



FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y DE SOCIOLOGÍA
MÁSTER OFICIAL EN POLÍTICA SOCIAL, TRABAJO Y BIENESTAR
CURSO 2018-2019

Trabajo de investigación:

El sindicato de las Kellys en el marco post-fordista de relaciones industriales

Autora: Andrea Moreno González¹

Tutor: Antonio Martín Artiles

Evaluador metodológico: Oriol Barranco

Bellatera (Cerdanyola del Vallès)
Septiembre de 2019

¹ morenoglezandrea@gmail.com

ÍNDICE

ÍNDICE.....	2
INTRODUCCIÓN.....	4
MARCO TEÓRICO	6
DISEÑO METODOLÓGICO	14
ANÁLISIS DEL CONTENIDO.....	16
CONCLUSIONES.....	26
BIBLIOGRAFÍA	29

Palabras clave: sindicatos; representatividad; crisis sindical; revitalización sindical; Kellys; empoderamiento; segmentación mercado laboral; externalización; CCOO; UGT.

Paraules clau: Sindicats; representativitat; crisi sindical; revitalització sindical; Kellys; apoderament; segmentació mercat laboral; externlització; CCOO; UGT.

Key words: Trade unions; representation; trade union crisis; trade union revitalization; Kellys; empowerment; labour market segmentation; externalization; CCOO; UGT.

RESUMEN

La flexibilidad laboral y las reformas tendentes a la descentralización de la negociación colectiva han tenido como consecuencia una fragmentación de las identidades laborales, que ha llevado a un incremento en las dificultades de captación y organización de las organizaciones sindicales mayoritarias del Estado español. Tomando el caso de las Kellys como paradigmático de la situación, se han analizado las herramientas con las que cuentan los sindicatos mayoritarios para enfrentar esta fragmentación y sobreponerse a la crisis de representatividad. Asimismo, se ha contemplado el género como una categoría de análisis imprescindible para comprender los cambios organizativos en torno a la representación.

RESUM

La flexibilitat laboral i les reformes tendents a la descentralització de la negociació col·lectiva han tingut com a conseqüència una fragmentació de les identitats laborals, que ha comportat un increment de les dificultats de captació i organització de les organitzacions sindicals majoritàries de l'Estat espanyol. Prenent el cas de les Kellys com a paradigmàtic de la situació, s'han analitzat les eines amb les quals compten els sindicats majoritaris per a afrontar aquesta fragmentació i sobreposar-se a la crisi de representativitat. Així mateix, s'ha contemplat el gènere com una categoria d'anàlisi imprescindible per a comprendre els canvis organitzatius entorn de la representació.

INTRODUCCIÓN

El mercado de trabajo en España ha sufrido importantes cambios dirigidos a reducir sus rigideces, mediante la aplicación de estrategias de incremento de la flexibilidad típicas del escenario post-fordista de relaciones laborales (Martín-Artiles 1995). En primer lugar, se ha producido una segmentación del mercado de trabajo que ha incidido en una fragmentación de la representación colectiva (Alós 2008; Alós, Jódar, Martín-Artiles, et al. 2009; Beneyto et al. 2016; Martín-Artiles 1995). A su vez, esta fragmentación y la proliferación de perfiles atípicos, han implicado la puesta en entredicho del modelo integrador de relaciones industriales de la etapa fordista, en la que los sindicatos llevaron a cabo un intercambio político basado en la “adición, homogeneización e incluso modificación de las peticiones de los trabajadores mediante la utilización del discurso de los intereses generales”(Alonso 1997:191).

En segundo lugar, se ha producido una descentralización de la negociación colectiva impulsada a través de tres reformas laborales llevadas a cabo en 1994, 1997, 2010 y 2012. Particularmente la reforma de 2012 puso fin a la prevalencia del convenio colectivo de sector sobre el convenio de empresa, lo que promovió el uso de estrategias de externalización de funciones y servicios basadas en la reducción de costes en materia de salarios(Fernández, Ibañez, y Martínez 2016; Godino y Molina 2018; Sanguineti 2017). En este sentido, la descentralización podría dificultar la acción efectiva de los sindicatos, al crear una mayor heterogeneidad en las condiciones laborales asociadas al empleo e incrementar la vulnerabilidad de los trabajadores de los segmentos más inestables del mercado. Además, estas estrategias han tenido como consecuencia una cierta reducción del poder de los sindicatos (Martín-Artiles y Alós 2016). Así, las dos organizaciones sindicales más representativas del estado español, que hasta la crisis de 2008 habían gozado de cierta estabilidad y aceptación social, han constatado cómo a lo largo de la última década disminuían su poder efectivo y su capacidad para responder a las demandas de trabajadores de perfil atípico (Beneyto et al. 2016; Miravet 2008).

En tercer lugar, la segmentación del mercado favorece “el micro-corporativismo[...que] puede dar lugar a un “sindicalismo de grupos”, con un radio de acción limitado a una sección u ocupación determinada” (Martín-Artiles 1995:260); algo que topa con la ley Orgánica 11/1985 de libertad sindical, que limita la participación de grupos con reivindicaciones divergentes a las de los sindicatos mayoritarios, al establecer cuotas relativamente altas para obtener representatividad en el escenario de las relaciones

industriales. A pesar de esto, en la atmósfera posterior a la reforma laboral, y ante una alta segmentación y la externalización de su profesión, un grupo de trabajadoras del sector de la hostelería decidió unirse para tratar de enfrentar los cambios que habían incidido negativamente en la calidad y en las condiciones de su empleo. Las camareras de piso comenzaron a organizarse a través de redes sociales en 2014 y conformaron grupos de trabajo, donde compartían sus problemas y malestares con respecto a su actividad profesional. Posteriormente, en 2016 surge la *Asociación Las Kellys*, buscando siempre autonomía e independencia de las organizaciones sindicales, contra las cuales tienen un discurso bastante crítico por considerar que no responden a sus intereses (LasKellys 2019). Finalmente, en septiembre de 2018, establecen el *Sindicato de las Kellys* en Cataluña, conformando su primera sección sindical en Barcelona y llamando a afiliarse a todas aquellas “trabajadoras por cuenta ajena que se dedican a limpiar y preparar habitaciones de establecimientos hoteleros” (La Vanguardia 2018). Si bien hay camareras de piso que están afiliadas y que son delegadas de los sindicatos mayoritarios (Cañada 2015), así como otras que están organizadas en sindicatos minoritarios (Plaza Casares 2018); el movimiento de las Kellys ha tomado fuerza en los últimos tiempos y resulta llamativa su posición de confrontación ante CCOO y UGT, que son, en última instancia, los que tienen el poder de la representación ante el Estado y el empresariado en la negociación colectiva.

Objetivos

A partir de la revisión de la bibliografía existente, y de un trabajo de campo de corte cualitativo basado en entrevistas a actores relevantes, esta investigación cuenta con dos objetivos fundamentales: en primer lugar, estudiar el sindicato de las Kellys y, en segundo lugar, analizar las formas de representatividad sindical ante la segmentación del mercado laboral. Las preguntas fundamentales que se buscan responder con esta investigación son, por un lado, por qué las Kellys se han conformado como sindicato independiente de los sindicatos mayoritarios; y por otro, conocer si los sindicatos mayoritarios cuentan con las estructuras necesarias para responder a los procesos de externalización y a las demandas de reconocimiento de las profesiones feminizadas. En primer lugar, presentaré el marco teórico; en segundo lugar, la justificación metodológica; en tercer lugar, el análisis del discurso y en la cuarta y última sección expondré las conclusiones alcanzadas.

MARCO TEÓRICO

La representatividad y la representación sindical en el sistema español de relaciones industriales

La ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical, estructura una lógica de organización del conflicto industrial que favorece la disminución del número de interlocutores, al establecer cuotas relativamente altas para asegurar la participación en la negociación. Así, la legitimidad de los sindicatos se estructura en torno a la representatividad, que tiene “como objetivo lograr la eficacia de los convenios colectivos, de los pactos sociales y de la concertación” (Martín-Artiles 2003:47); y a su vez han de “reflejar los intereses de aquéllos a los que comprometa un posible acuerdo”(OIT 2017).

