

## La imagen del sindicato en el siglo XXI a la luz de su contestación por los Nuevos Movimientos Sindicales

J. David Moral Martín<sup>1</sup>; Ignasi Brunet i Icart<sup>2</sup>

Fecha de recepción: 27/04/2018 / Fecha de aceptación: 15/09/2018

**Resumen.** El objeto de este artículo es actualizar las críticas que el sindicato mayoritario ha venido recibiendo desde la segunda mitad del siglo XX. En especial incorporamos las provenientes de experimentaciones en el ámbito de la representación de los trabajadores surgidas a inicios del siglo XXI, denominados Nuevos Movimientos Sindicales. Entre éstas señalamos las vinculadas al cuestionamiento de su modelo de acción y participación, el alejamiento de la utopía transformadora y la apuesta por la confrontación ante el cambio del paradigma económico, cuestionando los conceptos de diferentes recursos de poder sindical. Conclusiones sugeridas por la investigación llevada a cabo en Cataluña, cuya metodología empírica se ha basado en la revisión literaria y el análisis cualitativo de entrevistas semiestructuradas a diferentes representantes del ámbito sindical, académico y patronal.

**Palabras clave:** asalariados; declive sindical; nuevos movimientos; condiciones de trabajo; conflictos; negociación colectiva.

### [en] The image of the union in the 21st century in light of its response from the New Trade Unions

**Abstract.** The aim of this article is to update the criticisms that the majority union has received since the second half of the 20th century. In particular, it incorporates the provenience of experiments in the field of the representation of workers that emerged at the beginning of the 21st century, called New Trade Union Movements. The questions linked to the questioning of their model of action and participation, the distancing of the transforming utopia and the commitment to confronting the change of the economic paradigm, questioning the concepts of different resources of union power. Conclusions suggested by the research carried out in Catalonia, whose empirical methodology has been based on the literary review and the qualitative analysis of the semi-structured interviews in different representatives of the union, academic and employer's field.

**Keywords:** employees; union decline; new movements; working conditions; conflicts; collective bargaining.

**Sumario:** Introducción. 1.- El complejo contexto del sindicalismo y el nacimiento de los Nuevos Movimientos Sindicales. 2.- Críticas contemporáneas al entorno del sindicato mayoritario y su actualización desde los NNMMSS. 2.1.- El sindicalismo y su encaje en la economía neoliberal. Primeras críticas, del capitalismo organizado al desorganizado. 2.2.- Las reacciones positivas del sindicalismo a partir de 1980. Nuevas formas de organización social. 3.- NNMMSS y sindicato más representativo: principales

<sup>1</sup> Universidad Rovira i Virgili. Departamento de Gestión de empresas. Área de Sociología. [josedavid.moral@urv.cat](mailto:josedavid.moral@urv.cat)

<sup>2</sup> Universidad Rovira i Virgili. Departamento de Gestión de empresas. Área de Sociología. [ignasi.brunet@urv.cat](mailto:ignasi.brunet@urv.cat)

aspectos críticos. 3.1.- Las lógicas de acción de los NNMMSS y la tensión entre una actuación sindical ofensiva o defensiva. 3.2.- El papel de la utopía y de la participación democrática. Conclusiones. Bibliografía utilizada.

**Cómo citar:** Moral Martín, J. D.; Brunet i Icart, I. (2018): “¿Primero entrena y después coloca o primero coloca y después entrena? Dos modelos antagónicos en la rehabilitación laboral de las personas con enfermedad mental grave”. *Sociología del Trabajo*, nº93, 307-326.

## Introducción

La actual situación del sindicalismo es compleja y optimista, casi a partes iguales. A la literatura clásica sobre el declive sindical, aún mayoritaria incluso en nuestros días, se le han venido incorporando una serie de investigaciones que, desde finales del siglo XX, apuestan por su resurgimiento, mediante la incorporación de nuevas estrategias organizativas en su seno. A nivel español están básicamente basadas en la ampliación de sus afiliados (*organizing*) y en la alianza con otras organizaciones del ámbito civil. En todo caso, parece evidente que la limitación impuesta por el centro de trabajo está en revisión o, al menos, trata de reformularse para poder acercarse a la fragmentación que se ha observado entre el colectivo de trabajadores, la mayoría de ellos vinculados a sectores informales en los que la precariedad es su característica principal.

Junto a ello, y desde comienzos del siglo XXI, han aparecido una serie de nuevas formas de organización de trabajadores asalariados bajo una clara intencionalidad sindical, vinculada a la reivindicación y mejora de sus condiciones de trabajo y empleo. Acciones que parecen alejarse de las tradicionalmente vinculadas a los sindicatos mayoritarios, descrita como defensivas, proponiendo, en su lugar, actuaciones basadas en el conflicto antes que en el consenso, a las que califican de ofensivas, si bien con matizaciones y excepciones. Esto ha provocado su acercamiento a determinadas estrategias llevadas a cabo fundamentalmente por los sindicatos minoritarios, autodenominado alternativos, en los que lucha prevalece sobre cualquier tipo de concertación o negociación. Precisamente, la justificación de esta nueva orientación ha provocado una serie de críticas hacia las centrales más representativas, tanto de su modelo de actuación sindical, como en lo que respecta a la participación que se produce en su interior y el papel de la utopía como ideología transformadora de las relaciones laborales. Todo un conjunto coherente de aportaciones que se vienen realizando de los Nuevos Movimientos Sociales (NNMMSS).

El estudio de todas ellas, junto a su clasificación y enumeración, es el principal de objetivo este artículo. Para ello hemos investigado esta realidad en Cataluña. Para su desarrollo nos hemos basado en el uso de la metodología cualitativa y en el análisis crítico de la documentación vinculada a las diferentes perspectivas y autores. Además, se han realizado entrevistas semiestructuradas a once miembros representativos del contexto al que nos dirigimos. En éstas han participado un profesor universitario (AC), un alto cargo de Fomento del Trabajo, dos dirigentes sindicales: uno de Unión General de Trabajadores en Cataluña (UGT-CAT) y otro de las Comisiones Obreras Nacionales de Cataluña (CONC), en representación de los sindicatos más represen-

tativos a nivel estatal y catalán. A ellos hay que añadirles la participación de uno de los antiguos dirigentes de la CONC. También ha colaborado un dirigente de un sindicato minoritario Coordinadora de Base (CO.BAS CATALUNYA, CB), también de ámbito estatal y autonómico, junto a cinco miembros de tres Nuevos Movimientos Sindicales diferentes: dos dirigentes de Las Kellys Unión Cataluña (Las Kellys), como representantes de las camareras de pisos; otros tantos de La Marea Azul (LMA), como trabajadores de las subcontratas de Movistar; y uno de los portavoces de RidersxDerechos (RD), del colectivo de repartidores de comida de restaurantes a domicilio. Todas las entrevistas fueron realizadas en el periodo comprendido entre octubre y diciembre del 2017.

## 1. Sindicalismo y nacimiento de Nuevos Movimientos Sindicales.

El cúmulo de dificultades en el que se viene moviendo desde hace décadas el sindicalismo, es situado por Ebbinghaus y Viser (1999) en el periodo denominado declive sindical (1975-1995), junto al agotamiento del periodo de supercrecimiento (Aldcroft, 2013). Contrariedades que han sido descritas por Hendrickx et al. (2016), vinculándolas a una organización internacional del trabajo en plena transformación en la que la globalización, como característica fundamental, presenta una doble faz. Ha posibilitado que la competitividad entre estados y empresas alcanzase a los sindicatos, favoreciendo la progresiva retirada del Estado de la regulación directa y su huida del neocorporativismo, lo que ha terminado forzando un modelo competitivo basado en “la privatización y el desarrollo de servicios sociales más vinculados a dinámicas mercantiles” (Martínez Lucio, 2008:220). Ello ha supuesto discusiones en asuntos como relocalizaciones de procesos, reorganizaciones de empresas transnacionales e incluso incrementos de productividad en determinados centros de trabajo, tanto privados como, cada vez más, públicos (Levesque y Murray, 2007).

