

Artículos / Articles

¿Por qué se han organizado las camareras de piso? Algunas claves e interpretaciones desde la revitalización sindical

Why have floor housekeepers been organized? Some keys and interpretations from the trade union revitalization

David Moral-Martin 
Universidad de Zaragoza, España
jdavidmoralm@unizar.es

Recibido / Received: 19/03/2019
Aceptado / Accepted: 19/02/2020



RESUMEN

Este artículo analiza la creación de asociaciones de camareras de piso en un complejo contexto sindical. Este hecho matiza las interpretaciones sindicales sobre su desaparición, al tiempo que señala la dificultad de participar en un contexto altamente institucionalizado. La metodología se basa en la realización de entrevistas y en la revisión bibliográfica y documental. Los elementos explicativos surgen del análisis de varios factores que condicionan el comportamiento sindical. Como aportaciones, la utilización de estrategias de revitalización, basadas en tácticas de afiliación múltiple y flexible y en el intento de institucionalizarse sobre la base de sus condiciones materiales de trabajo, junto a una táctica comunicacional han ubicado su relato junto al de otras luchas salariales. Como principal conclusión, observamos limitaciones entre los sindicatos para comprender la aparición de nuevas experimentaciones sindicales sobre la base de la teoría de la demanda, lo que sugiere la necesidad de incorporar aspectos a los de la oferta.

Palabras clave: Declive sindical; poderes sindicales; sindicalismo; camareras de piso; nuevos movimientos sindicales; precarización; revitalización sindical.

ABSTRACT

This article discusses the creation of associations of housekeepers in a complex union context. This fact qualifies trade union interpretations about their disappearance, while pointing out the difficulty of participating in a highly institutionalized context. The methodology is based on interviews and bibliographic and documentary review. The explanatory elements arise from the analysis of several factors that condition union behavior. As contributions, the use of revitalization strategies, based on multiple and flexible affiliation tactics and the attempt to institutionalize on the basis of their material working conditions, together with a communication tactic that has located their story along with other wage struggles. As a main conclusion, we observe limitations among unions to understand the emergence of new union experiments on the basis of demand theory, which suggests the need to incorporate aspects of supply.

Keywords: Union decline; trade union powers; syndicalism; floor shops; new trade union movements; precarization; union revitalization.

Sugerencia de cita / Suggested citation: Moral-Martin, D. (2020). ¿Por qué se han organizado las camareras de piso? Algunas claves e interpretaciones desde la revitalización sindical. *Revista Española de Sociología*, 29 (3, supl. 1), 97-115. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2020.59>

INTRODUCCIÓN

Actualmente nos hemos acostumbrado a acompañar el término *sindicato* de un adjetivo que lo califica, al tiempo que lo condiciona y limita, como es el de *decadente*. Esta vinculación potencial viene de lejos. Tras la II Guerra Mundial varios autores han venido analizando su fuerza a la baja, tanto en influencia como en afiliación (Neal y Cameron, 2016). Sin duda se trata de un asunto demasiado complejo como para generalizarlo, ya que las realidades sindicales en cada país sólo se entienden vinculándolas a las estructuras de sus relaciones laborales (Brunet et al., 2016). Es por ello por lo que su equiparación plantea un problema de definición: ¿son más (o menos) sindicatos los que dependen de su institucionalización, que los que lo hacen de su afiliación? Según el país, parecería una respuesta acertada.

Sin embargo, y sin haber resuelto completamente este tipo de aspectos, a comienzos del siglo XXI han aparecido una serie de Nuevos Movimientos Sindicales (NNMMSS) que, sin duda, han cuestionado el comportamiento de todo el sistema de representación sindical en España al proponer una alternativa sindical en un contexto de dificultades para estos tipos de organizaciones. En este sentido, estos nuevos movimientos plantean tres interrogantes. El primero, vinculado a su aparición: ¿qué supone para la teoría de la pérdida de poder sindical el hecho de que nuevos colectivos se organicen adoptando fórmulas abiertamente sindicales? El segundo, asociado a sus prácticas sindicales: ¿cómo es posible que sean estos nuevos movimientos los que se encuentren en disposición de instrumentalizar a las centrales sindicales, en lugar de ser estas las que los incorporen con tal de ganar en afiliación? El tercero, y último, relacionado con su representatividad: ¿cómo han logrado participar de un sistema institucional que básicamente se impuso para limitar la participación de movimientos sindicales con poca, o baja, representatividad? A todas estas preguntas les tratamos de dar respuesta, mediante el estudio de uno de estos colectivos, el de las camareras de piso.

A continuación, y tras esta introducción, dedicamos un segundo apartado a explicar el diseño metodológico de esta investigación. Tras este, nos centramos en analizar las repercusiones externas sobre el comportamiento sindical. En el cuarto, nos centramos en el estudio de las Kellys Unión Cataluña, especificando el contexto de su nacimiento. Posteriormente, presentamos sus propuestas y prácticas sindicales renovadoras. Finalmente, acabamos con un breve apartado de conclusiones.

LOS NUEVOS MOVIMIENTOS SINDICALES (NNMMSS). ENTRE EL DECLIVE SINDICAL Y SU REVITALIZACIÓN

A finales de la década de 1960 el estudio sobre el declive de los sindicatos recobró fuerza entre los investigadores sociales y lo situó junto al fin del taylorismo-fordismo y sus deficientes consecuencias sociales y económicas, como la inexistencia de movilidad social ascendente. El pacto (deal) industrial propuesto por este residió en dos aspectos básicos: un compromiso de clase permanente basado en la estabilidad y en la previsibilidad (Linden, 2014), unido a una “vinculación contractual de larga duración sujeta a ciertos derechos (renegociables periódicamente) y sostenida sobre la estandarización y burocratización de los sistemas de fijación del salario” (Köhler y Martín, 2010:471).

El sonado (y previsible) fracaso del citado pacto se explica por el incumplimiento de algunas de sus recetas magistrales, ya que no fue capaz de salvar a los colectivos de trabajadores que incluyó cuando se produjo el agotamiento del periodo de supercrecimiento; obviamente tampoco lo hizo con los que dejó fuera, previamente excluidos de la descripción

de trabajador basada en el “doble postulado del empleo masculino a tiempo completo y de familias estables” (Sen y Lee, 2015:43). Esto contribuyó a inaugurar el periodo denominado declive sindical. Ebbinghaus y Visser (1999) lo situaron entre 1975 y 1995 y lo caracterizaron, entre otros aspectos, por su incapacidad para integrar colectivos concretos: jóvenes e inmigrantes, pero sobre todo mujeres. Esta situación se mantuvo durante la década siguiente (Bryson et al., 2011).

No obstante, frente a las narraciones catastrofistas otros autores interpretaron esta situación como la mejora de la capacidad de lucha y de afiliación de unas centrales sindicales, que habían confiado su existencia a las buenas expectativas que les ofrecía la reconstrucción de las relaciones industriales del posconflicto bélico. Sobresalieron los estudios de Crouch y Pizzorno (1978), quienes señalaron que el exceso de estímulos históricos que había aportado la lucha de clases a finales de la década de 1960 albergaba cierta esperanza en la recuperación de la afiliación sindical.

Lo cierto es que la noción de declive sindical admite lecturas diferenciadas como recientemente han demostrado Bernaciack et al., (2015) al señalar la existencia de un aumento (o como mínimo mantenimiento) afiliativo en varios países europeos. Beneyto (2018) y Jódar et al., (2017) han aplicado esa visión al caso español, señalando su reciente incremento afiliativo.¹ Estas reinterpretaciones han propiciado un nuevo interés por la cuestión de la revitalización sindical. Martínez Lucio (2008) ha señalado que entre finales de la década de 1980 y principios de la de 1990 se inició la respuesta sindical a la crisis estructural e identitaria.

A comienzos del siglo XXI varios autores criticaron la supuesta inevitabilidad de la teoría de la carrera-hacia-el-abismo (Munck, 2002; Silver, 2005). Unos años después, Levesque y Murray (2007) hicieron lo propio con la tesis del debilitamiento sindical. Recientemente Calleja (2017) ha dado una nueva explicación sobre su declive, basándolo en la importancia de la globalización. Sin embargo, ninguna de estas críticas logran renovar las teorías sobre el particular adelantadas por Köhler y Calleja (2011): una fuerte, que proclama su desaparición y otra suave, que apunta hacia su neocorporativización. Estas controversias provocaron la aparición de una serie de estudios y propuestas alternativos: *Labor Revitalization Studies* (LRS) (Haman y Martínez-Lucio, 2003). Para Beneyto (2017) se trata de un modelo analítico y descriptivo de factores externos e internos que condicionan y explican la intervención sindical, con el objetivo de definir su actual crisis y contribuir a su renovación, mediante un conjunto de estrategias de intervención sobre los recursos de poder sindical (Visser, 1995; Frege y Kelly, 2004).

