

# LOS MOVIMIENTOS SOCIALES EN LA REVITALIZACIÓN SINDICAL

HOLM-DETLEV KÖHLER  
JOSÉ PABLO CALLEJA JIMÉNEZ  
(UNIVERSIDAD DE OVIEDO)

*HKOHLER@UNIOVI.ES*

*JOSEPABLO@UNIOVI.ES*

Recepció: 14 setembre 2017; acceptació: 9 desembre 2017

## RESUMEN

LOS SINDICATOS ESPAÑOLES ESTÁN EN DECLIVE DEBIDO A SU PÉRDIDA PROGRESIVA DE AFILIADOS Y DE INFLUENCIA SOCIAL Y POLÍTICA. SIMULTÁNEAMENTE, LOS MOVIMIENTOS SOCIALES ESTÁN DESPLAZANDO A LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN LA EXPRESIÓN DE LAS DEMANDAS SOCIALES. ESTE ARTÍCULO SE DEDICA A EXPLORAR LOS EFECTOS DE LAS ALIANZAS ENTRE MOVIMIENTOS SOCIALES Y SINDICATOS, CON VISTAS A LA REVITALIZACIÓN DE ESTOS ÚLTIMOS. PARA ELLO, SE RECOGEN ASPECTOS RELEVANTES DE LA LITERATURA SOBRE REVITALIZACIÓN SINDICAL, SE SEÑALAN EXPERIENCIAS DE COLABORACIÓN RECIENTES Y SE TRATA DE IDENTIFICAR ACTORES PARA LA FORMACIÓN DE COALICIONES. EL ARTÍCULO FINALIZA ARGUMENTANDO LA NECESIDAD DE EXPLORAR NUEVAS ESTRATEGIAS PARA DETENER LA PÉRDIDA DE PODER SINDICAL.

## PALABRAS CLAVE

SINDICATOS, CRISIS, CAMBIO ESTRATÉGICO, MOVIMIENTO SOCIAL, RENOVACIÓN

### **LOS SINDICATOS ESPAÑOLES: MÁS AUDIENCIA QUE PRESENCIA**

El panorama sindical español, resultado de la refundación e institucionalización durante la transición democrática (1976-1985), se caracteriza por una densidad afiliativa baja, en torno al 18% de los trabajadores y que está concentrada en determinados sectores que se caracterizan por condiciones de empleo estables y homogéneas (sector público, industrial, banca). Pese a estas bajas cifras de afiliación, alrededor de la mitad de los trabajadores del país participan en los procesos

electorales para elegir delegados. En España, uno de los países europeos que tiene más presencia de microempresas, no se celebran elecciones sindicales en empresas de menos de 6 trabajadores, lo que afecta sensiblemente a la representatividad sindical y demanda una actualización de la legislación. En relación a la participación electoral y la afiliación, los sindicatos españoles tienen “más audiencia que presencia” (Rojo, 1990). Sin embargo, lo que más tienen es influencia en la determinación de las condiciones laborales puesto que tres cuartas partes de los trabajadores españoles están afectados por un convenio colectivo negociado por los sin-

dicatos. Además, los grandes sindicatos españoles, UGT y CCOO, han participado ampliamente en la concertación de políticas durante todo el periodo democrático.

La evolución del sindicalismo democrático se puede resumir en tres periodos. En el primero de ellos, durante los años 80 y la primera mitad de los 90, los sindicatos tuvieron una escasa presencia en la concertación de políticas con el gobierno socialista pero, gracias a su capacidad de movilización lograban influir en las mismas. Posteriormente, hasta la crisis económica de 2008, los sindicatos mayoritarios colaboraron ampliamente en la concertación política con los gobiernos popular y socialista, contribuyendo notablemente a la estabilidad política y económica a la vez que expandieron y consolidaron su papel institucional. Posteriormente, desde el año 2008, las organizaciones sindicales sufren ataques del gobierno para reducir su papel institucional porque suponen un obstáculo para las políticas neoliberales con las que se enfrenta la crisis económica. Simultáneamente a este último periodo, los sindicatos sufren una crisis de legitimidad social por su papel institucional en el pasado, que los vincula con la acción de gobierno. En esta situación, los sindicatos españoles realizan una concertación social llamada “de titular” (Avdagic *et al.*, 2005: 8) o un “corporatismo de crisis” (Urban, 2012: 229). Se trata de una posición defensiva que sirve para mantener vivo el mecanismo o para minimizar las pérdidas de los representados, pero no para avanzar en objetivos sindicales. Como conclusión, nos encontramos con unas organizaciones sindicales necesitadas de una reorientación estratégica, puesto que sus principales mecanismos para conseguir sus objetivos, primero la movilización y posteriormente la concertación política, se han debilitado. En ambos casos, la pérdida de apoyo popular o el distanciamiento de los sindicatos con la sociedad y la clase trabajadora, son un factor causal importante del debilitamiento. Simultáneamente, los movimientos sociales en España han obtenido una considerable repercusión e influencia en la política, llegando a impulsar medidas legislativas y a cambiar el panorama político español, con la irrupción de nuevos partidos políticos.

