

CAPÍTULO 27

SINDICALISMO EN EL SIGLO XXI. CÓMO REFUTAR SU ANTICIPADO DECLIVE

J. David Moral Martín
Universidad Rovira i Virgili

Resumen

Este trabajo plantea algunas cuestiones conceptuales vinculadas al sindicalismo para valorar su capacidad de refutación de la tesis de su declive. En esta institución, nutrida históricamente por diferentes organizaciones salariales, encontramos al sindicato como su formulación más conocida. A comienzos del siglo XXI se ha incorporado otras experimentaciones que critican el modelo imperante, al tiempo que recuperan algunos de sus valores clásicos. Combinación que ha actualizado su definición, bosquejando un rudimentario croquis descrito como atmósfera sindical, y que señala cierta renovación alejando la amenaza de su irrelevancia. Estas son algunas de las conclusiones adelantadas de un estudio teórico sobre comportamiento sindical, basadas en la revisión documental de textos relacionados.

Palabras Clave: Sindicalismo, sindicatos, declive, institución, atmósfera sindical.

1. Nuevas experimentaciones sindicales y sus aportaciones a la construcción del sindicalismo del siglo XXI.

Diversos estudios contemporáneos sobre sindicatos coinciden en describir su comportamiento colectivo como decadente y envuelto en un evidente declive (Frege y Kelly, 2004), especialmente en estos tiempos complejos (Gumbrell-McCormick y Hyman, 2013). Calificación que parece ser el motivo por el que se les vaticinan malos augurios. Para Köhler y Calleja (2011) se enfrentan a una disyuntiva radical: conversión en organizaciones neocorporativas (tesis débil) o desaparición irreversible a largo plazo (tesis fuerte).

A ambas conclusiones se llega en gran parte mediante el resultado (teleológico) de análisis precipitados. Gran parte de estos estudios históricos parecen denotar cierta falta de perspectiva temporal, al estar claramente orientados hacia el análisis de su proceso de pérdida de poder institucional. Por este motivo la mayoría de estos enfatizan sobre su pérdida de militancia, por lo que se ven obligados a centrarse en las décadas más recientes, en las que el comportamiento afiliativo ha sufrido numerosos vaivenes. Concretamente cuando comenzó a declinar una de sus principales características, la de su condición de actor central de las relaciones laborales keynesianas (Bernaciack et al., 2015), lo que les asignaba un papel relevante en su estrategia política (Moral y Brunet, 2018). Interpretaciones sesgadas por reduccionistas, históricamente hablando, que pudieran ser la razón de la inexistencia de cierto consenso sobre el momento inicial de la citada erosión, lo que provoca una curiosa paradoja: si la hay sobre el por qué, pero no sobre el cuándo. Autores como Neal y Cameron (2016:362), lo han situado a mediados de 1950, en los Estados Unidos de Norteamérica. A nivel europeo, Barranco y Molina (2014) lo han ubicado a comienzos de 1970 del siglo XX, mientras que Bryson et al. (1999) hicieron lo propio a partir de la década de 1980. Finalmente, Däubler (1994) lo situó a mediados de 1990.

La otra razón es de orden conceptual y es en la que se centra este trabajo. La misma se vincula a la distinción entre una institución, en nuestro caso el sindicalismo, y una de sus

más contemporáneas formulaciones, el sindicato. Por aquella entendemos el conjunto de organizaciones específicas de representantes de trabajadores asalariados históricamente existentes. En este sentido, recoge todas las tipologías de experimentaciones sociales que han creado el citado tipo de trabajadores. Entre las contemporáneas identificamos a los sindicatos nacidos al calor de la industrialización. Más recientemente incorporamos a los denominados Nuevos Movimientos Sindicales (NNMSS) (Brunet y Moral, 2019).

En la actualidad todas ellas conforman un renovado conjunto por articular que conforma la apuesta estratégica a la que hemos denominado atmósfera sindical, y que se ha convertido en la principal apuesta con la que rebatir la peor de las hipótesis (tesis fuerte) de trabajo actualmente planteada, la de su desaparición. Esta se basa en el agotamiento de la fórmula del sindicato, adelantando teleológicamente que la existencia de un horizonte asociativo sin transformaciones -o nuevos ensayos- provocará una reducción tal del poder de los actuales sindicatos que los encaminará irreversiblemente hacia su desaparición. Bernaciak et al., (2015) señala que aún no hemos llegado a esta situación, tal como sabemos por estudios comparados (Vandalae, 2019; Brunet et al., 2019), lo que no significa que estemos a salvo de esta profecía.

Un aspecto poco estudiado parece alejarnos de ella. Desde comienzos del siglo XXI, y con mayor énfasis desde el inicio de la crisis del 2007, asistimos a un nuevo episodio de experimentaciones salariales. Hecho comprobable con la creación de numerosas asociaciones de trabajadores asalariados en diferentes centros de trabajo, sobre todo vinculados al sector servicios, con funciones de carácter sindical: representaciones, negociaciones, reivindicaciones y protestas laborales. Nos referimos a los NNMSS. Paralelamente, tratan de modernizar el modelo sindical al plantear la superación del ámbito clásico de actuación del sindicato, tanto en el interior de los centros de trabajo como fuera de ellos. En este sentido, y a modo de ejemplo, proponen su modernización mediante el uso extensivo y participativo de las nuevas tecnologías.

Es por ello por lo que destacamos las posibles aportaciones con las que estas nuevas organizaciones pueden contribuir al debate sobre la reconstrucción del sindicalismo, logrando rebatir la tesis de su certificada defunción. Metodológicamente nos basamos en la reflexión sobre datos secundarios extraídos de la revisión documental de la literaria especializada y en la consulta de las páginas web de estos nuevos movimientos. Para su desarrollo proponemos un primer apartado en el que definimos tanto sindicalismo como sindicatos, al tiempo que proponemos un acercamiento descriptivo de los NNMSS. En el segundo, adelantamos algunas de las actuaciones alternativas que plantean estos NNMSS, y que son extraídas de un estudio que llevado a cabo en Barcelona acerca de estas nuevas experiencias sindicales, al objeto de completar su descripción. En el tercero, nos aproximamos a un ensayo de definición de atmósfera sindical que, por su actual estado de estudios, ha de tratarse forzosamente de un boceto de extraordinaria generalidad. Finalmente, incorporamos el apartado de conclusiones.