En paralelo, ha sido considerado como una oportunidad para la recomposición del movimiento obrero, tal como ha señalado Munck (2002) haciendo una analogía con la gran transformación descrita por Polanyi (1957). En la misma línea, Lévesque y Murray (2007:4) alertan de que “el impacto real de la globalización varía según la capacidad que tengan los sindicatos de movilizar sus recursos de poder<sup>3</sup>”. En este sentido, y con la prudencia necesaria, Stone (2007:572) ha señalado que para incrementar e internacionalizar la organización de los trabajadores, resulta importante la cuestión legislativa: “la globalización podría ser un impulso hacia la solidaridad y la cooperación internacionales entre trabajadores, pero sin unas normas internacionales que de verdad los protejan, puede generar una lucha entre las organizaciones sindicales de los distintos países”. Aspecto que también ha sido señalado por Sen y Lee (2015:47) ante la estrategia del capital de reducir la capacidad de organización salarial: “la desreglamentación de los mercados de productos y de trabajo en el decenio de 1990 fue resultado de una opción política deliberada dictada por el Consenso de Washington”.

Contexto mundial en el que hay que tener en cuenta uno de sus aspectos fundamentales, el fin de la norma básica de empleo vinculada al taylorismo-fordismo, caracterizada por Sen y Lee (2015:43) como “el doble postulado del empleo mascu-

<sup>3</sup> Por poder nos referimos a la definición de Weber: “cualquier posibilidad de imponer la propia voluntad dentro de una relación social, aun contra toda resistencia” (2002:43)

lino a tiempo completo y de familias estables”. Las consecuencias de su ruptura, a nivel organizativo, han sido analizadas por Beroud y Bouffartigue (2013:456), para el caso francés: “un ineluctable debilitamiento, no sólo del movimiento sindical, sino también de las resistencias colectivas”. En este sentido, el citado sistema productivo reaparece como un elemento central de la situación que estamos analizando, de ahí el anhelo de “zafarse definitivamente” de su contagio reclamado por López Bulla (2017:32). La disminución de la fuerza de la representación colectiva explica, al menos parcialmente, otra de las grandes consecuencias del actual sistema de mercado, la precariedad. Si bien su nacimiento ha sido ubicado junto a la reestructuración de capitales tras la crisis de petróleo (Zubiri, 2011), su complejidad favorece cierta confusión a la hora de abordarlo. Cuestión planteada por Van der Linden (2014:11), quien se limita a describirla como “the umbrella term for a range of employment relationships”. Laxitud necesaria que pretende englobar numerosas situaciones contractuales vinculadas a trabajadores alejados del modelo clásico del *male breadwinner*. Espectro de realidades laborales y contractuales que ha facilitado su fragmentación, empeorando las motivaciones compartidas para mantener cierto grado de organizacionismo al erosionar “la masa colectiva que sirvió de cimiento para la construcción de los sindicatos” (Danford, Upchurch y Richardson, 2001:182). Situación que parece haber descolocado al sindicalismo obligándole a diseñar nuevas estrategias (Hyman, 1997; Roca, 2016; Köhler y Calleja, 2017).

La situación del mercado laboral español es similar a la de otros países situados en la etapa descrita como “gran recesión” por Beneyto (2017). Se encuentra sometido a una serie de elementos en transformación entre los que Pitxer y Sánchez (2008:90-91) destacan: “[la] especialización productiva, la organización del sistema empresarial, los factores de competitividad, las estrategias de innovación, las prácticas empresariales de gestión, etc.”. Martínez Lucio (2008:128) añade: “la naturaleza del nuevo mercado laboral, la falta creciente de accesibilidad a los nuevos grupos de trabajadores del sector servicios, la debilidad de la representación en los lugares de trabajo, y el problema interno de una gobernanza sindical cambiante”. Junto a ello, hemos de incorporar ciertas realidades complementarias como la teoría de la segmentación del mercado laboral (Doeringer y Piore, 1983; Gordon et al., 1986; Alós, 2008). También hemos de tener presente la cuestión del corporativismo (González y Luque, 2014), “de crisis” (Köhler y Calleja, 2017), y de la burocratización, vista como una renuncia sindical (¿defensiva?) a la reivindicación frente a la moderación, que debe ser descrita desde diferentes ámbitos. Institucionalmente, Fernández Fernández (2009:56) ha señalado la “concertación social, negociación colectiva, sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos, acción sindical en la empresa, subvenciones públicas y cesión de bienes inmuebles”. Desde la óptica empresarial, García-Olaverri y Huerta (2011) la describen como la prevalencia de la reivindicación sobre la colaboración. Y organizativamente, Drolas (2009) los considera como organizaciones cuyos objetivos son planteados por los dirigentes, no por el conjunto de afiliados. Todo lo anterior es agravado por el peso que ha ido alcanzando la denominada economía informal que, vinculada a formas atípicas de contratación (Manzanera et al., 2017), está asociada a problemas tanto en el derecho laboral como en “las instituciones de negociación colectiva fundadas en la ‘relación de empleo típica’” (Sen y Lee, 2015:44).

Así pues, no resulta extraño que en medio de esta crisis, las centrales sindicales más representativas vuelvan a estar expuestas a las críticas, siendo cuestionadas

por su presunta inacción y por cierto distanciamiento de las utopías transformadoras (Alós, 2017). Alejamiento que rebaja su incidencia en cuestiones situadas más allá del centro de trabajo y que incluso denuncia su forma de participación interna, apareciendo la cuestión del asamblearismo frente a la representación jerárquica. En este sentido, Dufour (2017) vincula despolitización sindical y concepción restringida de la clase trabajadora: “mujeres, personas inmigradas, los jóvenes, los precarios... quedan fuera del campo, y la lista es cada vez más larga”. La situación es aún más compleja si tenemos en cuenta la dificultad de alejarse del modelo aparentemente monolítico (por masculino) del taylorismo-fordismo que ha caracterizado al sindicalismo industrial (Piore, 1995; Hyman, 2001; Lévesque et al, 2005).

Esta situación ha provocado diferentes interpretaciones acerca del sindicalismo en general, la mayoría negativas. Entre las más beligerantes con su presente y futuro próximo, nos encontramos con la “carrera-hacia-el-abismo”, si bien rebatida por el marxismo actual (Silver, 2005). En la misma línea, aparece una nueva explicación, la del declive sindical (Hyman, 2007; Calleja, 2017). Y, más actualmente, la tesis del debilitamiento sindical, criticada por Levesque y Murray (2007) por su univocidad. Panorama que ha llevado a Martínez Lucio (2008) a cuestionarse acerca de si aún continuaban siendo los organizadores del descontento. Años más tarde, pero en una línea similar, Köhler y Calleja (2015) actualizaron esa incertidumbre: “They don’t represent us!”. Ante esta situación, Salas (2014), afirma la existencia de “una clara debilidad sindical, (...) entroncad[a]o con la escasa densidad afiliativa y, quizás el aspecto más importante, una clara desafección de las trabajadoras y trabajadores por las organizaciones sindicales”.

En este sentido algo está cambiando, tal como parece indicarlo la aparición de una serie de asociaciones que se podrían definir como experimentaciones sociales contemporáneas (Baylos, 2017), que han sido parcialmente creadas por algunos de los trabajadores más afectados por la crisis en términos de reducción salarial, pérdida de empleo y desmotivación en su futuro profesional. La novedad consiste en su organización y en su capacidad de incorporar las reivindicaciones, propuestas y acciones colectivas de grupos de trabajadores que no se sienten representados por las centrales sindicales mayoritarias. Nuevos Movimientos Sindicales (NNMMSS) definidos tanto por su comportamiento claramente reivindicativo, en el entorno de las relaciones laborales y de empleo, como por representar a una parte del asalariado (Baylos, 2012), a lo que los colocamos en la esperable estrategia del precariado señalada por Standing: “en vez de perder las esperanzas, primar la ineptitud o el desconcierto, los sentimientos pueden pronto mover los mecanismos necesarios para pasar de la pasividad a la resistencia de un movimiento activo” (2014:8).

## **2. Críticas contemporáneas al sindicato mayoritario y su actualización por los NNMMSS**

Una de las críticas más demoledoras de la actuación de las centrales sindicales más representativas españolas ha sido descrita por Bel (2013:1): “mientras la CEOE aplaude gozosa al gobierno, y exige nuevos y mayores sacrificios que contenten a ‘los mercados’, los dirigentes de CCOO y UGT actúan como apagafuegos para evitar que el creciente malestar de los trabajadores pueda convertirse en un incendio

generalizado”. Esta afirmación hace hincapié en algunos aspectos interesantes. La existencia de cierto monopolio sobre el esperable comportamiento del asalariado (Moral Martín, 2013), y la pérdida de poder institucional para modificar algunos comportamientos vinculados a la actual ase del capitalismo “financiarizado” (Alonso y Fernández, 2012).

