

## La movilización como mecanismo para romper la fragmentación. El desarrollo de identidad colectiva durante la huelga de técnicos de Movistar<sup>1</sup>

Martí López-Andreu<sup>2</sup>

Recibido: 07/08/2019 / Aceptado: 23/10/2019

**Resumen.** Este artículo analiza la huelga de técnicos de Movistar, que incluyó a empleados y trabajadores autónomos de diferentes contratistas, y pone de relieve el desarrollo de dinámicas de solidaridad. Se identifica que en contextos de empleo fragmentados las movilizaciones “espontáneas” pueden ayudar a desarrollar una identidad colectiva. El artículo muestra que la falta directa de participación de los sindicatos al inicio de la huelga ayudó a generar una identidad que involucró a todos los trabajadores y que no se basó en el estatus ocupacional o contractual. Sin embargo, también pone de relieve que la posterior participación de sindicatos minoritarios y asamblearios, que respetaron la asamblea de trabajadores como un espacio de decisión, fue clave para el mantenimiento de la identidad colectiva. Además, se muestra que la movilización puede ser un fuerte instrumento organizativo en contextos caracterizados por una débil regulación institucional, fragmentación y condiciones de trabajo precarias.

**Palabras clave:** huelga; autónomos; sindicatos; acción colectiva; solidaridad.

[en] Breaking fragmentation through mobilization. The development of a collective identity during Movistar’s contractors’ and technicians’ strike in Spain

**Abstract.** This article contributes to the debates over the development of solidarity among a fragmented workforce by discussing the case of a strike in which the technicians and contractors at Movistar in Spain were involved. The strike involved employees and self-employed working for different contractors. The results highlight that ‘spontaneous’ mobilizations can help to develop a collective identity in fragmented employment systems. More concretely, they show that the lack of involvement of unions at the beginning of the strike helped to generate an identity involving all workers that wasn’t based on occupational or contractual status. However, the findings also highlight that the later involvement of independent unions, which respected the assembling of workers as a space of decision, was key to the sustainment of the collective identity. Furthermore, the results show that mobilizing can be a strong organizing tool in contexts characterized by weak institutional regulation, fragmentation and precarious working conditions.

**Keywords:** strike; self-employed; unions; collective action; solidarity.

<sup>1</sup> Una primera versión en inglés de este artículo ha sido publicada en: López-Andreu, M. (2019). Breaking Fragmentation through Mobilization: The Development of a Collective Identity during Movistar’s Contractors’ and Technicians’ Strike in Spain. *Work, Employment and Society*. <https://doi.org/10.1177/0950017019866688>

<sup>2</sup> Universidad de Manchester  
marti.lopezandreu@mbs.ac.uk

**Sumario:** 1. Introducción. 2. Movilización, organización e identidad colectiva. 3. Una nota sobre movilización en el contexto español. 4. El contexto de la Huelga. 5. Métodos. 6. El desarrollo una identidad colectiva. 7. Manteniendo la identidad colectiva. 8. Conclusiones. Agradecimientos. Bibliografía.

**Cómo citar:** López-Andreu, M. La movilización como mecanismo para romper la fragmentación. El desarrollo de identidad colectiva durante la huelga de técnicos de Movistar. *Sociología del Trabajo*, nº95 (2019), 73-88.

## 1. Introducción

En el contexto de unos mercados de trabajo cada vez más fragmentados, la movilización de trabajadores con empleos precarios o atípicos es motivo de preocupación para investigadores en temas relacionados con el empleo y las relaciones laborales. En este sentido, se ha constatado que la subcontratación y la extensión del trabajo autónomo plantean dificultades adicionales para la organización de los trabajadores. Por ejemplo, Pernicka (2006) ha argumentado que las condiciones de trabajo heterogéneas y altamente individualizadas de los trabajadores autónomos desafían la tradicional agregación de intereses por parte de los sindicatos. En la misma línea, Rubery (2015) ha destacado que en los sistemas de empleo fragmentados los trabajadores se enfrentan con mayores dificultades para identificar la empresa para la que trabajan, y que esto ha llevado a una mayor invisibilidad de los empleadores. Sin embargo, se sabe poco sobre los procesos que están detrás del desarrollo y mantenimiento de una identidad colectiva entre trabajadores en sistemas de empleo caracterizados por la fragmentación. Este artículo pretende contribuir a este debate aportando reflexiones basadas la huelga de 2015 de los técnicos de instalación y mantenimiento de Movistar.

Esta huelga mostró características que la diferenciaban de las huelgas tradicionales. En primer lugar, la huelga rompió la fragmentación generada por la subcontratación, ya que los empleados y los trabajadores autónomos de diferentes contratas se sumaron a la huelga. En segundo lugar, duró entre 71 y 78 días, en un contexto donde las huelgas tienden a estar institucionalizadas y normalmente tienen una duración limitada. Además, la huelga fue iniciada por una asamblea organizada a través de las redes sociales y comunicación directa. La creación de una identidad colectiva se produjo en un sector con escasa presencia sindical y, en cierta medida, en contra de las políticas de los sindicatos mayoritarios. Además, la movilización y la protesta utilizaron herramientas y repertorios relacionados con los movimientos sociales, como ocupaciones, presiones al poder político y acciones para dañar la imagen de la marca, junto con formas más clásicas de protesta laboral (piquetes, bolsas de resistencia, etc.). La huelga fue suspendida (no cancelada) después de más de 70 días en toda España. En sólo dos ciudades, Barcelona y Bilbao, la huelga duró efectivamente hasta el final, mientras que en otras ciudades la participación se redujo con el tiempo. El resultado de la huelga fue en gran medida positivo, incluyendo mejoras en las condiciones de trabajo y, lo que es más importante, el establecimiento de un espacio para la movilización y potencial regulación de un sector altamente precario. Además, en el caso de Bilbao, la mayoría de las demandas de los huelguistas se consiguieron. En este sentido, el objetivo de este artículo es entender cómo se desarrolló la huelga y cómo se mantuvo a lo largo del tiempo.

Para responder a esta pregunta, el artículo se organiza de la siguiente manera: en la primera parte, se presenta una discusión sobre la teoría de la movilización y el papel de diferentes tipos de liderazgo en los procesos de acción colectiva. En la siguiente sección, se ofrece una breve nota sobre el sistema español de relaciones laborales para entender el contexto y la dinámica de la huelga. En la tercera sección se discute el caso de Movistar, el desarrollo de un sector precario para los técnicos de instalación y mantenimiento y el inicio de la huelga, mientras que en la siguiente sección se tratan los métodos. Los resultados se presentan en dos secciones. En la primera se discuten los procesos relacionados con el desarrollo de una identidad colectiva en trabajadores fragmentados; y en la segunda sección se identifica cómo persistió la huelga (y la identidad colectiva) a lo largo del tiempo. En la última sección se analizan los resultados y se destacan sus principales contribuciones a la teoría.