A continuación, este artículo analizará las posibilidades de revitalización de las organizaciones sindicales españolas que el auge de los movimientos sociales como nueva vía de expresión de las demandas ciudadanas puede ofrecer. Para ello, nos apoyaremos en las aportaciones teóricas de lo que se ha venido a llamar Corriente de Estudios de Revitalización Sindical (*Labor Revitalization Studies*), que desde hace dos décadas viene generando un cuerpo de conocimientos en torno al devenir del trabajo organizado.

#### DECLIVE SINDICAL Y NECESIDAD DE CAMBIO ESTRATÉGICO

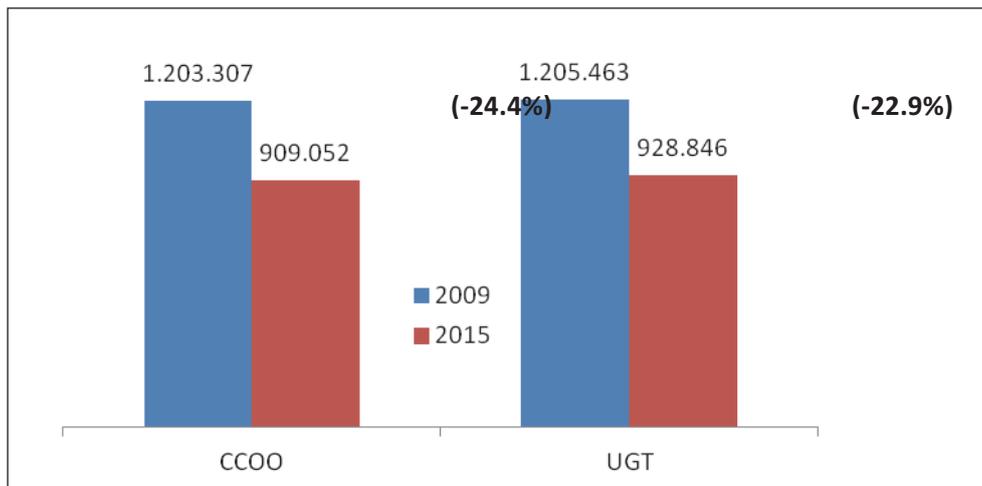
La efectividad del sindicato se ha visto debilitada a nivel mundial en los últimos tiempos por multitud de factores. A nivel externo, la globalización económica, las transformaciones del tejido empresarial y el auge de las políticas neoliberales se suma a la pérdida de la identidad obrera y el predominio del individualismo. A nivel interno, los sindicatos se han visto doblegados por el peso de estos procesos y no han sabido plantear respuestas eficaces, caracterizándose actualmente por una respuesta reactiva, generalmente a la defensiva (Gumbrell-McCormick y Hyman, 2013). La falta de capacidad para dar una respuesta estratégica eficaz de los sindicatos da lugar a un “círculo vicioso” (Turner, 2004: 5). Por ejemplo, la pérdida de utilidad del sindicato puede hacer que disminuya su afiliación y capacidad para recabar apoyos y, con ello, disminuirá su capacidad de poner presión a empresarios y gobiernos, lo que resulta en una todavía mayor pérdida de utilidad generándose una espiral de declive. Poner freno a estos procesos requiere de apuestas estratégicas decididas. De este modo, con una visión integrada de las diversas fuentes del poder sindical, se podrá generar un proceso acumulativo de empoderamiento dando lugar a un “círculo virtuoso”, que conduce a la revitalización (Calleja, 2016).

Mientras no se produzcan cambios estratégicos, los sindicatos españoles se mantienen actualmente en la senda del debilitamiento. A falta de estadísticas oficiales, parece que en los últimos años los grandes sindicatos habrían perdido más de un 20% de la afi-

liación (ver ilustración 1). A la pérdida de utilidad mencionada, hay que añadir la crisis de desafección que viven los sindicatos, que son percibidas como una de las instituciones menos valoradas de la sociedad (CIS, 2015). A esto se suma la deriva estratégica de los sindicatos, que hace que cada vez

basen más su actividad en los sectores donde tienen repositorios de afiliación estables. En consecuencia, las personas que no se sienten representadas por los sindicatos canalizan sus reivindicaciones a través de actores que consideran más útiles, como los movimientos sociales (Antón, 2007).

**Ilustración 1: Nº de afiliados y % de variación a CCOO y UGT 2009-2015**



Fuente: Diario Expansión (7/3/2016) a partir de datos de las organizaciones. Elaboración propia