Críticas que han sido persistentes en la historia reciente. Iniciada durante los años de posguerra (1949-1950), en un momento de “aumento sostenido del producto y de la producción industrial en todas las regiones” de Europa y el Oriente (Aldcroft, 2013:245), se ha mantenido durante el resto del siglo XX, actualizándose desde comienzos del XXI.

### 2.1. El sindicalismo y su encaje en la economía neoliberal. Primeras críticas.

Entre las décadas de 1920 y 1950, académicos británicos y norteamericanos orientaron sus estudios hacia las *relaciones industriales*, integrándolos bajo el paradigma del funcionalismo. La mayoría de ellos aceptaron y reconocieron al sindicato como un agente privilegiado para la contratación colectiva y la generación de normatividad social. Aportaciones que trataron de proponer alternativas al pensamiento marxista, como la democracia industrial de Korsch (García Calavia, 2008). Seguimos a Köhler y Martín Artilles (2010) en su presentación. La *Escuela de relaciones humanas* se basaba en la integración de los trabajadores mediante su participación en el trabajo. Participación exigida por el sistema taylorista. Se trataba de una alternativa a las organizaciones colectivas formales de asalariados. Combatida desde el pluralismo, fuertemente influenciada por los escritos de Durkheim, la *Escuela de Oxford* señaló la negociación colectiva como garante de pax social, mediante la formulación de normas y el acercamiento a la democracia industrial. Su objeto de estudio fueron las instituciones participantes, sobre todo las formales, como el sindicato. Institucionalismo que fue tratado en los EE.UU. por los estudiosos vinculados a la *Escuela de Wisconsin*, quienes también consideraron a la negociación colectiva como fuente reguladora. Desde posturas más bien anti leninistas, y enfrentándose a la teoría económica clásica, interpretaron la labor del sindicalismo como un elemento necesario para la reforma del capitalismo. Todo ello bajo la perspectiva del keynesianismo.

No fueron los únicos investigadores sociales que se preocuparon por estas cuestiones. A finales de 1950, en pleno capitalismo organizado, la consideración de parte de la comunidad científica económica hacia los sindicatos era muy crítica, al acusarlos de ser fuente de ineficiencia económica en un sistema que aún se recuperaba de la II Guerra Mundial. Entre sus enjuiciamientos negativos, sin duda merece especial atención el emitido por el economista liberal Hayek, de la Escuela Austríaca, y sus escritos contra el “poder de los modernos sindicatos”. Interpretaba que su privilegiada relación no se obtuvo como consecuencia del derecho de asociación, sino artificialmente, como resultado del trasvase efectuado por “legisladores y tribunales” ante las “nuevas ideas sobre el papel a desempeñar por el crédito y la política fiscal”. Es por ello por lo que alertaba sobre la potencialidad coercitiva que se desprendía de ella, ya que les permitía imponerse ante el empresario y entre sí (“unos trabajadores a otros”), en clara alusión al denominado *closed-shop* británico (2009:20). Postulados muy alejados de provocar el fin del sindicato, sobre todo tras la “ciudadanía

industrial” planteada por Marshall (1988) en una conferencia dictada en 1948 en Cambridge, en la que reclamó su legalización junto a la de la negociación colectiva.

Su principal preocupación fue la de contraponer opiniones con Keynes por el papel que éste le asignaba a los sindicatos en su estrategia política, criticando su conversión en un “moderno monopolio”. Le reprochó las repercusiones que tenía su apuesta por aunar pleno empleo y subidas salariales, con la aquiescencia de los representantes de los trabajadores: la reducción del valor de la moneda, al objeto de evitar riesgos inflacionarios. Esto fue interpretado como una reducción salarial encubierta que afectaba a todos los trabajadores y sectores. Además, consideró que incrementaba el desempleo mediante la sustitución de “brazos por máquinas” (Hayek, 2009:27-33). De la profundidad de su análisis resulta su vigencia. Tan sólo recientemente, Jódar y Pericàs (2017:112) acudiendo a la figura de Keen (2015) han tratado de responder a la cuestión planteada tantos años atrás: “¿es posible que los monopolios sindicales consigan que los trabajadores exploten a las empresas? La respuesta a esta última es clara: no”. Con ello han pretendido zanjar una polémica que duraba demasiado sobre el peso del sindicato en la correcta atribución de los precios (salarios) en un mercado libre. Todo ello sin olvidarnos de la evidencia expuesta por Mishel y Walters (2003:2): “unions raise wages, since this has always been one of the main goals of unions and a major reason that workers seek collective bargaining”.

Pocos años antes de las afirmaciones de Hayek, Polanyi escribió contra el libre mercado denunciando la falacia económica de su propia sociedad, al considerar que “las condiciones de vida de ese tipo de economía que creó el siglo XIX en todas las sociedades industrializadas, [estaba] personificado en la mentalidad de mercado” (1957:57). Impugnación total del liberalismo para lo que se valió de diferenciar entre dos conceptos de lo económico: el real (o sustantivo), vinculado a asegurarse los bienes y servicios materiales necesarios; y el formal, relacionado con la lógica racional de distribución de recursos escasos entre usos alternativos. Contrapuso un concepto de economía *embedded* en la sociedad, frente a otro que defendía el sistema de mercado basado en la libre empresa. En este sentido, resulta lógico entender que ante la amenaza que suponía el capitalismo para el orden social, el sindicalismo surgiese como un contrapoder frente a la capacidad destructiva que tenían los mercados.

Nuevas críticas surgieron durante la convulsión de finales de los años 60 del siglo XX, en un momento en el que los sindicatos siguieron siendo considerados teóricamente como “un agente económico más” (Vázquez, 1995:310). Alauf ha destacado la importancia que tuvo este movimiento en las estructuras y directrices sindicales que, no olvidemos, fueron “acteurs centraux des sociétés contemporaines” (2008:19). Este acontecimiento mundial tuvo entre sus objetivos replantearse un sistema productivo (taylorista-fordista) que reproducía al trabajador sin permitirle apenas movilidad social ascendente y en el que se encontraba totalmente integrado el sindicalismo mayoritario al garantizar cierto equilibrio en las relaciones de producción, tal como afirma Van der Linden: “short-run output and efficiency in favor of long-run stability and predictability” (2014:15).

Esa participación motivó que las críticas fuesen permanentes durante el citado mayo del 68. Entre ellas, su consideración de organización burocratizada. Frente a los aires de revolución, el sindicato aparecía como una institución vinculada a la vieja política. En este contexto, resulta muy interesante el caso italiano en el que la “aristocracia obrera” pretendió ser reemplazada por una nueva composición de clase

formada por una generación de obreros comunes *gli incazzati* (los cabreados) que pusieron en tela de juicio la representatividad de los dirigentes sindicales<sup>4</sup>, reproches animados por organizaciones de orientación maoísta y troskista (Cossalter y Minicuci, 2009). Hecho que ha sido interpretado como la inclusión de los trabajadores rurales del interior. Situación similar a la vivida en Francia (Tilly y Tarrow, 2008). En ella se hizo hincapié en lo que se denominó “la crisis de la representación de las instituciones” y que tuvo que ver con la exigencia de una mayor participación y una democracia directa en el interior de las centrales sindicales (Laurent, 2009:35). Exigencias que produjeron un enorme impacto en el movimiento obrero organizado, aunque no hay que olvidar que De Gaulle volvió a ganar las elecciones que convocó al objeto de conocer si contaba con apoyo ciudadano. La compleja situación vivida no permitió aflorar claramente los problemas de fondo del sindicalismo, sin duda a ello contribuyó la variedad de respuestas ante los citados acontecimientos. Crouch y Pizzorno (1978) describieron el “exceso de estímulos históricos” que se produjo señalando el resurgimiento del conflicto de clases que se produjo en los países del oeste durante la convulsión de finales de los años 60 del siglo XX. Si bien con disparidad nacional, el estudio apuntaba hacia una esperada recuperación de la afiliación.

