

Acción colectiva sindical, sindicalismo social y libertad de los trabajadores en Nueva Zelanda

Jane PARKER* y Ozan ALAKAVUKLAR**

Resumen: *La libertad de asociación puede englobar el derecho sindical a emprender acciones colectivas en interés de los afiliados. En ese sentido, se presume que los sindicatos aumentan la libertad de los trabajadores. Sin embargo, no se ha estudiado suficientemente la vinculación entre esa libertad, entendida como realización personal, y la acción colectiva sindical que crea coaliciones con la sociedad civil. Partiendo de los conceptos de libertad de Berlín (1969) y MacCallum (1967), en este artículo se evalúa cómo influyen esas coaliciones en la libertad de los trabajadores. Posteriormente, desde una perspectiva democrática radical (Laclau y Mouffe 2001) de la participación sindical en el movimiento de transición justa en Nueva Zelanda, se examina si los sindicatos amplían esa libertad.*

Palabras clave: *libertad, acción colectiva, sindicalismo, movimiento social, derechos de los trabajadores, Nueva Zelanda.*

1. Introducción

La bibliografía que trata sobre las relaciones laborales desde la perspectiva de las libertades y los derechos de los trabajadores suele centrarse en los conceptos de libertad de asociación y libertad sindical. Este tipo de libertad comprende un conjunto de derechos individuales y colectivos que, además de estar consagrados en los sistemas jurídicos modernos y democráticos, han sido reconocidos como derechos humanos fundamentales en virtud de diversas normas internacionales

* European Trade Union Institute (Bruselas) y School of Management, Universidad de Massey (Auckland); jparker@etui.org (autora para la correspondencia). ** School of Governance, Universidad de Utrecht; o.n.alakavuklar@uu.nl. Los autores desean dar las gracias a la doctora Tzehainesh Teklè, ex editora jefa de la *Revista Internacional del Trabajo*, y a los dos revisores anónimos, por sus observaciones y sugerencias sobre versiones anteriores del presente artículo. Agradecen asimismo los comentarios recibidos de sus colegas de la Universidad de Massey y la Universidad de Utrecht en relación con este estudio, así como el asesoramiento de Sam Huggard, Investigador Estratégico del sindicato E tū de Nueva Zelanda (y exsecretario del Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda) sobre los documentos sindicales pertinentes.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos solo incumbe a sus autores, y su publicación en la *Revista Internacional del Trabajo* no significa que la OIT las suscriba.

Artículo original: «Union collective action, social movement unionism and worker freedom in New Zealand». *International Labour Review* 162 (1). Traducción de Marta Pino Moreno. Traducido también al francés en *Revue internationale du Travail* 162 (1).

© Artículo original, los autores, 2022

© Compilación de la revista y traducción, Organización Internacional del Trabajo, 2023

del trabajo y de la propia Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por las Naciones Unidas en 1948. En concreto, engloba el derecho de afiliación o desafiliación sindical voluntaria de los trabajadores como individuos; el derecho de los sindicatos a aceptar o denegar una solicitud de afiliación según determinados criterios; y el derecho de los sindicatos a emprender acciones colectivas en interés de sus afiliados (OIT 2018). El primero de esos derechos se refiere a la libertad de los propios trabajadores, mientras que el tercero pone el acento en la libertad colectiva de los sindicatos. Ahora bien, las organizaciones sindicales también amplían la libertad de los trabajadores al actuar en nombre de sus afiliados. El objeto de estudio del presente artículo es el derecho de los sindicatos a emprender acciones colectivas y la forma en que se ejerce ese derecho. Examinamos la cuestión de si la participación sindical en la acción colectiva puede y debe potenciarse para aumentar la libertad de los trabajadores, entendida aquí como su capacidad de satisfacer una aspiración personal y de elegir activamente sus opciones vitales.

La acción colectiva engloba procesos sindicales internos y externos. En la bibliografía y el debate histórico sobre las relaciones laborales y el derecho del trabajo, se ha prestado mucha atención a las conexiones entre la libertad sindical —en el sentido de acción colectiva— y la libertad de los trabajadores. Sidney y Beatrice Webb (1920), por ejemplo, consideraban que la finalidad más común de los sindicatos era mantener o mejorar las condiciones de empleo de sus afiliados, principalmente a través de un proceso que denominaron «negociación colectiva» (en el que la voz colectiva de los trabajadores está representada por los sindicatos en las negociaciones con los empleadores). La negociación colectiva se ha estudiado pormenorizadamente como una forma de actividad sindical colectiva de proyección externa.