2. ¿Por qué hablamos de sindicato, cuando es sindicalismo?

Todas las referencias que hacemos sobre sindicalismo tratan de dar cabida a una realidad que históricamente se ha compuesto de aspectos institucionales, sociales, morales, organizativos y salariales y que han amalgamado un diverso y abigarrado conjunto de organizaciones que han conformado el movimiento organizativo salarial desde sus orígenes preindustriales. En este sentido, existen al menos dos limitaciones si tratamos de sustituirlo por el término sindicato. Su merma conceptual, al referirnos solamente a un tipo concreto de organización laboral descrita bajo su doble rol de movimiento social -representativo y reivindicativo- y de organización burocrática (Köhler y Calleja, 2011). Y su limitación a la incorporación del conjunto de experiencias de colectividades salariales, tanto pretéritas (preindustriales) como contemporáneas, y recientes. A estas últimas las hemos denominado NNMSS.

No obstante, las diferencias esgrimidas, hay que apuntar otra más. Todas estas organizaciones han sido establecidas por diferentes agrupaciones de trabajadores asalariados basadas en distintas acciones y perspectivas ideológicas, por lo que no representan exactamente lo mismo ni a los mismos. Pese a ello podemos apreciar la existencia de varios aspectos similares: una colectividad organizada para la conservación de su estatus (posteriormente clase) social; y su capacidad de actuación reivindicativa, a la par que colaborativa, dentro y fuera del lugar de trabajo. Aspecto nos permite señalar cierta continuidad, como más adelante señalaremos.

2.1.- Institución para la defensa colectiva de los derechos de los asalariados.

Para diferenciar entre institución (sindicalismo) y organización (sindicato) nos basamos en el criterio establecido por Giddens y Sutton (2014). Para ellos la primera es un conjunto de normas establecidas, valores y patrones de comportamiento atemporales por lo que es susceptible de asumir las modificaciones y transformaciones que se vayan sucediendo; ejemplos similares son la Iglesia o la familia, que cuentan con varios siglos de existencia. Mientras que la segunda son entidades basadas en un conjunto de normas escritas, reglamentos y procedimientos que los rigen, por lo que han de ser obligatoriamente fruto de una época concreta. No es imaginable la creación de una cofradía profesional más allá de la preindustrialización, en la que el oficio estuvo amenazado para el operario (obrero o fabricante), según diferente terminología de la época. Tampoco lo es la presencia en España de Sociedades de Socorros Mutuos, con anterioridad a su permisibilidad normativa en el siglo XVIII, ni la de un sindicato en una época previa a la industrial.

Por lo tanto, cuando hablamos de sindicalismo nos estamos refiriendo a todas las asociaciones salariales que han sido creadas por los trabajadores a lo largo del tiempo (pre, industrial y post) con el propósito de enfrentarse colectivamente a las diferentes formas de capitalismo existentes. Su comportamiento ha estado orientado a la gestión de los diferentes derechos profesionales que han conformado el cuerpo de normas sociales de los asalariados: bien tradicionales y consuetudinarias, bien normativas y legales. Y sus prácticas han estado basadas en los valores profesionales hegemónicos de cada época, yendo estos desde el estatus hasta, contemporáneamente, el contrato. Motivaciones que los llevaron a desarrollar diferentes estrategias: unas vinculadas a la conservación, defensa y colaboración; otras destinadas a la exigencia de reclamaciones y reivindicaciones.

En este sentido, hemos de imaginarnos una institución de largo recorrido, nacida junto a la creación del libre mercado impuesto por el capitalismo; incipiente con el mercantilismo, madurado con el industrialismo. Compuesta diacrónicamente por diferentes tipos de organizaciones concretas, que aunaban paralelamente elementos de colaboración y conflicto para organizar sus intereses sindicales (típicos de los sindicatos actuales), con otras actuaciones con las que pretendieron desbordar los límites de las relaciones de producción (Sonenscher, 1999; Berg, 1995). Y que estuvieron constantemente vinculadas al mantenimiento de su estatus socio-profesional tradicional, al que posteriormente se le ha incorporado la negociación colectiva del contrato laboral, y a su defensa ante la expansión del libre mercado. Es decir, existió sindicalismo antes de los sindicatos.

Las disputas mantenidas evidencian que parte de su comportamiento colectivo organizado estuvo sostenido en el tiempo, vinculado a acciones que excedieron los estrictos límites impuestos por la contratación laboral, fuese colectiva o individual. También por el lugar de prestación del servicio¹. Esta es la razón por la que adquirió un componente de significación social holístico, cercano al hecho social de Mauss, que le llevó a desbordar los ámbitos de actuación y representación política, profesional y laboral que delimitaban sus

¹ Recordemos que en España el fin del sistema gremial y la libertad de industria no se produjo definitivamente hasta la aprobación del Decreto de 20 de enero de 1834. Hasta entonces, la legislación aplicable era la que provenía del Antiguo Régimen. En este sentido, una de las leyes pioneras a nivel europeo fue *The Factory Act* inglesa en 1833.

actuaciones profesionales, encorsetadas a partir de la introducción de normas administrativas de gestión del conflicto profesional, en una fase ya avanzada de la revolución Industrial.

Este factor de continuidad hace razonable plantear que cada una de las organizaciones anteriores debió servir como fuente de inspiración a las posteriores, por muy actuales que estas fuesen. Trasmisión de lógicas organizativas y de estrategias vinculadas, que han formado la base de la adecuación de cada una de estas organizaciones para la consecución de sus respectivos objetivos. No obstante, esta condición sigue siendo objeto de discusión entre diferentes autores. A su favor situamos a Thompson, para quien la transformación de la "humanidad trabajadora" preindustrial hasta su conversión en "fuerza de trabajo" contemporánea fue uno de los hechos más relevantes para explicar el comportamiento sindical industrial (Aizpuru y Rivera, 1994:82). En la misma línea Peiró (2008:23), quien ha resumido acertadamente esta vinculación histórica existente entre épocas pre e industriales, al señalar cómo las primeras formas asociativas obreras -las Sociedades de Socorros Mutuos- reprodujeron "el sistema de hermandades y cofradías gremiales". También Torra (2018) quien señaló esa relación entre distritos protoindustriales y el mundo gremial urbano. Parcialmente en contra se sitúan Barnosell (1999) al señalar exclusivamente la transmisión de la conflictividad. Y totalmente Felipe (2012), quien señala que no hubo ningún tipo de continuidad entre estas organizaciones, pre e industriales, recuperando la idea de discontinuidad radical en el "crecimiento económico moderno" hegemónica en los años 70 del siglo XX (Jones, 1973:198)

2.2.- Aproximación a las organizaciones contemporáneas: sindicatos y NNMSS.