A nivel mundial el fracaso de las movilizaciones sociales y sindicales hizo que a inicios de 1980 se solapasen el anuncio de la muerte de la clase obrera (Gorz, 1982) y la aparición del capitalismo desorganizado (Munck, 2002). Esto explica parcialmente que, durante esos años, la hegemonía sobre el discurso sindical estuvo basada en su pérdida de influencia, tal como lo afirmó Däubler (1994:75): “los sindicatos europeos se encuentran en crisis. Su número de afiliados lleva años estancado o incluso ha retrocedido” y corroboró Antenas (2008:37): “desde hace ya bastantes años es común utilizar el término ‘crisis’ para referirse a la situación de los sindicatos”. Basten algunos de los datos citados por Ebbinghaus y Visser, a nivel mundial, para conocer su alcance: “In 1990 overall union density in Western Europe stood at 34 per cent (weighted average), compared to 40 per cent a decade earlier”. Su enfoque organizacional les llevó a afirmar que “this decline is mainly due to changes in the larger countries” (1999:137). A nivel europeo, Beneyto (2017), señala la disminución del 2,2% en el periodo comprendido entre 2000 y 2007. No se trató de una tendencia generalizada, como lo indica el aumento absoluto de varios países del sur, entre ellos todos los del arco mediterráneo. A nivel español, el propio Beneyto (2008) ha señalado que, superada la etapa de “anomalía fundacional”, su comportamiento ha sido parejo al de la media europea. En la misma línea, Alós et al. (2000) constataron la realidad apuntada, si bien centrada en la afiliación a las Comisiones Obrera de Cataluña.

El proceso anterior, que ha sido definido como “carrera-hacia-el-abismo”, culminaría con la disolución del sindicato al encadenarse su futuro al de la desaparición del “capitalismo organizado”. Fenómeno descrito como la progresiva mengua del poder de negociación del trabajador a nivel mundial, a consecuencia de los cambios introducidos por el neoliberalismo en las relaciones de empleo (Silver, 2005). Posteriormente se ha incorporado el concepto de declive sindical, desde el que se le señala como si de un elemento periclitado se tratase, al analizar su continuada pérdida de afiliación, de estatus público y de eficacia a la hora de conseguir sus objetivos

<sup>4</sup> Mediante el movimiento del “Vogliamo tutto” italiano y su historia narrada y estudiada por Nanni Balestrini (2006), Giachetti (2006) y Bonnanno (2009).



principales (Calleja, 2017). A partir del 2007 se incorpora la tesis del debilitamiento sindical, que culpa a la globalización de su situación (Levesque y Murray, 2007). Como vemos se ha producido una auténtica revisión de la figura del sindicalismo, entre finales de los años 80 y hasta comienzos de la actual crisis. Ezquerria, Ginesta y Quesada lo han vinculado al periodo denominado de “globalización neoliberal”, que ha favorecido la intensificación de la “ofensiva contra los sindicatos a fin de imponer fuertes reducciones a la protección del empleo y abrir el sector público a las ganancias empresariales” (2015:25). En la misma línea, Köhler y Calleja consideran que: “one of the most prominent victims of this neo-liberal crisis management is the institutional power of unions”. Afirmación que les ha llevado a plantear la necesidad de buscar alternativas: “the weakness of other power sources makes the search for new union strategies an urgent issue among Spanish workers’ organizations wishing to move forward” (2015:240).

En España, desde muy pronto la situación fue diferente. Se vivía en dictadura, mientras la economía se robustecía en un contexto mundial de crisis. Entre 1960 y 1973 se produjo una etapa denominada de “intensa industrialización” (Ruiz Galacho, 2006) vinculada a un potente movimiento obrero que “puso en jaque el modelo de regulación del capitalismo industrial” (López y Rodríguez, 2010:476). Una ofensiva obrera que obtuvo un gran éxito en la Ley de Relaciones laborales de abril de 1976: “en plena crisis económica se formulara por vez primera en el Derecho del Trabajo español una norma legal explícitamente favorable a la contratación indefinida” (Ruiz Galacho, 2006:9). Una victoria jurídica que expresó la imposibilidad de su control, por lo que se recurrió a un tipo concreto de sindicato al que nos hemos referido como ente eficiente (Moral Martín, 2013) y que en la actualidad está contestado. Martínez Lucio (2008) señala que el papel que tuvieron que adoptar las centrales sindicales mayoritarias durante finales del siglo XX fue muy complejo, al tener que regular en un momento de desregulación de la economía. Es por ello por lo que su apuesta estratégica pasó por la ampliación de la negociación colectiva, con la consiguiente pérdida de confrontación y cierta renuncia práctica a conservar cierta utopía transformadora. En la actualidad, Urban ha descrito la difícil posición del sindicato como “corporativismo de crisis”, vinculándolo a una postura defensiva más preocupada en minimizar pérdidas que en conseguir logros sindicales (2012:229)

## **2.2. Las reacciones positivas del sindicalismo a partir de 1980. Nuevas formas de organización social**

Siguiendo la estela planteada por Hyman (1975) de crítica al orden capitalista. Ezquerria, Ginesta y Quesada (2015:20) señalan que: “los treinta y cinco años de ofensiva neoliberal contra las clases trabajadoras han conllevado en todo Occidente un profundo debilitamiento del poder de las tradicionales organizaciones obreras, los sindicatos” en tres factores: pérdida de afiliación; incapacidad para adaptarse a los cambios en el mercado laboral (la apuntada segmentación); y dificultad “para representar a los colectivos más dispersos y precarizados de los sectores de servicios y de aquellos vinculados a la denominada ‘Nueva Economía’, como los autónomos o freelance”.

Hacia finales del siglo XX, desde la escuela marxista, y previa recuperación de las tesis de Polanyi, surgieron posturas alternativas basadas en la idea de la persis-

tencia de una asociación colectiva capaz de conservar la esperanza en su capacidad de revertir o aliviar su situación de declive, asegurando que históricamente ha venido siendo así. Martínez Lucio (2008:119) ha señalado que “tras los años 80 y principios de los 90, se habló mucho del inicio de respuesta por parte de los sindicatos a su crisis de estructura e identidad”. En concreto, se ha intentado aportar una visión optimista al hecho sindical.

Uno de los mejores ejemplos de esta revisión es el estudio de Silver, quien ha analizado la capacidad de respuesta de las organizaciones salariales y su posición de contrapoder y resistencia frente a la movilidad del capital. Comportamientos que constituyen su contestación de la teleológica visión del abismo que se había instaurado entre la literatura especializada. Estudió el comportamiento del movimiento obrero desde finales del siglo XIX, lo que le permitió introducir ciertas matizaciones en el relato: “esta historia de la interrelación entre movimiento obrero y reubicación del capital plantea, por lo tanto, un panorama bastante más ambiguo que el que sugiere la tesis de carrera-hacia-el-abismo” (2005:55). A comienzos del Siglo XXI, Munkc inició una corriente de análisis crítico acerca del declive sindical. Partió de interpretar la globalización como una oportunidad para el sindicalismo, su (nueva) gran transformación. De hecho, los dirigentes sindicales internacionales trataban de introducir en los acuerdos de la Organización Mundial de la Salud “una ‘cláusula social’ que proteja los derechos básicos de los trabajadores en las naciones involucradas en la actividad comercial” (2002:15-25), idea vinculada a la necesaria lucha de clases. En la misma línea, Martínez Lucio (2008:122) ha descrito los desafíos a los que se ha de enfrentar: “los nuevos retos globales y las nuevas estructuras del mercado laboral requieren una nueva lógica de representación y movilización que relacione lo local con lo global”.

Más recientemente, se han planteado una serie de alternativas. A nivel teórico destacamos los estudios de Hamman y Martínez-Lucio (2003) sobre la corriente denominada *Labor Revitalization Studies* (LRS), un modelo de análisis de los factores externos e internos de la intervención sindical al objeto de contribuir a su renovación (Beneyto,2017). En su vertiente más pragmática y organizativa las estrategias se han basado en el concepto de *organizing*, ubicado por Martínez Lucio (2008:121) “en el centro de la renovación sindical”. Añadimos otras propuestas formuladas por Frege y Kelly (2006) y por Köhler y Calleja (2013; 2015), quienes han descrito el comportamiento de lo que han denominado como Nuevos Movimientos Sociales, entre los que aprecian cierta estrategia de revitalización de los sindicatos, entre ellos los españoles, si bien no exenta de contingencias e incertidumbre: “a union revitalization strategy in the form of Social Movement Unionism (SMU) is a suitable although difficult and risky strategy for highly institutionalized workers’ organizations” (2015:241). A nivel español, ambas estrategias han sido definidas por García Calavia y Rigby (2016), o bien como una apuesta para incrementar la afiliación y reforzar la representación a nivel de empresa (*organizing*), o bien como la búsqueda de coaliciones con otros movimientos sociales (*social movement unionism*). En la segunda opción incluimos la propuesta de Roca Martínez (2016) de un sindicalismo de movimiento social, interesado en establecer alianzas con los nuevos movimientos sociales.

