019) han señalado la existencia de aumentos afiliativos en algunos países europeos para la misma época. Sin embargo, cuando ha podido manifestarse esta pérdida ha venido acompañada de cierta dificultad del sindicato para recuperar su influencia social, debido a su necesidad de incrementar su poder asociativo. En este sentido, la contribución de estos Nuevos Movimientos Sindicales (NNMMSS) parece dirigirse a reescribir los interrogantes planteados por Dufour (2017): ¿se identifica al asalariado como un todo social, o no? De su respuesta se desprenden diferentes actuaciones, colectivas e individuales. Para las primeras, en caso afirmativo, habría que asumir que el asalariado existe tanto previamente a la firma de un contrato como durante su vigencia y posteriormente, tras la pérdida o jubilación de su puesto de trabajo. En este sentido el sindicato debería ocuparse de retirados, desempleados y jóvenes en búsqueda de su primer empleo, lo que posiblemente ayudaría a explicar la escasa permanencia de los afiliados españoles a sus sindicatos (Jódar *et al.*, 2017) y posiblemente también su interés por estos NNMMSS. En caso negativo, limitar su actuación sindical sin ir más allá de las variables más estrictamente laborales: salarios, jornada, etc. (Pitxer y Sánchez, 2008).

Vayamos a las segundas, su componente individual sobre las que nos detendremos. Para ello, imaginemos un trabajador contemporáneo cualquiera ante una primera y compleja realidad: afiliarse o no, sin tener grandes incentivos para ello (Lahera, 2018) por la “fuerte presencia institucional” del sindicato (Kloosterboer, 2008: 120). Una vez decidida su participación, ha de plantearse una nueva preocupación: con quién hacerlo. Nos centramos en este último aspecto, base de otra de nuestras reflexiones vinculadas a las diferencias de actuaciones entre los diversos tipos de organizaciones. Para señalarlas acudimos a Zubiri (2011), quien ha señalado el abismo creciente que separa a determinadas propuestas representativas. Por un lado, el sindicalismo mayoritario tradicional (de clase) y su actuación calificada como defensiva y limitada por utopística en la que se antepone la colaboración a la reivindicación (García-Olaverrí y Huerta, 2011); por otro, la postulación de estos NNMMSS promovidos por sectores precarizados, que se basan en plantear acciones sindicales ofensivas y utópicas, al considerar la lucha transformadora como su elemento fundamental<sup>3</sup>, entendiendo al sindicato como *escuela de guerra* en el sentido engelsiano del término<sup>4</sup>.

Esta distinción ha sido analizada por Levesque y Murray (2004) quienes, apoyándose en la perspectiva gramsciana de la necesidad de construir consensos, han planteado la necesidad de recomponer la fragmentación de las identidades colectivas, aparentemente monolíticas, que caracterizaron al sindicalismo industrial a través de la lucha (Gramsci, 1971), una propuesta que evidencia la falta de éxito de una de las principales estrategias de las grandes centrales sindicales a nivel mundial: su aumento afiliativo, si bien con excepciones (Bernaciak *et al.*, 2015). Este interés explicaría el por qué a partir de 1970 se aproximaron a colectivos de jóvenes, mujeres e

<sup>3</sup> Wallerstein (1998: 3) distinguió entre utopías, o ideas transformadoras que “cumplen funciones religiosas y a veces también son mecanismos de movilización política” y utopísticas, propuestas prácticas que hacen una evaluación de forma “sobria, racional y realista de los sistemas sociales humanos y sus limitaciones, así como de los ámbitos abiertos a la creatividad humana”.

<sup>4</sup> El propio Zubiri (2011) describe la lucha como nuevas vías colectivas de actuaciones en la empresa y en el territorio, caracterizándola como la repolitización del sindicalismo.

inmigrantes, entre otros (Martínez Lucio, 2008). Más recientemente, y por la misma razón, han tratado de incluir a trabajadores con modalidades atípicas de contratación, logrando resultados de afiliación similares. Nos referimos al intento de sumar al denominado precariado.

Tal intención, sin duda, no ha resultado una cuestión simple posiblemente porque su incorporación no ha logrado superar la paradoja del perfil del afiliado: pasar de criticar la homogeneidad del obrero-masa en las relaciones de trabajo típico (frente a mujeres, jóvenes y otros colectivos), cuestión central para el sindicalismo español (Jódar *et al.*, 2004), a ensalzar la figura del *precariado* (Standing, 2011; Van der Linden, 2014), como el representante hegemónico de las relaciones laborales atípicas<sup>5</sup>. Este error analítico ha podido estar en la propia base de la citada categorización, ya que, al ser tan estricta, ha supuesto la construcción de un sindicalismo fundamentado en dos modelos sindicales paralelos: uno para cada tipo de relaciones, típicas y atípicas. Si bien no pretendemos aportar nada sobre esta discusión, sí que nos interesa la reflexión basada en la capacidad de transformación de estos NNMMSS, ya que su surgimiento se encuentra vinculado al declive sindical y a su incapacidad a la hora de representar, mejorar, incluso eliminar algunas condiciones materiales de determinados colectivos laborales.

Esta aportación trata de matizar, y ampliar, las respuestas dadas desde los sindicatos mayoritarios estatales para explicar su actual situación, que ha sido resumida por Beneyto (2017) acudiendo al contexto de los factores de demanda, desde los que se responsabiliza de la citada pérdida de poder a elementos externos al sindicalismo: la globalización, el neoliberalismo y sus repercusiones en la gobernanza del trabajo (Hendrickx *et al.*, 2016). Sin embargo, ¿bastan los citados factores para justificar la creación de los NNMMSS? Entendemos que no, y es por ello por lo que creemos necesarios estudios de casos concretos para comprender la afectación que en la citada pérdida han tenido los vinculados a la oferta, es decir, provenientes de aciertos y errores de los propios sindicatos. Sólo pretendemos comparar lo comparable y no organizaciones sindicales que se mueven en el contexto de mercados de trabajo completamente diferentes, (King-Chi y Nadvi, 2014: 563; Recio, 1995; Alós, 2008).

En este sentido de matizaciones, la existencia de NNMMSS supone la necesidad de incorporar su nuevo relato, basado en los factores de oferta sindical, que trata de romper con la hegemonía del discurso del *locus* externo (Moral-Martín y Brunet, 2018). Es decir, ¿no hay nada que se haya hecho mal desde los sindicatos (más representativos), y que nos ayude a explicar mejor su situación? De no existir ningún comportamiento achacable a estos, no parece posible comprender por qué hay trabajadores que replican fórmulas organizativas similares, pero fuera de ellos. Para analizar la hipótesis de que la presumible pérdida de influencia, que no de representatividad institucional, del sindicato mayoritario ha contribuido en gran parte a explicar la creación de nuevas formas de organización de trabajadores con insuficiencias afiliativas y, por extensión, a la transformación del sindicalismo, nos centramos en conocer cuáles son sus opiniones al respecto, así como comprender sus acciones y críticas.

Para ello analizamos dos NNMMSS. Nos referimos a las camareras de piso, reunidas en torno a la organización *Las Kellys Unión Cataluña* (LKUC), y a los técnicos e instaladores de las empresas subcontratadas de Movistar, organizados bajo *La*

---

<sup>5</sup> Una discusión que, según Lacalle (2009), sigue sin solucionar el reto que señaló Castel (1997) sobre el paso desde la condición obrera a la de asalariado.