Una vez descrito el sindicalismo, pasamos a definir las dos principales organizaciones contemporáneas españolas a las que aludimos en este trabajo: el sindicato y los Nuevos Movimientos Salariales (NNMSS). Organizaciones que deben parte de su constitución a experiencias similares pasadas. Continuidad que tampoco ha sido aceptada por los propios sindicalistas, aunque por diferentes motivos.

Una postura clásica de su disrupción es la planteada por el expresidente de la LO sueca. Stig Malm limitó su argumentación sobre el nacimiento del sindicato al basarla en hechos coyunturales: "surgió como respuesta directa al desarrollo social" y en el cambio de solidaridades de influencia durkhemianas: "cuando la sociedad agraria fue sustituida por la industrial, las personas tuvieron que adaptarse a los sistemas generados por la nueva economía" (1994:167). Este tipo de descripción resulta limitada, ya que solo se plantea válida para un tipo concreto de asociacionismo salarial, el sindicato industrial. Sin embargo, le permite eludir aspectos en continua discusión, como es la incorporación de sindicatos agrícolas, ampliamente estudiados por Ferrer (2008). También escaparse de la ubicación de las asociaciones salariales de la Edad Moderna, evitando la discusión sobre los efectos de su experiencia en la creación del sindicato (Jacques, 1973, Davis, 1993 y Darnton, 2006, para Europa; Nieto, 1996 y Romero, 2004, para España).

Esta evidente carencia analítica acaba vinculando todo el organizacionismo salarial al sindicato de masas e industrial, nacido hacia finales del siglo XIX. Pero olvida que existió sindicalismo con anterioridad al humo de los vapores industriales y al hilo de algodón. Así pues, entendemos por sindicato una tipología concreta de organización legal, basada en la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales de los trabajadores contemporáneos. Organización que limita su ámbito de actuación a las condiciones recogidas en la vinculación contractual² y cuya acción sindical ha estado vinculada tradicionalmente a la negociación de los contratos colectivos (por el hecho, protestas; por la moral, acuerdos; o por el derecho, convenios) y limitada a las condiciones de trabajo y de empleo y, en menor

² Tal como lo recoge el artículo 7º de la Constitución española.

medida, a las sociales y políticas³. También, aunque temporalmente muy acotado, a la transformación del modelo económico, al ejercicio de las formas institucionales de conflictividad y a la vigilancia de la aplicación de la numerosa casuística individual que existe vinculada al centro y al contrato de trabajo (Baylos, 2012).

Esta descripción no se encuentra excesivamente alejada de la clásica establecida finisecularmente por el matrimonio Webb (1990:21): "asociación permanente de trabajadores (...) con la finalidad de mantener o mejorar las condiciones de su vida de trabajo". Tampoco con la actualizada y simplificada por Eaton et al. (2017), quienes las tratan como entidades que se organizan para negociar mejoras en sus condiciones laborales. Es en este exclusivo sentido es en el que se puede indagar en el origen del sindicato contemporáneo, buscándolo junto a los mismos inicios de la revolución industrial. Asociaciones salariales cuyos antecedentes más inmediatos se pueden rastrear entre los primeros modelos organizativos que tuvieron lugar tanto en Inglaterra como en Francia entre el primer cuarto y tercio del siglo XIX (Hobsbawm y Thompson). Y que lograron alcanzar su hegemonía durante el siglo XX, en concreto tras la II Guerra Mundial.

En España se configuró durante el sexenio democrático (1868-1874) como "balbuces de minorías" (Bahamonde, 2017:192), pero con la energía suficiente como para zafarse del estricto corsé que le facilitaban ciertos partidos políticos, radicales demócratas y republicanos. Impulso que se concretó formalmente a finales del siglo XIX con la creación de la UGT, organizado a nivel de "oficio a nivel local y por Federaciones a nivel nacional⁴". Y formulado contra la atomización imperante en torno al sindicato de resistencia -de oficio y local-, con la intención de: "reunir en su seno a las sociedades, federaciones y uniones de resistencia" (Castillo, 1989: 144). Cuadro completado con el nacimiento de la CNT hacia finales de la segunda década del siglo XX (Termes, 2011).

Por su parte, los NNMMSS son otra experimentación social más llevada a cabo por el sindicalismo a lo largo de su dilatada historia (Baylos, 2012; 2017). Su incorporación a la citada institución se produce gracias a su comportamiento claramente reivindicativo, en el entorno de las relaciones laborales, así como a una suficiente capacidad de representación del asalariado; de una buena parte, al menos. Es por ello por lo esbozamos con extraordinaria generalidad su descripción como organizaciones creadas por amplios espectros de trabajadores vinculados al sector servicio (mayoritariamente) que, entre finales del siglo XX y comienzos del XXI, han sido capaces de ensayar estrategias alternativas a las planteadas por los sindicatos tradicionales, tanto en el entorno de la denominada economía formal como informal.

Su aparición obedece a dos lógicas. A nivel mundial, Standing ha señalado su capacidad organizativa para superar la frustración: "pasar de la pasividad a la resistencia de un movimiento activo" (2014:8) y hacer frente a la globalización, al neoliberalismo, a la pérdida de identidad obrera y a la hegemonía del individualismo. Práctica vinculada a un tipo de activismo calificado de ofensivo que propone la recuperación de ciertas formas de actuación marxianas en las relaciones laborales, al menos teóricamente. Actuación que engloba un conjunto de acciones y tácticas sindicales propuestas como alternativa a la tradicional forma polanyiana (de contrapoder del capitalismo) empleada por los sindicatos mayoritarios o más representativos y descrita como una respuesta reactiva generalmente a la defensiva (Gumbrell-McCormick y Hyman, 2013). A nivel español, Köhler y Calleja (2017) apuntan hacia la reducción del poder institucional de los sindicatos mayoritarios como consecuencia de los ataques sufridos desde el 2008 por parte del gobierno y la pérdida de poder (Beneyto, 2017),

³ A modo de uno de los tantos ejemplos que podemos reunir, recordar la lucha llevada a cabo por los sindicatos españoles durante la dictadura franquista y sus esfuerzos por la recuperación de la democracia. Una de cuyas páginas más siniestras continúa siendo la matanza, el 3 de marzo de 1976, de Vitoria donde murieron cinco trabajadores. Más información en: <http://www.martxoak3.org/loshechos>.