Igualmente, en el sistema español el poder sindical proviene de dos vertientes: la afiliación y la vía electiva. En este sistema de doble canal, las secciones sindicales representan a los afiliados, y los comités de empresa o delegados de personal representan a todas las personas trabajadoras en empresas con al menos 6 trabajadores, siendo los comités de empresa constituidos en empresas de al menos 50 trabajadores (Blanch Ribas et al. 2003; BOE 2015). Con respecto al primer mecanismo, la afiliación se sitúa en España en torno al 16% (Visser 2015) y según Beneyto et al. (2016) tiene un comportamiento procíclico, habiendo pasado de ser un elemento identitario para tener un valor instrumental. No obstante, entre los afiliados pueden distinguirse tres trayectorias: estables, precarias y truncadas, vinculadas a las diferentes situaciones de empleo (Beneyto et al. 2016). El segundo mecanismo, el electivo, es la más relevante en el caso español: la representatividad es medida por el número de delegados sindicales conseguidos en elecciones y por la audiencia electoral, además de por el plus de representatividad que se da a aquellas organizaciones que mejor pueden mediar en el mercado laboral (Martín-Artiles 2003). En el ámbito electoral, aunque existen otros grupos que compiten por la representación, CCOO se sitúa como primera fuerza y UGT como segunda, ostentando entre los dos sindicatos la hegemonía de la representatividad con un 75% de los delegados totales (Beneyto 2008; Blanch Ribas et al. 2003; Martín-Artiles 2003). Si bien es cierto que la participación en los procesos electorales es alta, la inexistencia de elecciones en empresas que cuentan con menos de 6 trabajadores afecta sensiblemente a la representatividad sindical (Köhler y Calleja 2013). Así pues, uno de los retos que afrontan a día de hoy las organizaciones sindicales es “la obtención de

representación en las pequeñas empresas, y la representación de los trabajadores temporales”(Martín-Artiles 2003:51).

Dificultades y retos ante la crisis de representatividad

Al analizar la representatividad sindical es necesario considerar la estructura del mercado laboral y cómo las modificaciones habidas en él han podido afectarle. El mercado laboral español ha sufrido importantes transformaciones en la estructura de su modelo productivo y en el modo de gestión empresarial y de la mano de obra. Además, se han producido cambios legislativos que han favorecido por un lado la liberalización del mercado laboral y por otro, la descentralización de la negociación colectiva. Todos estos cambios se han dado paralelamente a lo que algunos han denominado como crisis de representatividad o crisis del modelo neo-corporativista de representación de intereses, durante la cual los sindicatos han sido desplazados de su papel como pilares de modelo social (Alonso 1997; Bernaciak, Gumbell-Mccormic, y Hyman 2015). A esta crisis hay que añadir el desgaste sufrido por el sistema de representación política durante la recesión económica, que ha implicado un descenso de la confianza ciudadana en las instituciones ligadas a la acción de gobierno, y ha supuesto el cuestionamiento del papel de los sindicatos como actores políticos² (Barranco y Molina 2014; Köhler y Calleja 2013). En esta línea los principales cambios que han incidido negativamente en la representatividad sindical son los que se describen a lo largo de las siguientes líneas.

La flexibilidad, la segmentación y los nuevos perfiles de trabajadores

En primer lugar, la flexibilización de las unidades productivas resultante del cambio en el paradigma organizativo ha tenido como consecuencia una diseminación de las empresas y una disminución de su tamaño, haciendo difícil distinguir dónde inician y dónde acaban sus estructuras (Alós 2008:129-30; Gutierrez y Pueyo 2017; Martín-Artiles 1995; Sanguineti 2017; Toharia 2012). La introducción de estos cambios en la organización y división del trabajo responde a un interés por parte de los empresarios de incrementar el control sobre el proceso productivo, pasando de un control simple a uno más complejo inserto en el modo de estructuración de las empresas (Toharia 2012). Esta nueva forma de gestión empresarial se distingue por tres elementos: “la fragmentación y transferencia al exterior de tareas que conforman un mismo proceso productivo; el empleo de contratistas y subcontratistas en vez de trabajadores dependientes para su

² Un barómetro del CIS (2015) mostraba que un 32,1% de los encuestados no tenía ninguna confianza en los sindicatos

realización; y la coordinación global de las actividades de todos por la empresa que mantiene el control del ciclo de producción” (Sanguineti, 2017, p. 143). Como consecuencia de esta fragmentación, ha tenido lugar la proliferación del perfil de trabajadores no estándar, que son aquellos que no cumplen con los parámetros de vida laboral continua, estable y de jornada completa; es decir, son trabajadores con una relación temporal o de jornada partida, que desarrollan su labor en un lugar diferente al de la sede de la organización, o subcontratados o autónomos que prestan servicios a otras empresas (Cella 2012; George y Chattopadhyay 2015).

En este aspecto, las teorías de la segmentación reconocen tres perfiles de trabajadores ordenados por la calidad del empleo, estabilidad, cualificación, ingresos y la capacidad de negociación: los primarios independientes o superiores (suponen el 30% del mercado laboral en España), primarios dependientes o inferiores (son el 52%) y trabajadores secundarios (son el 18%) (López-Roldán y Fachelli 2017:29); estos últimos desarrollan su trabajo en pequeñas empresas carentes de tutela sindical (Alós 2008; Martín-Artiles 1995). En el caso que nos compete, las camareras de piso pertenecen mayoritariamente a este último segmento, con una temporalidad del 80% (Godino y Molina 2018:24), y situadas en un sector donde sólo el 13% de los contratos tienen carácter indefinido (Servicio Público de empleo Estatal 2017). La posición en el mercado de los trabajadores secundarios responde a las estrategias de flexibilidad e implica diversas formas de inseguridad, tanto personales, como sociales y monetarias y lleva asociada una exclusión del proceso de negociación colectiva, con un debilitamiento o eliminación de sus demandas y pérdida de protección del convenio en algunas ocasiones (De la Haba Morales 2016; Lorquet, Orianne, y Pichault 2018). En la misma línea, la literatura señala que los trabajadores del segmento secundario y las mujeres tienen dificultades para la afiliación, la participación y la permanencia en el sindicato (García-Olaverri y Huerta 2011) y que la contratación parcial está asociada con unos niveles de sindicación bajos, lo que pueden llevar a una merma en la influencia política de los sindicatos (Bernaciak et al. 2015)

La Reforma laboral, la externalización y la individualización de la negociación colectiva.

En segundo lugar, en España se ha llevado a cabo un cierto proceso paulatino de descentralización de la negociación colectiva, impulsada a través de las reformas laborales de 1994, 1997, 2010 y 2012. Si bien la última reforma impuso un modelo descentralizado haciendo primar el convenio de empresa sobre el de sector; su exiguo ajuste con las necesidades empresariales produjo una menor descentralización que la buscada, aunque supuso una merma considerable del poder sindical (Martín-Artiles y Alós 2016). Además, la descentralización pretendía la reducción de costes salariales, alcanzar una mayor flexibilidad en la contratación y el despido y mejorar la organización interna (Fernández et al. 2016); propósito conseguido a través de la aplicación de procesos de externalización, que favorecen la segmentación del mercado de trabajo, que alcanza ya a un 30% de las empresas españolas (Godino y Molina 2018:9). En esta línea, López-Roldán y Fachelli (2017:20) definen la externalización como:

“el resultado de las estrategias empresariales, del lado de la demanda, basadas en procesos de flexibilización, subcontratación y control del conflicto laboral tendente a diferenciar los puestos de trabajo, operando así como un mecanismo de división entre aquellos puestos que son centrales para la organización, configurando el mercado interno... diferenciado del mercado externo o periférico, resultado de la introducción de la flexibilidad en el trabajo, en la organización, en la producción y en las condiciones de empleo”.

Así, todos los cambios habidos en el mercado laboral plantean varios problemas para la capacidad de representatividad de las organizaciones sindicales: en primer lugar, individualizan las relaciones laborales y la lógica de negociación colectiva unitaria al limitar la efectividad de los convenios sectoriales, lo que por un lado dificulta la estandarización de las condiciones laborales que permiten proteger a los trabajadores atípicos, y por otro facilita la aparición de sindicatos de empresa, rama o sector (Blanco, 2004; Visser, 2012; Alós, 2008; Alonso, 1997; Cella, 2012; Visser, 2012; Bernaciak, Gumbell-McCormic y Hyman, 2015). En segundo lugar, normaliza estas relaciones individuales y la acción micro- corporativa complicando la función sindical de agregación, al romper con el escenario donde las personas vivían en condiciones relativamente similares y tenían experiencias colectivas comunes a través de su puesto de trabajo, teniendo como resultado una fragmentación de las identidades laborales (Alós, 2008; Visser, 2012; Sordo, 2017).