*Marea Azul* (LMA), cuyos orígenes y estructuras organizativas han sido estudiadas por Moral-Martín (2016) y por Brunet y Moral-Martín (2020). Para su desarrollo proponemos el siguiente orden expositivo. Tras esta introducción planteamos un primer apartado en el que reflexionamos sobre los aspectos que han limitado los análisis acerca de la pérdida de legitimidad del sindicato, junto a una breve interpretación histórica acerca del declive sindical. A continuación, cuantificamos la pérdida de afiliación sindical, para lo que nos basamos en los datos de las dos centrales catalanas más representativas en el sector privado. En el tercero, analizamos las carencias estratégicas del sindicalismo español para incrementar su afiliación. Seguidamente, presentamos los dos ejemplos concretos citados de estas nuevas formulaciones. Para su análisis recurrimos a la lectura de la numerosa documentación que generan sus actuaciones. En el quinto, señalamos las principales críticas a la gestión y acción sindical que se desprende de las actuaciones de estas nuevas estructuras salariales alternativas. Finalmente, recogemos un último apartado en forma de conclusiones.

## **1. Pérdida de legitimidad, declive del sindicato y aparición de alternativas sindicales. Apuntes sociohistóricos**

Todo estudio que pretenda analizar la aparición de alternativas organizativas en el ámbito sindical debe apoyarse sobre escenarios diferentes, pero complementarios. Así, se hace necesaria una explicación que aborde la cuestión del porqué del rechazo del sindicato por parte de su público objetivo (los trabajadores) y, posteriormente, una introducción de las críticas concretas lanzadas desde fórmulas organizativas diferentes. Para comprender todo ello nos centramos en un aspecto muy concreto y actual como es la estrategia asociativa de los NNMMSS y sus enjuiciamientos sobre las centrales sindicales más representativas, a las que consideran burocratizadas por utopísticas (Fernández Fernández, 2009).

A este aspecto colectivo, relativamente novedoso, se ha de añadir otro más estudiado como es el declive sindical (Behrens *et al.*, 2004) y la pérdida de poder (Beneyto, 2017). Ambos son facetas diferentes de una misma realidad, que han preocupado durante décadas a los investigadores del asociacionismo obrero en su doble dimensión, cuantitativa y cualitativa. Estas inquietudes resultan lógicas si acudimos al contexto en el que tuvo lugar la etapa de su construcción institucional, el periodo 1952-1970 (Amstrong, 1991), en la que primó el incremento del compromiso voluntario por parte del trabajador, beneficiado por la corriente keynesiana de la economía (Moral-Martín y Brunet, 2018). Con relación a su dimensión cualitativa, Behrens *et al.* (2004) han señalado que las actuales centrales sindicales existentes han comprometido parte de su influencia social, económica y política, como refleja el caso europeo estudiado por Dufour y Hege (2011: 27), quienes se refirieron a la citada etapa como un “periodo de cambios profundos y trascendentales, [en el que] los sindicatos europeos han perdido afiliados y potestad reglamentaria”. Se trata de unas conclusiones semejantes a las propuestas por Brunet *et al.* (2016) a nivel mundial, si bien matizadas y contestadas por la existencia de diferentes comportamientos entre los países europeos (Bernaciak *et al.*, 2015)<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> Un estudio que analiza las diferencias estratégicas, de gestión y de actuaciones existentes entre los diferentes modelos sindicales presentes en Europa, en Brunet *et al.*, (2016).

Esto significa asumir un error de partida por una gran parte de investigadores sociales, ya que los anteriores resultados han sido dados como evidentes, y evidenciables. Sin embargo, cuando se ha tratado de explicar por qué se ha producido esta doble pérdida de legitimidad, se ha observado cierta carencia analítica. Así, se ha insistido en señalar determinadas causas estructurales casi siempre parcialmente exógenas, de demanda (Beneyto, 2017), entre las que nos encontramos con las limitaciones de gestión que el sindicalismo ha sufrido durante los cambios en el mercado laboral desde, al menos, finales del siglo XX. Ejemplo claro de ello fue su postura frente a la globalización en 1990, forma específica del capitalismo (Munck, 2002) a la que un sindicalismo desorientado no pudo hacerle frente desde su óptica y ámbito, el nacional. Otro factor de demanda es la hegemonía alcanzada por el neoliberalismo, cuya gran víctima, como han señalado Köhler y Calleja (2015), ha sido el sindicato. En todo caso se trata de severas limitaciones explicativas, que por ello contradicen la teoría de las “oportunidades y restricciones políticas” de Tarrow (2004), al suponer que las citadas constricciones a la acción social vienen condicionadas por las estructuras sociales o económicas subyacentes, y no tanto por las cuestiones políticas. Esta cuestión fue rebatida por Gabaglio (1994) al estudiar cómo la CES<sup>7</sup> apostó decididamente por su incorporación frente al desafío sindical que supuso la integración -social y política- europea.

De todos los aspectos expuestos para explicar la crisis del sindicato, posiblemente haya sido el relacionado con su decadencia el que ha venido siendo más ampliamente descrito. Partimos de amplios consensos mundiales acerca de la persistencia del declive sindical, diferenciable por países (Bernaciack *et al.*, 2015), y también de valorarlo como el resultado inevitable del incremento de la competencia mundial y de los procesos de globalización económica (Troy, 1990; Bryson y Forth, 2010). No obstante, la verdadera importancia estriba en que esta pérdida de legitimidad ha supuesto cierta reconsideración del rol de una figura organizativa profesional que hasta entonces había sido fundamental para la construcción del actual modelo social europeo, participando en él desde sus orígenes. Baylos (2010: 110) lo describió al señalar que durante las tres grandes décadas de crecimiento económico que vivió Europa (1945-1975), fue uno más de los tres grandes pilares del citado modelo (“el Estado social, la representación sindical del trabajo, y la ciudadanía social como condición de la dignidad humana”), apuntando también su contribución a la construcción del Derecho del Trabajo contemporáneo.

Por su importancia social y política no resulta extraño señalar que su disminución asociativa fuese coetánea a una profunda transformación del capitalismo, cuyo origen se situó en el final de la etapa conocida como Edad Dorada. Su réplica a escala occidental coincidió con la hegemonía a finales del siglo XX del capitalismo desorganizado (Munck, 2002), que llevó al sindicato a sufrir un proceso general de deslegitimación, medible en su pérdida de militancia. Este aspecto nos induce a trascender los análisis estrictamente locales sobre el declive sindical, enmarcándolos en un sistema de gobernanza mundial del trabajo. Esta tendencia ha sido situada por Dufour y Hege (2011) a comienzos de 1980. A nivel europeo, asistimos a la línea apuntada por la teoría de la convergencia descrita por Richards (2008: 24), quien predice que “el modelo europeo se iría acercando cada vez más al modelo americano” y señala su pérdida de importancia. Para el caso español, este cuestionamiento se ha tratado de remontar hasta los orígenes contemporáneos de su sistema de relaciones laborales, tras la recuperación de la normalidad democrática a finales de la

---

<sup>7</sup> Confederación Europea de Sindicatos.

década de 1970 conocida bajo el nombre de Pacto del 78, que según Köhler y Calleja (2015), está sometido a una fuerte contestación: “They don’t represent us!”.

Otro aspecto externo que también intenta explicarlo es su falta de capacidad de reacción frente a la herencia del taylorismo. López Bulla (2017: 32) reclama “zafarse definitivamente” de su contagio, situándolo en el centro del actual debate sindical, del que no parece sencillo desembarazarse. Hoy por hoy su mención sigue siendo necesaria para los actuales investigadores a la hora de explicar algunos aspectos de la realidad laboral. A modo de ejemplo, Bérout y Bouffartigue (2013: 456) se sirven de la crisis del citado modelo socio-productivo, al describirlo como “un proceso ampliamente unilateral de descomposición de la norma salarial [fordista]”, para explicar cómo su debilidad sindical y la (in)capacidad de resistencia colectiva de ciertos grupos provocan su precarización laboral.