⁴ Definición extraída de: <http://portal.ugt.org/ugtpordentro/historia.htm>. Visitada el 15 de mayo del 2018.

lo que ha dejado un vacío organizativo entre determinados sectores de trabajadores con clara disposición a sindicalizarse.

La particularidad de su composición es otra de las notas a destacar. Para esta aproximación hemos optado por utilizar la distinción planteada por Eaton et al. (2018), quienes prefieren utilizar el término asalariado en lugar de trabajador. Sustitución que nos suministra una interpretación más amplia sobre estos, por lo que nos permite un acercamiento más individualizado a los NNMSS. Recurso lingüístico bajo el que englobamos a contratados por cuenta ajena (camareras de pisos o técnicos de las contratas de Movistar), empleados (supuestos) por cuenta propia (repartidores de comida a domicilio y guías turísticos, entre otros) y pequeños empresarios (Movistar). También nos permite diferenciar entre la figura de los “no sindicados” (Sen y Lee, 2015), que participan en estas nuevas organizaciones, y entre quienes sí lo están y mantienen una afiliación múltiple a diferentes organizaciones de índole salarial.

Esta situación revela un hecho en especial interesante, y que ciertamente supone una característica intrínseca, cual es la existencia de un fenómeno de vinculación múltiple. Su complejidad se sustancia en la figura de la triple sindicalización: instrumental, ya que en ocasiones terminan sirviéndose de los sindicatos más representativos, o no (para tener un “paraguas” legal de reconocimiento sociolaboral e institucional); ideológica, al referirse a los menos representativos como más combativos y, por ello, más atractivos de militar; y organizativa, ya que se asocian fuera del ámbito de su sindicato de referencia. En este sentido es muy clara la definición que se aboga el colectivo de La Marea Azul (trabajadores de contratas y subcontratas de Movistar), al declararse como “una Coordinadora de trabajadores y delegados sindicales de distinta y diversa afiliación, incluyendo a personas de CC. OO. y UGT” que cuenta con una necesidad imperiosa: “coordinar a todas las fuerzas sindicales del sector⁵”. Estrategia afiliativa que matiza la idea del Social Unionism Movement, basado exclusivamente en alianzas entre sindicatos y movimientos sociales; también aquella que señalaba que los huidos del sindicato se incorporan a otros movimientos sociales, al percibirlos como más útiles (Antón, 2007).

3. Críticas y comportamientos alternativos desarrollados por los NNMSS

Las críticas que desde los NNMSS lanzan hacia los comportamientos -acciones-colectivos del sindicato han sido estudiadas recientemente por Moral y Brunet (2018). A estos los podemos compendiar fundamentalmente en dos aspectos: el ideológico, vinculados a la acción sindical; y el institucional, cercano a cierto tipo de corporativismo lo que nos ha llevado a plantear si la vuelta de determinados elementos no la vinculan a un concepto próximo al de neogremialismo. Críticas de las que sobresale que se vierten, casi exclusivamente, a los sindicatos más representativos en sus respectivos sectores.

3.1.- Críticas desde los nuevos modelos sindicales, al sindicato mayoritario o más representativo.

La primera crítica tiene que ver con la orientación de las diferentes actuaciones colectivas. A las defensivas ejercidas, según ellos, por los sindicatos mayoritarios, les oponen las suyas propias u ofensivas. Nos centramos en las primeras. Para clarificar su alcance nos apoyamos en el modelo teórico de Silver (2003), quien enfrentó dialécticamente las propuestas de Polanyi (1994) y de Marx. Entiende que esta forma de actuar está vinculada al pensamiento del citado economista austriaco, quien criticó la falacia económica que suponía el libre mercado. En su opinión era incapaz de fijar su propio control, al haber sido arrancado y expoliado de todas sus relaciones sociales. Del alcance de su análisis, y de la complejidad de su comprensión, dan cuenta Fernández y Alegre (2012), quienes señalan que las citadas

⁵ Texto disponible en: <https://telefonica.blogspot.com.es>. Visitado el 12 de abril del 2018.

consecuencias no se centraron en determinadas clases sociales subalternas (como el proletariado o el complejo -e insuficientemente explicado- concepto de precariado de Standing), sino que se ampliaron hasta la propia sociedad y sus bienes públicos. Frente a la amenaza que suponía el capitalismo para el orden social, Polanyi interpretó que el sindicato se convirtió en uno de los contrapoderes (¿defensivos?) frente a la capacidad de destrucción que tenían los mercados autorregulados. Es por este motivo, por el que señaló que este habría de tener como horizonte a toda la sociedad y no tan sólo a aquella parte asalariada, al partir del punto de vista de su sociabilidad y no de su economía.

Basándose parcialmente en este razonamiento, los NNMMSS consideran a los sindicatos (más representativos) como organizaciones defensivas por su orientación a la conservación de la negociación de la contratación privada (colectiva o individual) y que han venido practicando un corporativismo de crisis orientado a la conservación -o minimización- de los derechos de los afiliados, pero sin lograr avanzar en objetivos sindicales genéricos (Urban, 2012). Modelo que no resulta incompatible con las posibles denuncias de incumplimientos, por lo que no impide plantear acciones de protestas colectivas (huelgas y paros), ni proponer alternativas dentro de los límites del mercado de trabajo.

Esta lectura parece facilitar, cuando no justificar, su acercamiento a los sindicatos basados en acciones ofensivas: “nuevas vías de movilización más contundentes y mejor apoyadas por alianzas desde la base” (Zubiri, 2011:80), en las que la lucha se erige en su elemento fundamental⁶. Esto explicaría la especial significación que ha tenido el papel desarrollado por los sindicatos con menor (no siempre) representatividad entre los NNMMSS. Su comportamiento sindical parece vincularse a actuaciones de formulación marxiana, al apostar abiertamente por estrategias basadas en protestas que van más allá de la tradicional huelga, frente a la negociación. Acciones en las que hemos de reconocer la presencia de cierta representación ideal tal como lo señala Alós, quien considera que una de las causas del distanciamiento entre nuevas y tradicionales fórmulas sindicales, tiene que ver con el establecimiento de utopías y sus luchas para conseguirlas. También nos advierte de que toda esta actividad alternativa desarrollada por los sindicatos minoritarios, parten de una evidente paradoja: “mantener su utopía a cambio de alejarse de una acción de masas transformadora” (2017:4).