La introducción de la reforma supuso por tanto la ruptura de la concertación social, lo que según Barranco y Molina (2014) produjo la eliminación de una de las mayores bases de legitimidad y credibilidad con la que contaban las organizaciones sindicales. Además, implicó un debilitamiento del poder de negociación de los sindicatos y de su cobertura, afectando a los procesos de gobernanza y a la representación y protección de los intereses de los trabajadores, al segmentar e individualizar las negociaciones (Beneyto et al. 2016; Köhler y Calleja 2013; Lope 2014). Ante este hecho los sindicatos han comenzado a emplear estrategias de revitalización para evitar la desafección y atraer a los nuevos perfiles; sin embargo, estas estrategias aún no están muy desarrolladas y precisan de una mayor flexibilidad por parte de las organizaciones sindicales (Köhler y Calleja 2010) en torno a sus escenarios y estrategias de acción.

La representación de las mujeres en los sindicatos y la revitalización sindical

Además, la literatura recoge que “los recursos de poder de los sindicatos europeos se configuran en torno a tres ejes: el puesto de trabajo, la movilización y el intercambio político”(Martín-Artiles 2003:65). La movilización -por su lado- es un recurso imprescindible dentro de las estrategias de *organizing*, pero requiere de un poder efectivo de los sindicatos para ser sostenible en el tiempo (Holgate, Simms, y Tapia 2018). A pesar de las campañas de afiliación de nuevos perfiles, el modelo de sindicalismo español ha sido definido por algunos autores como sindicalismo de votantes: centrado en ganar elecciones, con escasa implicación de los afiliados y con protestas con tinte más político que relacionado con los salarios y las condiciones de trabajo (Köhler y Calleja 2010, 2013). Sin embargo, la inserción de perfiles atípicos y la participación de migrantes y mujeres dentro del sindicato se ha vuelto un elemento imprescindible que podría favorecer la revitalización sindical (Healy y Kirton 2013). No obstante, la implicación de las mujeres en el ámbito sindical está condicionada por la estructuración de la división sexual del trabajo, ya que su mayor implicación en tareas domésticas y de cuidados limita la cantidad de tiempo con el que cuentan para la participación política (Sagastizabal 2014). Además, en las organizaciones sindicales las mujeres son reconocidas como miembros pero no como líderes, por tanto su pertenencia se cristaliza en la función del sindicato como instrumento de protección y apoyo ante los problemas del trabajo, pero no en la ostentación de puestos importantes o que supongan su involucración en la negociación colectiva (Ledwith 2012)

Ante esta situación, la Confederación Europea de Sindicatos recomienda desde 1999 la aplicación de la perspectiva de género en toda acción sindical, al considerar que los intereses de las mujeres están infrarrepresentados en las organizaciones. No obstante, la existencia de dichas estructuras o perspectivas no garantiza la igualdad de género y los contenidos acordados en la negociación colectiva suelen orientarse hacia las necesidades masculinas (Bernaciak et al. 2015; Ledwith 2012). En este sentido, un informe de Eurofound destaca que las políticas de los sindicatos en pro de la igualdad de género están muy dirigidas a temas como la conciliación, pero no están enfocadas a atacar las causas de la desigualdad de género, algo que puede afectar a las capacidades de reclutamiento y retención de los mismos (Eurofound 2014). Así, diversos autores señalan que los sindicatos siguen funcionando bajo modelos culturales y organizativos de tipo patriarcal, con dificultades para afrontar la diversidad y con comportamientos machistas basados en la reproducción de los roles de género (Bernaciak et al. 2015; Köhler y Calleja 2013; Ledwith 2012).

Por tanto, la presencia de mujeres en el ámbito laboral -a pesar de ser una oportunidad- ha supuesto para los sindicatos un reto no sólo de inclusión, sino también de reconocimiento y representación (Fraser 2016; Ledwith 2012). Algunos estudios como el realizado por Alós *et al.* (2009) sobre los perfiles de los miembros del sindicato CCOO en Cataluña, muestran que el perfil periférico, que es el menos numeroso y sin puestos de responsabilidad, está conformado básicamente por mujeres de perfil educativo bajo que desarrollan tareas de baja formación en compañías de servicios privadas. Por el contrario, los puestos de responsabilidad son ostentados mayoritariamente por los trabajadores hombres de perfil fordista: “trabajadores con empleo estable, masculinos, del segmento de población comprendido entre los 30 y 49 años y ubicados en el segmento primario del mercado de trabajo” (Martín-Artiles 2003). En lo referente a las camareras de piso, expuestas a una alta temporalidad y al desarrollo del trabajo en condiciones precarias, cuentan con un porcentaje de afiliación bajo y no suelen participar activamente en las estructuras sindicales, aunque su afiliación se ha visto incrementada a partir del 2012 (Godino y Molina 2018). Así, investigaciones realizadas en otros países han constatado que la participación de las mujeres en los sindicatos está mediada por factores como la familia, la experiencia en el lugar de trabajo, la ideología y el feminismo; y que la movilización es guiada por un sentimiento de injusticia en torno al sexism, la desigualdad o la discriminación (Healy y Kirton

2013). En este sentido, dentro del marco de la revitalización sindical, resulta relevante la importancia creciente del movimiento feminista en los últimos tiempos, y las maneras en las que el empoderamiento de las mujeres ha podido contribuir a su participación política, desdibujando la división público/privada y redefiniendo la participación “como algo más cotidiano, más abierto y más dinámico” y con un corte más informal (Hernández y Belia 2015:9).

La terciarización del conflicto y las nuevas estrategias organizativas

Por otro lado, la devaluación de las condiciones de trabajo podría llevar a una mayor motivación para la organización colectiva, aunque también incrementa la dificultades previamente existentes en las organizaciones sindicales (Barranco y Molina 2014:180); lo que podría favorecer la creación de organizaciones alternativas fruto de la terciarización y fragmentación del conflicto (Martín-Artiles 1995, 2003). Así Köhler y Jiménez Calleja (2013:116) exponen que:

“Ante esta falta de utilidad sindical, algunos grupos de trabajadores prefieren aumentar su participación en la gestión del conflicto y buscar alianzas...- en las que- el protagonismo de los trabajadores no proviene de una estrategia deliberada del sindicato, sino de la desconfianza de los propios trabajadores hacia la parte sindical, prefiriendo la autogestión del conflicto”

Además, como sostiene Ledwith (2012), la auto-organización proporciona un espacio crítico para el empoderamiento de las mujeres, que también desarrollan estrategias colectivas políticas y feministas, que les proveen de capacidad de influencia para cambiar estructuras y culturas; también les proveen de visibilidad y voz, así como de un lugar para desarrollar la confianza, la conciencia y las habilidades necesarias para llevar a cabo iniciativas colectivas. Así, en torno a las estrategias de revitalización, McAlevey define la “*deep organizing*” como aquella forma de organización que consigue el éxito a través de la implicación de las personas que nunca antes habían participado en una organización y extiende esta implicación hacia la comunidad, más allá del propio grupo (Holgate et al. 2018). Por tanto, parte del éxito de la revitalización sindical podría pasar por incorporar formas más activas de participación que tengan en cuenta y valoren la aportación de las personas, extendiendo esta más allá de la membresía y del propio centro de trabajo.

No obstante, Martín-Artiles (2003:23) argumenta que “el conflicto en el sector terciario es: fragmentado e intermitente, difuso y disperso, formado por micro grupos sindicales, multilateral (varios actores), con alto poder de vulneración, con una tendencia al aislamiento del conflicto y con corta duración de la protesta”. Por tanto, sería necesaria la integración de estos movimientos en grupos con mayores recursos e influencia política para su supervivencia (Visser 2012). Aún así, la aparición de estos actores sociopolíticos contrarios a las políticas de austeridad, ha planteado a los sindicatos la necesidad de configurar alianzas y unir fuerzas (Barranco y Molina 2014). En consecuencia, los sindicatos mayoritarios debido a la merma de su hegemonía se verían en la necesidad de incrementar y aceptar la participación y comunicación con estas nuevas organizaciones, con demandas más concretas y formas de organización más horizontales. Del mismo modo resulta necesario preguntarse si el fenómeno durará en el tiempo, se disolverá una vez alcanzados los objetivos propuestos o acabará integrándose en una estructura superior, bien sea un sindicato mayoritario o una estructura alternativa. Por el momento, la configuración de estos grupos es una muestra más de la fragmentación del mercado laboral y de los retos que enfrentan los sindicatos mayoritarios en España. Esta investigación plantea el nacimiento del sindicato de las Kellys como una respuesta a la falta de representación y representatividad de las demandas de las camareras de piso por parte de los sindicatos mayoritarios en la negociación colectiva y ante las problemáticas ligadas a su actividad laboral. Asimismo, se analizarán las herramientas de los sindicatos mayoritarios para responder a las demandas de las profesiones feminizadas y las trabajadoras de perfil atípico.