Sin embargo, y no contentos con esta interpretación, desde finales de la década de 1980 se han venido produciendo intentos por tratar de identificar otro conjunto de explicaciones. Prueba de ellas son las planteadas por Hamman y Martínez-Lucio (2003), desde la denominada corriente de los *Labor Revitalization Studies* (LRS), quienes parten de una hipótesis ya conocida: “los sindicatos no han sabido adaptarse a las circunstancias cambiantes” (Calleja, 2017: 293). Sin embargo, tampoco se muestran demasiado originales a la hora de señalar los factores intervinientes, todos ellos externos: la globalización, el neoliberalismo, la crisis de los partidos progresistas, los cambios en los sistemas productivos y de gestión de la mano de obra, entre otros. Como aspecto favorable, los LRS aportan una visión optimista frente a la predicción epitáfica expuesta por Touraine (1986), los sindicatos están históricamente superados, o pesimistas como Castells (1999), quien aseguró que el movimiento obrero se había quedado sin capacidad de representación.

Como vemos, el conjunto de estudios de revitalización se alzan contra la idea de certificar la defunción del sindicalismo, al tratar de revertir la sensación de derrota sindical valiéndose de argumentos tan lógicos y refutados históricamente como que todos los actores sociales -sindicatos incluidos- son capaces de innovar formas de acción colectiva con las que superar ciertas condiciones estructurales (Silver, 2005). Todas estas circunstancias descritas, y algunas otras a las que pudiéramos haber aludido perfectamente, no han sido óbice para que se hayan manifestado numerosos ensayos y realidades asociativas de diferentes colectivos de trabajadores y trabajadoras que han decidido organizarse fuera de los sindicatos mayoritarios, manteniendo numerosos contactos con éstos, mediante la creación de un nuevo tipo de organización sindical que trata de contraponer, de forma evidente en la idealización de su actividad sindical y orgánica, una alternativa sindical<sup>8</sup>.

## 2. Datos de afiliación en Cataluña.

La situación de pérdida de confianza entre los trabajadores parece, sin duda, cuestionar directamente el rol que jugaron los sindicatos mayoritarios durante la grave crisis económica que adoptó a comienzos de 2008 una forma monetaria iniciada en el entorno financiero y que, agravada por las conocidas como *subprime*, terminó

---

<sup>8</sup> Por las propias limitaciones de este estudio no abordamos las relaciones con los sindicatos menos representativos. Para una aproximación, Brunet y Moral-Martín (2020).

colapsando drásticamente la economía real. Esto fue seguido, a partir de 2011-2012, por la crisis de deuda pública que provocó un brusco recorte en el gasto público junto a la caída de ingresos (Fernández Llèbrez, 2016).

El contexto en España se agravó con la aparición de una compleja situación institucional y política que ha servido para revisar críticamente las actuaciones de las principales instituciones de nuestra sociedad. En nuestro caso, los sindicatos han sido de los más afectados, según lo reflejan Tezanos y Luena (2017) en su análisis de la Encuesta sobre Tendencias Sociales (2013), en la que obtuvieron una valoración de 2,29 sobre un total de 5, tan solo por encima de Gobierno central y partidos políticos. No obstante, Jódar *et al.* señalan que esta afectación no se ha concretado en una disminución afiliativa perdurable. Sus estudios sobre CC. OO. les permiten afirmar que: “aunque con cierto desfase temporal experimentó una fuerte dinámica positiva en el crecimiento y una profunda caída en la crisis [2007] y, en 2016, se observa una relativa estabilización” (2017: 70)<sup>9</sup>.

Esta situación se ha plasmado perfectamente en la comunidad autónoma de Cataluña. Gracias a la implantación de políticas de transparencia, las centrales sindicales más representativas mantienen disponibles sus datos de afiliación. Un análisis cuantitativo señala que no ocultan la disminución de miembros, lo que nos permite conocer el alcance de la caída afiliativa que han experimentado desde el comienzo de la última crisis; si bien numéricamente diferente, en ambos esta caída ha de considerarse preocupante, aunque parece observarse un ligero repunte. Particularmente UGT-CAT manifiesta disponer, a 31 de diciembre de 2015, de un total de 150.230 afiliados, frente a los 168.475 con los que acabó el año 2008, por lo que la rebaja afiliativa alcanza una cifra cercana al 11%<sup>10</sup>. Por su parte, los datos de Comisiones Obreras Nacionales de Cataluña (CONC) son aún peores, posiblemente vinculados con su propia configuración, tradicionalmente considerada como un movimiento político-social. Presenta 146.773 afiliados, para 2019, frente a los 185.672 del año 2008, lo que supone una pérdida algo mayor al 20%<sup>11</sup>. Estos datos las convierten en las organizaciones sociales de cualquier índole con mayor respaldo de toda Cataluña<sup>12</sup>.

### 3. Limitaciones estratégicas y utópicas en el origen de las nuevas formas de organización salarial

La creación de NNMMSS, en gran parte por trabajadores no sindicados (Sen, 2013; Sen y Chang-Hee, 2015) ha puesto a los sindicatos españoles más representativos frente a sus propias contradicciones. Estos se caracterizan por su peculiar estructura sindical, cuyo nivel afiliativo ha sido calificado como bajo por Alós *et al.* (2013). Otra característica más ha señalado Perera (2014: 2), la del excesivo peso de la representatividad sobre la citada afiliación, lo que ha sido descrito por Moral-Martín (2014) como un modelo de alta inestabilidad. Todo esto nos permite apuntar una de

<sup>9</sup> Comisiones Obreras de Cataluña ha anunciado un incremento de su afiliación para el año 2018 del 1,19% (142.689 militantes). [www.ccoo.cat/aspnet/noticia](http://www.ccoo.cat/aspnet/noticia).

<sup>10</sup> <http://www.ugt.cat/els-afiliats-i-les-afiliades/>. [consulta 10 de marzo de 2020].

<sup>11</sup> <https://www.ccoo.cat/aspnet/afiliacio.aspx>. [consulta 10 de marzo de 2020].

<sup>12</sup> Sin embargo, parece que desde 2018 asistimos a una dinámica de recuperación afiliativa. Comisiones Obreras de Cataluña cuantificó el incremento de su afiliación para ese mismo año en un 1,19%, lo que se tradujo en 142.689 militantes. [www.ccoo.cat/aspnet/noticia](http://www.ccoo.cat/aspnet/noticia).

las principales paradojas de nuestro sistema que, calificado por Fernández Fernández como un modelo de “‘sindicatos sin sindicatos’” (2008: 50), ha sido capaz de actuar como abjurador de peligros, dotando “a nuestro país de estabilidad y paz social frente a todas las coyunturas” (Lahera, 2018: 20).

Esta situación ayuda a prevenirnos ante las dificultades señaladas por ciertos estudiosos sobre el futuro de nuestros sindicatos por su endeblez asociativa, así como a explicar parcialmente su resiliencia ante los NNMMSS. No obstante, la carencia de cierta falta de valoración histórica no juega a favor de esta capacidad. En este sentido, Simón ha afirmado categóricamente que “España ha presentado tradicionalmente una de las menores tasas de afiliación sindical de los países desarrollados” (2003: 69). En la misma línea, Perera (2014) se ha referido a la histórica (supuestamente) escasa densidad afiliativa española vinculándola a la tradicional desafección de los trabajadores por las organizaciones sindicales. Ambos son corregidos por sucesos históricos de gran afiliación<sup>13</sup>. Frente a esta interpretación, Lahera (2016: 6) sostiene otra explicación: “en España existe un generalizado desincentivo a la afiliación a los sindicatos, sin salida con las reglas vigentes de juego”, a cambio de mantener la tríada (audiencia electoral, representatividad sindical y negociación *erga omnes*) y asegurar cierta concordia social.