## **2. Movilización, organización e identidad colectiva**

La teoría de la movilización, postulada en el campo de las relaciones laborales por Kelly (1998), proporciona una valiosa herramienta teórica para comprender las dinámicas de las protestas laborales. La perspectiva considera que la existencia de una queja o sentimiento de injusticia no es suficiente para que se produzca una huelga. Se argumenta que el sentimiento individual de injusticia debe ir acompañado del desarrollo de un sentido colectivo de injusticia basado en el reconocimiento de que los intereses de los trabajadores son diferentes de los de los empleadores. Además, la teoría sugiere que los trabajadores deben atribuir la fuente de la queja al empleador y, de manera crucial, destaca el papel fundamental que desempeña el liderazgo sindical en la formulación de las quejas y en la canalización del descontento hacia la acción colectiva.

Diferentes autores han añadido mayor complejidad a las propuestas de Kelly. En primer lugar, se ha subrayado que la injusticia no es el único factor que explica la movilización. Varios autores han destacado la importancia de dimensiones relacionadas con la dignidad y la falta de respeto, y han señalado que las exigencias de dignidad desempeñan un papel importante en los conflictos laborales (Blyton y Jenkins, 2012, Lyddon et al., 2015). Por otra parte, el papel del liderazgo sindical también ha sido objeto de debate. Darlington (2006) ha señalado el papel fundamental que puede desempeñar una dirección sindical radical en la cohesión del descontento y en la facilitación del marco político del conflicto al relacionar los agravios económicos inmediatos de los trabajadores con preocupaciones sociales y políticas más amplias. El papel crucial de pequeñas organizaciones o militantes de izquierda en la provisión de recursos organizativos a los trabajadores precarios también ha sido destacado recientemente por Manky (2018) en su estudio sobre las huelgas en la industria minera en Chile. Por otro lado, el trabajo de Atzeni (2009) ha puesto en tela de juicio el papel clave que la teoría de la movilización otorga al liderazgo sindical. El autor sugirió el concepto de “solidaridad espontánea” para identificar los momentos en que un sistema otorgado y un conjunto de valores, como el derecho de gestión de la dirección, las relaciones de autoridad y el control burocrático, son impugnados y los trabajadores pueden generar espacios alternativos de colectivización. Además, Atzeni y Ghigliani (2013) han hecho hincapié en el papel de los “liderazgos colectivos” para sostener y desarrollar las movilizaciones populares. En este debate, Darlington (2019) ha enfatizado que los miembros de base de los sindicatos y trabajadores pueden

tener un papel activo en traducir las quejas en un sentido de injusticia, destacando que lo que parece ser “espontáneo” no significa que no haya líderes.

Siguiendo esta discusión, Holgate et al (2018) han enfatizado la importancia de los enfoques de abajo hacia arriba, en lo que llaman “organización profunda”, en el sostenimiento de los movimientos de trabajadores a lo largo del tiempo, en oposición a los enfoques de arriba hacia abajo (que llaman “movilización”), que caracterizan como iniciados por la dirección sindical. De manera crucial, estas autoras sostienen que el proceso de organización colectiva y el desarrollo de liderazgos de base son las principales condiciones para una movilización exitosa a lo largo del tiempo. En resumen, estos debates son fundamentales para comprender las diferentes estrategias laborales y sindicales, ya que reflejan la compleja relación entre liderazgo sindical, burocracia y democracia interna (Darlington y Upchurch, 2012) y ayudan a comprender las opciones estratégicas de los sindicatos en cuanto a la representación de grupos específicos de trabajadores (Hodder y Edwards, 2015). Además, en un debate reciente, Darlington (2019) ha destacado la necesidad de prestar atención al posible conflicto de intereses entre los miembros de base y los dirigentes sindicales y cómo esto puede afectar al colectivismo en el lugar de trabajo, ya sea facilitando o dificultando su manifestación.

Estos debates se relacionan con la idea del colectivismo y cómo se desarrolla en el lugar de trabajo y en esferas más amplias de la sociedad. Simms y Dean (2015) han señalado que el proceso de “construcción de solidaridad”, entendido como la capacidad de construir cohesión de grupo en torno a intereses definidos colectivamente, es fundamental para la movilización de los trabajadores precarios. En este sentido, Doellgast et al. (2018) identifican dos variables que pueden reforzar las dinámicas de solidaridad. En primer lugar, hacen referencia a las características institucionales y el carácter inclusivo de la legislación laboral y la negociación colectiva para limitar la capacidad de los empleadores de utilizar contratos precarios o trabajo contingente. En segundo lugar, se mencionan las formas en que se construye la identidad del trabajador para promover la solidaridad inclusiva entre los diferentes segmentos de la fuerza laboral.

La cuestión clave de este debate, como señala Simms (2012), se refiere al hecho de que los sindicatos (en el contexto británico, en su análisis, pero esto puede identificarse con cautela en otros contextos) han tendido a enfatizar las solidaridades en el lugar específico de trabajo y a representar un conjunto reducido de intereses, perdiendo así la oportunidad de enfatizar la solidaridad que une a diferentes grupos de trabajadores en diferentes lugares de trabajo. Además, otros autores han hecho hincapié en que la acción colectiva debe analizarse como una protesta permanente, incluyendo el inicio de la movilización, pero también la dinámica y los procesos que permiten a la huelga mantenerse a lo largo del tiempo (Blyton y Jenkins, 2013). Asimismo, McBride et al. (2013) han destacado la importancia del “trabajo de llevar a cabo la huelga” (campañas, reuniones, movilización, etc.) como elemento clave para sostener una identidad colectiva. Igualmente, McBride y Martínez Lucio (2011) han destacado la relevancia de dimensiones como las experiencias laborales pasadas y el legado de la explotación laboral como factores importantes para el desarrollo de un carácter o sentimiento colectivo. En este sentido, las categorías de colectivismo esbozadas por Stephenson y Stewart (2001) son de especial interés. En primer lugar, los autores identifican el colectivismo sindical, relacionado con la actividad sindical y el interés colectivo de los trabajadores. En segundo lugar, el colectivismo en el lugar de trabajo, que se deriva de

las respuestas de los empleados a la gestión y mando empresarial, pero que también incluye las relaciones culturales y sociales informales en el lugar de trabajo. Y, en tercer lugar, el colectivismo de la vida cotidiana, relacionado con las redes de apoyo en las que los empleados participan fuera del lugar de trabajo.