#### EL SINDICALISMO COMO MOVIMIENTO SOCIAL

Al ser tratado como movimiento social, al sindicalismo se le ha venido denominando como un movimiento social “viejo”. En contraste, los movimientos sociales “nuevos” engloban temas y causas que trascienden la relación entre el capital y el trabajo (Touraine, 1981; Offe, 1985; Laraña *et al.*, 1994) y se caracterizan por tener unas características más “líquidas”, acordes a los nuevos tiempos (Bauman, 2003). Turner y Kilian (1987) acentúan las diferencias organizativas entre los movimientos sociales y otros tipos de acción colectiva más institucionalizadas, como pueden ser las que protagonizan actualmente los sindicatos. La mayoría de las definiciones de movimiento social les dan un enfoque muy amplio, es decir, en su interior tienen cabida otros actores. Así, Touraine (1981) habla de los movimientos sociales como un comportamiento colectivo de un actor de clase

en lucha con su adversario para el control de la historicidad, siendo esta última el conjunto de significados que fija las reglas dominantes en la comunidad. Esta amplitud se observa también en Diani (2015) que los contempla como un proceso por el que diferentes actores se dan a sí mismos una definición compartida para situarse en el mismo lado de un conflicto social. Los movimientos sociales, por tanto, incluyen múltiples organizaciones que están llamadas a relacionarse entre ellas. En estas relaciones pueden darse dinámicas de cooperación, pero también de competición (Zald y McCarthy, 1980). En la actualidad, cobran especial relevancia los movimientos sociales que utilizan las redes sociales basadas en internet. Castells (2012) enfatiza que los avances tecnológicos en la comunicación no son la causa de su origen, sino el instrumento para la organización, coordinación, movilización y toma de decisiones.

Se ha argumentado que “si los sindicatos quieren revitalizarse, han de volver a ser movimientos sociales” (Frege y Kelly 2004: 137). Esto implicaría ampliar sus objetivos e incluir los intereses de los trabajadores no sólo como asalariados, sino también como ciudadanos. Para poder hacerlo, los sindicatos han de cambiar su discurso, cultura organizativa y objetivos, añadiendo nuevos perfiles, valores y causas. Deberán establecer alianzas estratégicas con los movimientos sociales y otras organizaciones y, al hacerlo, definirán el grado de apertura de la organización. Según Tattersall (2011), cuanto mayor sea la apertura de las organizaciones implicadas, más beneficios mutuos se podrán obtener. Waterman (1993) considera que este es un enfoque cada vez más apropiado para los sindicatos, ya que es aconsejable actualizar su discurso añadiendo objetivos posmaterialistas.

Los sindicatos tienen distintas fuentes para obtener poder sindical, entendido como la capacidad de alcanzar sus objetivos ante sus interlocutores. En las últimas décadas, los sindicatos han basado su poder en fuentes tradicionales que Gumbrell-McCormick y Hyman (2013) han denominado como asociativa, organizativa, estructural e institucional. Esto es, han obtenido su poder de su afiliación, de su capacidad para organizarla en pos de los objetivos fijados, de su posición en el sistema de producción o de su capacidad para influir en las políticas por su participación en las instituciones, respectivamente. Como hemos apuntado, estas fuentes de poder sindical tradicional se han venido erosionando en las últimas décadas.

Sin embargo, existen otras fuentes de poder sindical complementarias (íbid.) que, sin ser necesariamente nuevas, pueden servir para empoderar al sindicato eficazmente. Así, el poder discursivo o moral del sindicato, se desarrolla cuando el sindicato es capaz de transmitir eficazmente a la ciudadanía que su objetivo es la mejora de la sociedad y que sabe cómo hacerlo. Obtener poder moral sienta las bases para el reclutamiento y la movilización, que permitirán a su vez el desarrollo de la acción sindical. Estamos, por tanto, ante un aspecto básico y esencial para los sindicatos españoles que requiere de profundos debates internos

para preguntarse sinceramente “¿para qué estamos aquí?” (Bernaciak *et al.*, 2014: 80).

Por otro lado, en tiempos de recursos escasos, es más que nunca necesario que los sindicatos desarrollen poder logístico. Este poder se demuestra cuando la organización sindical es capaz de priorizar estrategias eficaces para mejorar la posición sindical, localizando los recursos que sean necesarios para este objetivo y eliminando gasto y esfuerzos para otras finalidades. Finalmente, los sindicatos deben ser capaces de mostrar poder de coalición, es decir, capacidad de formar alianzas estratégicas. La formación de alianzas se encuentra en los orígenes del propio movimiento sindical y ha sido definido como un método secundario (Frege y Kelly, 2004:138), muy eficaz para apoyar los métodos sindicales primarios (seguro mutuo, convenio colectivo y sanción legal).

Desde el punto de vista estratégico, este objetivo enlaza directamente con una apuesta por el Sindicalismo de Movimiento Social (SMS), término que la literatura sobre revitalización sindical designa para una estrategia que utiliza las alianzas con grupos de la sociedad civil como elemento central. Así, el sindicato podría aumentar, entre otros, lo que se ha denominado poder moral. Allan D. Flanders advirtió de las dos caras de los sindicatos que deben desarrollar la imagen de ser “la espada de la justicia” y combatir la idea de que buscan defender “intereses particulares” (Flanders, 1970: 15). Haciendo una apuesta fuerte por un cambio de estrategia, el sindicato estaría demostrando poder logístico en tiempos difíciles y se podría detener la actual parálisis organizativa. Por último, el sindicato debe poder establecer alianzas que tengan utilidad para la revitalización ya que si se involucra en alianzas superficiales con organizaciones muy similares, no obtendrá los beneficios que esta estrategia permite.