Como es sabido, y posiblemente motivada por su propio devenir, esta situación nunca ha sido asumida por las centrales sindicales, por lo que sus esfuerzos por aumentar la afiliación han sido constantes. Recientemente, García Calavia y Rigby (2016: 86-87) han resumido las dos principales estrategias utilizadas: fomentar “la afiliación con el fin de reforzar la representación a nivel de empresa (estrategia afiliativa u *organizing*)” y crear “coaliciones con otros movimientos sociales (*social movement unionism*) para disponer de más recursos de poder y para ampliar la gama de intereses a representar ampliando su atractivo socialmente”. Estas estrategias resultan complejas. Sin embargo, ambas comparten algo en común, necesitan adaptarse a los nuevos tiempos laborales y desempolvar su rol de “experimentadoras sociales” (López Bulla y Tébar, 2017).

Para comprender por qué no han tenido excesivo éxito ambas estrategias acudimos a Simón (2003), quien ha señalado que la existencia de una íntima vinculación entre inestabilidad y mercado de trabajo afecta a determinados colectivos, sobre todo en lo referido a su voluntad organizativa, al evidenciar que son los que menos se afilian. En la misma línea, Vidal *et al.* (2008) han corroborado este tipo de análisis al confirmar que la antigüedad en el trabajo (junto al tamaño de la plantilla) está asociada directamente al activismo sindical. Sin embargo, la existencia de NNMMSS, que precisamente agrupan a parte de los citados colectivos desmovilizados, parece refutar, al menos matizar, estos análisis, a la vez que emite una aguda crítica a los métodos utilizados hasta ahora por las citadas centrales sindicales en sus campañas de afiliación.

Esta situación parece abrir en el horizonte cierta competencia que obliga al sindicato a responder a una compleja estrategia de cara a incrementar su afiliación. En este sentido se le presentan varias propuestas. Kaiero (2000) describe una de las más clásicas, la de ser capaces de penetrar en determinados segmentos (tradicionalmente alejados del sindicato, pero que actualmente parecen vinculados a los NNMMSS). Sin embargo, para ello deben organizar sus intereses y asumir importantes transformaciones en aspectos como la negociación colectiva y la acción sindical. Con rela-

---

<sup>13</sup> La afiliación a la CNT española en 1930 fue muy considerable, argumento que parece entrar en contradicción con la existencia de una escasez afiliativa histórica.

ción al primero, Fernández Fernández (2008), desde la perspectiva del análisis social crítico, se pronuncia a favor de salirse de la “jaula de hierro” del sector. Por su parte, Sen y Chang-Hee (2015) señalan la necesidad de reorientar la acción sindical ante la ruptura del empleo típico de ecos tayloristas. En la misma línea, Bel (2013) advierte que su éxito ha de vincularse a un sindicalismo ofensivo que actúe fuera/dentro del centro de trabajo para generar consensos, organizando conjuntamente a los trabajadores precarios, a los que tienen contrato fijo y a los desempleados, es decir, recomponer la fragmentación de las identidades colectivas (Lévesque y Murray, 2011).

La otra actuación propuesta, la de establecimiento de relaciones recíprocas entre todas las organizaciones sindicales, es la línea recuperada por Dufresne y Vandewattyne (2015: 204) del sindicalismo de movimiento social, “*combinant les théories sur les nouveaux mouvements sociaux et sur le renouveau syndical (NMS)*”. Esto supondría, para afrontar con éxito su transformación, cuestionarse el propio *ethos* social del sindicato. Para ello deberían partir desde una premisa de raíz durkhemiana, dado su componente ético y moral, (re)planteándose muy seriamente su propio papel como entidad social, así como también las limitaciones y el alcance de su acción sindical, lo que nos alejaría de la definición de sindicalismo con la que hemos comenzado este texto y nos acercaría a una visión más moral y ética de justicia.

En este contexto de ensayos, Alós introduce un aspecto fundamental que parece situarse en el centro del distanciamiento entre nuevas y tradicionales fórmulas de lucha colectiva salarial: la lucha por las utopías sociales y económicas. Su ausencia provoca que el sindicato (¿solo mayoritario?) redujera “su horizonte a la lucha por la mejora de las condiciones de empleo y en acotar el autoritarismo empresarial” (2017: 3), postura denominada polanyiana por Silver (2005). En la misma línea, Pitxer y Sánchez (2008) adelantaron que la ausencia de una idea clara de transformación -y su apuesta por la utopística-, los aboca a una estrategia basada en la ampliación y mejora de sus actuaciones tradicionales (relacionadas con las condiciones de trabajo y de empleo) y menos en la modificación del modelo económico y productivo.

Esta orientación sindical ha sido aprovechada por propuestas colectivas alternativas marxianas (Silver, 2005). Esta óptica podría ayudarnos a explicar la autoorganización de los trabajadores no sindicados, una bolsa enorme de colectivos de trabajadores entre los que se incluyen los empleados en el denominado empleo informal (Sen y Chang-Hee, 2015) y las nuevas generaciones del conocido como precariado. En este sentido, las dos experiencias asociativas que presentamos muestran otro nuevo interés vinculado a la cuestión de los “comportamientos colectivos”. Además, nos permiten observar si en estas organizaciones adquiere sentido lo descrito por Tarrow, acerca de si el asociacionismo es llevado a cabo por “la parte mejor organizada y consciente de un archipiélago de fenómenos ‘emergentes’” (2004: 38)<sup>14</sup>.

#### **4. Creación de nuevos (para)sindicatos: La Marea Azul y las Kellys Unión Cataluña**

El comportamiento descrito de las centrales sindicales estatales más representativas, parece haber sido leído por ciertos sectores de trabajadores en clave de orfandad de

<sup>14</sup> Esta situación nos plantea una interesante reflexión: ¿existe cierta “aristocracia” de la precariedad? (Hobsbawm, 1979).

refugio y de abandono de las utopías. Desde esta perspectiva no resulta extraño que varios de ellos hayan decidido asociarse autónomamente al objeto de organizar sus reivindicaciones, demandas y quejas, si bien a la sombra de los sindicatos, tal como lo evidencian los dos ejemplos que traemos a colación. Su estudio se centra en el análisis de la documentación que han generado, accesible mediante sus propias páginas web corporativas, y sobre todo en el caso de LKUC y, en menor medida, LMA gracias a ciertas publicaciones existentes en torno a ellas.

#### 4.1. La Marea Azul

Cuando el pasado 17 de julio de 2015 fueron aprobados los estatutos de LMA, se legalizó uno de los nuevos movimientos sindicales de mayor atención mediática por su ubicación profesional (el sector de las telecomunicaciones); la empresa implicada (Movistar, la antigua Telefónica); por sus reivindicaciones laborales, haciendo uso del término *esclavitud* para referirse a las subcontratas de telefonía y por sus actuaciones conflictivas, tanto desde las luchas administrativas-judiciales, como desde las huelgas y las ocupaciones de centros de trabajo<sup>15</sup>

Una somera lectura de sus estatutos nos describe perfectamente su orientación<sup>16</sup>. El artículo 1º destaca su definición como asociación “al amparo de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo” y sin ánimo de lucro. Si LMA no se constituyó como un sindicato todo parece apuntar a que se debió a las dificultades de su registro, así como a cuestiones vinculadas a la existencia de cierta estrategia pragmática para ingresar en el terreno de las relaciones sociales bajo una cobertura legal, es decir, como persona jurídica colectiva. Estamos ante una actuación histórica por parte del sindicalismo para dotarse de institucionalidad.