DISEÑO METODOLÓGICO

Con el fin de lograr los objetivos marcados en este trabajo y tratar de dar respuesta a las hipótesis planteadas se ha propuesto una aproximación cualitativa que trata de dar respuesta, por un lado, al porqué del surgimiento de este nuevo sindicato alejado de las estructuras de los sindicatos mayoritarios, en el marco de la crisis de representatividad sindical; y por otro, averiguar si los sindicatos mayoritarios han adaptado sus estructuras al nuevo marco de las relaciones laborales, de manera que puedan reflejar los intereses de los trabajadores no estándar o trabajadores secundarios del mercado laboral. En este ámbito la investigación trata de comprender, a partir de un estudio de caso, qué cambios habrían de establecerse por parte de los sindicatos mayoritarios para lograr integrar los intereses de estos trabajadores de perfil atípico. Además, se ha introducido la perspectiva de género como elemento fundamental para entender las dinámicas y posiciones planteadas en torno al sindicalismo por parte del grupo de las Kellys.

Para lograr integrar esta temática y conseguir un conocimiento profundo del fenómeno, se planteó una aproximación cualitativa a través de la realización de 6 entrevistas en profundidad. El guion utilizado en las diferentes entrevistas fue de tipo semiestructurado, dando pie a la incorporación de temas que pudieran enriquecer la información planteada en el primer momento. Así mismo, el abordaje de los diferentes temas estableció una finalidad explicativa y comprensiva del fenómeno. La elección de los perfiles tuvo que ver con la necesidad de analizar tanto la representatividad, reflejada en el discurso de los encargados de llevar a cabo la negociación colectiva del convenio de hostelería por la parte sindical; como la visión en torno a la representatividad y la participación sindical de las personas que son objeto de los acuerdos alcanzados a través del primer mecanismo, en este caso reflejado por parte de las camareras de piso que pertenecen a los sindicatos CCOO y UGT y las Kellys. Las camareras de piso entrevistadas, miembros de CCOO y UGT, son además delegadas sindicales de los respectivos sindicatos, por tanto, conocen de cerca el funcionamiento de la estructura sindical, la representación y la negociación. A través del discurso de las dos mujeres pertenecientes al sindicato de las Kellys, se buscaba comprender las razones de la ruptura con los sindicatos mayoritarios, así como las estrategias llevadas a cabo por su sindicato en torno a la participación, la reivindicación y la incorporación de membresía.

El trabajo de campo se realizó a lo largo de los meses de abril y mayo de 2019 en Barcelona, ciudad donde ha tenido lugar de surgimiento del sindicato de las Kellys. Con los perfiles establecidos se ha tratado de dar respuesta a las hipótesis planteadas, dirigiéndose a los ámbitos de la representación y de la representatividad, así como la experiencia de las Kellys en torno al sindicalismo. De forma concreta, los perfiles son los siguientes: representante del sector de hostelería de UGT (E1), representante del movimiento de las Kellys (E2), delegada sindical de CCOO en hotel (E3), delegada sindical de UGT en hotel (E4), representante del sector de hostelería CCOO (E5) y una miembro de las Kellys (E6).

Para llevar a cabo el análisis del discurso de las entrevistas se diseñó un cuadro de análisis en el que se presentaron las categorías principales de análisis ligadas a los conceptos teóricos. Para simplificar la categorización de las citas se hizo uso del programa de análisis Atlas.ti, a través del cual se facilitó la agrupación temática para su posterior análisis. Una vez compilada y analizada la información se procedió a su redacción, presentada en las siguientes líneas.

ANÁLISIS DEL CONTENIDO

El perfil de la externalización

La reforma laboral del 2012 supuso una extensión de los mecanismos de fragmentación del mercado laboral a través de la implementación de procesos de externalización, incrementando la proporción de trabajadores con perfil atípico que presentan diversas formas de inseguridad (Cella 2012; George y Chattopadhyay 2015; Lorquet et al. 2018; Sanguineti 2017). Así pues, el perfil de las Kellys es fundamentalmente el de aquellas trabajadoras que han estado afectadas por procesos de externalización, que cuentan con contratos temporales o cuyas condiciones laborales se han visto deteriorados o nunca han estado de acuerdo a las condiciones establecidas en el convenio. Así, una de las miembro de las Kellys destaca que la mayoría de ellas no pertenecen a la plantilla central de los hoteles, y en todo caso lo más común es que cuenten con contratos temporales de 3 o 6 meses, que casi nunca son renovados. Por tanto, existe un primer contraste con respecto al perfil de las camareras de pisos pertenecientes a sindicatos mayoritarios entrevistadas, las cuales han sufrido en menor medida este deterioro en sus condiciones de trabajo y por consiguiente, no han sentido de forma tan directa la necesidad de reivindicar estas mejoras corporativas relacionadas con la externalización.

Esta primera divergencia en los perfiles puede incidir en las diferencias a la hora de establecer las demandas y de comprender el conflicto en torno a sus condiciones laborales. La delegada de UGT destaca que las camareras de pisos que están en su sindicato no han sufrido de forma directa la externalización, y que, en su caso, el convenio colectivo de hostelería sigue siendo el referente a la hora de establecer sus derechos laborales. Ella misma resalta este hecho como la principal diferencia por la cual, al no haber sufrido un deterioro en sus condiciones laborales, ni haber sufrido la externalización, no ha sentido la necesidad de recurrir a las Kellys. A su vez, entiende que sus condiciones están más alineadas con las del resto del sector, lo que sirve como argumento a la hora de luchar dentro del sector de hostelería y no por las mejoras corporativas de las camareras de pisos como hacen las Kellys.

Además, se ha observado una segunda divergencia en el perfil de las camareras de piso, en cuanto al grado de cultura o socialización en el mundo sindical. Por un lado, las delegadas de los sindicatos mayoritarios muestran mayor experiencia en este ámbito, con socialización sindical en el ámbito familiar o habiendo desarrollado otro tipo de

activismo político en otros campos. Por otro lado, las miembros de las Kellys muestran un perfil con menor grado previo de conocimiento tanto de los sindicatos y de su actividad, como de sus propios derechos como trabajadoras, habiendo sido su participación en las Kellys un revulsivo en su día a día y en su vida personal. En este ámbito, el deterioro en las condiciones de una parte de las camareras, como teorizaron Barranco y Molina (2014) parece haber favorecido la organización colectiva, pero también ha supuesto un incremento en la brecha anteriormente existente en la relación con los sindicatos.

Así, como se puede observar en las entrevistas, la constitución de las Kellys como sindicato parte de la necesidad de crear una herramienta con mayores garantías jurídicas que la tenían como asociación. Tras haber ganado un juicio con el que consiguieron revertir una externalización en un hotel, decidieron que la constitución como sindicato les permitiría alcanzar un grado de protección que con la asociación no habían encontrado. De este modo nacen como sindicado para tratar de enfrentar aquellos procesos que venían deteriorando sus condiciones de trabajo, entendiendo que cambiar las cosas dependía de ellas mismas. En esta línea, como se resaltaba en la introducción de este trabajo, la actitud crítica del sindicato de las Kellys con respecto a los sindicatos mayoritarios parece derivarse de la falta de respuesta que tuvieron por parte de estas organizaciones en las reuniones mantenidas con referencia a sus demandas contra la externalización. En este aspecto, las Kellys consideran que los sindicatos no les ofrecieron soluciones al problema en el momento en que fueron a hablar con ellos, por tanto, tienen una falta de confianza en la capacidad de estos para atajar el problema y negociar y defender de forma efectiva sus derechos. Así, las Kellys ponen en cuestión el papel de los sindicatos como actores que puedan representar sus intereses y a la vez buscan incrementar su control sobre el conflicto (Barranco y Molina 2014; Köhler y Calleja 2013).