Tensión que se plasma en la incorporación, por parte de los NNMMSS, de una serie de peticiones que rebasan expresamente los límites del contrato laboral, como son la cuestión de la territorialidad, la vivienda y la convivencia con otros movimientos sociales y sindicales minoritarios. Propuestas que resaltan, negativamente en su opinión, el hecho de que el horizonte de actuaciones del sindicato se haya de ceñir exclusivamente a la mejora de las condiciones de trabajo y a acotar el autoritarismo empresarial (Pitxer y Sánchez, 2008). Sin embargo, estas nuevas asociaciones no tienen en cuenta la vertiente política del sindicato, manifestada en su presencia en diferentes órganos políticos y administrativos en los que se negocian aspectos complementarios a los de los centros de trabajo. Como vemos, la complejidad de vincular comportamientos (defensivos u ofensivos) a determinadas organizaciones y excluir a otras es enorme, es por ello por lo que resulta prudente no categorizar.

La segunda crítica está vinculada a su papel institucional, es decir a sus compromisos. En este sentido se les atribuye un alto nivel de corporativismo, vinculado a un excesivo regulacionismo. Posturas que las relacionan con el abandono del compromiso de clase, lo que limita su capacidad transformadora. En este sentido es muy significativa su queja ante la falta de oposición a las legislaciones laborales y al incremento de la desigualdad vinculada a la situación de crisis. Imagen descrita por Bel: “mientras la CEOE aplaude gozosa al gobierno, y exige nuevos y mayores sacrificios que contenten a ‘los mercados’, los dirigentes de CCOO

⁶El propio Zubiri (2011) la describe como nuevas vías colectivas de actuaciones en la empresa y en el territorio. En nuestra opinión, se trata sencillamente de la repolitización del sindicalismo.

y UGT actúan como apagafuegos para evitar que el creciente malestar de los trabajadores pueda convertirse en un incendio generalizado” (2013:1). Disponemos de algunos ejemplos de cómo esta supuesta inactividad ha contribuido a la aparición de un asociacionismo de base salarial paralelo.

Las camareras de pisos, Las Kellys⁷, tienen como una de sus principales reivindicaciones la de impedir la entrada de empresas intermediarias en su sector. Práctica conocida como externalización y que ha sido de abundante uso en el sector tras la reforma laboral del 2012⁸. Consecuentemente se solicita su derogación. Situación similar a la de los trabajadores de las contratistas de Movistar quienes están organizados en La Marea Azul⁹ (LMA) y que exigen un convenio de sector propio a nivel estatal, en el que se incluya la subrogación, lo que les permitiría abandonar en el que se encuentran actualmente (el del metal). En todo caso, parece que estos movimientos han asumido el análisis de Bryson y Forth (2010) en el que sugieren que el declive sindical (en su opinión exclusivamente de los mayoritarios) va a ser permanente, como consecuencia del inevitable incremento de la competencia internacional y de los procesos de globalización de la economía.

Sus interpretaciones nos sirven de guía para comprender por qué se han constituido como asociaciones alternativas para la defensa de sus intereses. Básicamente por entender que esta actuación les permite enfrentarse a la tesis (fuerte) de la desaparición del sindicalismo, una vez descartado el peso institucional de los sindicatos mayoritarios. Este hecho viene acompañado de un cambio en la orientación de sus actuaciones, lo que parece responder a la disyuntiva planteada por Kholer y Calleja: “mientras no se produzcan cambios estratégicos, los sindicatos españoles se mantienen actualmente en la senda del debilitamiento” (2017:112). En este sentido sus actuaciones se encuentran vinculadas a un conjunto de actividades que alternan entre las de carácter transformador y las continuistas, como el conflicto y la negociación. Dualidad que se explica por su confrontación dialéctica con el modelo del sindicato mayoritario, más práctica que teórica en este caso, del que se duda de su carácter transformador para incidir en determinadas cuestiones: la transformación del modelo económico y productivo; la existencia de ciertas carencias en sus ámbitos de gestión, limitadas al contrato y centro de trabajo; y las características de su acción colectiva, a la que tildan de defensiva.

Además, el caso de Las Kellys resulta paradigmático en muchos sentidos, pero principalmente en lo que tiene que ver con un retorno a ciertos comportamientos que plantean un cierto neogremialismo, en el sentido de la recuperación del espíritu profesional de un colectivo muy concreto que trata de organizarse al entender que sus reivindicaciones tienen un componente particular al que la visión más colectiva y negociadora del sindicato la entienden como incompleta, porque les puede perjudicar, ya que ante las políticas neoliberales de desregularización han optado por fortalecerse como agrupaciones. Opinión similar a la de los técnicos de LMA, quienes pretenden incorporar a las empresas del sector, con especial hincapié sobre los técnicos. Estas actuaciones han sido señaladas por Castells (2007:295): “la negociación colectiva tiene un papel cada vez más limitado en la regulación de las relaciones laborales. Los sindicatos tienen que extender sus estrategias de defensa de los trabajadores a la variedad de situaciones individuales”.

Ello plantea la duda de la solidaridad con los restantes trabajadores, ante lo que estas nuevas experimentaciones han aportado diferentes estrategias. Las Kellys han pretendido ayudar a organizar a otros movimientos (limpiadoras de hospitales y residencias, por ejemplo) prestándoles su nombre, pero sin tratar de incorporarlas a su estructura, conservando así el aroma neogremial al que hemos aludido. LMA ha optado por integrar todas las subcontratistas

⁷ Nos referimos exclusivamente a Las Kellys Unión Cataluña.

⁸ Información extraída de: <https://www.cobas.es/18a-co-bas-apoya-a-las-kellys>. Visitada el 15 de mayo del 2018.

⁹ Más información en: <https://lamareaazul.org>.

y trabajadores autónomos en la contrata principal, al objeto de ofrecer una mayor fortaleza a la hora de negociar con Movistar. Sin embargo, vemos poca expansión internacional.