Dichas las ventajas, conviene también tener presentes las dificultades y problemas de esta estrategia. En primer lugar, habrá que vencer las resistencias internas para la apertura de la organización y cambiar la agenda y el discurso. En este aspecto, el papel del liderazgo sindical será una cuestión fundamental, pues la reorientación del sindicato depende estrechamente de las capacidades

de los dirigentes. En segundo lugar, será necesario vencer las resistencias externas y en el caso de los sindicatos mayoritarios españoles es un asunto importante, pues existe un nivel importante de rechazo y extrañamiento mutuo con algunos movimientos sociales. No debemos olvidar que esta es una apuesta que aumentará el nivel del conflicto social, al ser éste un elemento central de la estrategia. Recurrir al conflicto significa renunciar al papel de *insiders* y a la estabilidad organizacional que otorga el papel institucional del sindicalismo, lo que también producirá tensiones. Los sindicatos españoles han confiado mucho, demasiado, a su papel institucional y al poder sindical que emana de esa función. Este poder sindical, obtenido por formar parte de las instituciones y participar en las políticas públicas, es un poder dependiente puesto que son los gobiernos quienes lo conceden y también quienes lo utilizan, en función de las circunstancias. Así, la asimetría estructural existente en las relaciones entre el capital y el trabajo lleva a que los gobiernos prioricen siempre los intereses del capital del que dependen en mayor medida que los intereses de otros actores (Offe y Wiesenhal, 1980). Esta tendencia es cada vez más evidente con el auge del neoliberalismo que empuja a los países a en una espiral competitiva a escala mundial.

El auge de los movimientos sociales crea una situación de “oportunidad política” (Tarrow, 2004) en la que los sindicatos podrían beneficiarse y desarrollar poder sindical independiente. Finalmente, el estado precario del poder sindical a nivel internacional y la necesidad de configurar un contrapoder al capital a ese nivel hace que se deban contemplar todas las opciones. En este sentido, el desarrollo a nivel internacional de algunos movimientos sociales puede favorecer a ambas partes, sumando fuerzas conjuntas para detener los aspectos más negativos del actual proceso de globalización.

### ¿QUÉ ALIANZAS Y CON QUIÉN?

El desarrollo de alianzas exitosas puede reportar importantes recursos para un sindicato ya que permiten acceder a nuevos grupos sociales y poten-

ciar la afiliación; aumentan la legitimidad social; mejoran los conocimientos y la eficacia en las movilizaciones; pueden incrementar los recursos de tipo material o financiero; se obtiene mayor repercusión social, así como presencia en los medios ofreciendo una renovada imagen. Sin embargo, para Kloosterboer (2007) esta estrategia de búsqueda de alianzas sólo se desarrolla en los sindicatos de forma forzada, pues implica riesgos y las cúpulas sindicales la suelen ver con desconfianza. Además, en el caso español, el rechazo entre los movimientos sociales, en su papel de *outsiders*, y los sindicatos mayoritarios, en su papel de *insiders*, del sistema político-económico es más que evidente. Situados del mismo lado al de los movimientos sociales, algunos sindicatos minoritarios han obtenido parte de los recursos referidos a través de una alianza con ciertos movimientos sociales. Esta situación, en la que una parte del movimiento sindical español (si es que existe como tal) desarrolla esta estrategia puede contribuir a aumentar la brecha en el ya de por sí fragmentado panorama sindical español.

En cuanto a las alianzas, Tattersall (2011) considera que el reto de los sindicatos es conseguir formar coaliciones con potencial para la revitalización ya que, con frecuencia, los sindicatos se envuelven en alianzas superficiales y mediáticas con otros grupos sociales, pero que no conducen a cambios en el interior del sindicato, ni mejoran sus fuentes de poder, ni sirven, en definitiva, para avanzar en la revitalización. Esta misma autora, considera que existen diferentes alternativas, siendo una elección estratégica del sindicato determinar cuál se va a desarrollar (Tattersall, 2005):

- *Coalición Ad-hoc*: Es una alianza puntual. Por su propia naturaleza instrumental está dominada por la parte que hizo el llamamiento y limitada por la interacción que se genera.
- *Coalición de Apoyo*: Es una coalición más estructurada que la anterior aunque también es temporal y suele ser a propuesta de una parte. En teoría, hay una toma de decisiones conjunta, aunque suele acabar dominada por la organización que impulsa la alianza.
- *Coalición de Apoyo Mutuo*: Profundizando en el interés común, se pueden definir temas mutuos

para las organizaciones participantes. Cada una de las organizaciones tiene un beneficio directo en el éxito de la coalición. Los intereses particulares de las organizaciones están presentes, pero en una definición amplia y la toma de decisiones se hace conjuntamente. Las coaliciones mutuas suelen ser más exclusivas, pero la existencia de intereses directos genera un potencial movilizador amplio.

— *Coalición Profunda*: En este caso la amplitud de los temas de interés general se complementa con mayor profundidad. Esta profundidad se deriva de la apertura de las estructuras de las organizaciones, de una significativa asignación de recursos y generando actividad a todos los niveles. Así se construye una mayor capacidad para movilizar miembros al tiempo que se construye una red de relaciones entre el sindicato y la comunidad local. Es una forma poderosa para obtener poder sindical y, por tanto, conduce a la revitalización sindical.