Sin embargo, los sindicatos participan cada vez más en otra línea de actividad de proyección externa, a saber, la creación de coaliciones con otros actores de la sociedad civil. Por lo general, las coaliciones con entidades y movimientos no estatales se perciben en la bibliografía sobre relaciones laborales como una forma de supervivencia o una estrategia de revitalización utilizada por los sindicatos para reducir la pérdida de afiliados (Frege, Heery y Turner 2004; Engeman 2015). Por otro lado, una línea de investigaciones recientes en la que se inscribe este estudio hace hincapié en las alianzas sindicales con otros actores de la sociedad civil en el contexto del sindicalismo basado en los movimientos sociales (*social movement unionism*), también denominado «sindicalismo de movimiento social» o «sindicalismo social», con el fin de servir a los intereses más amplios de los sindicatos y demás partes interesadas (véase, por ejemplo, Dibben 2004; Webster 2008), y tiene en cuenta el enfoque de Engeman (2015), que cuestiona la dicotomía entre el sindicalismo empresarial y el sindicalismo social. En el presente artículo, no nos limitamos a analizar la relación entre las funciones sindicales y la libertad de los trabajadores, sino que también nos preguntamos si un enfoque democrático radical de dichas alianzas favorecerá la libertad de los trabajadores. El resto del artículo se estructura del siguiente modo. Tras esta introducción, se pasará revista a diferentes conceptos de libertad, como la teoría de Berlin (1969) de la libertad negativa y positiva y el análisis de MacCallum (1967) de la libertad como relación triádica (apartado 2). Se examinará la aplicación

de los conceptos de libertad a la actividad sindical colectiva de organización interna y de proyección externa (apartado 3) y, seguidamente, se analizarán con mayor detalle las coaliciones de sindicatos con otros actores de la sociedad civil (apartado 4). Se presentará un caso de sindicalismo social en Nueva Zelanda, en el contexto de una transición justa, para ilustrar la tesis de que este modelo amplía las dimensiones de la libertad de los trabajadores, los sindicatos y demás colectivos interesados (apartado 5). Por último, en la parte del artículo dedicada al análisis y las conclusiones (apartado 6), defendemos la idea de que un nuevo concepto democrático radical del sindicalismo social podría mejorar la libertad de los trabajadores.

2. Conceptos de libertad

2.1. Libertad negativa y positiva

Isaiah Berlin reflexiona sobre los conceptos de libertad negativa y positiva, teorizados inicialmente en la obra de Kant. El concepto de libertad negativa entraña la ausencia de restricciones y «está implicado en la respuesta que contesta a la pregunta “cuál es el ámbito en que al sujeto —una persona o un grupo de personas— se le deja o se le debe dejar hacer o ser lo que es capaz de hacer o ser, sin que en ello interfieran otras personas”» (Berlin 1969, 191). Según este concepto, gozamos de libertad en la medida en que estamos facultados para actuar. Los teóricos negativos tienden a considerar que las limitaciones de la libertad vienen impuestas exclusivamente por otros agentes y, por lo tanto, conciben la «falta de libertad» como una relación social (Steiner 1983).

Por otro lado, el concepto de libertad positiva es la posibilidad o el hecho de tomar el control de la propia vida y de cumplir el objetivo esencial que cada cual se propone, y «está implicado en la respuesta que contesta a la pregunta de “qué o quién es la causa de control o interferencia que puede determinar que alguien haga o sea una cosa u otra”» (Berlin 1969, 191). Así como los teóricos de la libertad negativa se concentran principalmente en el grado en que los individuos o grupos sufren la «interferencia» de entidades externas, los teóricos positivos se centran en los elementos internos que influyen en el grado en que los individuos o grupos actúan de forma autónoma (Carter 2021, apartado 1). La libertad negativa se suele atribuir a agentes individuales, mientras que la libertad positiva, en su acepción más común, se alcanza a través de una colectividad o por iniciativa individual. Carter lo explica así:

Los críticos del liberalismo a menudo cuestionan [...] la definición negativa de libertad: sostienen que la búsqueda de la libertad, entendida como realización personal o como autodeterminación (ya sea del individuo o de la colectividad), puede requerir un tipo de intervención estatal que los liberales normalmente no consideran admisible (Carter 2021, introducción, párr. 3).