En una línea similar, pero más recientemente, Dufresne y Vandewattyne han estudiado la implantación de nuevas fórmulas sindicales entre los países del denominado Modelo Mediterráneo (Brunet, Pizzi y Moral, 2016), interpretándolos desde una

postura más combativa, “confrontés à la dégradation des conditions de travail, à la fragmentation des collectifs de travail, et au spectre du chômage”. Y con una intencionalidad más integradora: “de nouveaux groupes ou mouvements apparaissent, en effet, à mi-chemin entre le mouvement social et le syndicalisme puisqu’ils représentent les travailleurs précaires” (2015:205-206).

### **3. NNMMSS y sindicato más representativo: principales aspectos críticos**

La conformación de nuevos espacios sindicales ha actualizado las críticas históricas. Roca Martínez (2016) ha señalado las tres que entiende que han de ser replanteadas por parte de las organizaciones sindicales: estructuración interna; política sindical y social; y acción en la empresa. En nuestro caso nos centramos en las cuestiones políticas, también utópicas, concretamente en la orientación de las acciones sindicales y en la participación democrática interna. Aspectos vinculados a diferentes tipos de poderes: el organizativo (Levesque y Murray, 2010), el discursivo y el cooperativo (Beneyto,2017).

#### **3.1. Las lógicas de acción de los NNMMSS y la tensión entre una actuación sindical ofensiva o defensiva**

Uno de los aspectos que más alejan a los modelos sindicales de las centrales mayoritarias del modelo alternativo propuesto por los minoritarios y NNMMSS es el de la orientación de su acción sindical. Esta cuestión conlleva su revisión, al plantearse por estos colectivos menos representativos la recuperación de las estrategias vinculadas a su capacidad para transformar las relaciones laborales. Pitxer y Sánchez (2008) señalaron dos estrategias diferenciadas. Por un lado, aquellas orientadas a la negociación de condiciones de trabajo y de empleo, a las que podemos tildarlas de defensivas. Éstas ha sido definidas por Kumar y Murray (2002) como de mantenimiento del nivel salarial y las condiciones de trabajo, pero sin avanzar en la consecución de los objetivos sindicales (Köhler y Calleja, 2017). Actuación que ha sido calificada como institucionalizada por un dirigente de LMA, al definirla como: “de control y canalización de los conflictos. No es el que nosotros hemos defendido”. Afirmación corroborada por un dirigente empresarial: “el sindicalismo es absolutamente imprescindible (...) para intentar evitar conflictividades laborales y generar la máxima paz social posible”. Por otro, las vinculadas a la transformación del modelo económico y productivo, calificándolas de ofensivas, y descritas por Zubiri (2011:80) como: “nuevas vías de movilización más contundentes y mejor apoyadas por alianzas desde la base”, en las que la lucha se erige en su elemento fundamental<sup>5</sup>.

Frente a las basadas en el consenso e interpretadas históricamente como vinculadas al sindicalismo mayoritario, la segunda de las estrategias recupera el primigenio espíritu del sindicalismo revolucionario (emanado históricamente de la CGT francesa y de la Carta de Amiens de principios del siglo XX) para proponer una actuación alternativa, que pasaría por establecer nuevas acciones con tintes reformadores cercanos a planteamientos revolucionarios. Ejemplos de ambas estrategias

<sup>5</sup> El propio Zubiri (2011) describe la lucha como nuevas vías colectivas de actuaciones en la empresa y en el territorio. Sencillamente se trata de la repolitización del sindicalismo.

se encuentran en los NNMMSS. Con relación a la postura defensiva, el colectivo de camareras de pisos (Las Kellys) asume como propia esta estrategia. Una de sus dirigentes, actualmente compaginando su afiliación a la CONC, describe a su organización alejada de las acciones típicas de conflicto: “[somos] más tranquilas, somos más de ayudarnos... No de la forma que hacían hasta ahora, digamos los sindicatos”. En este sentido recogen aspectos históricos: “a veces creamos lazos de apoyo mutuo”. Otra de las dirigentes del mismo colectivo señala un aspecto importante de diferenciación, la colaboración con el empresario: “es nuestra asignatura pendiente”. Corporativismo que no obstante no significa su renuncia a actuaciones de conflicto colectivo, como manifestaciones e incluso huelgas.

La existencia de dos posturas diferentes señala una de las principales características de este nuevo sindicalismo. No existe unanimidad sobre la orientación sindical, tal como lo han manifestado los dirigentes de LMA, quienes se encuentran actualmente afiliados a sindicatos alternativos, si bien algunos conservan su vinculación con alguno de los mayoritarios por cuestiones de representatividad (“cuando tú has salido elegido, electo, para irte de la UGT, tú te puedes ir como afiliado, pero necesitarías volver a hacer unas elecciones”, para continuar siendo delegado sindical por otro sindicato). Doble afiliación que cuestiona el fundamento del poder organizativo. No obstante, los orígenes de todos ellos fueron en las centrales sindicales mayoritarias, por lo que conocen ambos contextos. En este sentido, se cruzan las definiciones de cada una de las posturas que hemos categorizado. Así, critican las ejercidas por las citadas centrales al tiempo que alaban las ofensivas, tal como lo señala uno de los dirigentes de LMA, describiendo a su organización basada en una actitud “ofensiva. Absolutamente, lucha”. Estrategia bajo la que se pretende reformular el sindicalismo, ya que en su opinión “los sindicatos mayoritarios, actualmente, hace ya muchos años que dejaron de hacer sindicalismo de clase”, por lo que decidieron alejarse de ellos.

Para este propósito cuentan con reforzar su poder de cooperación con aliados muy concretos, los sindicatos menos representativos. Definidos por uno de sus dirigentes por su perfil ideológico, “dispuestos a luchar más”. Es por ello por lo que la mayoría de los NNMMSS entrevistados los consideran más cercanos a sus ideales de emancipación y transformación. Poder de cooperación que es entendido como instrumental por uno de los dirigentes sindicales entrevistado: “los sindicatos minoritarios intentan aprovechar[se], digamos, de movimientos emergentes y de fuerte visibilidad social, o mediática como mínimo...”. No obstante la crítica, lo cierto es que acuden a ellos: “buscarnos la vida nosotros solos y asesorarnos por diferentes sindicatos minoritarios”, tal como afirma uno de los dirigentes de LMA. En este sentido parece existir un alto grado de comprensión. Otro de los dirigentes entrevistados describe su conformidad con la orientación estratégica seguida: “totalmente (...), después de tantos años, ¿qué más te puedo defender?”. Su lógica se basa en la crítica al corporativismo de crisis, evidencia del declive sindical: “no te puedes defender de lo que te han quitado (...). Y nosotros lo que queremos es recuperar lo que nos han quitado”. Ofensiva con la que se pretende recuperar cierto elemento de solidaridad vertical, vinculada al sindicalismo en sus orígenes, y con la que tratan de luchar contra uno de los problemas de su sector, la subcontratación y la fragmentación. Para ello, como señala el citado dirigente, exigen “un convenio específico de las telecomunicaciones”.

Planteamiento que mantiene otra de las organizaciones a las que hemos podido acceder y que ha sido creado por un colectivo muy concreto, que encaja en la deno-

minación propuesta por Martínez Lucio (2008) de nueva fuerza laboral. El portavoz de los repartidores de comidas de restaurante explica que la decisión de asociarse se encuentra vinculada a la fragmentación que ha sufrido la clase trabajadora y la escasa atención que le presta el sindicato mayoritario: “el sindicalismo actual ha olvidado a una parte de los trabajadores que están surgiendo a través de la nueva manera de hacer economía”. Acusan a estas centrales de inacción, motivo por el que han optado por acercarse y organizarse bajo el paraguas de los menos representativos, por lo que han venido manteniendo contacto regular con ellos: “con los sindicatos, entre comillas, alternativos que para mí no son minoritarios..., pero bueno..., que no son Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores”.