A partir de aquí se abre una batalla por controlar la gestión del conflicto y de la negociación, siendo principalmente ideológica, ¿quién propone una acción sindical más adecuada para los intereses de estos trabajadores organizados profesionalmente, al margen del sindicato mayoritario de su sector? Pero también institucional, la regla de la representatividad conseguida, no lo olvidemos, por los resultados en la participación en las elecciones sindicales, lo que ha dado lugar a situaciones preocupantes entre sindicatos mayoritarios y NNMMSS como se apunta en el texto, al abordar el tema de las afiliaciones múltiples. En este sentido parecen apuntar a la construcción señalada por Frege y Kelly: “si los sindicatos quieren revitalizarse, han de volver a ser movimientos sociales” (2004: 137).

4. Atmósfera sindical ante la tesis (fuerte) de su desaparición.

La atmósfera sindical es una aproximación a lo que hemos acudido para referirnos de forma muy general al sindicalismo del siglo XXI. Más concretamente, las describimos como un conjunto de organizaciones sindicales y actuaciones no adecuadamente sincronizadas, fuertemente sectorializadas y en permanente tensión, desde el que enfrentarse a la tesis que plantea la irremediable desaparición del sindicalismo. Su composición se reparte entre sindicatos, mayoritarios o no en su sector, y NNMMSS. Extraño, y bizarro, conjunto de alianzas y rivalidades que se conforman como el resultado esperable de la combinación de lo histórico y lo contemporáneo. Es decir, del sindicato y sus propuestas institucionales y economicistas (anti-marxiana según ha sido criticada) y las alternativas que parecen representar los NNMMSS, basadas en su intento por ampliar su ámbito de actuación fuera de los límites y abandonar los muros de las empresas (Bérout y Bouffartigue 2009). Un acercamiento que amplía las diferentes coaliciones propuestas por Tattersall (2005) al plantear una vinculación mucho más estable, aún por desarrollar.

A partir de su construcción, y centrándonos en las actuaciones desarrolladas por los NNMMSS, podemos comprender por qué hacen tanto hincapié en aspectos vinculados a la sociabilidad en diferentes niveles: micro, colaboraciones con otras organizaciones locales de diferente índole sociales, cultural, política y de ayuda mutua; macro, búsqueda de interlocución y organización con entidades estatales y supraestatales; y meso, relaciones con sindicatos y con instituciones políticas en su ámbito geográfico de actuación. Sus principales propuestas las podemos enmarcar en tres grandes ámbitos: dentro y fuera del centro de trabajo y el uso de las nuevas tecnologías, si bien todos se encuentran íntimamente vinculados.

En relación con el primero, el aspecto de la participación en el debate de la toma de decisiones es una de las cuestiones más desarrolladas por estos colectivos. Frente a la cadena de toma de decisiones de los sindicatos mayoritarios, basadas en la delegación del voto, estos apuestan por la asamblearización (física y/o virtual) del proceso de adopción de posturas. Componente participativo que encaja con unas organizaciones con un limitado apoyo afiliativo, de ahí el auxilio de las nuevas tecnologías. En todo caso parecen señalar la existencia de cierta falta de participación en las grandes organizaciones sindicales, lo que ha sido expuesto como un motivo más para representarse por sí mismos. Ejemplo de esto fue la publicación de la siguiente noticia en un diario de tirada nacional: “Las Kellys: limpian habitaciones y desconfían de los sindicatos¹⁰”.

En este mismo ámbito se produce cierto acercamiento a lo que podemos denominar corporativismo crítico, por oposición al clásico de Schmitter, quien lo describió como un sistema de representación bajo “un monopolio representativo deliberado (...), a cambio de la observación de ciertos controles en sus mecanismos de selección de líderes y de articulación

¹⁰ Disponible en: https://blogs.elconfidencial.com/sociedad/espana-is-not-spain/2016-08-23/las-kellys-limpian-habitaciones-de-hotel-y-desconfian-de-los-sindicatos_1247990. Visitado el 16 de mayo del 2018.

de demandas y apoyo” (1974: 93-94). Matizada tipología que les permite colaborar con la empresa, sin renunciar a su capacidad de organizar protestas colectivas. Esta ambigüedad la aleja del modelo planteado por el sindicato, quien no recoge la voluntad (siquiera moral) de llevar a cabo movilizaciones en plena negociación. Esta cuestión resulta clave para comprender las tensiones organizativas que hemos apuntado, ya que por sus características los NNMMSS no pueden optar a participar directamente en las negociaciones colectivas de su sector. Ello no impide que lo hagan indirectamente, como Las Kellys y sus protestas ante los lugares en los que se desarrollan las negociaciones, o mediante el sistema de afiliación múltiple, como LMA y su representación en los órganos de representación unitaria en la empresa, como delegados sindicales electos en sus respectivas empresas.

El segundo ámbito, el externo al centro de trabajo, recoge una propuesta que resulta muy interesante y que se situaría a medio camino entre las dos principales estrategias planteadas para el crecimiento de la afiliación. García Calavia y Rigby (2016) las organizan entre el organizing, una apuesta para incrementar la afiliación y reforzar la representación a nivel de empresa, y el social movement unionism (SMU), la búsqueda de coaliciones con otros movimientos sociales. En ambos casos para disponer de más poder y para ampliar la gama de intereses a representar. Los NNMMSS utilizan ambos, hemos señalado el acercamiento a sindicatos menores lo que matiza la construcción del SMU de Khöler y Calleja (2017). Sin embargo, su gran novedad consiste en recuperar antiguas formas de encuentros basados en la lógica del primer sindicalismo de reunirse fuera de los lugares de trabajo, o la utilización de organizing pero combinándolas con la recuperación de antiguas prácticas.

Ejemplo evidente de esto es el sindicalismo del bizcocho practicado por Las Kellys. Resumidamente, consiste en encontrarse candidatas a afiliarse en la casa de una de las militantes y compartir una merienda, a base de este dulce. Durante la misma se va gestionando su proceso de ingreso en la asociación. Estrategia que las encontramos en otros ámbitos profesionales claramente feminizados, como es el sector de las ayudas a domicilio francés, descrito por Bérout (2013:121-127) como: “réunions ‘entre femmes’ -comme le style qu’elles leur donnent- avec une participation sur un mode horizontal”. Su objetivo es el de ensayar otros tipos de encuentros más abiertos para este tipo de colectivos: “ces pratiques genrées qui rendent possible le processus de syndicalisation, en créant des collectifs favorisant la prise de parole de travailleuses situées au bas de l’échelle sociale”. También podemos incluir la ocupación de la tienda de Movistar (Portal del Ángel) por parte de los miembros de LMA, al objeto de visibilizar su lucha y de atraer la curiosidad de la opinión pública.