En resumen, los estudios existentes hasta el momento han identificado las complejidades a las que se enfrentan los trabajadores y los sindicatos para desarrollar dinámicas de solidaridad en sistemas de empleo fragmentados. Sin embargo, todavía es necesario comprender cómo trabajadores en un contexto de empleo fragmentado participan en la acción colectiva y los procesos y dimensiones que permiten que la identidad y la movilización colectivas persistan a lo largo del tiempo.

### **3. Una nota sobre movilización en el contexto español**

El sistema español de relaciones laborales se ha caracterizado por un fuerte grado de institucionalización de las relaciones laborales y de los sindicatos. El sistema establecido en la transición a la democracia en los años ochenta garantiza un papel regulador e institucional de los sindicatos que ha resultado en un grado relativamente alto de cobertura de la negociación colectiva en base al efecto “*erga omnes*” (extensión de los convenios colectivos a todos los trabajadores del sector y del territorio de aplicación). Además, los sindicatos que obtienen el estatus “más representativos” en las elecciones a los comités de empresa cuentan con mayores recursos y capacidades reguladoras (Morán, 1996).

El sistema se estableció con el objetivo de promover prácticas corporativas para asegurar, al mismo tiempo, la moderación salarial y el consenso. Las consecuencias han sido que los principales sindicatos han pasado de la movilización y la acción directa en los años ‘70 y ‘80 a estrategias más institucionalizadas en casos de reestructuración (Martínez Lucio et al., 2007), tratando de compensar su bajo poder asociativo y de mercado (baja afiliación sindical y alto desempleo y contratos precarios). En este sentido, se ha destacado que, a pesar de la existencia de sofisticadas relaciones laborales y prácticas de estilo “corporativista”, su efecto a nivel de empresa es bajo debido a la débil presencia sindical y al predominio de las pequeñas y medianas empresas (Lope y otros, 1989).

En este contexto, la recesión de 2008 afectó especialmente a España. La profunda crisis económica ha ido acompañada, desde 2010, de varias reformas del mercado laboral dirigidas específicamente a las instituciones de negociación colectiva y que han disminuido de manera crucial la capacidad institucional de los sindicatos (López-Andreu, 2018 y 2019). La respuesta de los sindicatos fueron tres huelgas generales entre 2010 y 2012, pero desde 2013 ha habido un bajo grado de movilización laboral y han dominado los acuerdos de ‘corporativismo de crisis’ basados en la moderación salarial (González y Luque, 2014).

Además, la crítica a la trayectoria histórica de los principales sindicatos, tradicionalmente circunscritos por los movimientos sociales y los sindicatos radicales, ha sido una característica del Movimiento 15-M que comenzó a protestar y a ocupar las principales plazas de España en mayo de 2011. Para esta ola de movilización, los sindicatos estaban demasiado integrados en el modelo social y político que condujo a la crisis económica y social, y se consideraron responsables de la situación. Además, esto se ha relacionado con el surgimiento

del Movimiento 15-M y otros movimientos de base (plataformas anti-desahucio, yayo-flautas y otros movimientos sociales) que se basan en asambleas caracterizadas por la horizontalidad y la comunicación directa en oposición directa a las prácticas institucionalizadas y burocráticas (Las Heras y Ribera-Almandoz, 2017). Aunque la huelga de Movistar no está estrictamente relacionada con los efectos provocados por las reformas de la negociación colectiva, las características de la huelga no pueden separarse de un contexto general que revitalizó los movimientos de base, las asambleas y la acción directa como mecanismos para expresar el descontento en un contexto de sospecha respecto a las prácticas burocráticas de los principales sindicatos.

#### **4. El contexto de la Huelga**

Telefónica-Movistar era originalmente una empresa estatal (Telefónica) que fue privatizada en los años 90 y se convirtió en la mayor multinacional española (Movistar). Siguiendo la suerte de otras empresas de telecomunicaciones de propiedad pública, la empresa llevó a cabo varios despidos en diferentes etapas. Entre 1993 y 2007, el personal directo de Telefónica pasó de más de 74.000 empleados a poco más de 26.000 (Díaz Valero, 2008: 11). Paralelamente, la utilización de contratistas para la prestación de servicios condujo al desarrollo de un sector caracterizado por salarios bajos. El modelo de negocio se asemeja a la organización sin límites identificada por Mackenzie (2008), en la que el crecimiento de un sector no regulado y mal pagado se relaciona con la separación de la prestación de servicios (subcontratas) del funcionamiento de la estructura de la red. En este proceso de reestructuración, los principales sindicatos de Telefónica (CCOO y UGT) siguieron una “estrategia de compensación” (Rodríguez Ruiz, 2014) que consistía en conceder condiciones de salida favorables (prejubilaciones) para gestionar lo que se consideraban despidos inevitables. Paralelamente, el nivel de negocio de la empresa persistió e incluso aumentó debido a su cuasi-monopolio sobre el funcionamiento de la estructura de la red y el crecimiento de Internet. Esto condujo a la expansión del sector en base a la subcontratación de empresas trabajando directamente para Movistar, incluyendo las tareas realizadas por técnicos responsables de la instalación y el mantenimiento.

A principios de la década de 2000, un primer conflicto laboral afectó a las subcontratas cuando sindicalistas de base y sindicatos minoritarios promovieron la movilización para regular las condiciones de trabajo del sector. El resultado fue la aplicación del acuerdo nacional del sector metalúrgico, un acuerdo que establecía condiciones mínimas y básicas de remuneración y tiempo de trabajo. Por otro lado, desde mediados de la década de 2000, las subcontratas alentaron a los empleados a convertirse en ‘falsos autónomos’. Esto incluía incentivos tales como indemnización por despido improcedente y la provisión de trabajo por cuenta propia en lugar de empleo directo. En estas condiciones, los nuevos autónomos debían alquilar sus uniformes y sus furgonetas al contratista (con la marca Movistar en los uniformes y las furgonetas). Esto condujo al desarrollo de un segundo nivel de contratistas, caracterizado por una mezcla de empleados y falsos autónomos, principalmente en microempresas (menos de 5 trabajadores) y a menudo propiedad de antiguos empleados. En este segundo nivel, los empleados y los trabajadores autónomos están obligados a trabajar por objetivos (puntos), y por lo general realizan largas jornadas de trabajo (a menudo de 10 a 12 horas al día).