Muchos liberales sostienen que la libertad positiva puede dar lugar al autoritarismo y a la represión porque los miembros de una minoría participan en un proceso democrático que se rige por la norma de la mayoría (democrática liberal). Sin embargo, un gobierno (o sindicato) puede crear las condiciones propicias para que sus integrantes individuales cumplan sus propias aspiraciones

(lo que constituye una aplicación individualista del concepto de libertad positiva). Si un gobierno actúa de forma antidemocrática, puede que solo actúe racionalmente conforme a una estrategia de dirigentes bien informados y «sabios» en nombre de la «libertad». Como señala Carter (2021), este enfoque se basa en el concepto de Berlin (1969) de un yo escindido, según la cual los individuos son libres cuando prevalece el yo «superior», racional (frente al yo «inferior» irreflexivo o irracional). Según este planteamiento, algunos individuos son más racionales que otros y, por lo tanto, saben mejor lo que les conviene a sí mismos y a los demás, y esa facultad les permite obligar a los individuos supuestamente menos racionales que ellos a actuar racionalmente y, de este modo, a realizar su verdadero yo, «liberándolo» de los deseos inferiores. Por consiguiente, los teóricos negativos pueden refutar la existencia de una relación entre la libertad y los deseos individuales y, en su lugar, promover una esfera de acción dentro de la cual el individuo pueda llevar a cabo esfuerzos limitados únicamente por el respeto a los demás, en tanto que los teóricos positivos pueden preguntarse por qué la falta de interferencias estatales o colectivas redundaría en un aumento generalizado de la libertad.

2.2. La libertad como relación triádica

Más allá de la dicotomía de Berlin entre los conceptos de libertad positiva y negativa, MacCallum (1967) sostiene que solo existe un concepto básico de libertad. La definición de este concepto puede variar según la interpretación que se haga del propio concepto de agente y de las restricciones y los objetivos del agente. Así pues, su teoría de la libertad como relación triádica engloba todas las tesis relativas a la libertad negativa o positiva, al tiempo que deja abierta la interpretación de cada una de las tres variables.

Carter (2021) afirma que existen zonas «grises» intermedias en la oposición entre las limitaciones naturales/internas y las limitaciones sociales/externas de la libertad de un agente. Las limitaciones pueden ser involuntarias (por ejemplo, el libertarismo orientado al mercado se refiere a los obstáculos creados por fuerzas económicas «impersonales»). Sin embargo, una perspectiva más general abarca las limitaciones intencionadas y no intencionadas de las que se puede responsabilizar a alguien. Además, las limitaciones pueden clasificarse según su fuente y su tipo. La independencia de las limitaciones pone de relieve la falsa dicotomía que subdivide a los teóricos en un bando liberal negativo y un bando no liberal positivo. Además, la incapacidad natural o autoinfligida para hacer algo puede significar que la persona sigue teniendo la libertad de hacerlo, o que dicha incapacidad coarta su libertad de hacerlo, sin que ello implique que no es libre de hacerlo. Este enfoque respalda un marco «trivalente», en el sentido de que hay cosas que una persona no es ni libre ni no libre de hacer.

Carter aborda también la importancia del concepto de libertad global y afirma, a este respecto, lo siguiente:

Para algunos teóricos libertarios y liberales igualitarios, la libertad es en sí valiosa. Eso significa que más libertad es mejor [...], y que la libertad es uno de esos bienes que una sociedad liberal debe distribuir de una determinada manera entre los individuos. Para otros teóricos liberales, [...] todas las tesis sobre la libertad máxima o igual deben interpretarse no como referencias literales a un bien escalar llamado

«libertad», sino como referencias elípticas a la adecuación de listas de ciertas libertades o de ciertos tipos de libertades en concreto, seleccionados sobre la base de valores distintos de la libertad en sí (Carter 2021, apartado 6).

Carter (2021) también sostiene que la mayoría de los teóricos que trabajan en la medición de la libertad la entienden como la disponibilidad de opciones. Sin embargo, el marco teórico de MacCallum no contempla todos los diversos conceptos posibles de libertad, en particular el autodomínio o la autorregulación, ya que su teoría de la relación triádica se refiere solo a «meras posibilidades» (ibíd., apartado 7). En el siguiente apartado se examinan los diferentes conceptos de libertad desde la perspectiva de su aplicación a la acción sindical colectiva de organización interna y de proyección externa.

3. Sindicatos y posibilidades de libertad

3.1. Libertad y acción colectiva de organización interna

Al actuar en nombre de sus afiliados, los sindicatos ejercen una libertad positiva. En teoría, los sindicatos modernos aplican principios democráticos liberales (representativos) y, en menor medida, participativos en muchas de sus actividades internas al representar a sus afiliados. Desde esa perspectiva, los sindicatos crean las condiciones para que los afiliados individuales cumplan sus aspiraciones o sean (más) autosuficientes, al otorgarles más voz y capacidad de influencia, por ejemplo.