En este sentido, la lectura de sus tres objetivos (art. 2º) señala inequívocamente su orientación sindical utópica; esta última reflejada en la actualización de ciertas prácticas colectivas transformadoras, denostadas por los sindicatos mayoritarios hoy en día. Comenzamos con su ámbito sectorial, basado en la “lucha para dignificar las condiciones laborales, sociales y económicas de los trabajadores/as del sector de las telecomunicaciones”. Junto a ella, apreciamos la recuperación de aspectos clásicos del sindicalismo histórico, como el “banco de alimentos y [la] caja de resistencia para futuras movilizaciones”. Como último objetivo, se acude a introducir un elemento de solidaridad inter y suprasectorial, como es el recurso al espíritu sindical de solidaridad horizontal basado en la promoción del “apoyo mutuo y la lucha como herramientas imprescindibles para la consecución de nuestras reivindicaciones”, para “difundir nuestra experiencia, ideales y propósitos para el futuro”.

Otro elemento destacable es quién puede asumir la condición de asociado. El citado artículo 2º lo describe ampliamente como “aquellas personas con capacidad de obrar que tengan interés en el desarrollo de los fines de la Asociación”. Es una laxitud definitoria vinculada al interés por integrar a todos los trabajadores del sector de las telecomunicaciones en España, si bien queda por resolver el aspecto concreto de esta incorporación y si se desarrollará a través de asociaciones territoriales. Lo más interesante de esta sencilla descripción del asociado es que procura adaptarse a

<sup>15</sup> Buena parte de lo dispuesto en este apartado reformula la comunicación presentada en el XII Congreso Español de Sociología en el año 2016, “Nuevas formas de acciones sindicales más allá de los sindicatos: el Correscales”.

<sup>16</sup> Un resumen sobre sus principales aspectos en: <http://www.lamareaazul.org>.

la peculiar estructura organizativa del sector, basada en un sistema de subcontrataciones. En este sentido, esta fórmula mínima de ingreso se adecúa a los diferentes colectivos contratados, permitiendo la presencia de pequeños empresarios y dueños de subcontratas.

## 4.2. Las Kellys Unión Cataluña

El colectivo de las camareras de piso, denominadas Las Kellys, “acrónimo de las que limpian las habitaciones” (Moreno, 2016), es sin duda otra de las caras más visibles de todo este nuevo asociacionismo sindical, y no les faltan razones para ello<sup>17</sup>. Mantovano, directora de la Unión de Trabajadores del Turismo Hosteleros Gastronómicos de la República de Argentina (UTHGRA), señala que se las reconoce mundialmente como “un colectivo que padece condiciones laborales penosas” (Cañada, 2015: 15). En España también se trata de un importante colectivo que Moreno (2016) ha cifrado en torno al 25% de las plantillas hosteleras, siendo mayoritariamente mujeres. Actualmente se encuentran organizadas a través de una Asociación Confederada distribuida en 11 uniones, de las que seis son autonómicas y cinco provinciales, aunque recogen también una con carácter internacional denominada Camareras de Piso del Mundo. Nosotros nos centramos en el análisis de asociación catalana, Las Kellys Unión Cataluña, cuya inscripción de constitución de la asociación fue presentada ante el registro adecuado de la Generalitat de Cataluña el pasado 24 de febrero del 2017, y se obtuvo la tarjeta del NIF (número de identificación fiscal) provisional el 9 de marzo de 2017.

Sus estatutos recogen claramente sus intenciones: “defender los intereses del colectivo de camareras de piso que pertenezcan tanto al sector de la hostelería como al de servicios. También podrán asociarse aquellas personas que efectúen idénticos trabajos para personas físicas, asociaciones o fundaciones” (art. 2º). Siguiendo con su redactado, aparece su orientación sindical: “acciones de sensibilización social para dar a conocer el colectivo de las camareras de piso y su problemática específica”, junto a “acciones de representación de sus socias”, siendo el resto de su funcionamiento el mismo que el de las asociaciones regidas por la Ley 4/2008 del 24 de abril del libro tercero del Código Civil de Cataluña.

La razón fundamental de su organización parece estar vinculada a una crítica contundente de las centrales sindicales más representativas (“no somos la marca blanca de ningún sindicato”), al identificarlas como responsables de sus discutidas condiciones laborales. En su página web (<http://kellys.es>) se recoge el porqué de su nacimiento: “respuestas las hay para todos los gustos con el objetivo de intentar esconder que todos, sin excepción, son responsables de su abandono en los convenios colectivos que se han firmado durante años en las distintas comunidades”. Se trata de una evidente acusación a los sindicatos firmantes del convenio de hostelería, en su mayoría CC. OO. y UGT., remarcando que “argumentar que la reforma laboral [de 2012] las ha sacado a la luz, es un argumento erróneo y totalmente interesado”, lo que parece indicar que la atribución de responsabilidades pasa por señalar a los citados sindicatos.

No obstante, no esconden que la citada reforma laboral ha agravado su situación, “y las ha bajado del nivel de explotación al nivel de esclavitud. Las contratas y sub-

---

<sup>17</sup> Existe otra organización de ámbito estatal también denominada Las Kellys con demandas semejantes. Más información sobre este colectivo en: <https://laskellys.wordpress.com>.

contratas son un producto de la reforma laboral que ya las pone al límite”. Cañada (2017) matiza que tanto las centrales sindicales como las organizaciones de trabajadores han hecho un importante esfuerzo para evitar los aspectos más negativos de la reforma laboral de 2012, como son las externalizaciones y la priorización de convenios de empresa por encima de los sectoriales. En su opinión, su incapacidad para introducir modificaciones se encuentra vinculada a la pérdida de poder sindical, lo que ha favorecido las intenciones de la patronal turística.

Esta situación parece retroalimentar la relación entre incremento de la precariedad y mayor debilidad sindical, facilitando cierta desafiliación al no resultar un instrumento útil para revertir la citada situación. Como vemos en sus argumentos, también se mezclan aspectos de gestión sindical (negociación colectiva) junto a otros morales (esclavitud) e ideológicos (explotación), lo que termina conformando una completa visión de su actuación colectiva.

## 5. Principales críticas a la gestión sindical

Las asociaciones que hemos presentado comparten dos aspectos, el de su organización fuera de las centrales sindicales sectoriales más representativas y sus propuestas sindicales. Sin embargo, de ellas sobresalen sus coincidencias en el terreno práctico, ya que han desarrollado una serie de actuaciones colectivas inscritas culturalmente y comunicadas socialmente (Tarrow, 2004). No obstante, existen elementos que las diferencian, como la intensidad y el alcance utópico de sus respectivas estrategias sindicales. Para abordar esta cuestión nos guiamos por la clasificación de Pitxer y Sánchez (2008), basada en tres ámbitos determinados: a) condiciones de trabajo concretas (salarios, jornadas, salud laboral, formación, etc.), abordadas habitualmente a nivel de empresa o de sector; b) condiciones de empleo, regulación de las modalidades de contratación y de vida (pensiones, coberturas sociales, vivienda, etc.); c) finalmente, la transformación del modelo económico y productivo, aspectos tratados por Moral-Martín y Brunet (2018).

En ambos casos sus propuestas contemplan todos los ámbitos citados. Con respecto a las condiciones de trabajo y de empleo, LKUC propone varias actuaciones vinculadas al reconocimiento de su capacitación basada en un sistema de formación continua<sup>18</sup>, junto a la necesidad de equiparar la temporalidad con el salario y el rechazo al “todo incluido”, exigiendo una adecuada relación de profesionales en función de la carga de trabajo<sup>19</sup>. También exigen el reconocimiento de ciertas enfermedades musculoesqueléticas y respiratorias<sup>20</sup>. LMA, por su parte, reivindica cuestiones vinculadas a las retribuciones al considerar que no existe una remuneración homogénea para el colectivo de instaladores, sobre todo en lo que hace referencia a los “falsos” autónomos. También reivindican que lo recogido en su sector de aplicación, el del metal, no es suficiente. Además, entienden que las subcontrataciones impiden la realización de jornadas de ocho horas diarias, lo que dificulta la conciliación familiar y

<sup>18</sup> Una propuesta que se encuentra cerca del cierre profesional, tradicionalmente defendido por las *Trade Unions* británicas.