En opinión cualificada de Beneyto (2018), estos estudios utilizan argumentos limitantes para explicar la pérdida de poder sindical. Su error consiste en vincular su análisis casi exclusivamente a los factores de oferta, internos al sindicalismo: hegemonía de los trabajadores centrales de los sindicatos y un modelo de negociación colectiva que margina a desempleados y trabajadores periféricos, como factores reseñables. Alternativamente, Levesque y Murray (2007) recuperaron como factores explicativos los de demanda, externos a los sindicatos: la globalización y el neoliberalismo. Antentas (2006:30) trata de aunar posturas, culpando tanto a las políticas neoliberales como a las transformaciones productivas, al tiempo que incorpora aspectos propios de las organizaciones de los trabajadores como la reducción de la participación de los afiliados en la vida interna sindical, “que expresa un debilitamiento de la base social real de los sindicatos”. Purcell (1995), por su parte, introduce el factor del *managerialismo* empresarial o de desplazamiento del protagonismo del sindicato, sistema de gestión basado en prácticas individuales antes que en negociaciones colectivas.

¹ De la misma opinión participa Vandaele (2019), quien la cuantifica en un 0,2% para el periodo 2010-2017.

En todo caso, las dificultades de los sindicatos para encuadrar satisfactoriamente a determinados trabajadores han dado lugar a la aparición de nuevas formas de organización basadas en la cuestión salarial. De esta confrontación de análisis ha surgido el interés de ciertos autores ([Dufresne y Vandewattyne, 2015](#)) por el estudio de la implantación de nuevas fórmulas organizativas salariales entre países del sur de Europa ([Moral y Brunet, 2018](#); [Brunet y Moral-Martín, 2020](#)).

En este sentido, no disponemos de información suficiente que explique con claridad el porqué del nacimiento de organizaciones sindicales de mujeres dedicadas a la limpieza de las habitaciones de hotel. El principal objetivo de este artículo es señalar una serie de factores que han de servirnos para entender su éxito, tarea compleja, ya que la mayoría de los análisis sobre los sindicatos no parecen augurar buenos tiempos para su crecimiento, ni ser favorables a la aparición de nuevas formulaciones salariales. Es por ello, en nuestro intento por lograr el citado objetivo, por lo que reflexionamos sobre cómo explicar la notoriedad pública (y publicada) alcanzada por esta organización.

En concreto, aportamos una serie de claves para interpretar cómo Las Kellys Unión Cataluña (LKUC), en una economía en plena crisis y en un sector estable, han sido capaces de organizarse sindicalmente y posicionarse públicamente en el centro de numerosos debates sobre condiciones laborales, salariales y sociales. Este hecho nos ha de servir para verificar qué grado de acierto han tenido los análisis sindicales con respecto al nacimiento de nuevas fórmulas organizativas y, en paralelo, señalar los límites de su capacidad para solucionar viejos debates que (re)aparecen en los nuevos tiempos.

MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Para realizar este estudio nos hemos basado en un enfoque metodológico cualitativo, utilizando técnicas de entrevistas semiestructuradas y de análisis crítico de textos y documentación. El objeto es estudiar la dificultad que ha tenido la organización de camareras de piso para organizarse sindicalmente en un contexto de, supuesto, declive y de una alta institucionalización del sindicato, más ampliamente analizado por [Brunet y Moral Martín \(2020\)](#). Para su comprensión hemos acudido a un enfoque transversal, con una sola entrevista por participante. El trabajo de campo se realizó en la ciudad de Barcelona, residencia de las direcciones de las organizaciones participantes, si bien su ámbito engloba a toda Cataluña. Todas las entrevistas tuvieron una duración de más de una hora y fueron realizadas entre octubre y diciembre de 2017.

El guion temático utilizado en este trabajo se ha centrado en dos aspectos principales recogidos en los siguientes bloques: 1) el análisis de la situación, en concreto lo referido a la reestructuración organizativa y el reclutamiento; y 2) la visión de la rivalidad sindical y parasindical, que ha sido contestada mediante la estrategia de afiliación múltiple por parte de los NNMSS, la participación institucional y la comunicación. Todos los entrevistados fueron intencionalmente seleccionados por su capacidad de ofrecer información detallada sobre el sindicalismo. Con esta selección hemos pretendido obtener cierta homogeneidad muestral ([Pole y Lampard, 2002](#)), para poder relacionar sus contestaciones con el objetivo de esta investigación y establecer relaciones teóricas.

El muestreo intencional, no probabilístico y de colección completa se ha basado en los siguientes criterios de selección: a) dos académicos expertos en el estudio del sindicalismo (UNI); b) otros tantos exdirigentes sindicales de CONC² (ESDO); c) tres dirigentes actuales de UGT y dos de CONC (SDO); d) además de otro dirigente de Fomento del Trabajo (PFT); y e) dos miembros destacadas de *Las Kellys Unión Cataluña* -LKUC- (NMS), organización autonómica

2 Comisiones Obreras Nacionales de Cataluña.

de camareras de piso. Paralelamente, se ha llevado a cabo un análisis crítico de su discurso (Alonso, 2003), relacionándolo con la numerosa literatura que existe alrededor del mundo sindical sobre su declive y su revitalización.

REPERCUSIONES EXTERNAS SOBRE EL COMPORTAMIENTO SINDICAL

Beneyto (2018) señala la existencia de tres vinculaciones que determinan el comportamiento del recurso clave de la afiliación sindical: la fuerte, motivada por el ciclo económico; la media, vinculada al sector de actividad; y la débil, asociada a la brecha de género. En el caso de la constitución de LKUC las tres han influido, si bien con distinta intensidad.

Nuestro interés principal reside en aquellos autores que han reforzado la relación existente entre ciclos económicos y afiliación sindical. Con posterioridad desarrollamos los restantes recursos. Checchi et al. (2010) y Kalecki (2011) han demostrado que mientras el pleno empleo fortalece el sindicato, el desempleo y la precariedad lo debilitan. Este análisis encaja perfectamente con la evolución de los sindicatos españoles y su pérdida afiliativa durante la crisis. Un dirigente de CONC lo confirma: “nosotros hemos tenido [perdido] casi cuarenta mil afiliados en los últimos ocho años” (SDO01). Otro dirigente de UGT lo justifica de la siguiente manera: “el sindicato es reflejo de la sociedad que tenemos, vamos muy sincronizados con el tejido productivo”. Ambas afirmaciones responsabilizan exclusivamente a las causas externas (de demanda) a los sindicatos de su situación. Pero esto no parece demostrarse en otros modelos sindicales (Bernaciack et al., 2015).

La verdadera importancia de la pérdida de militancia es la mengua de su poder asociativo, recurso sindical clave (Beneyto, 2018). Por esta razón no podemos explicarnos cómo es posible que hayan surgido experimentaciones sindicales en el citado contexto de declive afiliativo (Baylos, 2017). No obstante, algo suponemos. No parece advertirse que las centrales sindicales se hayan interesado en integrarlas para conseguir recuperar afiliación y revertir su declive (Bernaciack et al., 2015). En las entrevistas mantenidas con dirigentes sindicales esta cuestión no mereció su atención, lo que evidencia el alejamiento organizativo entre estas y otras organizaciones, como LKUC.

Estos dirigentes explican su existencia mediante vagas interpretaciones, entre las que destacan su carácter efímero y coyuntural: “plataformas [para] problemas concretos” (SDO05), al tiempo que critican su estrategia autónoma: “yendo de manera independiente o en solitario, pues [creen] que pueden conseguir más” (SDO04). También vinculan estas organizaciones a contextos de enfrentamiento: “sitúan en el conflicto *per se* su estrategia” (SDO02). Por último, también las acusan de estar manipuladas: “los sindicatos minoritarios intentan aprovechar[se] (...) de movimientos emergentes y de fuerte visibilidad social, o mediática como mínimo” (SDO01). Esta última afirmación es ciertamente paradójica comparándola con las estrategias sindicales de UGT (“nosotros lo que hacemos es intentar acercarnos a ellos y seguir luchando por ellos”, SDO04) y de CONC (“no somos suficientemente buenos organizando precarios y autónomos, etcétera”, SDO01).