La permeabilidad de los sindicatos en la negociación colectiva y la firma de convenios en el marco de las externalizaciones

A pesar de la actitud crítica de las Kellys con las organizaciones sindicales mayoritarias, estas entienden que los sindicatos son el canal básico de negociación con la patronal para la firma del convenio. Es decir, reconocen su papel como representantes de sus intereses, confirmado la visión instrumental que las trabajadoras tienen de las

organizaciones sindicales mayoritarias (Ledwith 2012, Beneyto 2016). En este plano, las Kellys basan su petición en ser reconocidas como interlocutoras, entendiendo que los sindicatos son el canal a través del cual han de ser interpuestas sus demandas y que estos han de representar sus intereses como trabajadoras. Por tanto, las Kellys tratan de paliar las limitaciones que les comporta la ley de libertad sindical en cuanto a la representatividad, ejerciendo presión -no solo sobre los sindicatos- sino también sobre el resto de las organizaciones políticas y económicas responsables de la situación.

En este aspecto, como planteaban Barranco y Molina (2014) la aparición de nuevos actores como el sindicato de las Kellys, ha planteado a los sindicatos mayoritarios la necesidad de repensar sus estrategias y alianzas. De los dos sindicatos entrevistados, CCOO es el que se presenta más permeable al planteamiento de demandas por parte de agentes externos a la organización. De hecho, manifiestan que trataron de facilitar la presencia de las Kellys en la mesa de negociación, a pesar de que la normativa en torno a la negociación colectiva impidió esta participación. Así pues, las Kellys han logrado una fuerte influencia y han conseguido que sus demandas hayan llegado a ser escuchadas por parte del gobierno y por las organizaciones sindicales, influencia reflejada en los esfuerzos de los sindicatos por atender en mayor medida sus reivindicaciones en la mesa de negociación. En consecuencia, a pesar de que ambos sindicatos reconocen la primacía de sus afiliados, estos han mantenido reuniones con los dos grupos de Kellys existentes: las Kellys Unión y las Kellys Federadas³ considerando en parte sus exigencias y en el caso de CCOO, tratando de transmitirlas en la mesa de negociación como parte de las demandas recogidas en la plataforma del convenio.

En esta línea, durante la negociación del convenio ambas organizaciones acabaron por llevar a cabo diferentes acciones: por un lado, UGT firmó el convenio bajo el discurso del interés general, centrado principalmente en la subida salarial y manteniendo así una mayor distancia con respecto a lo planteado por parte de las Kellys. Por otro lado, CCOO mostró su disconformidad con respecto al convenio, no firmándolo por considerar que la subida que se planteaba no era suficiente, especialmente para los escalafones más bajos de la tabla salarial, que son los que ocupan las camareras de pisos. Por tanto, como se extrae de los discursos, parece que CCOO ha considerado más

³ Las kellys federadas son las kellys que han conformado el sindicato en Barcelona, y por tanto las que son objeto de esta investigación.

las condiciones generales del sector y no sólo las de sus afiliados a la hora de negociar el convenio. Este hecho se debe además en buena parte, a la configuración de un criterio proporcional en la conformación de las mesas con el cual han dado más visibilidad y peso a las camareras; no obstante, su posición minoritaria en la mesa de negociación hizo que su negativa fuera más simbólica que con consecuencias reales. Por su lado, las Kellys trataron de ejercer presión para que no se firmase un convenio que consideraban no estaba introduciendo sus demandas, consiguiendo mediante esta paralizar la firma del convenio en dos ocasiones. Otro hecho destacable es que, a pesar de la oposición mostrada por las Kellys, la delegada de UGT asegura que la presión ejercida por ellas ha tenido efectos positivos en la fortaleza que ha podido tener su sindicato en la mesa de negociación ante la firma del convenio. La movilización de las Kellys y la visibilidad alcanzada por sus demandas, por tanto, ha dado fortaleza a los sindicatos en la negociación.

En cuanto a las medidas defendidas contra la externalización por parte de los sindicatos, estas se han basado en eliminar la ventaja económica de esta práctica; en este sentido, en el último convenio fue introducida una cláusula para tratar de paliar este proceso, aduciendo UGT que a cambio tuvieron que renunciar a otros elementos presentes en el convenio. No obstante, la aplicabilidad de estas cláusulas se hacía efectiva a partir de principios de este año 2019, y solamente para las nuevas contrataciones. Por tanto, su efectividad es limitada y mientras UGT lo defiende como un mal menor, CCOO no firma el convenio porque considera que es insuficiente y que no tendrá efectos prácticos en la realidad del mercado laboral. En este ámbito, la demanda de las Kellys se centra en la reforma del artículo 42.1 del Estatuto de los trabajadores para prohibir las externalizaciones en actividades troncales de la actividad productiva, lo que han dado a conocer como Ley Kelly.

Por otro lado, las dificultades derivadas de la descentralización de la negociación en el sector de hostelería se han expresado en la proliferación de las empresas multiservicios, las cuales basan su actividad en las facilidades derivadas de la externalización. Esta segmentación conlleva en ocasiones que las trabajadoras acaben perteneciendo a empresas de otros sectores productivos, aunque sigan desarrollando su actividad principal en los hoteles, lo que produce imprecisiones sobre los convenios a aplicar. En este ámbito, los sindicatos han planteado estrategias diferenciadas: por su lado CCOO ante la presencia de una empresa multiservicios trata de ponerse en contacto con las

delegaciones de los sectores a los que pertenece la empresa, aunque reconocen dificultades en este aspecto. Por el contrario, UGT ha establecido como única estrategia la de no firmar los convenios de las empresas multiservicios, lo que en última instancia puede producir un desamparo de las trabajadoras, ya que puede derivar en la firma de convenios por parte de representantes interpuestos por la propia empresa.

La delegación sindical como eje de (des)estructuración del poder sindical

Como se presentó en el marco teórico, la ruptura de la concertación social y el consiguiente debilitamiento del poder de negociación sindical supuso un perjuicio a la capacidad organizativa, de representación y de protección a los intereses de los trabajadores por parte de las organizaciones sindicales, afectando también a su legitimidad (Barranco y Molina 2014; Beneyto et al. 2016; Köhler y Calleja 2013; Lope 2014). Ante este debilitamiento, cobra especial relevancia el poder de representación que pueda ostentar la delegación sindical, ya que es el canal más directo de contacto con la persona trabajadora y pueden evitarse a través de este medio las principales consecuencias de la fragmentación. En consecuencia, un mal funcionamiento de esta estructura incide negativamente en la capacidad para recobrar la legitimidad perdida a lo largo de los últimos años; especialmente entre los trabajadores del sector secundario, que como se señalaba, están más alejados de las estructuras sindicales debido a la fragmentación que incide en una menor capacidad sindical de representación (Alós 2008; López-Roldán y Fachelli 2017; Visser 2012). En este ámbito aparece de forma recurrente la idea de que en algunos hoteles existen delegaciones en que las personas delegadas no protegen a las personas trabajadoras o directamente estas delegaciones están inactivas, lo que va en detrimento de la afiliación y de la confianza en la acción sindical para resolver los problemas. Así, las delegadas de CCOO y UGT destacan el uso indebido de las horas sindicales, la perversión del sindicalista por parte de la empresa a cambio de una mejora de la posición laboral o la introducción de candidaturas empresariales propuestas por las empresas.

Por tanto, a pesar de la obligatoriedad de que existan delegados sindicales en las empresas que cuentan con más de 6 trabajadores, esta figura queda diluida por dos razones principales: falta de compromiso de las personas que conforman la delegación que conlleva inactividad desde el ámbito sindical; o presencia de delegaciones amarillas

o delegaciones formadas por candidaturas presentadas por la propia empresa. Este hecho afecta de forma directa a la percepción que tienen las trabajadoras de la acción de los sindicatos y de su capacidad efectiva de mejorar su realidad cotidiana con respecto a sus empleos. Todo ello influido por el mayor control de los empresarios sobre el proceso productivo a través de la segmentación (Toharia 2012). En este aspecto, desde el empresariado se limita en muchas ocasiones la capacidad de organización sindical entre las camareras de piso, limitando la comunicación entre trabajadoras de diferentes empresas y creando mayor indefensión y aislamiento entre aquellas que están externalizadas. Asimismo, la inexistencia de delegaciones efectivas lleva al representante de UGT a reconocer que las camareras de piso han podido sentirse desamparadas en aquellos lugares donde no existe dicha representación. En este sentido se confirman las dificultades de los sindicatos mayoritarios para atender a las trabajadoras de perfil atípico. Así, las dos trabajadoras miembros de las Kellys entrevistadas, concuerdan principalmente en dos asuntos: en la ausencia en su entorno laboral de una persona que las apoyase y defendiera sus intereses, y en la presencia generalizada entre las camareras del miedo a perder sus empleos, unido al desconocimiento básico de sus derechos. Estos factores incrementan la brecha entre esta sensación de falta de representación y la propia capacidad de denuncia y de participación sindical. Así pues, las Kellys consideran que los sindicatos hacen poco esfuerzo por informar y por hacer llegar las herramientas disponibles a este perfil de trabajadoras, que en muchos casos son inmigrantes y desconocen el sistema jurídico e incluso el idioma.