<sup>19</sup> Más información en su manifiesto: <https://laskellys.wordpress.com/manifiesto/>. [consulta 15 de enero de 2020].

<sup>20</sup> “La Seguridad Social reconoce el síndrome del túnel carpiano como enfermedad profesional a las camareras de piso”. Información disponible en: <https://revista.seg-social.es/2018/09/21/la-seguridad-social-reconoce-el-sindrome-del-tunel-carpiano-como-enfermedad-profesional-a-las-camareras-de-piso/>. [consulta 19 de julio de 2020].

laboral<sup>21</sup> y fomenta la idea de trabajar “a destajo”, lo que pone en riesgo sus propios derechos de salud laboral<sup>22</sup>, así como también trabajar en cualquier circunstancia, incluida la actual de pandemia<sup>23</sup>.

Si nos centramos en la transformación del modelo económico y productivo, LKUC exige la ilegalización de las denominadas empresas de externalización, posibilidad abierta por la reforma laboral de 2012 al favorecer la prevalencia de los convenios de empresa sobre los convenios colectivos sectoriales. Esta reivindicación las ha mantenido en pugna en determinadas negociaciones con las centrales sindicales más representativas: “en la mesa negociadora del Convenio de Hostelería de Catalunya ninguno de los sindicatos presentes (CCOO y UGT) están por la labor de impedir la externalización, ni por la labor de incorporarnos a la mesa como oyentes, ni por la labor de facilitarnos las actas de las negociaciones”<sup>24</sup>.

En opinión de Borràs (2017), esta problemática se traduce en el incremento de los procesos de externalización y subcontratación de determinados departamentos, especialmente el de pisos. Además, existe otro agravante señalado por Cañada: se tratan de empresas que generalmente no están especializadas en el sector del turismo, lo que supone “pérdida de calidad en el servicio que puede redundar en una progresiva desprofesionalización del personal del departamento de pisos, que a su vez pone en riesgo los mismos destinos turísticos” (2016: 163). Es por ello por lo que han tratado de ir más allá de la empresa y del sector, tal como parece plantear la última medida legislativa, conocida como Ley Kellys<sup>25</sup>.

Esta misma situación afecta a LMA, si bien su solución pasa por negociar un convenio propio, al considerar que se podrían negociar mejor las necesidades de este colectivo, en sus propias palabras: “recordemos que nuestro objetivo es conseguir un convenio de las Telecomunicaciones y que seguiremos luchando hasta conseguirlo”<sup>26</sup>. Esto supondría tanto abandonar los de empresa (como el de Movistar) como salirse del actual del metal, al considerar que sus salarios no son homologables con los de Movistar. Además, luchan por conseguir que la plantilla actualmente subcontratada pase a las contrataciones directas, al objeto de lograr su última reincorporación a la empresa principal. Y también prohibir la subcontratación de las actividades principales de la empresa, incluida la obra civil.

En este sentido, existe una clara apuesta de LMA por intensificar sus acciones ofensivas y por su lucha vinculada a una utopía liberadora. Ello se refleja en sus actuaciones logísticas, como cajas de resistencia y bancos de alimentos creadas para, recordemos, promover el apoyo mutuo y difundir ideales y propósitos de futuro. También intervenciones como la ocupación de centros de trabajo y la organización

---

<sup>21</sup> Reivindicaciones disponibles en: <http://telefonica.blogspot.com.es/2015>. [consulta 21 de noviembre de 2018].

<sup>22</sup> Este aspecto se recoge en la “Campaña de denuncias contra la escalera ‘autosoportada’”, al considerarla fraudulenta ilegal e insegura al no poseer un anclaje a un punto estable y seguro distinto de la escalera, lo que podría provocar accidentes. <http://telefonica.blogspot.com/2019/09/campana-de-denuncias-contra-la-escalera>. [consulta 1 de octubre de 2019].

<sup>23</sup> El siguiente titular así parece manifestarlo: “Comfca se salta el protocolo de confinamiento en Igualada”. <http://telefonica.blogspot.com/>. [consulta 13 de marzo de 2020].

<sup>24</sup> Información disponible en: <https://laskellys.wordpress.com/category/modalidad-ignora-esta-casilla-y-selecciona-de-entre-las-casillas-siguientes/mas-informacion/>. [consulta 20 de julio de 2019].

<sup>25</sup> “Las Kellys’ exigen a Sánchez reformas inmediatas en la subcontratación”. <https://www.elperiodico.com/es/economia/20180825/kellys-manifestacion-barcelona-exigen-reformas-gobierno-7003153>. [consulta 19 de julio de 2020].

<sup>26</sup> <http://telefonica.blogspot.com/2016/01/la-accion-de-la-marea-azul-y-el.html>. [consulta 10 de enero de 2019].

de acciones reivindicativas coordinadas a nivel estatal, como el “Correscales” (Moral-Martín, 2016). Finalmente, su capacidad de extensión de su lucha utópica a “diferentes movimientos sociales, actos y eventos para difundir nuestra experiencia, ideales y propósitos para el futuro”<sup>27</sup>, hacen que la intensidad de su actuación sindical sea superior a la actualmente desarrollada por LKUC<sup>28</sup>.

## 6. Conclusiones

Como hemos ido indicando en este artículo, aún es pronto para conocer el alcance real y práctico de la vinculación que hemos establecido entre el denominado declive sindical, en todos sus aspectos, y la aparición de nuevas formas colectivas de organización sindical. También lo es para el principal aspecto vinculado, si traerá cierta transformación dentro del sindicalismo. Por ello no podemos vaticinar, aún, si en el futuro la transformación sindical supondrá un panorama en el que (co)existan sindicatos mayoritarios, de clase; sindicatos de trabajadores precarios, como en Grecia (Dufresne et Vandewattyne, 2015); la radicalización utópica de los nuevos movimientos sociales; el *New Social Movements* (NSM) (Köhler y Calleja, 2015) y, finalmente, asociaciones de colectivos concretos como los aquí presentados.

No obstante, algo parece intuirse. El sindicalismo integrado por una miríada de sindicatos, de cara a determinadas actuaciones legales, abre dos posibilidades: o entenderse en las acciones defensivas, por lo que la cuestión de la lucha es algo que queda pendiente de resolución, o no hacerlo, lo que nos llevaría a una doble estrategia de participación. Mientras los sindicatos representativos participan en la negociación colectiva, las restantes formas sindicales también lo harán *por el hecho*: acciones de lucha y reivindicación fuera (de la empresa) y reivindicativas antes que colaborativas dentro.

Otra posibilidad existente pasa por que los sindicatos mayoritarios sean capaces de integrar (o controlar) estos movimientos salariales, y representarlos en la negociación y ante la empresa. Para ello sería necesario resolver tres elementos clave en los sindicatos mayoritarios: la cuestión de la transformación del sindicato, la de las utopías, y la aclaración y el alcance del término *precariedad*.

Muy brevemente, las centrales sindicales han iniciado profundas transformaciones en su interior desde 1990, como la cuestión de la formación o el uso de portales web (Martínez Lucio, 2008) o, en la actualidad, las políticas de transparencia y la unificación de federaciones sectoriales, de modo cosmético (López Bulla y Tébar, 2017). Con respecto a las utopías, se han propuesto algunas actuaciones, como el reparto del trabajo y la denominada renta universal.