#### EXPERIENCIAS DE COLABORACIÓN

En los últimos años, se han desarrollado varias experiencias de coalición entre sindicatos y movimientos y organizaciones sociales. La existencia de importantes amenazas, tanto para los sindicatos como para los intereses de la ciudadanía en general, motivaron una respuesta conjunta ante el enemigo común de las políticas gubernamentales de gestión de la crisis. Así, en 2012 se desarrolló la “Cumbre Social”, en la que los sindicatos mayoritarios se ponen a la vanguardia de hasta 150 organizaciones de la sociedad civil, en lo que puede ser considerada como una coalición de apoyo mutuo. Sin embargo, no obtiene muchos de los réditos que los sindicatos podrían obtener si se tratara de una alianza más profunda. Otra experiencia importante ha sido la de las “mareas ciudadanas”. Con motivo de la defensa de los servicios públicos ante los recortes se produce la unión de organizaciones sociales con los profesionales de dichos sectores. Esta nueva forma de acción colectiva, horizontal, inclusiva y abierta es una coalición de apoyo mutuo y llega incluso

a incorporar algunas características de coalición profunda, como su objetivo de interés general. No sin tensiones internas, la capacidad para la movilización desarrollada, las formas innovadoras de protesta, así como la influencia social y política obtenidas, han resultado en el establecimiento de una coalición exitosa. No obstante, Gil (2016) considera que las “mareas ciudadanas” responden a un conflicto de tipo simbólico y no laboral y, en este sentido, son espacios de encuentro que los agentes tradicionales no ofrecían y mantienen un importante sesgo corporativo.

Las “mareas ciudadanas” siguen presentes, ahora en un estado de latencia y siguen manteniendo un carácter sectorial, pese a los intentos de formar coordinadoras. Otra experiencia relevante es la de las “marchas por la dignidad” convocadas inicialmente por algunos sindicatos minoritarios en alianza con otros grupos sociales. En este caso, el rechazo a los sindicatos mayoritarios es evidente. Hasta la fecha, han realizado varias movilizaciones locales que han llegado a confluír en la capital del país en manifestaciones de cierta repercusión.

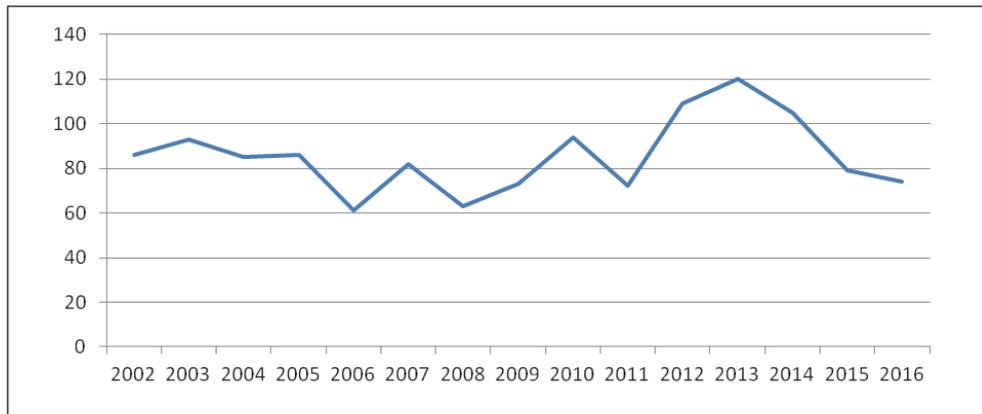
Finalmente, existen a nivel local iniciativas de plataformas conjuntas de trabajadores con empresas en problemas<sup>1</sup>. Dentro de estas plataformas, organizaciones sindicales y sociales, se alían para ejercer una mayor presión sobre los empleadores y gobiernos locales. Esta concentración de recursos organizativos responde a la debilidad de la parte sindical para enfrentar conflictos de forma autónoma en empresas de tamaño pequeño y mediano. Ante esta falta de utilidad sindical, algunos grupos de trabajadores prefieren aumentar su participación en la gestión del conflicto y buscar alianzas, siguiendo un estilo similar de la estrategia que en los países anglosajones se ha venido denominando “organising”. No obstante, a diferencia de este enfoque, el protagonismo de los trabajadores no proviene de una estrategia deliberada del sindicato, sino de la desconfianza de los propios trabajadores hacia la parte sindical, prefiriendo la autogestión

<sup>1</sup> Por ejemplo, la Asamblea de Trabajadores en Lucha: <https://www.facebook.com/asambleatrabajadoresenlucha/> o Coca Cola en Lucha: <https://www.facebook.com/groups/837762996256846/?fref=ts>

del conflicto. Durante los peores años de la crisis económica, también aumentó la utilización de la huelga indefinida como forma de conflicto ante el empleador (Ver Ilustración 2) y se produjeron

muchas llamadas a la solidaridad, al no contar con caja de resistencia en la mayoría de las organizaciones sindicales.