Las herramientas de los sindicatos para paliar la fragmentación a través de la representación

Otro de los objetivos establecidos en la investigación se basaba en conocer las herramientas o mecanismos con que los sindicatos mayoritarios cuentan para mitigar las consecuencias de la fragmentación del mercado de trabajo. En este ámbito se ha encontrado que no son sólo las Kellys las que desconfían de las delegaciones sindicales y del propio sindicato, sino que dentro del mismo no existen suficientes mecanismos que permitan generar confianza entre los miembros de las diferentes delegaciones, ni si quiera cuando estos pertenecen a la misma cadena hotelera. La falta de comunicación y la limitación del trabajo de las delegaciones al espacio de la empresa, reduce la capacidad de captación de aquellos trabajadores que se ven afectados por esta falta de

representación; lo que añadido a la falta de confianza, va en detrimento de la posibilidad de establecer estrategias conjuntas de cara a la posible negociación de un convenio de empresa o para defender los intereses de los externalizados, viéndose lastradas las opciones de sacar los conflictos del hotel y darles visibilidad. En este sentido, la delegada de CCOO, que también pertenece a las Kellys Unión, relata que desde su comité quisieron establecer contacto con los delegados del resto de hoteles de la misma cadena para compartir información y la información fue transmitida a la empresa de forma instantánea. Asimismo, esta delegada considera que el movimiento de las Kellys ha conseguido establecer lazos de confianza que permiten una acción conjunta entre trabajadoras de distintos hoteles, lo que ha facilitado la ruptura con la atomización que se venían dando ante la fragmentación del mercado laboral, en favor del apoyo a aquellas personas que sufran conflictos y estén aisladas.

Así, los sindicatos mayoritarios, especialmente UGT, tienden a ceder el peso de la representación en las delegaciones y en los comités de empresa, no habiéndose detectado una estructura que pueda intervenir más allá en caso de que el comité no exista o no sea funcional. En este sentido el sindicato como estructura sigue funcionando con dinámicas de tipo *servicing* con respecto a los conflictos. Si bien han establecido mecanismos de contacto abiertos a todas las personas por medio de las redes sociales, no cuentan con acciones de tipo *organizing* a través de las cuales puedan estructurar y organizar a las personas trabajadoras que quedan fuera de su radio de acción. En este sentido, el representante de UGT descarta llevar a cabo acciones como las que realizan las Kellys y tratar de informar en espacios donde las estructuras tradicionales no llegan. Asimismo, considera que el sindicato es suficientemente conocido como para que las personas accedan a él en caso de necesitarlo, lo que contrasta con el discurso de las Kellys y su desconocimiento previo de las funciones sindicales.

Las Kellys por su lado llevan a cabo estas estrategias más activas con respecto a la captación, como por ejemplo yendo a informar a hoteles en los que saben que no hay representación. De este modo cuentan con una actitud más activa en la que tratan de informar y de organizar a las trabajadoras en los puestos de trabajo, es decir, siguen una estrategia de *deep organizing*, incluyendo y activando -como se deriva de lo observado a través de las entrevistas- a aquellas que nunca antes habían participado (Holgate et al. 2018). Así pues, la delegada de CCOO habla de la necesidad de que en los sindicatos

mayoritarios se establezcan este tipo de acciones que promuevan la participación de las personas trabajadoras. No obstante, ella misma alude a la falta de recursos en este sentido, lo que repercute negativamente en la eficacia de los sindicatos para llegar a aquellos trabajadores de empresas donde no hay organización o representación sindical. En este ámbito, la delegada de CCOO asegura que su sindicato parece permeable a introducir este tipo de dinámicas en sus estructuras de acción, mostrándose abierto a creación de figuras que lleven a cabo este tipo de tareas de información a personas trabajadoras de perfil atípico.

Romper la atomización mediante la participación sindical fuera del lugar de trabajo

Estas dificultades para representar y captar a los trabajadores del sector secundario y también para implicar a las mujeres en la afiliación y permanencia que se presentaban típicas en las organizaciones sindicales (García-Olaverri y Huerta 2011), no son ajenas a los grupos de corte más minoritario como son las Kellys. Durante las entrevistas, las Kellys aluden a estas dificultades en diversas ocasiones, situando su origen en la fragmentación que permite la existencia de varias empresas en un mismo espacio de trabajo, y también en el miedo de las trabajadoras que sufren una alta inestabilidad a perder sus puestos de trabajo. Es probable que sean estas las razones por las cuales dentro de las Kellys la participación toma formas diferenciadas, permitiéndose ser activa en el sindicato sin trasladar el conflicto dentro del lugar de trabajo habitual. Es decir, conciben la lucha sindical como una lucha por las mejoras generales dentro de la profesión, mediante el apoyo a otras compañeras, y no como una lucha concreta por cambiar las condiciones específicas dentro de su lugar de trabajo, que en muchas ocasiones es variable. Las Kellys rompen de este modo con la atomización que afecta a los sindicatos mayoritarios, estableciendo redes y estrategias de acción fuera del lugar de trabajo y reduciendo la división público/privada en la participación político- sindical (Hernández y Belia 2015). En este sentido, se aprecia una visión más identitaria que instrumental del sindicato, al promoverse la participación activa y las redes de afecto y confianza. Así pues, las miembro de las Kellys, pueden desarrollar su actividad dentro del sindicato sin que su empresa sea interpelada por la trabajadora en cuestión para una mejora de sus condiciones. En este aspecto, una de las Kellys entrevistadas asegura que toda su actividad en relación con el sindicato, la realiza fuera de sus horas de trabajo, es decir, en su tiempo libre, habiendo superado el miedo a la participación a pesar de no

estar apoyada por sus compañeros en su centro de trabajo. Este hecho se debe a que estas trabajadoras pertenecen a hoteles en los que la delegación está formada por la propia empresa, o bien en los que no existe acción sindical ni apoyo por parte del resto de compañeros/as, y por tanto, no tienen capacidad para cambiar las cosas dentro de su centro de trabajo. Además, en varias ocasiones a lo largo de las entrevistas sale a la luz el acoso al que se exponen las personas que tratan de realizar acción sindical dentro de la empresa. Así pues, la introducción de la reivindicación dentro de la empresa se da solo en aquellos lugares donde tienen a varias compañeras comprometidas, lo que les permite solucionar el conflicto de manera conjunta, dotándose de protección y a la vez dando visibilidad a la problemática. De esta manera, evitan la desprotección de la denuncia individual, tratando a la vez de dar visibilidad a la situación general de precariedad que afrontan dentro de la profesión.

Por otro lado, las Kellys cuentan con un doble canal asociación-sindicato, que les hace aparecer como una estructura más flexible que la del sindicato mayoritario. La asociación es utilizada en este sentido como canal de entrada y atención a las trabajadoras que necesitan ayuda. Así pues, este medio hace más permeable la atención a las personas no sindicalizadas, y a su vez permite atender demandas de aquellas personas que no están amparadas en su centro de trabajo. De este modo, a través de la asociación hacen labor de asesoramiento y acompañamiento a las camareras de piso sin que necesariamente estas estén afiliadas. Así, contribuyen a establecer redes más allá de la afiliación dejando la obtención de delegaciones sindicales en un plano secundario en su modelo de acción. No obstante, la falta de estas delegaciones en sus lugares de trabajo es una de las causas principales para su acción por medios alternativos y de manera externa al propio centro.