### **3.2. El papel de la utopía y de la participación democrática.**

Otra de las críticas que guarda íntima relación con el aspecto político de las organizaciones y con la orientación de sus actuaciones, es la vinculada a la cuestión del alejamiento ideológico por parte de las centrales sindicales mayoritarias de cualquier utopía, entendida desde su capacidad transformadora. Asunto complejo tal como lo ha planteado Alós (2107:4), para quien ésta debe perseguir la superación del capitalismo, mientras que el sindicato, al menos el más representativo: “no persigue su destrucción [la del capitalismo], pues en definitiva el trabajador depende de éste para su subsistencia”. En definitiva: “el sindicalismo debe defender los puestos de trabajo en la empresa capitalista, lo cual, en nuestros días y sin un imaginario alternativo, se constituye en eje central”. En la misma línea Martínez Lucio (2008:130) destaca la contradicción en la que se mueven: “[se] encuentran en una situación en la que tienen que extraer provecho del capital, pero también ayudar al capital a funcionar de forma más eficiente”.

Esta situación ha dado lugar a la teoría del círculo vicioso (Köhler y Calleja, 2017), expuesta por el académico entrevistado de la siguiente forma: “el sindicato acaba actuando con un colectivo y para un colectivo, y aunque el sindicato en sus proclamas, en sus programas, en sus congresos se defina con otras características de solidaridad, de los trabajadores, etcétera, en su día a día, su intervención se acaba apartando de esta perspectiva”. Lo que explicaría su actuación moderada y pragmática, pero que no debe renunciar a su capacidad representativa: “las oportunidades para el sindicalismo es salir de visiones muy simplistas del trabajo e ir más allá y buscar la representación de estas diversidades, estas confluencias, de estas... Y que esto puede enriquecer mucho la actividad sindical”. Precisamente esta cuestión de crecer colectivamente es de la que parten los sindicatos minoritarios y algunos de los NNMMSS entrevistados. No obstante, el propio Alós describe la paradoja en la que se hallan: “la ventaja, y las limitaciones que tienen algunos sindicatos minoritarios, quienes pueden mantener su utopía a cambio de alejarse de una acción de masas transformadora” (2017:4). Aspecto subrayado por la dirigente de una de las centrales sindicales mayoritarias: “es lógico y legítimo [que] tú, cuando tienes un nicho muy, muy pequeño, que solamente te deja estar en los extremos (...) te quedas en los nichos de acción sindical de los extremos”.

En las entrevistas que hemos realizado aparecen dos posicionamientos enfrentados entorno al poder discursivo o moral, definible como aquel que busca la promoción de la justicia social y de la solidaridad internacional, entre otros aspectos Beneyto (2017).

Por parte de los sindicatos mayoritarios, uno de sus dirigentes señala que generar conciencia colectiva se ha de relativizar en las actuales circunstancias. En su opinión “la sociedad no está al servicio de los sindicatos, sino que los sindicatos están al servicio de la sociedad”. En la misma línea se pronuncia otra de las dirigentas entrevistadas: “el sindicato es el reflejo de la sociedad que tenemos, vamos muy sincronizados con nuestro tejido productivo”. En ningún momento plantearon la posibilidad de acometer actuaciones transformadoras. Por su parte, los NNMMSS han optado por los alternativos, definidos en palabras de un dirigente de LMA como aquellos “que piensan en el pueblo, a parte del obrero, que se implican en los barrios, en ayudas...”. En la misma línea, el portavoz de los repartidores de comida propone recuperar una de las estrategias alternativas clásicas dentro de la clase trabajadora: “hemos pasado de la organización y del malestar a plantear una alternativa a este modelo económico y entonces estamos iniciando el proceso de creación de una cooperativa de mensajería”

Propuestas alternativas que en ocasiones pasan por ocuparse de aspectos concretos, pero alejados del trabajo. Una de las dirigentas de Las Kellys hablaba del intento de creación de cajas de resistencia entre algunas de sus asociaciones y la colaboración en recolectas para que cualquier mujer asociada “pudiera comprarles los juguetes a sus hijos. Entonces, los sindicatos no lo hacen...”. Ideas de apoyo mutuo combinada con actuaciones mucho más ambiciosas, como el intento de acabar con las empresas externalizadas cuya presencia se ha incrementado como consecuencia de la descentralización de la negociación colectiva hacia las empresas, promovida por la reforma laboral del 2012. De ahí que pongan el punto de mira en las estrategias del capital internacional para tratar de maximizar sus beneficios a cambio de precarizar las condiciones laborales: “no hay vuelta atrás, yo estoy convencida de que al final van a cambiar las leyes y van a tener que hacerlo porque nosotras lo estamos pidiendo, porque lo estamos luchando desde nuestros puestos de trabajo”.

Este planteamiento ideológico plantea otra crítica referida a la calidad de la participación individual en las centrales sindicales mayoritarias, lo que cuestiona el poder organizativo (Levesque y Murray, 2010), vinculado entre otros aspectos con la participación interna y la intervención en las estructuras sindicales. Es por eso por lo que las centrales minoritarias y los NNMMSS basan sus propuestas transformadoras en otro aspecto fundamental, el de la democracia interna. Con esta orientación persiguen superar las limitaciones que en su opinión tienen los sindicatos más representativos, la burocracia, mediante el intento de transformación de sus estructuras de decisión. El dirigente del sindicato minoritario entrevistado describe este cambio: “democracia radical, participativa, directa, asambleas... [junto a la] rotación de cargos”. En la práctica, y según su opinión, esto supone la recuperación de fórmulas participativas asamblearias: “¿preparamos una plataforma reivindicativa? La votamos entre todos. ¿Que hacemos un día de huelga o una semana? Lo votamos entre todos. ¿Qué sólo hacemos una concentración? Lo decidimos”.

Actitud compartida por los restantes NNMMSS entrevistados, que manifiestan críticas similares ante la carencia de participación. Las Kellys han tratado de superarla mediante el uso de las nuevas tecnologías, en su caso el *facebook*: “la democracia llevada al pueblo, ¿no? Llevada al nivel de la asociación”. En la misma línea, otra de sus dirigentas afirma que la participación está garantizada, sobre todo teniendo en cuenta sus condiciones de trabajo: “está abierta a todo el mundo [la red social]. O sea, nosotros no tenemos un problema de decir solamente participan unas cuando estamos trabajando, no, no. Incluso, de hecho, cuando más cosas podemos

decir es cuando no trabajamos”. Por su parte, uno de los dirigentes de LMA plantea la fórmula del asamblearismo como modelo de participación radical: “lo que diga la asamblea, a unos les parecerá mejor, a otros peor, pero la asamblea manda siempre”. Formulación diferente a la de la delegación utilizada por las grandes centrales sindicales, aunque también impugnada desde sus propias filas, como es el caso del antiguo dirigente sindical que señala que el sindicato debería proponer “negociar sobre la base de un mandato expreso de la asamblea”

## Conclusiones

Una reflexión perturba el actual entorno de las relaciones de empleo, ¿será el sindicalismo capaz de recuperar lo perdido durante décadas? Pensamiento que advierte sobre la compleja situación de estas organizaciones durante las últimas décadas. Estado concreto basado en dos escenarios diferentes, en apariencia excluyentes. Nos referimos al declive sindical o la explicación de su pérdida de poder institucional y asociativo desde finales del siglo XX, con importantes matizaciones por países. En paralelo, su rol de contrapoder a las políticas capitalistas ejercido durante toda su historia. Ello provoca dos sensaciones absolutamente enfrentadas, pero interconectadas a partir de las quejas actualizadas expresadas por formas de representación salariales a las que hemos denominado Nuevos Movimientos Sindicales.