**Ilustración 2: Número de huelgas de más de 30 días de duración**



Fuente: Estadística de huelgas y cierres patronales. Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Una experiencia particularmente interesante es la huelga planteada por las subcontratas de la telefónica Movistar en contra de la precariedad, que contó con la financiación de la cooperativa Coop57 mediante un préstamo sin intereses para apoyar la duración de la huelga. Los trabajadores devolvieron el préstamo posteriormente a través de la organización de una actividad deportiva<sup>2</sup> con la ayuda de movimientos sociales (Oñederra, 2016). Como resultado, se generó un superávit de varias decenas de miles de euros que ahora se emplean para apoyar otros conflictos laborales, como medida de presión en la negociación colectiva.

El panorama de los movimientos sociales español es complejo y heterogéneo. Lógicamente, el sindicalismo español debería vincularse a movimientos sociales que compartan el ideario de los sindicatos. Este objetivo se persigue desde una visión progresista, solidaria e internacionalista, aspectos que los vincula a muchos movimientos sociales.

Por su repercusión en los últimos años, el movimiento de los indignados o 15M, contribuyó a despertar la conciencia de muchos ciudadanos en torno a una amalgama que parecía difusa de ideas y conceptos, pero que tenía un trasfondo claro: El poder político no debe someterse al poder económico. Los sindicatos han sufrido la marginación de sus intereses con respecto a los del capital, acentuado por la crisis económica, por lo que la coincidencia es plena. No obstante, la participación institucional de los sindicatos mayoritarios hace que se los vincule directamente con el sistema político. Será necesario romper con esta percepción para que los simpatizantes de este movimiento se planteen acciones vinculadas a los sindicatos. Ahora muy atomizado, este movimiento, junto con otros, puede aportar a las organizaciones sindicales personas jóvenes, cada vez más ausentes en la afiliación y en los cuadros sindicales y muy necesarias para obtener vitalidad organizativa y vinculación con el trabajo joven, generalmente

<sup>2</sup> <https://correscales2016.org/es/>

precario. A nivel político, el nuevo partido Podemos recoge muchos de los planteamientos del citado movimiento, incluida la desconfianza de las organizaciones sindicales mayoritarias. Los sindicatos deben desarrollar una acción política inteligente y cuidarse de vincularse en exceso a ningún partido. La llegada de líderes sindicales con un nuevo perfil, como es el caso del nuevo secretario general de CCOO Unai Sordo, puede tener efectos positivos para el establecimiento de alianzas. Por otra parte, la irrupción de nuevos actores en la política puede ser un instrumento muy útil para la revisión de una normativa ya desfasada en materia sindical y que es causa de una buena parte de los problemas del modelo sindical español.

Uno de los movimientos que ha obtenido una mayor repercusión recientemente es la Plataforma de Afectados por la Hipoteca (PAH). La alta densidad sindical entre los trabajadores bancarios y los funcionarios públicos que se ven involucrados en procesos de desahucio puede ser el germen de una colaboración que tiene importantes connotaciones morales. Otra de las asignaturas pendientes de los sindicatos es la colaboración y organización de aquellas personas que están fuera del mercado de trabajo. Al contrario de lo que sucede en otros países, como Italia, los sindicatos españoles no han conseguido dar utilidad a la afiliación tras la jubilación, perdiendo con ello importantes recursos personales y financieros. Casi peor es la situación de las muchas personas en situación de desempleo, pues las lleva a organizarse en colectivos de defensa de sus intereses fuera de los sindicatos. Esto lleva a los sindicatos al deber de plantearse colaboraciones y crear estructuras más flexibles donde poder encuadrar y dar actividad a estas personas que, generalmente, tienen la virtud de ser críticas en un momento como el actual.

El movimiento feminista es un numeroso grupo de organizaciones, muchas aglutinadas en la Federación Estatal de Organizaciones Feministas. La lucha por la igualdad está en la agenda de los sindicatos y establecer alianzas estratégicas con este movimiento permitiría acceder a importantes recursos compartidos. Abolir la discriminación salarial de la mujer, la conciliación familiar efec-

tiva de ambos sexos y la lucha contra violencia de género son, entre otros, objetivos comunes. Sin embargo, se sigue percibiendo a los sindicatos como organizaciones algo machistas, con los puestos de responsabilidad ejercidos mayoritariamente por hombres y con ciertos modos de funcionamiento interno propios de una cultura patriarcal. En los últimos años, los sindicatos han ido incorporando muchas mujeres entre la afiliación, pero su participación sigue siendo inferior a la de los hombres (Calleja, 2016). No cabe duda que una buena política sindical en materia de género mejora las posibilidades de revitalización (Briskin, 2011).

Por supuesto, existen movimientos ciudadanos que defienden derechos sociales básicos como pueden ser la educación, sanidad, servicios sociales y de los que ya hablamos en el caso de las “mareas ciudadanas”. Se trata, por ejemplo, de las organizaciones a favor del establecimiento de una renta básica universal o de todas aquellas plataformas que defienden los derechos de las personas dependientes. En el ámbito del reconocimiento, existe un importante movimiento social en torno a las reivindicaciones de las personas lesbianas, gays, transexuales y bisexuales. Entre los objetivos más importantes de estos movimientos se encuentran importantes cuestiones de índole laboral.