En marzo de 2015, Movistar anunció un cambio en el contrato comercial que fija el precio del trabajo para las contratadas. Este cambio suponía reducciones del 30%, que se sumaron a los recortes de años anteriores de alrededor del 10-15%. Esta situación llevó a algunos trabajadores a tomar la iniciativa y a organizar una asamblea en Madrid (sin distinguir entre trabajadores). La asamblea se reunió utilizando grupos de WhatsApp, que acumulativamente llegaron a unos 1.000 contactos. La asamblea de trabajadores declaró una huelga indefinida utilizando el sindicato Alternativa Sindical de Trabajadores – AST (que fue declarada ilegal debido a algunos problemas formales). El movimiento se extendió a otras zonas en los días siguientes, manteniendo la asamblea como forma de organización, con la participación de varios sindicatos anarcosindicalistas y asamblearios, incluyendo la Confederación General del Trabajo – CGT (que convocó legalmente la huelga a nivel nacional el 27 de marzo de 2015), Comisiones de Base (COBAS), Ezker Sindikalaren Konbergentzia (ESK) en el País Vasco y En Construcció en Barcelona (todas ellas con miembros electos en los comités de empresa de Telefónica y algunas en los comités de empresa de las contratadas). El movimiento era autónomo y territorialmente descentralizado, pero estableció algunas demandas coordinadas: aumentos salariales hasta el nivel acordado en el sector metalúrgico (alrededor de 1.200 euros netos al mes) y cambios voluntarios de la condición de autónomo a la de empleado.

## 5. Métodos

La huelga de Movistar es utilizada para analizar los procesos y elementos de contexto que dan forma y facilitan la organización y movilización de trabajadores en mercados laborales fragmentados. El trabajo de campo se basó principalmente en entrevistas semiestructuradas y en profundidad con trabajadores participantes en la huelga. El interés se centró en las narrativas de los trabajadores en huelga, entendidas como experiencias vividas, considerando tanto cómo los trabajadores narran sus experiencias como de qué tratan sus historias (Chase, 2011). En este sentido, el objetivo era comprender la experiencia de la huelga, pero también cómo los participantes le dieron sentido y desarrollaron una narrativa que identificaba los temas clave de su experiencia. Además, sindicalistas de base con un papel activo en la huelga fueron entrevistados como informantes clave. Un total de 28 entrevistas se llevaron a cabo en Barcelona y Bilbao –las dos ciudades donde la huelga duró hasta el final– entre septiembre y octubre de 2016. A este respecto, las historias recogidas representan experiencias de éxito en el desarrollo y mantenimiento de una identidad colectiva. En Barcelona se realizaron 18 entrevistas (dos con sindicalistas de base, nueve con empleados y cinco con autónomos), mientras que en Bilbao se realizaron 10 entrevistas (dos con sindicalistas de base, seis con autónomos y dos con empleados). La diferente distribución de las entrevistas refleja la diferente estructura de cada ciudad, con empleados dominando en Barcelona y trabajadores autónomos dominando en Bilbao.

## 6. El desarrollo una identidad colectiva

El inicio del conflicto en marzo de 2015 fue relativamente inesperado. Las entrevistas revelan que las razones para asistir a las asambleas y unirse a la huelga incluían

una mezcla de sentimientos de injusticia (relacionados principalmente con razones económicas) junto con cuestiones de dignidad colectiva:

“Estábamos trabajando muchas horas para volver a casa con casi nada de dinero después de pagar el alquiler de la furgoneta, la ropa (...) Así que nos hicieron iguales, igualmente jodidos” (autónomo, 32, BCN).

“Creo que viven en otro mundo, ¿quién puede pensar que pueden hacernos esto y que no nos rebelaremos? ¿Cómo creen que vivimos? (autónomo, 41, Bilbao).

Además, las razones económicas inmediatas que dominan las narrativas de los trabajadores autónomos se complementan en el caso de los empleados y trabajadores con una trayectoria más larga en el sector con la memoria de una profesión (relativamente) bien remunerada y respetada. En este caso, el papel de la memoria ocupacional (McBride y Martínez Lucio, 2011) y la necesidad de defender la profesión fueron claves en sumarse a la movilización. La perspectiva de una nueva degradación de las condiciones de trabajo en un sector ya afectado por una trayectoria de empobrecimiento aparece como fundamental para rebelarse contra el cambio del precio del trabajo. Como señaló un empleado:

“Era una cuestión de dignidad, pero también porque pensaba que el siguiente paso habría sido obligarme a trabajar por cuenta propia” (empleado, 40 años, BCN).

Por otro lado, las entrevistas muestran la contradicción a la que se enfrentaron algunos trabajadores autónomos cuando se declararon en huelga. Algunos de ellos compraron la identidad empresarial. En lo que recuerdan como “buenos años”, podían ganar mucho dinero gracias a largas jornadas laborales, a menudo incluyendo los fines de semana. Esto llevó a algunos trabajadores a considerarse un “pequeño hombre de negocios”, especialmente en aquellos que comandaban pequeños grupos de trabajadores y competían para conseguir más tareas. Es crucial cómo sus puntos de vista cambiaron después de unirse a la huelga:

“Yo pensaba que era un “empresario”, veía a otros colegas como competidores (...). Así que, para ser honesto, fui a la huelga para conseguir más dinero. (...) Pero ahora no, son mis colegas (...) y durante la huelga redescubrí a mi familia, recogía a mi hijo al colegio y jugaba con él, jugaba al fútbol con mis amigos.... Así que ahora valoro el tiempo” (autónomo, 43 años, Bilbao).

Esta cita ejemplifica las opiniones de muchos de los entrevistados. Juntos destacan el carácter transformador de la huelga (McBride et al., 2013), en que la dinámica de la huelga conduce no sólo al desarrollo y sostenimiento de una identidad colectiva sino también a cambios en las vidas y valores individuales. Además, muestra que la solidaridad no existe como una constante a la espera de la acción colectiva, sino que se produce y reproduce durante la huelga. Así, es importante destacar la relevancia de los procesos y dinámicas de la huelga y cómo se logra la solidaridad durante la movilización misma (Fantasía, 1988). Esto sentó las bases para una identidad colectiva a medio y largo plazo, necesaria para reconstruir las identidades fragmentadas del sector.