En el texto hemos analizado las principales críticas que el sindicalismo ha recibido en su historia contemporánea. En este sentido, hemos arrancado en la etapa del capitalismo organizado en la que la política macroeconómica asignó un rol concreto al sindicalismo, contribuyendo a su concentración de poder, por lo que fue acusado de monopolio. Denuncia a la que se añadió la de su burocratización y falta de democracia en las oleadas de 1968. Desde finales del siglo XX, junto al capitalismo desorganizado y el neoliberalismo como referente político, el sindicato estuvo sometido a un proceso de debilitamiento que parecía irreversible y que fue descrito como de declive. Incluso algunos autores señalaron su carrera hacia el abismo, en cuya meta vaticinaban su marginalización, como consecuencia de su escasa influencia en la estructura internacional del trabajo. Imagen que ha venido provocada por el cambio que ha sufrido la organización del trabajo, muy visibles durante la reciente crisis. Todo ello ha venido provocando una fuerte erosión en la identidad colectiva del asalariado, fragmentándola y debilitándola en su aspecto colectivo y organizativo.

Frente a estos planteamientos, desde los años 80 una serie de estrategias han tratado de renovar a las centrales sindicales. En este sentido alternativo, el hueco representativo que se había dejado el sindicato mayoritario ha sido aprovechado por nuevas experimentaciones sociales que, bajo la fórmula de sindicatos, han sido capaces de organizar una serie de organizaciones, mayoritariamente procedentes del sector servicios, cuyas actuaciones han puesto de relieve las propias limitaciones de las centrales sindicales más representativas. En este sentido, a comienzos del XXI nuevas experiencias sindicales han revisado y actualizado las citadas críticas, oponiéndose a la tesis del debilitamiento sindical. NNMMS que han planteado posturas que matizan los poderes organizativos, discursivos y cooperativos. Organizaciones que han apostado por el conflicto sobre la negociación.

Aunque no se trate de una estrategia compartida por todos ellos, sí que parece hegemonizarse su oposición al burocratismo sindical. Así frente a la disposición, por

parte de algunos, de establecer ciertas actuaciones ofensivas ante lo que consideran la retirada de los sindicatos mayoritarios, mediante la cooperación y organización con sindicatos “alternativos” (de lo que surgen modelos de doble, o triple, sindicalización), otros basan su apuesta por acciones defensivas que logren ubicar el conflicto en el campo de la negociación. Curiosamente el planteamiento más conciliador surge de Las Kellys, cuya composición es totalmente femenina. En ambos casos, coge fuerza la idea de la solidaridad vertical como una estrategia para tratar de reducir la fragmentación laboral y contractual que amenaza la fuerza colectiva de la mano de obra, por lo que sus actuaciones parten de dirigirse al trabajador individual. En este sentido, la apuesta de todos ellos parece pasar por cierta homogenización antes que por la búsqueda de una gran afiliación. Todo ello sin olvidarnos de su aspecto reivindicativo, como la exigencia de LMA de conseguir un convenio propio del sector de las telecomunicaciones, así como también el de Las Kellys y su lucha por la ilegalización de las empresas externalizadas. A todo ello hay que sumarle la apuesta por el cooperativismo de los RxD.

Otra de las cuestiones que también alcanza el consenso es la relacionada con los aspectos democráticos y discursivos, todos ellos pretenden mejorar los aspectos vinculados a su participación, poniendo en duda el modelo organizativo de los mayoritarios y optando por modelos asamblearios (presencial y virtuales) y horizontales, más típicos de los sindicatos minoritarios. Finalmente, el poder discursivo del recurso a las utopías, como ideas transformadoras, tampoco genera unanimidad, ya que aunque todos busquen cierta transformación las fórmulas son diferentes. Desde las cooperativas hasta la confrontación laboral, pasando por cambios legislativos.

## Bibliografía utilizada

- Alaluf, M. (2008). “L’Europe a-t-elle fait perdre l’esprit au syndicalisme ?”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 1, 17-33
- Alcroft, D. (2013). *La economía europea*, Crítica, Barcelona.
- Alós, R. (2017). “Sobre el desencuentro entre sindicalismo y movimientos sociales post 15M. A propósito de unos textos de Joan Coscubiela, Erik Olin Wright y Maite Tapia”. *Revista Pasos a la izquierda*, nº 9 (2017) pp.1-7. Disponible en: <http://pasosalaizquierda.com/?p=2840>, 15-XI-2017. [consultado el 15 de noviembre del 2017].
- Alós, R.; Jódar, P.; Martí, J.; Martín, A.; Miguélez, F.; Rebollo, Ó. (2000). *La transformación del sindicato. Estudio de la afiliación de CCOO de Cataluña*. Barcelona: Viena/Conc.
- Alonso Benito, L. E. y Fernández Rodríguez, C. J (ed. Lit.). (2012). *La financiarización de las relaciones salariales: una perspectiva internacional*, Los libros de la catarata, Madrid.
- Antenas Collderram, J.M. (2008). “Los sindicatos ante la globalización. ¿Hacia qué nuevas formas de solidaridad internacional?”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 26 (1), 35-55.
- Baylos, A. (2017). “Prólogo”, en López Bulla, J.L, y Tébar Hurtado, J, *No tengáis miedo de lo nuevo*, Plataforma Actual, Barcelona.
- Baylos, A. (2012) *¿Para qué sirve un sindicato? Instrucciones de uso*, Catarata, Madrid.
- Bel, J. (2013). “El capital contra los trabajadores”, *Revista rebelión*. 1-4. Disponible en: <http://www.rebellion.org/noticia.php?id=177364>, 10-01-2018. [consultado el 10 de enero del 2018].



- Beneyto Calatayud, P (2017). “Crisis y renovación del sindicalismo”. En *Crisis y renovación del sindicalismo* (Beneyto, coord.). Arxius de sociología, 36-37, 15-34.
- Beneyto Calatayud, P (2008). “El sindicalismo español en perspectiva comparada: de la anomalía a la convergencia”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 26 (1), 57-88.
- Brunet, I, Pizzi, A. y Moral Martín, D., Sistemas Laborales Comparados (2016). *Las transformaciones de las relaciones de empleo en la era neoliberal*, Anthropos, Madrid.
- Bryson, A. y Forth J. (2010). “Trade Union Membership and Influence 1999-2009.”, Discussion Paper. Niesr, London.
- Calleja Jiménez, J. P. (2017). “Estrategias para la recuperación de poder sindical en España”. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, 35, 290-304.
- Cossalter, F y Minicuci, M. (2009). “Espacios políticos y brechas culturales en el largo 68 italiano”, *Cuadernos de historia contemporánea*, 31, 107-132.
- Crouch, C. and Pizzorno, A. (1978) (eds) *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe since 1968*, 2 vols. Macmillan, London.
- Danford, A, Upchurch, M y Richardson M. (2001). “La reestructuración organizativa y la fragmentación del colectivismo en la industria aeroespacial en el Reino Unido: las perspectivas de una renovación sindical”, *Cuadernos de relaciones laborales*, 19, 181-222.
- Däubler, W. (1994) “¿Salidas de la crisis? Reflexiones para un cambio de los sindicatos”, en Valdés-Ré, F (coord.) *Sindicalismo y cambios sociales*, Consejo Económico y Social. Colección Estudios, 5, 75-88.
- Drolas, M. A. (2009). “Modelo sindical y acción política: las experiencias diferenciales de dos sindicatos del sector eléctrico”, *Trabajo y sociedad: Indagaciones sobre el empleo, la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas*, 12, 1-14.
- Dufour, C. (2017). “El sindicalismo debe salir a buscar a la clase obrera, tal y como es”, <https://www.mrafundazioa.eus/es/articulos/christian-dufour-el-sindicalismo-debe-salir-a-buscar-a-la-clase-obrera-tal-y-como-es>, 15-01-2018. [consultado el 15 de enero del 2018].
- 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”, en *Unionism in Search of Autonomy and Renewal in Europe: Case Studies: Greece, Spain, Portugal and France*, *Relations industrielles*, 702, 201–217.
- Doeringer, P.B.; Piore, M.J. (1983). “Los mercados internos de trabajo”, en Toharia, L (Comp.). *El mercado de trabajo: teoría y aplicaciones*, Alianza Universidad, Madrid.
- Ebbinghaus, B. y Visser, J. (1999) “When Institutions Matter. Union Growth and Decline in Western Europe”. *European Sociological Review*, 15(2), 135-158.
- Eaton, A.E, Schurman S J, Martha Alter Chen, M A (eds) (2017). *Informal Workers and Collective Action: A Global Perspective*. H-Net Book Channel 2. Estados Unidos.
- Fernández Fernández, R. (2008) “Nuevos tiempos para el movimiento sindical: balance y retos a comienzos del siglo XXI”, *Pecunia: revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, 7, 45-71.
- Fernández Liria, Carlos y Alegre Zahonero, Luis (2012). “Marx y Polanyi. La posibilidad de un diálogo”, *Áreas: Revista internacional de ciencias sociales*, 31, 55-64.
- FMI (2017), *Perspectivas de la Economía Mundial*, octubre 2017. Disponible en: <https://www.imf.org/es/Publications/WEO/Issues/2017/09/19/world-economic-outlook-october-2017>, 15-01-18. [consultado el 15 de enero del 2018].
- Frege, C. y Kelly, J. (2006) *Varieties of Unionism. Strategies for Union Revitalization in a Global Economy*. Oxford: Oxford University Press.
- García Calavia, M. A. (2008). *Sociología de les relacions laborals*. Valencia: PUV.