Más allá, esta cuestión pasa por identificar el contenido, alcance y viabilidad de las utopías laborales propuestas desde estos NNMMSS. Las centrales mayoritarias tienen la obligación de analizar estas demandas, integrándolas o respondiéndolas de forma adecuada. También de reformular sus acciones sindicales y plantear si el sindicalismo en la actualidad puede conseguir que los sindicatos vuelvan a adquirir ciertos aspectos políticos y asumir al trabajador como un todo, lo que les exigiría

<sup>27</sup> Texto de las reivindicaciones disponible en: <http://www.lamareaazul.org>. [consulta 2 de diciembre de 2018].

<sup>28</sup> Se trató de un proyecto de lucha mediante una carrera popular interprovincial, que fue definido por los organizadores como “un medio, un instrumento en marcha, una práctica colectiva, un proyecto común y cooperativo que ya es seguro que será una realidad”. <https://en.goteo.org/project/correscales-2016>. [consulta 15 de marzo de 2020].

ahondar más en sus propuestas de transformación del modelo económico y productivo, así como acompañar al trabajador dentro y fuera del centro de trabajo, es decir, volver a constituirse en “vehículos universales de progreso social, económico y político” (Fernández Fernández, 2008: 63).

Finalmente, nos asomamos al concepto del precariado. Este lo es ¿por su contrato de trabajo, por sus condiciones laborales o por su cualificación? Es necesario aclararlo, ya que su hegemonización sobre todo lo relacionado con el trabajo informal supone, más que la fragmentación del colectivo de trabajadores, la absoluta imposibilidad de su integración en las redes institucionales sindicales.

## 7. Bibliografía

- Alós, R. (2017). “Sobre el desencuentro entre sindicalismo y movimientos sociales post 15M. A propósito de unos textos de Joan Coscubiela, Erik Olin Wright y Maite Tapia”. *Revista Pasos a la izquierda*, 1-7. <http://pasosalaizquierda.com/?p=2840>. [consulta 15 de noviembre del 2017].
- (2008). “Segmentación de los mercados de trabajo y relaciones laborales. El sindicalismo ante la acción colectiva”. *Cuadernos de relaciones laborales*. 26 (1): 123-148.
- *et. al.* (2013). “La dinámica afiliativa sindical y las trayectorias de sus miembros”. En *Política y Sociedad*. 50 (3): 1065-1096.
- Antenas, J. (2008). “Los sindicatos ante la globalización. ¿Hacia qué nuevas formas de solidaridad internacional?”. *Cuadernos de relaciones laborales*. 26 (1): 35-55.
- Armstrong, P. (1991). *Capitalism since 1945*. Oxford: Basil Blackwell.
- Baylos, A. (2010). “Crisis, modelo europeo y reforma laboral”. *Grau. Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid*. 14: 109-120.
- (2012). *¿Para qué sirve un sindicato?* Madrid: Catarata.
- Bryson, A. y Forth J. (2010). “Trade Union Membership and Influence 1999-2009”. Niesr. London. Discussion Paper No. 362.
- Behrens, M., Hamman, K. y Hurd, R. (2004). “Conceptualizing Labor Union Revitalization”. En C. Frege y J. Kelly, *Varieties of Unionism. Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*. Oxford: Oxford University Press: 11-29.
- Bel, J. (2013). “El capital contra los trabajadores”. <http://www.rebellion.org/noticia.php?id=177364>. [consulta 10 de noviembre del 2017].
- Beneyto, P. (2017). “Crisis y renovación del sindicalismo”. En P. Beneyto (coord.), *Crisis y renovación del sindicalismo. Arxius de sociologia*. 36-37: 15-34.
- Bernaciak, M., Gumbell-McCormic, R. y Hyman, R. (2015). *El sindicalismo europeo: ¿de la crisis a la renovación?* Madrid: Fundación 1º de Mayo.
- Béroud, S. y Bouffartigue, P. (2013). “Precarizaciones salariales y resistencias sociales: ¿Hacia una renovación de la mirada sociológica desde el caso francés?”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 31 (2): 455-472.
- Béroud, S. y Bouffartigue, P. (2009). *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives?* France: La Dispute.
- Borràs, R. (2017). “Externalizaciones en los hoteles: Los métodos más abusivos del capitalismo hotelero”. <http://www.sinpermiso.info/textos/externalizaciones-en-los-hoteles-los-metodos-mas-abusivos-del-capitalismo-hotelero>. [consulta 5 de diciembre del 2017].
- Brunet, I. y Moral-Martín, D. (2020): *Nuevas Organizaciones Sociales. El sindicalismo ante el nuevo modelo de acumulación*. Barcelona: Anthropos.

- Brunet, I., Pizi, A. y Moral-Martín, D. (2016). *Sistemas laborales comparados. Las transformaciones de las relaciones de empleo en la era neoliberal*. Barcelona: Anthropos.
- Calleja, J. P. (2017). “Estrategias para la recuperación de poder sindical en España”. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*. 35: 290-304.
- Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social. Una historia del salariado*. Buenos Aires: Paidós.
- Castells, M. (1999). *La transformación del trabajo*. Barcelona: Los Libros de la Factoría.
- Cañada, E. (2015). *Las que limpian los hoteles. Historias ocultas de precariedad laboral*. Barcelona: Icaria.
- (2016). *Externalización del trabajo en hoteles. Impactos en los departamentos de pisos*. Barcelona: Alba Sud Editorial.
- (2017). “¿Por qué se precariza el trabajo turístico? *Revista Sin Permiso*. <http://www.sinpermiso.info/textos/por-que-se-precariza-el-trabajo-turistico>. [consulta 11 de noviembre del 2017].
- Däubler, W. (1994). “¿Salidas de la crisis? Reflexiones para un cambio de los sindicatos. En *Sindicalismo y cambios sociales*”, F. Valdés Da-Ré (coord.). Madrid: Consejo Económico y social, 75-89.
- Dufour, C. (2017). “El sindicalismo debe salir a buscar a la clase obrera, tal y como es”. Fundación Manu Robles-Arangiz. <https://www.mrafundazioa.eus/es/articulos/christian-dufour-el-sindicalismo-debe-salir-a-buscar-a-la-clase-obrera-tal-y-como-es>. [consulta 22 de noviembre de 2017].
- y Hege, A. (2011). “Legitimidad de los actores colectivos y renovación sindical”. En C. Lévesque; G. Murray; C. Dufour y A. Hege. *Legitimidad y poder para la renovación sindical*. Manu Robles-Arangiz Institua. Documento 21, Bilbao: 27-44.
- Duffresne, A. et Vandewattynne, J. (2015). «Le syndicalisme en quête d'autonomie et de renouvellement en Europe. Études de cas: Grèce, Espagne, Portugal et France.» *Relations industrielles*. 702: 201-217.
- Eaton, A. E., Schurman S. J., Martha Alter Chen, M. A. (eds) (2017). *Informal Workers and Collective Action: A Global Perspective*. Estados Unidos: H-Net Book Channel 2.
- Fernández Fernández, R. (2008). “Nuevos tiempos para el movimiento sindical: balance y retos a comienzos del siglo XXI”. *Pecunia: revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*. 7: 45-71.
- Fernández Llébrez, F. (2016). “La crisis y sus contextos. Cambio político en España y sus incertidumbres (2014-2015)”. *Historia Actual Online*. 40: 63-78
- Fernández Riquelme, Sergio (2011). “Corporativismo y relaciones laborales en España: una historia de la organización del trabajo como sistema de Política Social”. *Cuadernos de relaciones laborales*. 29 (1): 157-175.
- (2012). “La Historia del Corporativismo en Europa. Aproximación a las formas jurídico-políticas de representación del Trabajo”. *Diálogos: Revista electrónica de historia*. 13 (1): 151-178.
- Frege, C. y Kelly, J. (2006). “Varieties of Unionism”. *Strategies for Union Revitalization in a Global Economy*. Oxford: Oxford University Press
- Gabaglio, E. (1994). “Presente y futuro del sindicalismo europeo”. En F. Valdés Da-Ré (coord.), *Sindicalismo y cambios sociales*. Madrid: Consejo Económico y social, 107-120.
- García Calavia, M. A. y Rigby, M. (2016). “Buscando la reactivación sindical en tiempo de crisis. Una contribución modesta”. *II Congreso de Trabajo Economía y Sociedad*. Fundación 1º de Mayo: 83-104.