Con respecto a la falta de jóvenes en las filas de los sindicatos asistimos al paradójico y peculiar dilema de que los trabajadores que más necesitan a los sindicatos (y viceversa) son los más difíciles de reclutar, organizar y representar (Bernaciak *et al.*, 2014). Acercarse al movimiento organizado juvenil o a los colectivos de estudiantes debería permitir al sindicalismo hacer una labor pedagógica que ponga en valor sus aportaciones al medio laboral y social. Los jóvenes no sienten al sindicato como algo cercano ni relevante (López Calle, 2007). En el establecimiento de alianzas es fundamental la utilización de aliados que hagan de “puente”, es decir que pertenezcan tanto al sindicato como al movimiento social. Además, en el caso de los jóvenes es imprescindible llegar con un discurso renovado y que ofrezca una alternativa ya que actualmente se sienten desvinculados.

La coalición con movimientos sociales pacifistas y de acogida de refugiados viene ocupando la agenda de los sindicatos en los últimos tiempos. Obtener poder moral mediante las coaliciones requiere de alianzas profundas y estables con una actividad continua. En materia de derechos humanos, la oposición al racismo y la xenofobia también en el terreno laboral implica a los sindicatos y los acerca a movimientos con esta misma causa. La presencia, casi testimonial, de inmigrantes en los sindicatos es un objetivo a mejorar por parte de las organizaciones sindicales españolas.

Hay algunas causas, desarrolladas por movimientos sociales, que atrapan al sindicalismo en posiciones dilemáticas. Por ejemplo, el movimiento ecologista plantea reivindicaciones que pueden ir en contra de los intereses de los trabajadores de una empresa con impacto ambiental. De forma similar, iniciativas sociales en contra del pago de la deuda o del rescate bancario puede contraponer ciertas reivindicaciones morales a la pérdida de puestos de trabajo. La existencia de objetivos dispares no puede ser un argumento para descartar la alianza, sino que debe ser vista como un incentivo para la búsqueda de nuevas soluciones que satisfagan a ambas partes.

Como dijimos anteriormente, el sindicalismo debe desarrollar poder sindical también a nivel internacional. El movimiento alterglobalización concita un conglomerado de organizaciones que creen posible otro modelo de desarrollo económico. Integrarse en un movimiento social global, significaría la superación de un modelo de hacer sindicalismo internacional fragmentado, débil y diplomático, ya obsoleto. Las confederaciones sindicales a nivel mundial buscan convertirse en un interlocutor válido, según Antenas (2008), papel que podrán desarrollar más eficazmente si cuentan con fuentes de poder sindical independiente y no simplemente prestadas por los interlocutores. Además, la colaboración con movimientos sociales a nivel internacional aumentaría el repertorio de la acción colectiva con instrumentos potencialmente muy útiles como la huelga de consumo y las denuncias de explotación laboral, afectando a la imagen de las marcas. Además, podría suponer un impulso

de la debilitada Organización Internacional del Trabajo (OIT), potenciando una mejor legislación internacional en materia laboral y la supervisión de su cumplimiento. En esta cuestión internacional, el sindicalismo europeo puede servir de guía si consigue profundizar en el desarrollo de poder sindical, evitando las luchas cainitas a nivel sindical entre diferentes países que, consecuencia de la crisis, se han replegado a defender sus intereses nacionales (Beneyto y Rocha, 2016).

## CONCLUSIONES

El descenso de la militancia de los sindicatos españoles coincide con el auge de los movimientos sociales como canal de expresión de las demandas ciudadanas. Para los sindicatos españoles, los movimientos sociales constituyen una amenaza y al mismo tiempo una oportunidad para la necesaria reorientación estratégica que detenga su declive. Así, en la medida que descienden los apoyos sociales en las movilizaciones sindicales y aumentan los apoyos a los movimientos sociales, los sindicatos podrían verse desplazados de su papel protagonista como actores principales para canalizar el conflicto social. Por otro lado, el debilitamiento de los sindicatos requiere acceder a recursos de poder sindical que una alianza con los movimientos sociales puede proporcionar.

Alcanzar el objetivo de la revitalización sindical es un largo y, a veces, contradictorio proceso (Köhler y Calleja, 2017). Por esta razón, el liderazgo ejerce un papel fundamental puesto que los cambios exitosos en las organizaciones sindicales suelen provenir desde las cúpulas, pero requieren una buena coordinación con las bases (Voss, 2010). Desde el punto de vista estratégico, los sindicatos españoles han optado hasta ahora por realizar reestructuraciones y fusiones internas. Con un carácter defensivo, estos arreglos son insuficientes para detener el debilitamiento sindical. En las páginas anteriores hemos visto como las alianzas con potencial para la revitalización han de ser cuidadosamente elegidas y deben ser estables, siendo la captación de miembros de los movimientos sociales

un aspecto importante para contar con cuadros que sirvan de enlace.