A las mencionadas críticas hay que añadir una gran incompreensión sobre ciertas experiencias pasadas, que deberían haber sido mejor analizadas. Un antiguo dirigente de CONC recordó la creación del sindicato de mujeres taquilleras del metro de Barcelona, a pesar de su oposición, “lo entendí perfectamente, si a las criaturas nadie las defiende, ¿qué hacen ellas?” (ESDOS01). No se han extraído las enseñanzas de la constante crisis de representación de algunos colectivos. Recientemente Lahera (2018:23) señala la brecha existente entre el actor sindical y “los colectivos huérfanos de autonomía contractual”.

Todos estos argumentos señalan que la coyuntura económica explica parcialmente el comportamiento sindical en función de la afiliación, ya que existen otros factores, no exclusivamente económicos pero muy vinculados a ellos, que han posibilitado el nacimiento de estos espacios sindicales.

LAS KELLYS UNIÓN CATALUÑA

Hunter y Watson (2006) han investigado el trabajo de las camareras de piso a nivel mundial y denunciado su invisibilidad social. En nuestro país, y junto a su imperceptibilidad, todo parece explicar su imposibilidad (o dificultad) de integrarse en los sindicatos. La consecuencia del desinterés de estos ha contribuido a que las camareras de piso españolas se hayan constituido en un movimiento sindical autoorganizado.

Este colectivo, denominado coloquialmente *Las Kellys*,³ “acrónimo de las que limpian las habitaciones” (Moreno, 2016), es sin duda la cara más visible de todo este nuevo asociacionismo⁴ recientemente estudiado por Brunet y Moral-Martín (2020). Su nacimiento organizativo surge a partir de una crítica contumaz sobre la responsabilidad de las centrales sindicales más representativas a la hora de establecer sus condiciones laborales y salariales. En su página web (kellys.es) así lo señalan: “todos, sin excepción, son responsables de su abandono en los convenios colectivos que se han firmado durante años en las distintas comunidades”. Una de las dirigentes de la organización LKUC lo confirma: “¿por qué en un convenio que acoja a tantísima gente no había una representación exclusiva de camareras de piso?” (NMS02). Otra justifica su necesidad organizativa: “antes de ser Kellys, yo decía: ‘pero bueno, ¿por qué no hay una asociación [de LKUC]?’ (...) [cuando] las camareras de piso somos la sección más grande del hotel”.

No obstante, estos planteamientos han sido atacados con dureza por los sindicatos tradicionales. Para UGT “resulta muy fácil decir: ‘A mí no me representas’. Cuando tú te presentas a unas elecciones sindicales democráticas (...). Tú te presentas en las empresas y las continuas ganando” (SDO03). Hay que tener en cuenta que estas organizaciones salariales no son sindicatos oficiales, lo que institucionalmente las deja totalmente fuera de cualquier posible representación legal. Quizá ahí radique uno de los principales problemas de su relación con las centrales sindicales más representativas.

Llegados a este punto, resulta razonable introducir otra clave que ayude a explicar la fundación de LKUC,⁵ como es la vinculada a la teoría de la oferta: “los sindicatos mayoritarios están a la baja porque... Bueno, tienen un pasado y evidentemente no han hecho las cosas como deberían y han surgido muchísimos sindicatos nuevos” (NMS01). A la hora de efectuar estas críticas no se tiene en cuenta lo argumentado por Bernaciack *et al.* (2015:40) quienes han señalado las restricciones contemporáneas de la actuación sindical (“con recursos mermados no estaban en la mejor posición para responder a la crisis”) y su limitado alcance territorial (“una crisis económica global y una acción sindical que es esencialmente nacional o incluso de índole sub-nacional”).

En todo caso, observamos cómo la falta de un análisis consensuado genera la adopción de diferentes interpretaciones. Desde las principales centrales sindicales justifican el desencuentro entre organizaciones retomando aspectos tradicionales de orientación

3 A lo largo de 2015 formaron una serie de grupos territoriales en España, entre ellos Las Kellys Unión Cataluña. Información extraída de: <http://labrujulaociocultura.com/las-kellys-la-union-la-fuerza>. Visitado el 30 de junio de 2019.

4 Existe otra organización también denominada Las Kellys con demandas semejantes: <https://laskellys.wordpress.com>.

5 Recordemos que LKUC, son la federación catalana de la Confederación Estatal de Camareras de Piso.

sindical. CONC señala la pugna entre unión y fragmentación: “[ante] una defensa corporativa de los intereses de ciertos colectivos, nosotros vamos a una defensa más generalista de los intereses del conjunto de los trabajadores”. Pero asumiendo cierta autocrítica impregnada de proteccionismo y, quizá, de rigidez, “nos cuesta mucho organizar a los trabajadores precarios” (SDO01) y “somos poco flexibles y poco ágiles (sic)” (SDO03). Esto ratifica la distancia existente entre ambas organizaciones sindicales.

Por su parte, las camareras de piso se quejan de instrumentalización. Ángela Muñoz, vicepresidenta estatal de Las Kellys,⁶ tras su entrevista con el entonces presidente del Gobierno, Mariano Rajoy, en mayo de 2018, declaró: “estamos hartas de que gente que no sabe hacer una cama, ni lo que supone hacer veinte habitaciones y que te paguen dos euros, se pongan a defender derechos que a ellos no les van a afectar”. Esta afirmación fue corroborada por otra dirigente de LKUC, al explicar la respuesta sindical con la que se han encontrado: “voy a intentar solucionarlo, pero bueno... ‘Como no me afecta a mí, vamos despacio’. Aunque lo solucione, pero más despacio. Y yo creo que por eso ha tenido el éxito que ha tenido” (NMS02).

Contrataciones y externalizaciones en el sector de la hostelería catalana

Para analizar el sector de la hostelería en Cataluña, acudimos a los datos aportados por su patronal.⁷ El informe del año 2017 señala que se trata de uno de los motores fundamentales de la economía catalana. En el último trimestre del citado año su peso en las afiliaciones a la Seguridad Social fue de 400.682 personas, divididas entre el régimen general (79,4%) y el de trabajadores autónomos (20,6%).

No obstante, la realidad salarial no parece la más halagüeña para el colectivo de las camareras de piso. Según la Confederación Española de Hoteles y Alojamientos Turísticos (CEHAT) su salario medio es de 1.560 euros brutos, tomando como referencia un establecimiento de tres estrellas. Datos que son contestados por los sindicatos (CC. OO. y UGT) y LKUC: “cuando oímos por ahí que la camarera de piso gana 1.300 euros. Claro, nosotros tenemos 1.098 de sueldo base”. Además, denuncian que el convenio sectorial es de aplicación real al 40% del total de profesionales de la limpieza, estimando en unas veinte mil trabajadoras las que no están reguladas debido a la externalización, por lo que están sometidas a convenios de empresa. Eso redundará en la disminución de emolumentos y derechos, hecho al que no son ajenas a las negociaciones sectoriales llevadas a cabo por las centrales sindicales, ya que, como señala una de las dirigentes de las camareras: “[miras] el convenio que tenemos en Cataluña y miras el Estatuto de trabajadores. Me parece que lo único que tenemos de más es el medio día de fiesta” (NMS02).

Para comprender lo anterior, analizamos parcialmente el actual convenio interprovincial de hostelería en Cataluña (2017-2019),⁸ de aplicación a LKUC. En su artículo 60, “Contratación y subcontratación mercantil (Externalización)”, recoge que el nivel salarial y la duración de la jornada laboral son los mismos para el personal de las empresas contratadas o subcontratadas, salvo que sus condiciones de origen sean mejores. Sin embargo, incorpora un párrafo final que matiza esta igualdad: “la entrada en vigor de lo contemplado en este artículo se producirá a partir del 31 de diciembre de 2018 y no afectará en aquellas empresas que ya tienen externalizados los servicios con anterioridad a esta fecha”. Se trata de una propuesta prometedora de futuro que deja fuera de su cobertura a las empresas

6 Información disponible en: https://www.eldiario.es/ctm/Kellys_0_767823948.html. Visitado el 4 de noviembre de 2018.

7 Disponible en: <http://observatoritrebball.gencat.cat>. Visitado el 10 de enero de 2019.

8 Documentación disponible en: <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/catalunya/convenio-hosteleria-2017-2019.pdf>. Visitado el 15 de enero de 2019.

que iniciaron la externalización en el inicio de la crisis y que remite a sus trabajadores a sus convenios propios y a las condiciones pactadas con anterioridad, más restrictivas.