- García-Olaverri, C. y E. Huerta (2011). “Los sindicatos españoles: voz e influencia en las empresas”. Fundación Alternativas. Documento de trabajo 175/2011. 1-62.
- Goldfield, M. (1992). *El declive del sindicalismo en Estados Unidos*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- González, S. y Luque, D. (2014). “¿Adiós al corporativismo competitivo en España? Pactos sociales y conflicto en la crisis económica”. *Revista española de investigaciones sociológicas*. 148:79-102.
- Hobsbawm, E. (1979). *Trabajadores: estudio de historia de la clase obrera*. Barcelona: Crítica.
- Hamman, 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.
- Hendrickx, F.; Marx, A. y Rayp, G. (2016). “La arquitectura de la gobernanza mundial del trabajo”. *Revista Internacional del Trabajo*. 135 (3): 365-383.
- Jódar, P., Alós, R., Beneyto, P. y Vidal, S. (2017) “La gran recesión de 2007 y sus efectos sobre la afiliación sindical. El caso de CCOO de Cataluña”. *Arxius de sociologia*. 36-37: 61-73.
- Jódar, P., Ortiz, L., Martí, J., Martín, A. y Alós, R. (2004), “Los Perfiles de la Afiliación Sindical”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 22(2): 35-61.
- Kaiero, A. (2000). “Los retos del sindicalismo en el siglo XXI”. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*. 2: 91-108.
- King- Chi, C. y Nadvi, K. (2014). “Evolución de la reglamentación laboral y de las condiciones de trabajo en China. Visión retrospectiva y retos”. *Revista internacional del trabajo*. 133 (4): 559-582.
- Kloosterboer D. (2008). “Trade union strategies to organise young, ethnic minorities and atypical workers”. *Economia e lavoro*. 42: 117-128.
- Köhler, H-D. y Calleja, J. P. (2015) “They don’t represent us!” Opportunities for a Social Movement”. *Unionism Strategy in Spain*. *Relations industrielles*. 70 (2): 240-261.
- Lacalle, D. (2009). *Trabajadores precarios. Trabajadores sin derechos*. Barcelona: El Viejo Topo.
- Lahera, J. (2018). “Representación y representatividad sindical: puntos críticos y propuesta de reforma”. *Papeles de economía española*. 156: 18-27.
- Levesque, C. y Murray, G. (2004). “El poder sindical en la economía mundial”. *Manu Roles-Arangiz Institua*. Documento 2, Bilbao. 3-40.
- López Bulla, J. L. y Tébar, J. (2017). *No tengáis miedo de lo nuevo. Trabajo y sindicato en el capitalismo globalizado*. Barcelona: Plataforma Editorial.
- Martínez Lucio, M. (2008). “¿Todavía organizaciones del descontento?: los retos de las estrategias de renovación sindical en España”. *Arxius de sociologia*. 18: 119-133.
- Moral-Martín, D. (2014). “La actual crisis del sindicalismo y una explicación desde el modelo de alta inestabilidad sindical”. E. Pérez Chinarro, J. Romano, J. Nieto, L. Lobejón, J. Gutiérrez y O. Carpintero (eds.). *Perspectivas Económicas Alternativas*. Actas de las XIV Jornadas de Economía Crítica: 651-672.
- (2016). “Nuevas formas de acciones sindicales más allá de los sindicatos: el Correscales”. Comunicación presentada al XII Congreso de Sociología, Gijón 30 de junio, 1 y 2 de julio de 2016.
- (2020). “Origen del Sindicalismo como Asociacionismo Profesional en el siglo XVI”. *Anduli: revista andaluza de ciencias sociales*. 19: 133-152.
- y Brunet, I. (2018). “La imagen del sindicato en el siglo XXI a la luz de su contestación por los Nuevos Movimientos Sindicales”. *Sociología del Trabajo*. 93: 307-326.

- Moreno, A. (2016). “Las ‘kellys’: mujeres invisibles que limpian los hoteles”. *Revista Sin Permiso*. <http://www.sinpermiso.info/textos/las-kellys-mujeres-invisibles-que-limpian-los-hoteles>. [consulta 11 de noviembre del 2017].
- Munck, R. (2002). *Globalización y trabajo. La nueva “Gran Transformación”*. Barcelona: El Viejo Topo.
- Perera, M. (2014). *El sindicalismo debe salir a buscar a la clase obrera, tal y como es*. <https://www.diagonalperiodico.net/global/24795-debe-cambiar-actual-modelo-sindical-para-recuperar-sindicalismo.html>. [consulta 25 de mayo del 2015].
- Pitxer, J. y Sánchez, A. (2008). “Estrategias sindicales y modelo económico español”. *Cuadernos de relaciones laborales*. 26 (1): 89-122.
- Sen, R. (2013). “Organizing the unorganized workers: The Indian scene”. *Indian Journal of Industrial Relations*. 48 (3): 415-427.
- y Chang-Hee, L. (2015). “Trabajadores y movimientos sociales del mundo en desarrollo. ¿Cuál es el futuro de las relaciones laborales?”. *Revista internacional del trabajo*. 134 (1): 43-52.
- Silver, B. (2005). *Fuerzas de trabajo: los movimientos obreros y la globalización desde 1870*. Madrid: Akal.
- Standing, G. (2011). *El precariado: una nueva clase social*. Barcelona: Pasado y Presente.
- Tarrow, S. (2004). *El poder en movimiento. Los movimientos sociales, la acción colectiva y la política*. Madrid: Alianza editorial.
- Touraine, A. (1986). “Unionism as a Social Movement”. En S. M, Lipset (ed), *Unions in transition*. San Francisco: ICS Press.
- Recio, A. (1995). “La segmentación del mercado de trabajo en España”. En C. Prieto y F. Miguélez (coord.), *Las relaciones laborales en España*. 97-115.
- Richards, A. (2008). “El sindicalismo en España”. *Documentos de trabajo. Laboratorio de alternativas*, 135.
- Simón, H. (2003). “¿Qué determina la afiliación a los sindicatos en España?”. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*. 41: 69-88.
- Tezanos, J. y Luena, C. (2017). *Partidos políticos, democracia y cambio social*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Troy, L. (1990). “Is the US Unique in the Decline of Private Sector Unionism?”. *Journal of Labor Research*. 11: 113-143.
- Van der Linden, M. (2014). “San Precario: A New Inspiration for Labor Historians”. *Labor: Studies in Working-class History of the Americas*. 10 (1): 9-21.
- Vandalae, K. (2109). *Bleak prospects: mapping trade union membership in Europe since 2000*. ETUI. Brussels.
- Vidal, S., Jódar, P. y Alós, R. (2008). “La relación entre afiliados y sindicato: un análisis de la participación”. *Arxius de sociologia*. 18: 39-54.
- Visser, J. (1995): “Trade Unions from a comparative perspective”. En J. Van Ruysseveldt, J., Huiskamp, R. y J. Van Hoof, *Comparative Industrial & Employment Relations*. London: Sage Publications.
- Wallerstein, I. (1998). *Utopística o las opciones históricas del siglo XXI*. Barcelona: Siglo XXI.
- Webb, S. y B. (1990). *Historia del sindicalismo 1666-1920*. Madrid: Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
- Zubiri, J. (2011). “Precariedad, movimientos de huelga y sindicalismo en Francia”. *Encrucijadas: Revista Crítica de Ciencias Sociales*. 1: 70-90.