Un hecho clave en el desarrollo de la identidad colectiva fue la lucha por el reconocimiento de la asamblea como legítimo actor durante la huelga. En las entrevistas, los huelguistas mostraron cierta amargura hacia las prácticas de los principales sindicatos en conflictos y disputas anteriores, y resaltaron el papel crucial que desempeñó la asamblea para decidir unirse a la huelga. Concretamente, los entrevistados señalaron que asistieron a la primera asamblea con cautela y decidieron unirse a la huelga debido a la asistencia masiva y, lo que es más importante, porque sentían que no había manipulación por parte de los sindicatos mayoritarios. Sin embargo, cabe señalar que la asamblea no representa legalmente a los trabajadores y que la huelga fue convocada, instrumentalmente, por un sindicato (bajo el mando de la asamblea). En este contexto, el éxito de la huelga en regiones importantes llevó a los sindicatos más representativos del metal (CCOO y UGT) a convocar una huelga “paralela” de dos días por semana, durante tres semanas. Esto les permitió entablar negociaciones con las contratatas. Esto fue visto por los huelguistas como una estrategia para utilizar la huelga (que estos sindicatos no habían convocado) de manera instrumental para obtener concesiones menores:

“Intentan negociar en nuestro nombre con las contratatas [los sindicatos más representativos del metal]... y nosotros dijimos que no, nosotros somos los que estamos en huelga, ¿dónde han estado todo este tiempo? (...) teníamos demandas claras y queríamos negociar con Movistar, no con las contratatas” (empleado, 41, BCN).

El 5 de mayo de 2015 se alcanzó un acuerdo marco en el sector del metal entre CCOO, UGT y las contratatas, y los dos sindicatos llamaron a terminar la huelga. El acuerdo reconocía los problemas existentes en el sector y establecía un acuerdo marco para seguir negociando las lagunas normativas. Las medidas inmediatas incluían un aumento del 10% de la remuneración por el trabajo realizado dentro del “sistema de puntos”, la compensación por el trabajo realizado durante los fines de semana con paga adicional o vacaciones, el fin de las multas por “malas tareas” (tareas que las contratatas consideran mal realizadas) y una reducción de la subcontratación (un objetivo del 70% de empleados directos del contratista y del 30% en el segundo nivel de contratatas o autónomos del primer contratista). En este contexto, y aunque algunas cuestiones fueron bien recibidas, el acuerdo fue rechazado por las asambleas de huelguistas y la disputa continuó. Su principal preocupación era la aplicación de las medidas en un sector afectado por la competencia de precios provocada por Movistar. Además, se consideró que la huelga era efectiva y, por lo tanto, se podían haber obtenido más concesiones. Sin embargo, el no reconocimiento de la asamblea de huelguistas como actor en la negociación y la existencia de un órgano de negociación sin la participación de los huelguistas ayudaron a aumentar aún más la cohesión del grupo y a apuntalar una identidad colectiva en torno a las demandas de respeto y dignidad, lo que dio lugar a la cristalización del eslogan “nosotros luchamos, nosotros negociamos”.

La participación en la huelga de una minoría de activistas sindicales de Telefónica, de diferentes niveles de contratatas y de autónomos ayudó a enmarcar sus demandas en una empresa que domina el mercado (Movistar) y a reconstruir las fragmentadas identidades ocupacionales generadas por las estrategias empresariales. Esto reforzó la dimensión de reconocimiento de la huelga: en este caso, ser reconocidos

como trabajadores que prestan servicios para Movistar. Por lo tanto, plantearon sus demandas y quisieron negociar con Movistar en tanto que empresa que fija el precio de las obras para las contratatas:

“Así que en la asamblea nos preguntó [un sindicalista de Telefónica]: “¿Cuánto te pagan por instalar una línea telefónica e Internet en una casa? (...) A mi me pagan tres veces más. ¿Crees que esto es justo?” Este es el problema del sector (...) las contratatas siempre dicen que no pueden pagar más, Movistar está recortando el dinero y así sucesivamente y, independientemente de si esto es cierto o no, nuestras demandas se dirigían a Movistar porque dominan el mercado, las contratatas simplemente hacen lo que Movistar dice” (autónomo, 33, Bilbao).

Esta estrategia también tenía el objetivo de escapar a la fragmentación de las negociaciones con las contratatas, que siempre podían argumentar que el precio del trabajo establecido por Movistar afectaba a su margen de maniobra. Por otra parte, y lo que es más importante, al hacerlo se enfrentaban a la lógica patronal de divide y vencerás desarrollada por la subcontratación y ayudaron a crear una identidad colectiva de los trabajadores del sector. Además, el establecimiento de la asamblea como un espacio de decisión de todos los trabajadores en huelga se asemeja a la “dirección colectiva” identificada por Atzeni y Ghigliani (2013) y reforzó la identidad colectiva de los huelguistas.

## 7. Manteniendo la identidad colectiva

El desarrollo y mantenimiento de la solidaridad como un proceso continuo fue un reto durante la huelga. Aunque persistieron fuertes grupos huelguistas en Madrid, Barcelona y el Euskadi, el impacto fue menor en otros lugares. Sin embargo, aunque el servicio se vio muy interrumpido en estas zonas (los huelguistas lo sabían por sus contactos en los servicios de atención al cliente que gestionan las incidencias y las reclamaciones de los clientes), la cobertura de los medios de comunicación fue muy baja. Según los huelguistas, el poder de Movistar como uno de los principales anunciantes en periódicos, televisión y radio estaba bloqueando la cobertura de los medios de comunicación y se necesitaban más medidas para aumentar el impacto de la huelga. La huelga entró en una nueva fase, sobre todo en Barcelona, donde el daño a la marca y la visibilidad fueron cruciales:

“Nos dimos cuenta de que necesitábamos desarrollar nuevas estrategias. Algunos de nosotros participamos en movimientos sociales y nos propusimos realizar acciones de desobediencia civil. Pensamos que la ocupación pacífica de un edificio central ayudaría a visualizar el conflicto y a presionar a la empresa” (empleado, 49 años, Barcelona, sindicalista y trabajador de Telefónica).

La primera ocupación del Mobile World Centre de Movistar en el centro de Barcelona tuvo lugar el 9 de mayo y finalizó unas horas más tarde tras las promesas de negociación por parte de Movistar, pero que la empresa no cumplió. Esto condujo a

otra ocupación de siete días que finalizó el 30 de mayo y que reforzó la visibilidad y la presencia mediática del conflicto. Además, el resultado de la primera ocupación reforzó los sentimientos de falta de reconocimiento y respeto de Movistar y afianzó aún más la cohesión de los trabajadores y la identidad colectiva. Esto sugiere una vez más la importancia del reconocimiento y la dignidad para alimentar la protesta colectiva.