Esto explica la negativa rotunda de la presidenta de LKUC: “coges el manifiesto y te lees los puntos que nosotros tenemos. Entre ellos es[tá] el no a la externalización” (NMS01). Posiblemente la movilización de las camareras de piso influyó para que a comienzos de 2019 el recién elegido presidente de la patronal del sector turístico, Gabriel Escarrer (Meliá), reconociera la necesidad de equiparar el trato entre las camareras, sean o no de plantilla.⁹ De alguna manera suponía asumir la paradójica realidad del sector, señalada por un antiguo dirigente de CONC: “la grave contradicción [entre beneficios y salarios] en un sector económico importante” (ESDO02). Esta situación también contribuye a explicar por qué estas camareras se han organizado como movimiento sindical: entendieron que no participar en las negociaciones del convenio sectorial, suponía no poder influir en la mejora de sus condiciones contractuales, de ahí que se organizaran para poder participar eficazmente en aquellos ámbitos posibles.

El género en las actuales organizaciones salariales

El factor más débil de la cuestión de la afiliación ha sido el vinculado a la brecha de género. Por este motivo probablemente sea la variable menos comprendida (y trabajada) por parte de las principales centrales sindicales. Estamos ante un hecho preocupante, que vuelve a entroncar con antiguos debates y señala la existencia de controversias aún no resueltas.

Enrech (2010) ha estudiado la evolución histórica de sectores altamente feminizados como el textil y denunciado el hecho de que algunos sindicalistas masculinos obstaculizaron la incorporación de las mujeres a sus organizaciones, por miedo a la pérdida de su propio trabajo. En este sentido, desde la academia se nos recuerda la dificultad que el sindicalismo continúa teniendo para superar su tradicional estructura afiliativa: “las tres M: male, manufacturer y manual” (UNI01), hegemónica desde mediados del siglo XX.

Recientemente, Charlwood y Forth (2011) han identificado la distancia existente entre representantes de los trabajadores y determinados colectivos asalariados de mujeres. Por su parte, Bernaciack et al. (2015:18-20) han estudiado la calidad de la afiliación evidenciando la escasez de presencia femenina: “la representación (o infra-representación) de los intereses de las mujeres es un asunto controvertido desde hace mucho tiempo para los sindicatos europeos”. Esa realidad estuvo en el origen de la reflexión realizada desde la dirección de LKUC, en la que se apostaba por tener voz propia, otra clave que nos ayuda a interpretar su decisión colectiva.

En la actualidad existe un vivo debate sobre la citada cuestión de la defensa de los intereses de determinados colectivos femeninos poco representados. Simón (2003:77) ha cuantificado la propensión afiliativa por género, “significativamente superior en el caso de los varones”. Beneyto (2018:57) confirma este análisis: “ahora integran más mujeres”. En esto coincide con una dirigente de UGT: “en la industria, el transporte, trabajaban más hombres... Entonces, quizá teníamos una afiliación más masculinizada. Pero ahora tenemos también mucha afiliación [femenina]. No recuerdo los datos exactos” (SDO04). Sin embargo, no parece garantizado que con este incremento se logre corregir la endémica débil implicación y participación femenina, si bien apunta hacia una nueva orientación en la política de afiliación por género.

⁹ El nuevo presidente de la patronal, Gabriel Escarrer (Meliá), declaró respecto de las Kellys: “tenemos que mejorar como empleadores”. Información disponible en: <https://www.elconfidencial.com>. Visitado el 27 de enero de 2019.

En este sentido, diversos estudios señalan que aún queda mucho por hacer. Recio (2018) indica la importancia del género en las economías existentes, factor claramente identificado por LKUC: “si hubiera habido más hombres trabajando como camareros de piso, no habiéramos llegado a estos problemas. Porque nosotras, como mujeres, hemos aguantado mucho...” (NMS02). Por su parte, Cañada (2018:118), y para el caso concreto de *Las Kellys*, insiste en vincular género y discriminación: “menores salarios y reconocimiento profesional, además de menor capacidad de incidencia en las prioridades de la agenda sindical”.

Por todo lo expuesto no parece descabellado asegurar que LKUC interpretasen que solamente mediante una organización sindical propia podrían cambiar la inercia y alejarse del comportamiento típico seguido por colectivos laborales similares, como los estudiados por Checchi et al. (2010:85), quienes llegaron a la conclusión de que los colectivos de menor retribución se ven obligados a confiar “en el mayor poder de mercado de aquellos con mayores habilidades para lograr mejoras para aquellos con menor poder de mercado”. La combinación de falta de resultados y de desconfianza, posiblemente vinculada a cuestiones de género, se erigen como clave de su opción por autoorganizarse sindicalmente.

PROPUESTAS Y PRÁCTICAS SINDICALES RENOVADORAS

Hasta ahora venimos reflexionando sobre por qué la aparición de LKUC no ha sido totalmente comprendida, ni asumida, por parte de las centrales sindicales, al menos aparentemente, y hemos aportado claves que nos ayuden a interpretarlo. A continuación, nos centraremos en las tácticas revitalizadoras que han seguido. Todas ellas parecen basadas en las propuestas de los *Labor Revitalization Studies*. Concretamente, nos enfocaremos en las de reestructuración organizativa y reclutamiento, a nivel interno, y las de negociación, participación institucional y comunicación, en el externo. En ambos ámbitos se recuperan prácticas sindicales tradicionales, al tiempo que se modifican otras para asumir ciertas competencias, tanto dentro como fuera del centro de trabajo.

Las citadas tácticas muestran su acomodo sindical en un entorno hostil, afirmando su voluntad de permanencia. Nos referimos al complejo contexto regulado por la tríada sindical (compuesta por audiencia electoral, representatividad sindical y negociación *erga omnes*) que otorga un papel institucional al sindicato más representativo a la hora de reclamar, actuar y representar colectivamente a todos los asalariados.

Afiliación múltiple y flexible en el interior de las empresas

La estructura representativa sindical española ha sido definida de doble canal por parte de Jódar et al. (2018). Lahera (2018) señala la existencia de dos órganos de participación de los trabajadores en sus empresas: uno estatuario (electivo) y otro sindical (afiliativo). Legalmente, a nivel de los centros de trabajo privados se reconoce la representación electiva o unitaria (delegados de personal y comité de empresa) mediante elecciones sindicales. La otra fórmula, la sindical, “reconoce la acción del sindicato en la empresa a través de las secciones sindicales” (Lahera, 2018:19), siendo tan solo obligatoria la mera existencia de afiliados en el centro de trabajo o empresa.

LKUC no se ha constituido como sindicato y previsiblemente no lo hará, al menos a corto plazo, por lo que le resulta imposible optar a las elecciones sindicales. Su presidenta así lo manifiesta: “crear una infraestructura sindical es muy complicada y yo creo que ya hay muchos sindicatos” (NMS01). De similar opinión es su compañera de dirección: “la cosa va muy despacio en este sentido” (NMS02). Por el mismo motivo tampoco pueden optar

a crear secciones sindicales. Desde las centrales mayoritarias limitan su participación remitiéndose a la posición institucional: “el sitio donde ha de estar la gente precaria es en el sindicato de clase, porque nosotros representamos absolutamente a todos” (SDO03).

Esta afirmación obliga en la práctica a LKUC a reivindicar su presencia activa: “pediría a los sindicatos y a los empresarios que, a partir de ahora, nos tengan en cuenta para estar en la mesa negociadora” (NMS02). Esta petición está basada en la existencia de falta de empatía, cierto conformismo institucional y desinterés (por activa o por pasiva) entre los principales actores laborales: “al empresario no le interesa [nuestra participación] y el comité y los sindicatos, pues como que lo han ido dejando porque piensan que ellos representan a todos” (NMS02). Para contrarrestar esta situación diseñaron la estrategia de afiliación múltiple y flexible, basada en la reestructuración organizativa. Se trata de un compromiso afiliativo que les permite compatibilizar su actividad en la asociación y en otras organizaciones salariales (Brunet y Moral Martín, 2020).