El sindicalismo necesita una renovación de su discurso, así como reforzar los principios morales e ideológicos y que estos sean percibidos por la sociedad. Adquirir recursos para la acción colectiva a través de las alianzas puede reforzar la posición estructural de los sindicatos y facilitar el alcance de los objetivos sindicales. Así, el desarrollo de las fuentes complementarias de poder sindical (Gumbrell-McCormick y Hyman, 2013) puede suponer el punto de partida para empoderar el sindicalismo en tiempos de debilidad.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANTENAS, J. (2008). Los sindicatos ante la globalización. ¿Hacia qué nuevas formas de solidaridad internacional? Cuadernos de Relaciones Laborales, 26 (1), 35-55.
- ANTÓN, A. (2007). Jóvenes trabajadores y sindicalismo en España. Análisis de un desencuentro. (Tesis doctoral). Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- AVDAGIC, S., RHODES, M. Y VISSER, J. (2005). The emergence and evolution of social pacts: A provisional framework for comparative analysis. N-05-01. Brussels: Eurogov.
- BAUMAN, Z. (2003). Modernidad Líquida. México: Fondo de Cultura Económica.
- BENEYTO, P. & ROCHA, F. (2013). Acción sindical y relaciones laborales transnacionales. Comunicación al XI Congreso de la Federación Española de Sociología. Madrid, 10-12 julio.
- BERNACIAK, M., GUMBRELL-MCCORMICK, R. Y HYMAN, R. (2014). European trade unionism: from crisis to renewal? Bruselas: European Trade Union Institute.
- BRISKIN, L. (2011). Union Renewal, Postheroic Leadership, and Women's Organizing. Crossing Discourses, Reframing Debates. Labor Studies Journal, 36 (4), 508-537.
- CALLEJA, J.P. (2016) Estrategias de revitalización de los sindicatos españoles. Tesis doctoral. Valencia: Universidad de Valencia.
- CASTELLS, M. (2012) Redes de indignación y esperanza. Madrid: Alianza.
- CIS (2015). Barómetro de abril de 2015 del Centro de Investigaciones Sociológicas. Estudio nº 3082. Madrid: CIS.
- DIANI, M. (2015) Revisando el concepto de movimiento social. Encrucijadas. Revista crítica de ciencias sociales, 9, 1-16.
- FLANDERS, A. (1970) Management and Unions. London: Faber & Faber.
- FREGE, C. Y KELLY, J. (2004). Union Strategies in Comparative Context. En C. Frege y J. Kelly, Varieties of Unionism. Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy. Oxford: Oxford University Press.
- GIL, M.A. (2016) Mareas, movimientos sociales y sindicalismo. Madrid: Fundación 1º de mayo CCOO.
- GUMBRELL-MCCORMICK, R. Y HYMAN, R. (2013). Trade Unions in Western Europe. Hard Times, Hard Choices. Oxford: Oxford University Press.
- KLOOSTERBOER, D. (2007). Innovative Trade Union Strategies. Amsterdam: Stichting FNV Pers.
- KÖHLER, H-D. & CALLEJA, J.P (2017) Spain: A peripheral economy and a vulnerable trade union movement. En Lehdorff, S., Dribbusch, H. & Schulten, T. Rough Waters: *European trade unions in a time of crises*. Bruselas: ETUI.
- LARAÑA, E., JOHNSTON, H. GUSFIELD, J. R. (1994) New Social Movements. Philadelphia: Temple University Press.
- LÓPEZ CALLE, P. (2007). La desmovilización general: jóvenes, sindicatos y reorganización productiva. Madrid: Catarata.
- OFFE, C. (1985). New Social Movements: Challenging the Boundaries of Institutional Politics. Social Research, 52 (4), 317-868.
- OFFE, C. Y WIESENTHAL, H. (1980). Two logics of collective action: Theoretical notes on social class and organizational form. Political Power and Social Theory, 1, 67-115.
- OÑEDERRA, U. (2016) Coop57: una herramienta complementaria a la lucha sindical. Comunicación presentada al II Encuentro de profesionales del asesoramiento laboral y social UPV/

- EHU. “Negociación colectiva y control sindical. Aspectos laborales y económicos”. Leioa 29-30 septiembre 2016.
- ROJO, E. (1990). Las tareas pendientes. *Política y Sociedad*, 5:31-44.
- TARROW, S. (2004). El poder en movimiento. Los movimientos sociales, la acción colectiva y la política. Madrid: Alianza.
- 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), 97-112.
- TATTERSALL, A. (2011). The Power of Union-Community Coalitions. *Renewal*, 19(1), 75-82.
- TOURAINÉ, A. (1981). *The voice and the eye. An analysis of social movements*. Cambridge: Cambridge University Press.
- TURNER, L. (2005). From transformation to revitalization: A new research agenda for a contested global economy. *Journal of Industrial Relations*, 32(4), 383-399.
- TURNER, R. KILLIAM, L. (1987). *Collective Behavior*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- URBAN, H-J. (2012). Crisis corporatism and Trade Union Revitalisation in Europe. En S. Lehndorff, *A triumph of failed ideas: European models of capitalism in the crisis* (págs. 219-241). Brussels: ETUI.
- WATERMAN, P. (1993). Social-Movement Unionism: A new Union Model for a New World Order. *Fernand Braudel Center Review*, 16 (3), 245-278.
- ZALD, M. N., & MCCARTHY, J.D. (1980). “Social Movement Industries: Competition and Cooperation among Movement Organizations.” en *Research in Social Movements, Conflict and Change*, ed. Louis Kriesberg. Greenwich, CT: JAI Press, pp. 1-20.