Acabamos con las últimas cuestiones que queremos plantear. La del uso de las nuevas tecnologías, mucho mayor y más amplio que el del sindicato, incluso se celebran reuniones y convocatorias a través exclusivamente de las “redes”. A nivel de transparencia pública, es un tema que han de reforzar, ya que la información fluye entre sus componentes, pero resulta de complejo acceso hacia los interesados que no participen de su organización. En este sentido, el sindicato ha hecho un gran esfuerzo por presentar sus documentos, entre ellos los siempre peliagudos datos de afiliación.

Otra cuestión vinculada a su presencia mediática, en clara sintonía con el éxito de su aparición en las redes sociales y el alcance de sus protestas, es el uso de las instituciones como altavoz de sus reivindicaciones. La imagen de una camarera de piso enseñándole la faja de sujeción que utiliza cada día durante su jornada laboral en el encuentro que recientemente mantuvieron con el entonces Presidente del Gobierno español, no admite demasiadas dudas sobre el conocimiento de sus reivindicaciones¹¹. Sin duda se trata de una imagen icónica del buen uso que estos colectivos (algunos más que otros) están haciendo de su imagen pública y de cómo las relaciones entre nuevas tecnologías y política (aún sin estar

¹¹ Video disponible en: https://elpais.com/elpais/2018/04/04/videos/1522864608_320579.html. Visitado el 5 de abril del 2018.

institucionalizadas) es una de las claves de su gran apoyo entre la ciudadanía, al menos así lo creemos.

Conclusiones.

Unos breves comentarios para concluir este trabajo y resaltar lo elemental del contenido de este trabajo. Su clave de bóveda es considerar que cuando hablamos de declive sindical, realmente nos estamos refiriendo a un tipo de organización concreta y contemporánea como es el sindicato, exclusivamente. Sin embargo, la confusión entre institución y organización creemos que pueda deberse a las siguientes dos cuestiones principalmente. La histórica, ya que cabe recordar que defendemos una definición de sindicalismo más amplia y que recoge (y no es recogida por) diferentes tipos de organizaciones salariales. Así, entendemos por sindicalismo una institución de largo recorrido que aglutina diacrónicamente a las diferentes experimentaciones salariales ocurridas, y por ocurrir, a lo largo de la historia. Y la organizativa, debido a que la existencia de NNMSS parece matizar la más que pronosticada desaparición de los sindicatos, ya que significa un auténtico intento por revitalizar al sindicato.

Además, y centrándonos en las definiciones propuestas, existen otros aspectos sobre los que basamos nuestra negativa a identificar declive con sindicalismo. En este sentido, hemos tratado de aclarar que no podemos confundir una institución de largo recorrido con cada una de las organizaciones que la vienen componiendo. De lo contrario, caeríamos en el habitual error de ocupar todo el espacio sindical con una de sus expresiones, la del sindicato. Es por eso por lo que hemos tratado de delimitar las diferentes formulaciones salariales conceptualizándolas, si bien en el caso de los NNMSS hemos realizado una aproximación, más descriptiva que otra cosa, que destaca por su gran generalización. Para tratar de compensar esta carencia de recursos teóricos hemos señalado algunas de sus principales actuaciones y, sobre todo, sus quejas hacia la actual acción sindical. Entre ellas hemos resaltado los ideológicos, acciones ofensivas versus defensivas; y las institucionales, con un determinado nivel de corporativismo que los acerca a la recuperación de posibles fórmulas (aparentemente) superadas a las que hemos denominado neogremiales.

Finalmente, la actual composición del sindicalismo ha dado lugar a una fórmula extraordinariamente genérica, sin organizar y por estudiar a la que hemos denominado atmósfera sindical. Esta se trata de la principal estrategia que nuestra institución salarial ha diseñado frente a la actual ofensiva del capitalismo, de tal forma que trata de recoger a todos los colectivos posibles, en determinados sectores principalmente de servicios privados, de tal forma que tanto los sindicatos, mayoritarios y/o minoritarios, y los NNMSS puedan llegar a hacia una gran cantidad de trabajadores que por diferentes razones no encuentran su encaje en las estructuras sindicales, pero que pueden organizarse salarialmente logrando un nuevo impulso a la historia del sindicalismo.

Bibliografía

- ALÓS, R. (2017). "Sobre el desencuentro entre sindicalismo y movimientos sociales post 15M. A propósito de unos textos de Joan Coscubiela, Erik Olin Wright y Maite Tapia". Revista Pasos a la izquierda, nº 9 (2017) pp.1-7. Disponible en: <http://pasosalaizquierda.com/?p=2840>, 15-XI-2017. [consultado el 15 de noviembre del 2017].
- ANTÓN, A. (2007). *Jóvenes trabajadores y sindicalismo en España. Análisis de un desencuentro*. (Tesis doctoral). Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- BAHAMONDE, A. (coord.) 2017. *Historia de España. Siglo XX (1875-1939)*. Cátedra: Madrid.
- BARNOSELL, G. (1999). *Orígens del sindicalisme català*. Vic: Eumo Editorial.
- BARRANCO, O. y Molina, O. (2014). "Sindicalismo y crisis económica: Amenazas, retos y oportunidades". *Kultur: revista interdisciplinària sobre la cultura de la ciutat*. Vol. 1 (2), pp. 171-194.