Con respecto al factor de la multiplicidad afiliativa, sus propias dirigentes dan ejemplo de lo que supone. Una de ellas afirma: “sigo afiliada a CCOO” (NMS01). Mientras que otra mantiene un tipo de vinculación diferente: “pertenezco hace seis años al comité de empresa, pero no estoy afiliada” (NMS02). Ambas forman parte de LKUC, pero cada una establece su nivel de compromiso con el mismo sindicato. Con esta práctica buscan eficiencia y en ese sentido aleccionan a sus asociadas. Su presidenta lo explica: “cuando una chica nos viene a comentar lo que pasa en su hotel, nosotras no la lanzamos a la boca del lobo. No le decimos: ‘Oye, tú vas a hablar con el jefe y le pides...’, no. Nosotras decimos: ‘A ver, ¿cuándo son las elecciones sindicales en tu hotel? Bueno, pues búscate un sindicato que merezca tu confianza y afíliate’” (NMS01).

Esta táctica no es ajena a las practicadas habitualmente por los afiliados de las centrales sindicales. Una dirigente de UGT así lo señala: “tú vas a la asociación de vecinos de la Barceloneta¹⁰ (...) y les preguntas cuántos están afiliados a UGT y CC.OO.” (SDO03), presumiendo de su mayoría. Estamos hablando de una práctica que subyace en el espíritu originario de CC. OO. y su fundación como movimiento sociopolítico. La diferencia estriba en que mientras que los sindicatos delimitan perfectamente el ámbito sindical de los restantes, LKUC los sitúan en el mismo contexto, lo que genera situaciones de rivalidad. Curiosamente esta estrategia les facilita cierto control instrumental sobre los sindicatos, no al revés, tal como lo señala una de sus dirigentes: “como asociación [LKUC] se pide una entrevista con el comité de empresa de ese hotel y se le recuerda cuál es su trabajo y cómo lo tienen que hacer” (NMS01).

La citada flexibilidad conecta dos aspectos imprescindibles y complementarios: el político y el financiero. Con respecto al primero, su plasticidad afiliativa la lleva a superar cualquier referencia ideológica-sindical. En palabras de su presidenta: “[si] yo no la puedo ayudar como asociación, sí que la derivo a un sindicato. Pero generalmente nosotras no tenemos siglas. O sea, yo, por ejemplo, le suelo preguntar a la persona que me está explicando su problema: ‘A ver, ¿cuál es el sindicato que tienes más cercano a tu zona? ‘Pues aquí tengo al lado de mi casa, a la CGT’, ‘Pues ves para allá y hazles una consulta’” (NMS01).

Por lo que se refiere al segundo aspecto, el económico, LKUC ha articulado una política de aportación cero al objeto de hacer compatible, y facilitar, ambas afiliaciones. Nos encontramos ante una decisión plenamente coherente con el colectivo representado: “madres divorciadas, madres solteras... A veces son las únicas que entran el sueldo en la casa”. Esta singularidad justifica la negativa de aceptar esfuerzos de gasto, al tiempo que se convierte en fórmula de captación: “nosotras tampoco queremos poner una cuota fija

¹⁰ Popular barrio de Barcelona de orígenes portuarios y pesqueros.

que obligue a nadie porque... Lo queremos hacer todo de la manera más barata y sencilla posible, para que la gente se anime a unirse a nosotros porque no le cuesta nada" (NMS01). Esta decisión es similar a las practicadas por las centrales sindicales durante la crisis. La UGT y las CONC han intentado: "que aquel que se quede en desempleo, pues no tenga que pagar por un tiempo la cuota" (SDO04).

En el caso de LKUC, esta ausencia de cuotas se suple con otras fuentes de ingresos: "si nos sacamos algún dinero, pues es vendiendo camisetas o abanicos o cosas que nos trabajamos nosotras con las manos" (NMS01). Se trata de iniciativas que señalan un alto conocimiento de las necesidades de la práctica sindical.

Otro aspecto directamente vinculado con esta política de cuotas es el orientado a incrementar la afiliación. Para ello han desarrollado fórmulas que resultan especialmente interesantes, pero no originales, al inspirarse en prácticas tradicionales. Nos referimos a lo que hemos definido como sindicalismo de *bizcocho* (Brunet y Moral Martín, 2020), un tipo de acción relacionada con las características de género de este colectivo, en su búsqueda por ampliar la asociación mediante encuentros domésticos: "quedamos con esa persona [camarera de piso interesada en asociarse]... Nosotros quedamos mucho en las casas. Nos juntamos en casa de una. Hacemos un bizcocho, y ese día se habla" (NMS01).

Esta estrategia es similar a la descrita por Bérout en el sector de las ayudas a domicilio en Francia: "reuniones 'entre mujeres' (...) basada en una participación sobre un modo horizontal". Su objetivo es ensayar otros tipos de encuentros sindicales más abiertos para este tipo de colectivos: "estas prácticas de género hacen posible el proceso de sindicalización, mediante la creación de colectivos que promueven la voz de las trabajadoras" (2013:121-127).

Reconocimiento institucional por el daño

La institucionalización del sindicato en España es descrita por Jódar *et al.* (2018: 16-17): "[la] representatividad obtenida mediante elecciones potencia la legitimación de los sindicatos más votados, pero también su presencia en la negociación colectiva con la pretensión de favorecer acuerdos y pactos sociales". También ha sido el resultado de luchas y movilizaciones de complicada gestión que "puede operar como un obstáculo y/o como un factor de empoderamiento sindical" (Beneyto, 2108:22). Dicha dualidad se soporta sobre una constante tensión dialéctica entre las lógicas de acción colectiva (Schmitter y Streeck, 1981), resumidas por Köhler y Calleja (2011) en el doble rol de movimiento político y organización burocrática.

Todo esto converge en la configuración de un marco de negociación colectiva y diálogo social altamente corporativizado (*pax* a cambio de acuerdos), en el que las centrales sindicales mayoritarias participan sobre la base de la audiencia electoral (representación obtenida en las elecciones sindicales), lo que las lleva a valorar a los trabajadores como votantes, no como afiliados. Para Cañada (2015), esto facilita que no se tengan en cuenta peticiones legítimas provenientes de colectivos concretos con escasa capacidad de incidencia en las prioridades de la agenda sindical y en sus estructuras de decisión. Es el caso de las trabajadoras con bajos salarios: hiladoras, taquilleras del metro, camareras de piso. Ante esta situación, LKUC ha propuesto su propio proceso de participación en la negociación.

A continuación, nos centraremos en el interesante modelo de institucionalización (desde abajo y por el hecho) justificado por el daño provocado por sus condiciones de trabajo. Para su estudio pondremos el foco en la negociación colectiva. En España la legitimidad de la negociación arranca con la Constitución de 1978. [Menéndez Sebastián](#)

(2018: 134) señala su limitación: “reconoce el derecho a la negociación colectiva y la fuerza vinculante de los convenios (art. 37. 1º), pero no se arriesga con la configuración de un modelo concreto”. Esta carencia trató de ser corregida por el Estatuto de los Trabajadores mediante los convenios colectivos estatutarios de eficacia general, junto a la incorporación de los extraestatutarios, a los que se les concede amplia libertad debido a que no existe regulación al efecto. Así pues, la negociación colectiva se desarrolla en tres niveles: legal, a través de instrumentos normativos; estatutario, vinculado al convenio colectivo, y empresarial, asociado a la negociación del día a día.

Los dos primeros (legal y estatutario) se retroalimentan, tal como lo señala García Jiménez (2017: 13): “la intervención legal se conformaba como uno de los pilares básicos en materia de fijación de las condiciones laborales, completándose ello con la llamada a la negociación colectiva”. El tercero (empresarial) es el menos conocido, si bien es al que más se recurre, ya que se practica cotidianamente en las empresas.

Por parte de la organización empresarial se opta por los convenios colectivos: “nos permite introducir modificaciones en las condiciones laborales de los trabajadores y en la situación de las empresas de manera ágil y flexible” (PFT01). Esta plasticidad lo diferencia de la legislación, siempre más burocratizada, una preferencia no exenta de complicaciones, tal como lo señala Beneyto (2018: 42): “el modelo de negociación colectiva genera un impacto desigual sobre la afiliación”, favoreciendo el comportamiento del *freerider* en la acción colectiva (Olson, 1992).