En esta fase de la huelga, los huelguistas se involucraron en varias actividades para aumentar la visibilidad del conflicto. Los entrevistados revelan que estas actividades ayudaron a sostener la identidad colectiva, especialmente en momentos en los que la lucha parecía encontrarse en un callejón sin salida. En este sentido, las actividades relacionadas con la “organización profunda” (Holgate et al., 2018) aparecieron como un factor crucial para la protesta a largo plazo. Como señala un huelguista al recordar los momentos en que la esperanza era baja:

(...) tratando de mantener la moral alta, siempre haciendo muchas actividades juntos: donaciones de sangre, subir desnudo por las escaleras delante de la empresa[risas], las asambleas, los piquetes.... todas esas cosas hacen que no pienses demasiado y ayuda a mantener la moral alta” (autónomo, 30 años, Bilbao).

La participación en actividades diversas y a menudo innovadoras estaba directamente relacionada con la participación de los sindicatos radicales e independientes en la huelga, con sus contactos con los movimientos sociales y sus formas de movilización. Ayudaron a construir coaliciones con los movimientos sociales existentes en ambas ciudades, especialmente en Barcelona, donde se involucraron movimientos sociales más amplios. Esto incluyó la colaboración en algunas acciones con las iaioflautas, una organización de jubilados que lucha contra la austeridad y los recortes, que ayudó en la logística de la segunda ocupación y en la construcción de solidaridad con las asociaciones comunitarias y de vecinos. Además, estas actividades ayudaron a construir “alianzas de élite” (Tarrow, 1998: 163) con candidatos de izquierda con posibilidades de acceso al gobierno en grandes ciudades, como Barcelona o Badalona. El llamado “compromiso de las escaleras” consistió en un acuerdo de políticos a nivel local de no firmar contratos para la prestación de servicios de telecomunicaciones con Movistar si no mejoraban las condiciones de trabajo en las empresas subcontratadas. En este contexto, los huelguistas también se reunieron con la Inspección del Trabajo de Catalunya para discutir la situación de los trabajadores autónomos. Además, la segunda ocupación finalizó con la mediación de la nueva alcaldesa de Barcelona para asegurar las negociaciones con Telefónica y las contratadas.

Este tipo de liderazgo también fue crucial para mantener la huelga en Barcelona y Bilbao en comparación con otros lugares (como Madrid y otros), donde la huelga efectiva terminó antes. En el caso de Barcelona, los vínculos con movimientos sociales más amplios y los lazos comunitarios permitieron a los huelguistas obtener un préstamo con una entidad financiera cooperativa para establecer una caja de resistencia. La garantía de varias organizaciones sociales e individuos aseguró el préstamo. En Bilbao, donde había menos trabajadores involucrados, se creó una caja de resistencia más clásica basado en contribuciones individuales y colectivas inmediatamente después del inicio de la huelga. Por el contrario, en las zonas en las que no se estableció o no se desarrolló una caja de resistencia, la continuación de la huelga fue más complicada.

La huelga se suspendió después de 71 días en Barcelona y una semana después en Bilbao. En el caso de Barcelona la decisión de terminar la huelga se tomó, no sin discusión, debido al cansancio de los huelguistas y los límites de la caja de resistencia y a la necesidad de reorganizar fuerzas. Además, como consecuencia de la relación con los políticos locales de Barcelona, la Inspección del Trabajo analizó por primera vez la situación del sector y estableció que los trabajadores autónomos se encontraban en situación irregular de falsos autónomos. La empresa apeló la decisión y se inició un largo proceso judicial. Por el contrario, en Bilbao, el grupo de huelguistas era pequeño y más unido y la huelga duró una semana más hasta que llegaron a un acuerdo que satisfizo sus demandas, incluyendo aumentos salariales de entre el 40 y el 80% y el traslado voluntario de los trabajadores autónomos a los empleados de las contratas.

## 8. Conclusiones

El análisis de la huelga de los técnicos de Movistar ofrece elementos clave para entender la movilización de los trabajadores en sistemas de empleo fragmentados. Teniendo en cuenta las dos variables destacadas por Doellgast et al (2018) –la inclusividad de las instituciones de regulación de empleo y las identidades de los trabajadores–, los trabajadores de las contratas de Movistar se enfrentan a enormes dificultades para establecer una identidad colectiva. A pesar de las características formalmente inclusivas del sistema de relaciones laborales español, fueron excluidos total o parcialmente de la regulación debido a las estrategias sindicales dominantes que priorizaron a los trabajadores de la empresa principal (Telefónica). De manera similar, las identidades de los trabajadores fueron fragmentadas por la subcontratación, así como por las estrategias empresariales de gestión diseñadas para escapar a la regulación y fragmentar el proceso laboral. En estos trabajadores, las instituciones formalmente inclusivas no ayudaron a crear una identidad colectiva. En este contexto, los trabajadores afectados desarrollaron mecanismos alternativos a las prácticas sindicales tradicionales para mejorar sus condiciones de trabajo.

El estudio ha identificado varios factores que ayudaron el desarrollo de una identidad colectiva. En primer lugar, la memoria ocupacional (McBride y Martínez Lucio, 2011) desempeñó un papel clave en la reconstrucción del proceso de trabajo colectivo. En segundo lugar, nuestro trabajo sugiere que las dimensiones colectivas relacionadas con la dignidad y el reconocimiento desempeñaron un papel crucial en la movilización de los trabajadores, y no sólo la injusticia. Esto corrobora los hallazgos de Blyton y Jenkins (2012), entre otros, y destaca la importancia de la dignidad y las exigencias de ser tratado como un ser humano en el lugar de trabajo (Hodson, 2001) como fuente de quejas de los trabajadores. En tercer lugar, las conclusiones ponen de relieve que el hecho de que la movilización no fuera canalizada por los sindicatos en su inicio y no se basara en identidades específicas del lugar de trabajo (por ejemplo, empleado o autónomo, de una contrata u otra, etc.) fue crucial para permitir el desarrollo de una identidad colectiva y para superar la fragmentación. Siguiendo a Simms (2012), argumentamos que las identidades estrechas basadas en el lugar de trabajo y, en el caso español, en la regulación institucional de lugares de trabajo específicos, dificultan el desarrollo de enfoques solidarios basados en la solidaridad de clase de los trabajadores. Asimismo, el uso de las redes sociales al comienzo del conflicto facilitó una estrategia inclusiva que no discriminaba a los trabajadores por

estatus, lo cual es una de las potencialidades de estas herramientas en la organización sindical (Geelan y Hodder, 2017). Además, la relativa homogeneidad de la mano de obra en el sector contribuyó al desarrollo y mantenimiento de la identidad colectiva.