- García Calavia, M. A., y Rigby, M. (2016). “Buscando la reactivación sindical en tiempo de crisis. Una contribución modesta”. II Congreso de Trabajo Economía y Sociedad. Fundación 1º de Mayo, 83-104.
- García Escribano, J. J. y Millán Jiménez, A. M. (2017). “Sindicatos y Estado de Bienestar”, *Áreas: Revista internacional de ciencias sociales*, 36, 97-111.
- García López, J. (2000). “A la búsqueda del obrero perdido”. *Cuadernos de relaciones laborales*, 16, 177-216.
- González Begega, S y Luque Balbona, D. (2014). “¿Adiós al corporatismo competitivo en España? Pactos sociales y conflicto en la crisis económica”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 148, 79-102.
- Gordon, D.M.; Edwards, R.; Reich, M. (1986). *Trabajo segmentado, trabajadores divididos. La transformación histórica del trabajo en los Estados Unidos*, Ministerio de Trabajo y SS, Madrid.
- 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.
- Hayek, F. (2009). *Sindicatos, ¿para qué?*, Unión Editorial, Madrid.
- Hendrickx, F, Marx, A, Rayp, G y Wouters, J. (2016). “La arquitectura de la gobernanza mundial del trabajo”, *Revista Internacional del Trabajo*, 135 (3), 365-383.
- Hyman, R. (2007). “How can trade unions act strategically?”, *Transfer*, 13 (2), 193-210.
- Hyman, R. (1997). “Changing Union Identities in Europe”, en Leisink, P. Van Leemput, J. and Vilrocx, J. (eds.), *The Challenges to Trade Unions in Europe: Innovation or Adaptation*, Cheltenham: Edward Elgar.
- Hyman, R. (1975). *Relaciones Industriales. Una introducción marxista*. Madrid: Blume.
- Jódar, P y Pericàs, J. (2017). “Precarización y degradación del trabajo”, *Revista de economía crítica*, 23, 112-120.
- Kaiero Uria, A. (2000). “Los retos del sindicalismo en el siglo XXI”, *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, 2, 91-108.
- Keen, S. (2015). *La economía desenmascarada*, Capitán Swing, Madrid.
- Köhler, H y Calleja Jiménez, J. P. (2017). “Los movimientos sociales en la revitalización sindical”. En *Crisis y renovación del sindicalismo* (Beneyto, coord.). Arxius de sociología, 36-37, 111-121.
- Köhler, H y Calleja Jiménez, J. P. (2015) “They don’t represent us!’ Opportunities for a Social Movement. Unionism Strategy in Spain.” *Relations industrielles*. 70 (2), 240-261.
- Köhler, H y Calleja Jiménez, J. P. (2013). *Trade Unions in Spain: Organisation, Environment, Challenges*, Friedrich Ebert Stiftung, Berlin.
- Köhler, H. D y Martín Artiles, A (2010). *Manual de la Sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid: Delta Publicaciones.
- Kumar P y Murray, G. (2002). «Les innovations et les changements dans les organisations syndicales au Canada: résultats de l’enquête nationale 2000-2001 du DRHC», décembre, <labour.hrhc-drhc.gc/html/html\_fr/fr\_survey/01\_innovations\_...>.
- Laurent, V. (2009). “Mayo del 68, cuarenta años después. Entre herencias y controversias”, *Revista de estudios sociales*, 33, 29-42.
- Levesque, C. y Murray, G. (2010) “Understanding Union Power: Resources and Capabilities for Renewing Union Capacity”, en *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol. 16-3, 333-350.
- Levesque, C. y Murray, G. (2007a). “El poder sindical en la economía mundial”. *Manu Robles-Arangiz Institua*. Documento 9, Bilbao, 3-40.

- Levesque, C. y Murray, G. (2007b). "Introducción", en "El poder sindical en la economía mundial". Manu Robles-Arangiz Institua. Documento 9, Bilbao, 3-6.
- López Bulla, J. L. y Tébar, J. (2017). *No tengáis miedo de lo nuevo. Trabajo y sindicato en el capitalismo globalizado*, Plataforma Editorial, Barcelona.
- Manzanera Román, S, Ortiz García, P y Olaz Capitán, A. (2017). "Trabajo y flexibilidad laboral en un escenario de crisis económica: situación en el caso español", *Areas: Revista internacional de ciencias sociales*, 36, 87-95.
- Marshall. T. H. (1998). *Ciudadanía y clase social*, Alianza, Madrid
- Martínez Lucio, M. (2008). "¿Todavía organizaciones del descontento?: los retos de las estrategias de renovación sindical en España", *Arxius de sociologia*, 18, 119-133.
- Moral Martín, J. D. (2013). "La creación del Ente eficiente". Comunicación al XI Congreso Español de Sociología. *Crisis y cambio: propuestas desde la Sociología*, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología Universidad Complutense de Madrid 10-12 de julio de 2013, 1-22.
- Munck, R. (2002). *Globalización y trabajo. La nueva "Gran Transformación"*, El Viejo Topo, España.
- Piore, M. y Doeringer, P. (1985). *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Pitxer i Campos, J y Sánchez, A. (2008). "Estrategias sindicales y modelo económico español", *Cuadernos de relaciones laborales*, 1, 89-122.
- Ruiz Galacho, E. (2006). "Las reformas laborales en España (1977-2002)", *Revista Laberinto*, 20, 7-22.
- Roca Martínez, B. (2016). "Transformaciones en el trabajo y movimiento sindical. Propuestas para una renovación necesaria", *Fundaciones Alternativas*, 8, 1-49.
- Salas, M. (2018). "Reino de España: El salario mínimo y la estrategia sindical". *Revista Sin permiso*. Disponible en: <http://www.sinpermiso.info/textos/reino-de-espana-el-salario-minimo-y-la-estrategia-sindical>, 13-01-2018. [consultado el 13 de enero del 2018].
- 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.
- Silver, B. (2005). *Fuerzas de trabajo: los movimientos obreros y la globalización desde 1870*, Akal, Madrid.
- Standing, G. (2014). "Por qué el precariado no es un 'concepto espurio'". *Sociología del Trabajo*, 82, 7-15.
- Stone, K. (2007). "A new labor law for a new world of work: The case for a comparative-transnational approach", *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 28, 565-581.
- Tilly, C y Tarrow, S. (2008). *Politique(s) du conflit. De la grève à la révolution*, Seuil, París.
- Urban, H-J. (2012). "Crisis corporatism and Trade Union Revitalisation in Europe". En Lehndorff, S. A triumph of failed ideas: European models of capitalism in the crisis. Brussels: ETUI, 219-241.
- Van der Linden, M. (2014). "San Precario: A New Inspiration for Labor Historians" *Labor: Studies in Working-Class History of the Americas*, 11 (1), 9-21.
- Vázquez Mendez, M. (1995). "Los sindicatos en el análisis económico". *Cuadernos de estudios empresariales*, 5, 309-338.
- Walters, M y Mishel, L. (2003). "How unions help all workers". Economy Police Institute, August 26, 2003, pp. 1-18. Disponible en: [http://www.epi.org/publication/briefingpapers\\_bp143](http://www.epi.org/publication/briefingpapers_bp143), 19-01-2018. [consultado el 19 de enero del 2018].
- Weber, M. (2002). *Economía y sociedad*. Madrid: Fondo de Cultura Económica.

Zubiri Rey, J. B. (2011). “Precariedad, movimientos de huelga y sindicalismo en Francia”.  
*Encrucijadas: Revista Crítica de Ciencias Sociales*, 1, 70-90.