La representación y participación de las camareras de piso en los sindicatos

Las kellys y el incremento de la atención a la profesión en el sindicato

Por último, otro de los factores a analizar tenía que ver con cómo se estructuran las demandas de las profesiones feminizadas en las organizaciones sindicales. Ya que Ledwith (2012) sostiene que las necesidades de las mujeres en las organizaciones sindicales no son consideradas del mismo modo que las necesidades masculinas. Asimismo, a pesar de ello, Healy y Kirton (2013) defienden que la participación de las

mujeres en los sindicatos puede favorecer la revitalización sindical. En este sentido, parece que el surgimiento de las Kellys ha fomentado la implicación de los sindicatos con el segmento de las camareras de pisos, incrementando la atención a las necesidades y demandas de este colectivo de trabajadoras y tratando de implicar a las camareras de piso para su participación dentro de las delegaciones. En este sentido el representante de UGT asegura que las demandas de las Kellys han favorecido la visibilidad del colectivo de las camareras dentro del sindicato, apelando asimismo a la importancia de su voto. Además, la aparición del movimiento también ha producido que más camareras mostrasen interés en participar activamente en los sindicatos mayoritarios, añadiendo el representante de CCOO que ha habido un incremento en su participación como consecuencia del mayor empoderamiento femenino derivado de la relevancia que han obtenido las Kellys, y de la importancia del movimiento feminista a lo largo de los últimos años.

Las dificultades para la participación de las camareras de pisos y su empoderamiento a través de la acción sindical

Sin embargo, los representantes de ambos sindicatos hablan de las dificultades que desde el sindicato encuentran para incluir a camareras de piso dentro de las delegaciones, alegando no solo a la conciliación sino también a su situación dentro de la profesión y las condiciones psico-físicas a las que son sometidas. En este ámbito, el representante de CCOO argumenta que a pesar de que siempre tratan de incluir a camareras dentro de las delegaciones, suelen encontrar dificultades para organizarlas dadas las duras condiciones físicas a las que son sometidas en su actividad laboral. A lo que tenemos que añadir, como defienden Sagastizabal y Legarreta (2016), las cargas domésticas que limitan la capacidad de participación de las mujeres en el ámbito sindical. En este sentido, la delegada de UGT habla del tiempo que conlleva la responsabilidad asumida con el sindicato, asumiendo que si tuviera hijos no podría adquirir ese compromiso con el sindicato. Por otro lado, también desde las Kellys hablan de limitaciones directas en la participación, derivadas de las actitudes machistas ejercidas por las parejas de algunas compañeras de profesión, alegando que ha habido casos en los que las parejas de algunas compañeras han influido en la decisión de no participar en el sindicato de las Kellys.

Finalmente, a lo largo de la investigación se ha constatado que la aparición del movimiento de las Kellys y con posterioridad del sindicato, ha conseguido involucrar a mujeres que nunca antes habían participado en actividades político-sindicales (Holgate et al. 2018). Del mismo modo, las Kellys entrevistadas hablan de un incremento en su seguridad y autoestima, así como en un mayor conocimiento de sus derechos y de cómo poder reclamarlos. Por tanto, han vivido un empoderamiento personal a raíz de la participación colectiva, destacando los impactos positivos que esta participación ha tenido en su vida familiar, al permitirles este empoderamiento experimentar un crecimiento en todos los ámbitos de su vida. Por tanto, se constata que la participación sindical puede funcionar como elemento de empoderamiento no sólo en términos laborales, sino personales y de género.

CONCLUSIONES

En el marco de la investigación se ha constatado la primera hipótesis, al confirmarse que el surgimiento de la kellys se basa en primer lugar en una falta de confianza en las instituciones sindicales, y en segundo lugar en la necesidad de contar con herramientas directas para ejercer presión por la mejora de sus condiciones laborales. Las kellys buscan incidir en la negociación colectiva, entendiendo que son los sindicatos mayoritarios el canal a través del cual sus demandas han de ser estructuradas y defendidas; por tanto, buscan condicionar la representatividad mediante estrategias de presión. Con respecto a la segunda hipótesis, se confirma que los sindicatos, pese a haber introducido pequeños avances relacionados con el uso de las redes sociales, en el caso analizado, no cuentan con estructuras de interrelación suficientes para favorecer los lazos de confianza y configurar redes de apoyo más allá de los centros de trabajo. Por tanto, parece que no han desarrollado mecanismos que puedan favorecer la implicación en el sindicato de aquellas trabajadoras que afrontan procesos de fragmentación y aislamiento en su actividad laboral. Si bien se ha visto que CCOO cuenta con una mayor apertura para la participación e introducción de demandas de grupos externos como las Kellys, pero este factor no necesariamente implica la afiliación y participación directa de las trabajadoras dentro de la organización sindical.

En relación al primer objetivo, se ha observado que las miembros de las Kellys cumplen el perfil de trabajadoras secundarias: con alta inestabilidad laboral y carentes de tutela sindical. Esta carencia viene determinada por las dificultades de los sindicatos mayoritarios en acceder a determinadas empresas, por el propio perfil vulnerable de las trabajadoras y también, por una inacción de las delegaciones para defender a los trabajadores, derivada de una falta de control sobre su actividad, lo que va en detrimento de las trabajadoras y de la confianza de estas en los sindicatos. En este ámbito, se ha observado que las Kellys, ante esta falta de representación en la empresa, trasladan el conflicto fuera del centro de trabajo en busca de mejoras a través de estrategias de presión a los grupos que tienen el poder de incidencia. Se ha visto que esta presión ha tenido como consecuencia la activación de las demandas de las camareras de piso dentro del sindicato y también una mayor activación de las propias camareras para la participación sindical. Todo ello a pesar de las dificultades que derivadas de la división sexual del trabajo se dan en torno a su participación. Así pues, sería necesario que hubiese una mayor rendición de cuentas de las delegaciones y de las personas miembro del comité de empresa, activando mecanismos de revocación si llegase a ser necesario.

En relación al segundo objetivo, se ha comprobado que los sindicatos mayoritarios han incrementado su permeabilidad con respecto a las demandas externas de grupos como las Kellys, rompiendo en cierta medida con el binomio afiliados/no afiliados. No obstante, ambas formaciones ocupan posiciones diferenciadas, y UGT muestra un perfil más rígido, todavía anclado en el modelo *servicing* y en la necesidad de afiliación de las trabajadoras para considerar firmemente sus demandas. CCOO por su parte se muestra más receptivo y abierto a establecer cambios, y también a buscar soluciones prácticas al modelo de las externalizaciones. Además, se ha detectado que, a pesar del desarrollo de herramientas tecnológicas de comunicación por parte de las organizaciones sindicales, estas no son útiles si no se desarrolla una confianza previa por parte del sindicato hacia el trabajador. En este sentido, la actitud pasiva que muestran los sindicatos en la captación -muy limitada al centro de trabajo- va en detrimento no sólo de la confianza, sino de la capacidad de movilización y de afiliación, especialmente de las personas trabajadoras con perfil atípico. Por otro lado, tampoco se ha observado que tengan herramientas efectivas de comunicación y de generación de sinergias entre las distintas delegaciones para la resolución de determinados conflictos comunes. Haciéndose deseable que la defensa del puesto de trabajo no se limite principalmente al centro de

trabajo, expandiendo las fronteras de la defensa de los intereses de las personas pertenecientes a un determinado sector. Sólo así pueden llegar a introducirse las demandas de aquellos trabajadores que debido a la fragmentación laboral, no están ligados a un centro de trabajo concreto.

Por último, se ha encontrado que la auto-organización y la participación sindical de tipo *organizing* es un instrumento que sirve para el empoderamiento y la activación de mujeres que previamente no habían tenido incentivos en este ámbito, teniendo además un impacto positivo en su bienestar personal, familiar y laboral. Así pues, la mayor flexibilidad que otorga la participación no anclada al lugar de trabajo, desdibuja las fronteras de la división público/privada (Hernández y Belia 2015) e incide positivamente en la capacidad de involucración de las mujeres en un grupo, que no sólo tiene vínculos con el movimiento feminista y sino que se define como tal. Sería deseable que en futuras investigaciones se incidiese de forma más amplia en cómo la división sexual del trabajo, los roles de género y las actitudes sexistas, tanto en el ámbito laboral como en el ámbito familiar, pueden condicionar la participación sindical de las mujeres. Es un ámbito poco explorado y que necesita de respuestas que nos ayuden a comprender mejor los mecanismos de la desigualdad de género y social.