Además, nuestras conclusiones ponen de relieve el papel fundamental de la movilización en el desarrollo de la identidad colectiva. Crucialmente, revelan la importancia de la producción y reproducción de la identidad colectiva durante la huelga. La participación en actividades durante la huelga, como ocupaciones, donaciones de sangre, protestas frente a las tiendas de la empresa, etc., ayudó a mantener la solidaridad y a mostrar la importancia del “colectivismo cotidiano” (Stephenson y Stewart, 2011) durante la huelga. Este colectivismo se relaciona con la importancia del trabajo de organizar la huelga (McBride et al., 2013) para sostener y reproducir la identidad colectiva. Además, en el sostenimiento de la identidad colectiva, nuestro análisis sugiere el papel central de la “militancia de los empleadores” (Fantasía, 1988) como fuente de solidaridad. Esto fue fundamental al comienzo de la huelga, pero adquirió importancia y afectó el desarrollo y la dinámica de la huelga. La falta de reconocimiento de Movistar y de las contratas de la asamblea como actor negociador, así como episodios de falta de respeto como las promesas incumplidas de negociación para poner fin a la primera ocupación, reforzaron la identidad colectiva y radicalizaron la protesta. Por otro lado, hemos identificado diferencias con el trabajo de Holgate et al. (2018) sobre la “organización profunda” como condición para la movilización a largo plazo. Hemos identificado que, en un sector con un bajo nivel de organización, la organización y movilización “espontánea” de los trabajadores conduce a la organización del sector en su conjunto y, por lo tanto, que la movilización puede ser una práctica organizativa en sí misma.

La identidad colectiva desarrollada tiene paralelos con la visión de Atzeni (2009) del “colectivismo espontáneo” derivado del proceso laboral. Sin embargo, estamos de acuerdo con Hyman (1999) en que las solidaridades se construyen y, desde este punto de vista, fue la forma específica en que se inició la huelga y se organizó sin establecer diferencias entre los estatus ocupacionales lo que facilitó el desarrollo de la identidad colectiva. Esto sugiere que el liderazgo específico juega un papel crucial en la “construcción de solidaridades” (Simms y Dean, 2015). En la huelga de Movistar, la dirección de determinados trabajadores y la falta de presencia sindical al inicio de la huelga fue un factor determinante. Siguiendo a Darlington (2019), sindicalistas de base y los propios trabajadores desarrollaron un “liderazgo activista” que ayudó a enmarcar los agravios como un asunto de injusticia colectiva que afectaba a todos los trabajadores. Sin embargo, la participación de sindicatos independientes y radicales fue fundamental para el desarrollo y continuación de la huelga. Primero, proporcionaron el marco legal para la huelga y respetaron la asamblea como el espacio de decisión para los trabajadores en huelga. Esta posición, que los diferenciaba de las políticas de los principales sindicatos considerados demasiado burocráticos por los trabajadores, apareció como crucial para la participación de los trabajadores en la huelga y reforzó su decisión de participar en la movilización, asemejándose a la “dirección colectiva” identificada por Atzeni y Ghigliani (2013). Esto último también refleja un contexto en el que se revitalizaron los movimientos y asambleas de base y se protegieron contra prácticas más burocráticas e institucionalizadas. Darlington (2006) ha destacado la importancia de las tradiciones e instituciones políticas en las estrategias de liderazgo sindical. En el caso analizado, los sindicatos radicales y

asamblearios involucrados contribuyeron a reforzar la identidad colectiva al enfatizar la naturaleza colectiva del proceso laboral y al fortalecer una identidad colectiva que incluía a todos los trabajadores del sector.

Además, la dirección sindical implicada en la huelga aportó recursos en términos de estrategias y repertorios de protesta, especialmente en Barcelona y Bilbao. Esto incluyó estrategias innovadoras para aumentar la visualización y dañar la marca y la participación en prácticas de formación de coaliciones con movimientos sociales y políticos. Estas estrategias han sido identificadas como útiles para ‘igualar’ la negociación en contextos de debilidad del trabajo organizado (Blyton y Jenkins, 2013). Además, también fueron fundamentales para proporcionar recursos y herramientas más tradicionales, como los piquetes y los fondos de huelga. Sin embargo, en el caso de Barcelona, esto se desarrolló de manera innovadora debido a los contactos con los movimientos sociales. Desde este punto de vista, una “organización profunda” extendida (Holgate et al., 2018) que utiliza recursos y apoyos del contexto social más amplio es crucial para mantener la identidad y la movilización colectiva a lo largo del tiempo.

Finalmente, este artículo destaca que en el contexto del “capitalismo desconectado” (Thompson, 2013), en el que las decisiones de gestión tienden a reflejar los requisitos de los mercados de capitales y los accionistas y no contemplan las consecuencias para los trabajadores, cuestiones relativas a sentimientos de traición, maltrato y falta de reconocimiento pueden cobrar importancia como fuentes de movilización. Además, hemos identificado que en los sistemas de empleo fragmentados dominados por la subcontratación y el uso del autoempleo y otras formas de empleo individualizado, el desarrollo de una identidad colectiva requiere superar algunas de las bases tradicionales de la organización sindical relacionadas con las identidades profesionales y ocupacionales a fin de reconstruir una identidad inclusiva basada en la clase. Estos hallazgos sugieren que la investigación futura sobre la organización colectiva del trabajo debería abordar el papel de las organizaciones y liderazgos informales para comprender mejor el colectivismo en el lugar de trabajo. Además, también sugieren que la movilización puede ser un proceso transformador que puede conducir a la organización y, por lo tanto, que se necesita un análisis equilibrado al considerar los enfoques centrados en estrategias de ‘arriba hacia abajo’ y de ‘abajo hacia arriba’.

## Agradecimientos

El autor quiere agradecer a Alberto, de En construcció, por su ayuda en proporcionar antecedentes y contactos para las entrevistas.

## Bibliografía

- Atzeni, M. (2009) ‘Searching for injustice and finding solidarity? A contribution to the mobilisation theory debate’, *Industrial Relations Journal*, 40(1): 5-16.
- Atzeni, M. and Ghigliani, P. (2013) ‘The re-emergence of work place based organization as the new expressions of conflict in Argentina’ in G. Gall (ed) *New forms and expressions of conflict at work*. Basingstoke: Palgrave MacMillan. Pp. 66-85.
- Blyton, P. R. and Jenkins, J. (2012) ‘Mobilizing resistance: the Burberry workers’ campaign against factory closure’, *Sociological Review*, 60(1): 25-45.