- BAYLOS, A. (2017). "Prólogo", en López Bulla, J.L, y Tébar Hurtado, J, *No tengáis miedo de lo nuevo*, Barcelona: Plataforma Actual.
- (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.rebelion.org/noticia.php?id=177364>, 10-01-2018. [consultado el 10 de enero del 2018].
- BERG, M. 1995. *Mercados y manufacturas en Europa*. Crítica, Barcelona
- BERNACIAK, M., GUMBELL-MCCORMIC, R. y HYMAN, R. (2015). El sindicalismo europeo: ¿de la crisis a la renovación? Madrid: Fundación 1. de mayo.
- BENEYTO, P.J. (2017) 'Crisis y renovación del sindicalismo', *Arxius de Sociologia*, 36-37. 15-34.
- BÉROUD, S 2013. "Une campagne de syndicalisation au féminin. Une expérience militante dans le secteur de l'aide à domicile". *Travail, genre et sociétés*, 30:111-128.
- BÉROUD S. y BOUFFARTIGUE P. 2013. "Precarizaciones salariales y resistencias sociales: ¿Hacia una renovación de la mirada sociológica desde el caso francés?". *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 31 (2): 455-472.
- BRUNET, I y MORAL MARTÍN, J. D. (2020). *Nuevas Organizaciones Sociales. El sindicalismo ante el nuevo modelo de acumulación*. Barcelona: Anthropos. En prensa.
- BRUNET, I., PIZZI, A., MORAL MARTÍN, J. D. (2019). *Industrial relations and financial globalization. Analysis of national experiences in Europe, America and Asia*. Universitat de València: Universitat Rovira i Virgili, Publicacions URV.
- BRYSON, A. y FORTH J. (2010). "Trade Union Membership and Influence 1999-2009.", Discussion Paper. Niesr, London.
- CASTELLS, M (2007). "Entrevista a Manuel Castells. Los cambios en el mundo del trabajo y los retos internacionales del sindicalismo". En *Gaceta Sindical, reflexión y debate*. 8: 290-296.
- CASTILLO, S. 1989. *Historia del socialismo español*. Vol 1 (1870-1909). Monsa de Ediciones. Barcelona.
- DÄUBLER, W. (1994). "¿Salidas de la crisis? Reflexiones para un cambio de los sindicatos". Fernando Valdés-Ré (coord.) *Sindicalismo y cambios sociales*. Consejo Económico y Social. Colección Estudios, nº 5, pp.75-88.
- DARNTON, R. 2006. *La gran matança de gats i altres episodis de la historia cultural francesa*. Universitat de València, València
- DAVIS, N. Z. 1993. *Sociedad y cultura en la Francia Moderna*. Crítica, Barcelona
- 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.
- FELIPE, J. (2012). *Trabajadores. Lenguaje y experiencia en la formación del movimiento obrero español*. España: Genueve.
- FERNÁNDEZ, C. y ALEGRE, L. (2012). "Marx y Polanyi. La posibilidad de un diálogo", *Áreas: Revista internacional de ciencias sociales*, 31:55-64.
- FREGE, C. Y KELLY, J. (eds.) (2004) *Varieties of Unionism. Strategies for Union Revitalization in a Global Economy*. Oxford: Oxford University Press.
- 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.
- GUMBRELL-MCCORMICK, R Y HYMAN, R. (2013) 'El movimiento sindical de Europa Occidental: tiempos duros, decisiones difíciles', *Global Labour Column*, 148.
- HOLM-DETLEV, K, CALLEJA JIMÉNEZ, J. P (2017). "Los movimientos sociales en la revitalización sindical". *Arxius de sociologia*, nº. 36-37, pp. 111-121.
- JACQUES, J. 1972. *Las luchas sociales en los gremios*. Miguel Castellote, Madrid
- JONES, E.C (1973). "The fashion manipulators: consumer tastes and British industries, 1660-1800". *Business enterprise and economic change: essays in honor of Harold F. Williamson*. - Kent, Ohio: Kent State Univ. Press,

- KÖHLER, H-D. Y CALLEJA, J.P. (2011) “Retos de futuro para las organizaciones sindicales en España”, *Gaceta sindical: reflexiones y debate*. 16, pp. 119-138.
- LLORENÇ FERRER ALÒS, F. 2008. “El Sindicat Agrícola de Llobregat de Bages. Una sortida a la crisi agrària de finals del segle XIX”. *Dovella* 97: 40-45.
- MORAL MARTÍN, J. D. Y BRUNET, I. (2018) “La imagen del sindicato en el siglo XXI a la luz de su contestación por los Nuevos Movimientos Sindicales”. *Sociología del Trabajo*, 93: 307-326.
- NEAL, L Y CAMERON, R. 2016. *Historia Económica Mundial. Desde el Paleolítico hasta el presente*. Madrid: Alianza Editorial.
- NIETO SÁNCHEZ, J. A. 1996. “Asociación y conflicto en el Madrid del siglo XVIII”, pp.203-287. En López, Victoria y NIETO, José Antonio (eds.). *El trabajo en la encrucijada. Artesanos urbanos en la Europa de la Edad Moderna*. Libros de la catarata, Madrid
- PEIRÓ, J. A. 2008. *El movimiento obrero*. Anaya: Madrid.
- PITXER Y CAMPOS, J Y SÁNCHEZ, A. 2008. “Estrategias sindicales y modelo económico español” *Cuadernos de relaciones laborales*, 1: 89-122.
- POLANYI, K. 1994. *La gran transformación*. Fondo de Cultura económica, México.
- ROMERO MARÍN, J. J. 2004. *Cambio social y respuesta artesana*. Asociación de Historia Social, Madrid
- SCHMITTER, P. C. 1974. “Still the Century of Corporatism”. En: Pike, F. B. y Stritch, T. (eds.). *The New Corporatism: Social-Political Structures in the Iberian World*. French: University of Notre Dame Press.
- 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*, Madrid: Akal.
- SONENSCHER, M. 1989. *Work & Wages*. Cambridge University press, Cambridge
- STANDING, G. (2014). “Por qué el precariado no es un ‘concepto espurio’”. *Sociología del Trabajo*, 82: 7-15.
- TATTERSALL, A. (2005). “There is Power in Coalition: A framework for assessing how and when union-community coalitions are effective and enhance union power”. *Labour and Industry*, 16 (2), pp: 97-112.
- TERMES, J. (2011). *Historia del anarquismo en España (1870-1980)*. Barcelona: RBA.
- URBAN, H-J. (2012). Crisis corporatism and Trade Union Revitalisation in Europe. En S. Lehdorff, *A triumph of failed ideas: European models of capitalism in the crisis* (págs. 219-241). Brussels:ETUI.
- VANDALAE, K. (2109). *Bleak prospects: mapping trade union membership in Europe since 2000*. Brussels: ETUI.
- WEBB, S y B. 1990. *Historia del sindicalismo, 1666-1920*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- ZUBIRI, J. B. (2011). “Precariedad, movimientos de huelga y sindicalismo en Francia”. *Encrucijadas: Revista Crítica de Ciencias Sociales*, 1: 70-90.