En este contexto resulta lógico comprender la importancia de la defensa de la institucionalización (o neocorporativismo) sindical, lo que también exige renuncias. Cruz Villalón (2016: 22) ha señalado algunas de sus consecuencias negativas, como la gestión de la “distribución de sacrificios [en] escenarios de intensa segmentación del mercado de trabajo”, al favorecer una irregular distribución “que unos los soportan con mucha mayor intensidad que otros”.

Este desigual reparto guarda íntima vinculación con algunas de las estrategias puestas en práctica por LKUC, todas ellas previamente basadas en un correcto análisis sobre su capacidad de intervención en la negociación, dando lugar a una doble participación (Brunet y Moral Martín, 2020). Mediante la táctica de la afiliación múltiple han actuado sobre la negociación estatutaria y, sobre todo, empresarial al participar en secciones sindicales y comités de empresa. Para la vía legal han conseguido *de facto* su institucionalización por el daño. Una de sus dirigentes describe su desempeño como justificación: “hago camas que me llegan por debajo de la rodilla. Además, ¡qué pesan...!” (NMS02), una justificación basada en la convicción de que sus (malas y lesivas) condiciones de trabajo avalan y garantizan su derecho a participar. Estamos ante unos estados laborales deficientes generalizables al resto del colectivo. Su presidenta afirma que “todas tenemos las mismas dolencias lumbares, las mismas artrosis, los mismos problemas cervicales...” (NMS01). Esta situación se ha asumido por CC.OO., que en un reciente estudio cuantifica en el 70% el número de camareras que consumen fármacos habitualmente sin prescripción médica para combatir sus dolores.¹¹

La imagen de una de *Las Kellys* enseñándole su faja (como identidad profesional) al entonces presidente del Gobierno español, para persuadirlo sobre la conveniencia de la derogación de determinadas leyes, resume claramente las condiciones laborales y materiales de este colectivo, agravadas por la sensación de que la mayoría de los sacrificios del sector han recaído sobre ellas.¹² Este aspecto ha llamado la atención de Cañada (2016:17), para quien este tipo de trabajo genera la mayor siniestralidad en el sector

11 Información disponible en: <https://www.eldiario.es>. Visitado el 8 de febrero de 2019.

12 Video disponible en: https://elpais.com/elpais/2018/04/04/videos/1522864608_320579.html. Visitado el 5 de abril de 2018.

servicios y “pone en evidencia un claro deterioro de la salud de las camareras de piso a consecuencia de la forma en la que están trabajando”.

Esta situación justificaría la campaña a favor de su institucionalización, como paso previo para proponer reformas legales que garanticen el cumplimiento de la “estricta función de tutela de la posición jurídica de los trabajadores en el ámbito de las relaciones laborales” (Cruz Villalón, 2016:8). En este sentido, han sido numerosas las peticiones legislativas *ad hoc*, como la modificación del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores a favor de eliminar las empresas multiservicios en su sector. Además, se han llevado a cabo otros tipos de actuaciones legales que han sido promovidas ante todas las sedes de instituciones públicas posibles, tal como lo relata una de sus dirigentes: “presentan una moción de apoyo y entonces...” o “entrevistarse con los responsables del ayuntamiento, que es el alcalde...” (NMS01).

Todas estas propuestas se amplían a otros ámbitos, como parlamentos autonómicos e internacionales. Concretamente, “hasta ahora se ha hecho en Canarias, que se ganó, con la socialista Olivia Delgado. Ahí se ganó por mayoría absoluta, incluso el PP votó a favor. Luego hemos ido también al Senado. (...). En Mallorca, creo que también han ido al Congreso. En Sevilla también estuvieron en (...). Más o menos en tres, cuatro o cinco ciudades. En los ayuntamientos. En el ayuntamiento de Calviá [Mallorca] también se hizo una presentación de las Kellys. Bueno, y también estuvimos en el Parlamento Europeo invitadas por los grupos de izquierdas” (NMS01).

Sin duda LKUC ha conseguido articular un conjunto de acciones y propuestas corporativas que, a pesar de sus limitaciones, responden perfectamente a sus intenciones. ¿Quién no conoce hoy en día la lucha y las reivindicaciones de las camareras de piso? Es una visibilidad que sigue una lógica de representación institucional (vía imposición de leyes y participación institucional), justificada por sus duras condiciones de trabajo y favorecida por su despertar organizativo: “las mujeres estamos por primera vez empoderándonos y haciéndonos cargo de nuestro futuro” (NMS01).

Notoriedad comunicativa en sus estrategias externas

La carencia de una estrategia comunicacional en las centrales sindicales es un factor muy socorrido para explicar el evidente desgaste que sufren entre la población (Brunet y Moral Martín, 2020). González Begega *et al.* (2018:209) confirman su: “retroceso en el grado de confianza media de los ciudadanos a lo largo del periodo 2003-2015”. Todos los analistas parecen estar de acuerdo, lo que refuerza y explica el mérito de la constitución de LKUC, al erigirse como una organización sindical paralela que ha logrado el favor de la ciudadanía, en un momento de erosión de la imagen del sindicalismo.

Existe un consenso, más o menos amplio, con respecto a la pérdida de imagen y confianza de los sindicatos. Intelectuales y dirigentes sindicales coinciden en culpabilizar de su mala imagen a determinados partidos políticos y, en especial, a los medios de comunicación. Desde la academia se señala: “yo creo que hay un desprestigio amplio de los sindicatos” (UNI01). Se considera que la información que ofrecen es sesgada: “ver a los sindicatos como interferencia, como agente incómodo” (UNI02). Desde CONC se refuerza esta idea: “la imagen del sindicalismo dentro de la población es pésima y ese es el objetivo estratégico del poder mediático, desde hace veinte o treinta años”. Esta interpretación se asume desde UGT, si bien ampliada hacia el ámbito político: “hay a quien le interesa que el sindicalismo deje de ser contrapoder” (SDO03).

Este panorama no es novedoso. Un exdirigente de CONC afirma haber recibido la misma crítica en sus tiempos de militancia: “recuerdo cuando Ferrer Salat, al principio, nos decía:

‘Os voy a hundir’” (ESDO01). Otro antiguo dirigente ubica esta campaña en los inicios del neoliberalismo y su lucha por la hegemonía de la idea del individualismo, situando al sindicato como la “contracorriente contra la hegemonía del pensamiento” (ESDO02).

También se reconocen factores organizacionales internos que explican este desprestigio. Una dirigente de CONC señala la existencia de “dificultades para que se nos entienda” (SDO02). Estas críticas son compartidas por UGT, al no haber conseguido imponer un contrarrelato: “porque al final [los trabajadores] se han quedado con esa mala prensa” (SDO04). Esta carencia discursiva provoca cierta frustración, tal como se admite desde la dirección de UGT: “no sabemos trasladar este beneficio global al conjunto de los trabajadores y trabajadoras” (SDO03).

Ante este contexto general de pretendida deslegitimación de los sindicatos ¿cómo explicar la notoriedad mediática alcanzada por LKUC? Desde CONC, un exdirigente lo justifica vinculándolo a un plan orquestado para ampliar las carencias de las grandes centrales sindicales. En su opinión, esta situación es fruto de una estrategia manipuladora: “alimentan determinados conflictos y visualizan determinadas formas de expresión de los conflictos, porque creen que así debilitan las elecciones sindicales”. Para ello pone como ejemplo el diferente trato informativo dado al conflicto de las subcontratas de telefonía móvil (en su lucha con Movistar), sin intervención sindical y al de la empresa de componentes de automoción Valeo, con participación de los sindicatos: “han tratado [a Movistar] con un nivel de exquisitez tal, que no es comparable con la manera que trataron el conflicto de Valeo. Un conflicto de larga duración, con resolución positiva” (ESDO02).

Esta interpretación es asumida por la actual dirección de la otra gran central sindical, ilustrada con el ejemplo de las compañías cárnicas: “UGT, en este caso, lleva mucho tiempo denunciando falsas cooperativas, en Guissona y en Vic.” (SDO06). En todo caso, ambas centrales comparten esa amenaza, como señala el siguiente ejemplo de CONC: “vi el programa de Jordi Évole y quien aparece ahí es una... delegada sindical de IAC, no de CC. OO. ni de UGT.” (SDO02).