- Blyton, P. R. and Jenkins, J. (2013) 'Mobilising protest: insights from two factory closures', *British Journal of Industrial Relations*, 51(4): 733-753.
- Chase, S. E. (2011) 'Narrative inquiry: Still a field in the making' In N. K. Denzin and Y. S. Lincoln (Eds.), *The SAGE handbook of qualitative research* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Darlington, R. (2006) 'The Agitator "Theory" of Strikes Re-evaluated', *Labor History*, 47(4): 485-509.
- Darlington, R. (2018) 'The leadership component of Kelly's Mobilisation Theory: contribution, tensions, limitations and further development' *Economic and Industrial Democracy*, 39(4): 617-638.
- Darlington, R. and Upchurch, M. (2012) 'A Reappraisal of the Rank-and-File/Bureaucracy Debate', *Capital and Class*, 36 (1): 77-95.
- Diaz Valero, P. (2008) 'Telefónica: Cuando el aumento de la productividad y la competitividad van de la mano de la precariedad laboral', *XI Jornadas de Economía Crítica*, 27-29 of March.
- Doellgast, V., Lillie, N. and Pugliano, V. (2018) *Reconstructing Solidarity. Labour Unions, Precarious Work, and the Politics of Institutional Change in Europe*. Oxford: Oxford University Press.
- Fantasia, R. (1988) *Cultures of Solidarity. Consciousness, action, and contemporary american workers*. Berkeley and Los Angeles: University of California Press.
- Frade, C. and Darmon, I. (2005) 'New modes of business organization and precarious employment: towards the recommodification of labour?' *Journal of European Social Policy*, 15(2): 107-121
- Geelan, T and Hodder, A. (2017) 'Enhancing Transnational labour Solidarity: The Unfulfilled Promise of the Internet and Social Media' *Industrial Relations Journal*, 48(4): 345-364.
- Gonzalez Begea, S. and Luque Balbona, D. (2014) '¿Adiós al corporatismo competitivo en España? Pactos sociales y conflicto en la crisis económica', *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 148: 79-102.
- Hodder, A. and Edwards, P. K. (2015) 'The essence of trade unions – understanding identity, ideology and purpose' *Work, Employment and Society*, 29(5): 843-854.
- Hodson, R. (2001) *Dignity at work*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Holgate, J., Simms, M. and Tapia, M. (2018) 'The limitations of the theory and practice of mobilization in trade union organizing' *Economic and Industrial Democracy*, 39(4): 599-166.
- Hyman, R. (1999) 'Imagined solidarities. Can trade unions resist globalisation?' in Leisink, P. (ed.) *Globalization and labour relations*. Cheltenham: Edward Elgar. Pp. 94-115.
- Kelly, J. (1998) *Rethinking Industrial Relations: Mobilization, Collectivism and Long Waves*. London/New York: Routledge.
- Las Heras, J. and Ribera-Almandoz, O. (2017) 'When Corporatism Fails: Trade Union Strategies and Grassroots Resistance to the Spanish Economic Crisis', *Journal of Labor and Society*, 20, 449-466.
- Lope, A.; Jordana, J. y Carrasquer, P. (1989): "La nova etapa de l'acció sindical a Espanya: transformacions laborals i canvis estratègics" a *Papers. Revista de Sociologia*, no. 32: 89-114.
- López-Andreu, M. (2019) 'Employment Institutions under Liberalization Pressures: Analysing the Effects of Regulatory Change on Collective Bargaining in Spain', *British Journal of Industrial Relations*, 57 (2): 328-349.
- López-Andreu, M. (2018) 'Neoliberal trends in collective bargaining and employment regulation in Spain, Italy and the UK: From institutional forms to institutional outcomes', *European Journal of Industrial Relations*, <https://doi.org/10.1177/0959680118810294>.

- Lyddon, D. Cao, X., Quan, M., and Lu, J. (2015) 'A strike of 'unorganised' workers in a Chinese car factory: the Nanahi Honda events of 2010', *Industrial Relations Journal*, 46(2) 134-152.
- MacKenzie, R. (2008) 'From Network to Hierarchies: The Construction of a Subcontracting Regime in the Irish Telecommunications Industry', *Organization Studies*, 29(6): 867-886.
- Manky, O. (2018) 'Resource Mobilisation and Precarious Workers' Organisations: An Analysis of the Chilean Subcontracted Mineworkers' Unions', *Work, Employment and Society*, First Published June 1 2018, <https://doi.org/10.1177/0950017017751820>.
- Martinez Lucio, M., Hamann, K., (2007) 'Trade Union Revitalisation in Spain' in Phelan, C. (ed.) *Trade Union Revitalisation: Trends and Prospects in 34 countries*. Oxford: Peter Lang.
- McBride, J. and Martínez Lucio, M. (2011) 'Dimensions of Collectivism: Occupation, community, and the increasing role of memory and personal dynamics in the debate', *Work, Employment and Society*, 25(4): 794-805.
- McBride, J., Stirling, J. and Shirley, W. (2013): 'Because we were living it' the hidden work of a strike' *Work, Employment and Society*, 27(2): 244-253.
- Morán, A. (1996): "Auge y crisis de los grandes acuerdos sociales de los 80. De la clase obrera al mercado de trabajo" a *Cuadernos de Relaciones Laborales*, no. 9: 13-55.
- Pernicka, S. (2006) 'Organizing the Self-Employed: Theoretical Considerations and Empirical Findings', *European Journal of Industrial Relations*, 12(2): 125-142.
- Rodriguez Ruiz, O. (2015) 'Unions' responses to corporate restructuring in Telefónica: Locked into collective bargaining?', *Employee Relations*, 37(1): 83-101.
- Rubery, J. (2015) 'Change at work: feminisation, flexibilisation, fragmentation and financialisation' *Employee Relations*, 37(6): 633-644.
- Simms, M. (2012) 'Imagined solidarities: Where is class in union organising?' *Capital and Class*, 36(1): 97-115.
- Simms, M. and Dean, D. (2015) 'Mobilising contingent workers: An analysis of two successful cases' *Economic and Industrial Democracy*, 36(1): 173-190.
- Stephenson, C. and Stewart, P. (2001) 'The Whispering Shadow: Collectivism and Individualism at Ikeda-Hoover and Nissan UK', *Sociological Research Online*, 6(3): 1-14.
- Tarrow, S. (1998) *Power in Movement: Social Movements and Contentious Politics*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Thompson, P. (2013) 'Disconnected capitalism: or why employers can't keep their side of the bargain', *Work, Employment and Society*, 17(2): 359-378.