BIBLIOGRAFÍA

- Alonso, Luís Enrique. 1997. «Sindicalismo y ciudadanía: los dilemas de la solidaridad en la era de la fragmentación». Pp. 181-220 en *¿Qué Crisis Retos y Transformaciones de la sociedad del trabajo*. Donostia: Tercera Prensa-Higugarren Prentsa S.L.
- Alós, Ramón. 2008. «Segmentación de los mercado de trabajo y relaciones laborales. El sindicalismo ante la acción colectiva». *Cuadernos de Relaciones Laborales* 26(1):123-48.
- Alós, Ramon, Pere Jódar, Joel Martí, y Antonio Martín-Artiles. 2009. «Diversity in Trade Union Membership: A Typology Based on the Study of a Spanish Trade Union». *Industrial Relations Journal* 40(2):100-121.
- Barranco, Oriol y Óscar Molina. 2014. «amenazas , retos y oportunidades». *Kultur* 171-94.
- Beneyto, Pere J. 2008. «El sindicalismo español en perspectiva europea: de la anomalía a la convergencia». *Cuadernos de Relaciones Laborales* 26(1):57-88.
- Beneyto, Pere Josep, Ramón Alós, Pere Jódar, y Sergi Vidal. 2016. «La afiliación sindical en la crisis. Estructura, evolución y trayectorias». *Sociología del trabajo* (87):25-44.
- Bernaciak, Magdalena, Rebecca Gumbell-Mccormic, y Richard Hyman. 2015. «EL SINDICALISMO EUROPEO: ¿DE LA CRISIS A LA RENOVACIÓN?» *Colección cuadernos* 40:1-89.
- Blanch Ribas, Josep M., María Jesús Espuny Tomás, Carolina Gala Durán, y Antonio Martín-Artiles. 2003. *Teoria de les relacions laborals. Desafiaments*. Barcelona: Editorial UOC.
- Blanco, Juan. 2004. «El sindicalismo español frente a las nuevas estrategias empresariales de trabajo y empleo». *Cuadernos de Relaciones Laborales* 22 (2):93-115.
- BOE. 2015. *Ley del Estatuto de los Trabajadores*. España.
- Cañada, Ernest. 2015. *Las que limpian los hoteles*. Barcelona: Icaria editorial.
- Cella, Gian Primo. 2012. «The representation of non-standard workers. Theory and culture of collective bargaining1». *Transfer: European Review of Labour and Research* 18(2):171-84.
- CIS. 2015. *Barómetro de Abril 2015. Estudio nº 3.080*.
- Eurofound. 2014. «Social partners and gender equality in Europe». 1-56.
- Fernández, Carlos, Rafael Ibañez, y Miguel Martínez. 2016. «Austerity and collective bargaining in Spain: The political and dysfunctional nature of neoliberal deregulation». *European Journal of Industrial Relations* 22(3):267-80.
- Fraser, Nancy. 2016. «¿De la redistribución al reconocimiento? Dilemas de la justicia en la era “postsocialista”». Pp. 23-66 en *¿reconocimiento o redistribución? Un debate entre marxismo y feminismo*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- García-olaverri, Carmen, Emilio Huerta, y Carmen García-olaverri. 2011. *Los sindicatos españoles : voz e influencia en las empresas*.

- George, Elizabeth y Prithviraj Chattopadhyay. 2015. «Non-standard work and workers: Organizational implications». *Conditions of Work and Employment Series (ILO)* 61:31.
- Godino, Alejandro y Óscar Molina. 2018. *Who overcomes collective bargaining? Outsourcing practices and regulation in Spain*. Bellaterra.
- Gutierrez, Carlos y Javier Pueyo. 2017. «Todo lo sólido se desvanece en el aire. Precariedad y nuevas realidades del trabajo». *Gaceta sindical: Reflexión y debate* 29:225-34.
- Healy, Geraldine y Gill Kirton. 2013. «The Early Mobilization of Women Union Leaders — A Comparative Perspective». *British Journal of Industrial Relations* (December):709-32.
- Hernández, Jone M. y Concha Belia. 2015. «¿Tiene género la participación? Rompiendo barreras en la participación de las mujeres». *Alboan*.
- Holgate, Jane, Melanie Simms, y Maite Tapia. 2018. «The limitations of the theory and practice of mobilization in trade union organizing». *Economic and Industrial Democracy* 39(4):599-616.
- Köhler, Holm-detlev y Pablo Calleja. 2013. «Trade Unions in Spain. Organization, environment, challenges.» *Friedrich Ebert Stifung Studies* 1-18.
- Köhler, Holm-Detlev y Pablo Calleja. 2010. «Organizing heterogeneity : challenges for the Spanish trade unions». *Transfer* 16(4):541-57.
- De la Haba Morales, Juan. 2016. «Trabajadores inmigrantes y acción colectiva: una panorámica sobre las relaciones entre inmigrantes y sindicalismo en Europa». *Papers. Revista de Sociología* 66:155.
- LasKellys, Asociación. 2019. «laskellys.wordpress.com».
- LaVanguardia. 2018. «las kellys catalanas crean su primera sección sindical en el hotel hilton diagonal mar barcelona. www.lavanguardia.com». *La Vanguardia*.
- Ledwith, Sue. 2012. «Gender politics in trade unions. The representation of women between exclusion and inclusion». *Transfer: European Review of Labour and Research* 18(2):185-99.
- Lope, Andreu. 2014. «Negociación en la empresa e individualización: tendencias más significativas de los cambios en la negociación colectiva». *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales* 2:61-65.
- López-Roldán, Pedro y Sandra Fachelli. 2017. «Desigualdad y segmentación en los mercados de trabajo de España y Argentina». *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales* 4:15-33.
- Lorquet, Nadège, Jean François Orianne, y François Pichault. 2018. «Who takes care of non-standard career paths? The role of labour market intermediaries». *European Journal of Industrial Relations* 24(3):279-95.
- Martín-Artiles, Antonio. 1995. *Flexibilidad y relaciones laborales. Estrategias empresariales y acción sindical*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Martín-Artiles, Antonio. 2003. *Sistema de relaciones laborales y modelo social europeo. Una perspectiva sociológica*. editado por U. O. de Catalunya.
- Martín-Artiles, Antonio y Ramón Alós. 2016. «Continuidad y cambio después de la

- reforma de la negociación colectiva.» Pp. 121-48 en *Balance de la reforma laboral de 2012*, editado por E. Pérez Amoros, Francesc; Rojo Torrecilla. Albacete: Editorial Bomarzo.
- Miravet, Pablo. 2008. «Trabajadores inmigrantes, sindicatos y participación *». *Los derechos de participación como elemento de integración de los inmigrantes* 1-17.
- OIT. 2017. *La representatividad y el reconocimiento en el derecho de negociación colectiva*. Ginebra.
- Plaza Casares, Sara. 2018. «Las Kellys despedidas tras hacerse de CNT». *Elsaltodiario*, diciembre.
- Sagastizabal, Marina. 2014. «Vivencias del tiempo social: compaginar la participación política, el cuidado y el empleo». Pp. 221-32 en *Tempos sociais e o Mundo Contemporâneo*, editado por Emilia Araujo; Eduardo Duque; Monica Franch; Jose Duran. Centro de Estudos de Comunicaçao e Sociedade.
- Sagastizabal, Marina y Matxalen Legarreta. 2016. «La “triple presencia-ausencia”: una propuesta para el estudio del trabajo doméstico-familiar, el trabajo remunerado y la participación sociopolítica». *Papeles del CEIC* 2016(1).
- Sanguineti, Wilfredo. 2017. «El impacto de la descentralización productiva sobre las condiciones laborales y los derechos colectivos». *Gaceta sindical: Reflexión y debate*, 141-58.
- Servicio Público de empleo Estatal. 2017. *Informe del Mercado de Trabajo Estatal. Datos 2016*.
- Sordo, Unai. 2017. «El empleo como vertebrador de la unión social. Viejos y nuevos retos». *Gaceta sindical: Reflexión y debate*, 19-30.
- Toharia, Luis. 2012. *El mercado de trabajo en la obra de Luis Tahoria*. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- Visser, Jelle. 2012. «The rise and fall of industrial unionism». *Transfer: European Review of Labour and Research* 18(2):129-41.
- Visser, Jelle. 2015. «ICTWSS Data base. version 5.0.» *Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies AIAS* (September):1-12.