En este sentido, LKUC parte de un análisis diferente del desprestigio sindical: “entendíamos que los sindicatos no llegaban” (NMS01). Además añade cierto acomodamiento, (“se han asentado en sus puestos”, NMS02) y conformismo (“los sindicatos [más representativos] están un poco a la baja”), lo que justifican el alejamiento de la población (“la gente se está empezando a cansar y se organiza como colectivo”). Esta reflexión apunta hacia el incremento organizativo de determinados colectivos, lo que lleva anejo la competencia a las centrales sindicales: “han surgido muchísimos sindicatos nuevos” (NMS01). Se trata de una situación que contradice la información proporcionada por los medios de comunicación, ya que el desinterés de los trabajadores por los sindicatos no se corresponde con la aparición de estas nuevas formas de organización.

Es cierto que esto puede dar lugar a un panorama totalmente atomizado: “cada colectivo tiene su sindicato”, pero para estas nuevas fórmulas salariales el sindicato no goza de reconocimiento: “los sindicatos van a quedar, ya lo he comentado alguna vez con las compañeras, como las compañías de teléfonos” (NMS01). Esto, de alguna manera, lo reconocen dos exdirigentes de CONC, al vacilar entre reconocer la desaparición del sindicato, “quedarse como un instituto residual” (ESDO01), o corporativizarse defensivamente, “plan hipercorporativo [desde los NNMMSS] para tenernos confrontados con el sindicato” (ESDO02). Esta idea se vincula con la teoría suave de la desaparición sindical que alerta del riesgo de quedar reducidos a meras plataformas corporativizadas (Brunet y Moral-Martín, 2020).

Ante todo esto, el oportunismo comunicativo de LKUC tiene que ver con la construcción de un discurso de raíces morales que refuerza su poder discursivo (Köhler y Calleja, 2017), al vincular su realidad histórica con las recientes transformaciones laborales, sublimadas

en las reformas laborales de los años 2010 y 2012: “es que estamos mal y cuando nos externalizan, estamos aún peor” (NMS01). Nos hallamos ante un alegato que incorpora un componente crítico hacia todos los agentes implicados en el sector. A las centrales sindicales: “pedirles a los sindicatos una reunión para que nos informen de cómo van los convenios y en huelgas” (NMS01); a los empresarios: “no va a cerrar porque tú le estás exigiendo unas cosas. Entonces creo que ahí sí que es verdad que hay que trabajar con el empresario” (NMS02); a las administraciones públicas: “entrevistarse con los responsables del ayuntamiento, que es el alcalde... En esto no tenemos manías.” (NMS01), y a la población en general: “pedimos el apoyo de todo el mundo” (NMS02).

CONCLUSIÓN

La literatura sobre la pérdida de poder sindical, vinculada a la tradición económica y social del declive sindical, sigue teniendo un importante eco en nuestros días, a pesar de los esfuerzos iniciados entre finales de la década de 1980 y comienzos de la de 1990 por combatirla mediante la realización de estudios que la matizaran o la refutaran. En la actualidad los grandes sindicatos tratan de revertir la citada situación las propias centrales sindicales como la fusión de federaciones y la centralización de la negociación colectiva, entre otras señaladas por Calleja (2017). En este sentido, cualquier investigación que se plantee como objetivo analizar el comportamiento del sindicalismo se ha de enfrentar a esta situación.

En nuestro caso estudiamos la creación de una organización salarial (y sindical) creada por camareras de piso. Nuestro interés reside en que su constitución interpela directamente a los numerosos factores e instituciones partícipes de las relaciones laborales: el declive, el comportamiento de los sindicatos y su institucionalización. Para ello recuperamos las tres preguntas que planteamos al comienzo de este trabajo a las que creemos haber dado contestación a estas preguntas, siquiera sea de forma parcial.

Los tres factores sobre los que hemos organizado nuestra respuesta identifican algunas de las carencias que presenta la pugna ideológica que se ha establecido entre la teoría del citado declive, basada casi exclusivamente en teorías internas sindicales o de oferta, y las centrales sindicales que señalan a los factores de demanda o externos como los culpables de su situación. En este sentido, el análisis que hemos realizado sobre los factores de ciclo económico, como también sobre los sectoriales y, sobre todo, los de género, evidencia que a los factores de demanda (neoglobalización, liberalismo, nuevas fórmulas empresariales, cambios en los centros de trabajo, entre otros) se les han de incorporar los provenientes de la oferta, como la supremacía sindical masculina, la escasa preocupación por los colectivos con menor poder negociador y el mantenimiento de discriminaciones de tipo salarial vinculadas a cuestiones de género. Además, este último factor denuncia directamente las limitadas enseñanzas sobre ciertas experiencias históricas, algunas de ellas muy recientes, y deja abierto un enorme interrogante sobre qué esperar de su resolución en el futuro.

En este contexto LKUC ha adaptado y desarrollado algunas estrategias pensadas para la revitalización de los grandes sindicatos. Su éxito ha sido lograr cierta presencia en un contexto de tríada sindical diseñada para limitar la presencia de organizaciones con poca, o escasa, representatividad. Para ello ha utilizado determinadas tácticas tanto para hacerse oír como para representarse a sí mismas dentro de los centros de trabajo, mediante su presencia en comités de empresa, como fuera, institucionalizándose. En el primer ámbito ha logrado alcanzar cierta audiencia gracias a la puesta en práctica de una formulación flexible afiliativa, basada en la ductibilidad ideológica y en el compromiso económico de cuotas cero, si bien compensado con aportaciones provenientes de diferentes actos.

Esta fórmula también ha servido para incrementar sus afiliadas, al completarse con campañas *ad hoc* para la captación de sus miembros diseñadas con carácter exclusivo para este tipo de colectivo y resumidas en la figura del sindicalismo del *bizcocho*. Se trata de una estrategia semejante a la llevada a cabo por colectivos de mujeres en otros lugares, como es el caso de las cuidadoras en Francia.

A nivel externo, se observa su evidente institucionalización, justificada por el daño y sufrimiento de su puesto de trabajo y basada en la incompreensión del sindicato hacia sus condiciones laborales, en parte debido al componente patriarcal del capitalismo. Esta aceptación ha llevado al colectivo a multiplicar sus actos, diversificándolos a varios niveles institucionales. Ambas representaciones han servido para participar en la triple negociación colectiva desarrollada en España, incidiendo especialmente sobre la legal y la empresarial.

Finalmente, en algunos aspectos, como el de la comunicación y el reconocimiento, se han situado abiertamente por delante de las centrales sindicales, con un discurso que ha logrado el reconocimiento de esta misma población que ha venido retirándose a los sindicatos. Esto lo han logrado al presentarse moralmente como receptoras históricas de unas malas condiciones de trabajo agravadas por una serie de reformas laborales que no han podido evitarse, hecho criticado por los sindicatos al entender que se utiliza contra ellos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso, L. E. (2003). *La mirada cualitativa en Sociología. Una aproximación interpretativa*. Madrid: Fundamentos.
- Antentas, J. M. (2006). Mundos del trabajo: resistencias y cambios. Donde el capital va, el conflicto capital trabajo también irá. *Viento sur: Por una izquierda alternativa*, (86), 37–41.
- Baylos, A. (2017). Prólogo, en J.L. López Bulla y J. Tébar Hurtado, *No tengáis miedo de lo nuevo*. Barcelona: Plataforma Actual.
- Beneyto, P. J. (2018). Representación sindical en la Unión Europea y España: Estructura, cobertura y nuevos retos. *Acciones e investigaciones sociales*, (38), 37–62.
https://doi.org/10.26754/ojs_ais/ais.2018382974
- Beneyto, P. J. (2017). Crisis y renovación del sindicalismo. *Arxius de Sociologia*, (36-37), 15–34.
- Bernaciak, M., R. Gumbrell-McCormick y R. Hyman (2015). *El sindicalismo europeo: ¿de la crisis a la renovación?* Madrid: Fundación 293 1º de Mayo (Visser, 1995).
- Bérout, S. (2013). Une campagne de syndicalisation au féminin. Une expérience militante dans le secteur de l'aide à domicile. *Travail, genre et sociétés*, 2(30), 111–128.
<https://doi.org/10.3917/tgs.030.0111>
- Brunet, I. y Moral-Martín, D. (2020). *Nuevas Organizaciones Sociales. El sindicalismo ante el nuevo modelo de acumulación*. Barcelona: Anthropos. Siglo XXI.
- Brunet, I., Pizzi, A. y Moral, D. (2016). *Sistemas laborales comparados: Las transformaciones de las relaciones de empleo en la era neoliberal*, Barcelona/ Santa Fe: Anthropos/ Universidad Nacional del litoral.
- Bryson, A. Ebbinghaus, B. y Visser, J. (2011). Introduction: Causes, Consequences and Cures of Union Decline. *European Journal of Industrial Relations*, 17(2), 97–105.
<https://doi.org/10.1177%2F0959680111400893>

- Calleja Jiménez, J. P. (2017). Estrategias para la recuperación de poder sindical en España. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, (35), 290–304. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.17498>
- Cañada, E. (2018). Intensificación del trabajo en los hoteles: La percepción de las Kellys. *Iglesia Viva*, 275, 117–126.
- Cañada, E. (2016). *Externalización del trabajo en hoteles. Impacto en los departamentos de pisos*. Barcelona: Alba Sud Editorial.
- Cañada, E. (2015). *Las que limpian los hoteles. Historias ocultas de precariedad laboral*, Barcelona: Icaria Editorial.
- Charlwood, A. Forth, J. (2011). Les mutations de la représentation des salariés en Grande-Bretagne. *Revue de l'IRES*, 68(1). 43–73. <https://doi.org/10.3917/rldi.068.0043>
- Checchi, D. y Visser, J. y Van der Werfhorst, H. (2010). Inequality and Union membership: The influence of relative earnings and inequality attitudes, *British Journal of Industrial Relations*, 48(1), pp. 84–108.
- Crouch, C. y Pizzorno, A. (1978) (eds.). *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe since 1968*, 2 vols, Londres: Macmillan. <https://doi.org/10.1007/978-1-349-03022-4>
- Cruz Villalón, J. (2016). Nuevas funciones de la negociación colectiva y alteración de su marco normativo. *Revista de Economía Laboral*, 13(23), 6–3. <https://doi.org/10.21114/rel.2016.02.02>
- Dufresne, A. y Vandewattyne, J. (2015). Le syndicalisme en quête d'autonomie et de renouvellement en Europe : Études de cas : Grèce, Espagne, Portugal et France. *Relations Industrielles*, 70(2), 201–209. <https://doi.org/10.7202/1031483ar>
- Ebbinghaus, B. y Visser, J. (1999). When Institutions Matter. Union Growth and Decline in Western Europe. *European Sociological Review*, 15(2), 135–158. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.esr.a018257>
- Enrech, C. (2010). El sindicalismo textil entre la solidaridad y la exclusión. *Historia Social*, (68), 89–113.
- Frege, C. y J. Kelly (eds.) (2004): *Varieties of Unionism. Strategies for Union Revitalization in a Global Economy*. Oxford: Oxford University Press
- García Jiménez, M. (2017). Ámbitos de la negociación colectiva en Andalucía. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (140), 17–74.
- González Begega, S., Rodríguez Álvarez, V. y Cueto Iglesias, B. (2018). Valoración pública y legitimidad social de los sindicatos en la crisis económica. *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, 5, 195–211. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.73>
- Hamann, K y Martínez-Lucio, M. (2003). Strategies of Union Revitalization in Spain: Negotiating Change and Fragmentation. *European Journal of Industrial Relations*, 9(1), 61–78. <https://doi.org/10.1177/0959680103009001451>
- Hunter, P. y Watson, D. (2006). Service unseen: The hotel room attendant at work. *International Journal of Hospitality Management*, 25(2), 297–312. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2005.04.003>
- Jódar, P., Alòs, R., Beneyto, P. J. y Vidal, S. (2018). La representación sindical en España: cobertura y límites. *Cuadernos de relaciones laborales*, 36(1), 15–34. <https://doi.org/10.5209/CRLA.59555>

- Jódar, P., Alòs, R., Beneyto, P. J. 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.
- Kalecki, M. (2011). Aspectos políticos del pleno empleo. *Revista de Economía Crítica*, (12), 214-222.
- Köhler, H-D. y Martín Artiles, A. (2010). *Manual de Sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid: Delta Publicaciones.
- Köhler, H-D. y Calleja, J. P. (2011). Retos de futuro para las organizaciones sindicales en España. *Gaceta sindical: reflexiones y debate*. (16), 119-138.
- Köhler y J.P. Calleja (2017). Los movimientos sociales en la revitalización sindical», en Crisis y renovación del sindicalismo, P.J. Beneyto (coord.), *Arxius de sociología*, 36-37: 111-121
- 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. (2007). El poder sindical en la economía mundial, *Fundacion Manu-Robles Arangiz Institua* http://www.crimt.org/Publicacions/Doc2_podersindical1.pdf.
- Martínez Lucio, M. (2008). ¿Todavía organizaciones del descontento?: los retos de las estrategias de renovación sindical en España. *Arxius de sociologia*, (18), 119-133.
- Menéndez Sebastian, P. (2018). El modelo sindical español o el arte de perpetuar lo transitorio: un balance impostergable en su cuadragésimo aniversario. *Revista jurídica de Castilla y León*, (44), 105-150.
- Moral Martín, J. D. 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. <https://doi.org/10.5209/STRA.61833>
- Moreno, A. (2016). “Las ‘kellys’: mujeres invisibles que limpian los hoteles”. *Revista Sin Permiso*. Disponible en: <http://www.sinpermiso.info/textos/las-kellys-mujeres-invisibles-que-limpian-los-hoteles>. Visitado el 11 de noviembre del 2017.
- Munck, R. (2002). *Globalización y trabajo. La nueva Gran Transformación*, Barcelona: El Viejo Topo.
- Neal, L. y Cameron, R. (2016). *Historia Económica Mundial. Desde el Paleolítico hasta el presente*, Madrid: Alianza Editorial.
- Olson, M. (1992). *La lógica de la acción colectiva*, México: Limusa.
- Pole, C y Lampard, C. (2002). *Practical social investigation: qualitative and quantitative methods in social research*. Harlow, England; New York : Prentice Hall
- Purcell, J. (1995). Ideology and the End of Institutional Relations: Evidence from the UK. En C. Crouch y F. Traxler (Eds.). *Organized Industrial Relations in Europe: What Future?* (pp. 57-74). Ed. Hants, Avebury. <https://doi.org/10.1080/10301763.1993.10669117>
- Recio Andreu, A (2018). Marxismo para el siglo XXI. Algunas reflexiones y tesis revisionistas. *Revista de Economía Crítica*, (26), 82-92. <http://revistaeconomicacritica.org/node/1108>
- Schmitter, P. C. y Streeck, W. (1981). *The Organization of Business Interests: A Research Design to Study the Associative Action of Business in the Advanced Industrial Societies of Western Europe*. Informe para la discusión nº 13. Berlin: IIM/LMP/Wissenschaftszentrum.

- Sen, R. y Lee, C. (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. <https://doi.org/10.1111/j.1564-9148.2015.00233.x>
- Silver, B. (2005). *Fuerzas de trabajo. Los movimientos obreros y la globalización desde 1870*. Madrid: Ediciones Akal.
- Simón Pérez, H. J. (2003). ¿Qué determina la afiliación a los sindicatos en España? *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, (41), 69–88. <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/12995>
- Linden, M. van der (2014). San Precario: A new inspiration for labor historians. *Labor: Studies in Working-class History of the Americas*, 10(1), 9–21. <https://doi.org/10.1215/15476715-2385372>
- Vandaele, K. (2019). *Bleak prospects: mapping trade union membership in Europe since 2000*. Brussels: ETUI.
- Visser, J. (1995). Trade Unions from a comparative perspective, en J. Van Ruysseveldt, J., Huiskamp, R. y Van Hoof, J. *Comparative Industrial & Employment Relations*, London: Sage Publications.

NOTA BIOGRÁFICA

David Moral-Martin es Doctor en Sociología. En la actualidad es ayudante doctor en el Departamento de Psicología y Sociología de la Universidad de Zaragoza. Autor de varias publicaciones en formato de libro y artículo sobre el entorno de las relaciones laborales, tanto desde el punto de vista de los sistemas laborales estatales como de las organizaciones de trabajadores. Entre las últimas publicaciones caben destacar los libros: *Nuevas organizaciones sociales: el sindicalismo ante el nuevo modelo de acumulación* (2020) e *Industrial Relations and Financial Globalization. Analysis of National Experiences in Europe, America and Asia* (2019) y artículos como “Can Apprenticeships Contribute to Innovation in Smes? The Case of Catalonia”. (2018), así como también “La imagen del sindicato en el siglo XXI a la luz de su contestación por los nuevos movimientos sindicales”, publicado en *Sociología del trabajo*.