Sin embargo, los sindicatos han recibido críticas, sobre todo de parte de los (neo)liberales y los defensores de la economía de mercado, por actuar de forma que aparentemente coarta la libertad de los trabajadores. Así, la norma de las mayorías que fundamenta muchas decisiones internas de los sindicatos (con un enfoque democrático liberal) no permite necesariamente que se escuche o se atienda con carácter prioritario la voz o la posición de una minoría en aras de la realización personal de todos los afiliados. Esta situación se exagera cuando los sindicatos no facilitan la participación de sus afiliados en los procesos decisorios o no contrarrestan su creciente pasividad. Por lo general, la acción democrática de muchos afiliados se circunscribe a las votaciones periódicas, en lugar de fórmulas más participativas, como reuniones, debates, la libre comunicación, asambleas de huelguistas y la educación de los afiliados (Voss 2010).

Por lo tanto, la crítica de Michels (1915) a los modelos sindicales liberales y participativos sigue en gran medida vigente, al tener en cuenta la probabilidad de que los sindicatos se conviertan en oligarquías como resultado de su crecimiento, su cambio de escala y la consiguiente necesidad de funcionarios especializados. Esa división del trabajo puede alejar a las bases de los directivos, lo que a su vez les impide comprender bien las actividades que estos últimos emprenden. Pese a sus orígenes democráticos, los sindicatos pueden convertirse en oligarquías con burocracias enquistadas (la «ley de hierro de la oligarquía»), lo que explica el temor de los defensores de la libertad negativa al (creciente) autoritarismo sindical. Sin embargo, algunos estudiosos del sindicalismo consideran que es posible refutar la ley general de Michels (véase, por ejemplo, Fitch 2011). Con un planteamiento positivo, Streeck (1988, 313) observa un efecto

compensatorio entre eficiencia y democracia (organizativa), y la consiguiente *necesidad* de contar con organizaciones oligárquicas que representen a los trabajadores. En consonancia con la idea de que los directivos tienen la capacidad de actuar con «mayor conocimiento de causa», Streeck sostiene que «una dosis excesiva» o un «tipo inadecuado» de democracia ha «demostrado ser perjudicial para los intereses colectivos» (y, por ende, para la libertad de los trabajadores), y que las actividades de las asociaciones de interés democrático no siempre se rigen por criterios democráticos.

Sin embargo, en Nueva Zelanda, muchos sindicatos tratan de hacer frente al silenciamiento de los miembros de grupos minoritarios dentro de los procesos que se rigen por la norma de la mayoría. La confederación de más alto nivel del país, el Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda (NZCTU), y sus organizaciones asociadas, entre ellas la Asociación de Servicios Públicos (PSA, el mayor sindicato del sector público) y E tū (el mayor sindicato del sector privado), han establecido mecanismos identitarios para las mujeres, las minorías étnicas y los miembros del colectivo LGBTQI+. Por ejemplo, E tū hace la siguiente declaración de principios: «La estructura democrática de gobierno de E tū está diseñada para que los afiliados, delegados y activistas tengan las máximas oportunidades posibles de participar en el debate de las cuestiones que afectan a nuestro sindicato y de contribuir a las grandes decisiones que determinan nuestra orientación».¹ El «ensanchamiento» de las estructuras sindicales democráticas liberales con mecanismos basados en la identidad ha ido acompañado, en ocasiones, de cuotas y objetivos numéricos voluntarios para los grupos minoritarios en el marco de las estructuras sindicales mayoritarias. Con arreglo a la teoría de la libertad negativa, los mecanismos basados en la identidad y en los resultados pueden eliminar una restricción externa que limita la voz directa y otras libertades de los miembros de minorías. Como contrapartida, podrían mermar la libertad de esos individuos para idear otros medios directos de realización personal en el seno del sindicato. De acuerdo con el concepto de libertad positiva, estas iniciativas pueden aumentar la libertad de los miembros individuales de una minoría a través de un colectivo «sabio» integrado en un colectivo más amplio.

Con la relación de libertad triádica de MacCallum (1967), los mecanismos representativos o participativos basados en la identidad en una estructura sindical democrática liberal podrían sumarse a las fuentes de libertad general para los miembros de minorías individuales (es decir, podrían aumentar la disponibilidad de opciones para esas personas). No está tan claro si, en la práctica, eso se traduce en una mayor disponibilidad de opciones de autodeterminación o realización personal. Por ejemplo, varios sindicatos de Nueva Zelanda están dirigidos por mujeres, lo que tal vez tiene que ver con el desarrollo de mecanismos «minoritarios» o identitarios y con la creciente representación numérica de las mujeres en la corriente sindical mayoritaria. Sin embargo, algunos investigadores de las relaciones laborales sostienen que una mayor representación numérica de las mujeres y las minorías no realiza necesariamente su voz ni las relaciones de poder individuales o colectivas en los sindicatos, donde predominan las culturas masculinistas (Parker 2002).

¹ Véase <https://www.etu.nz/democracy/>.

La escala comparativamente pequeña del movimiento obrero neozelandés es significativa en este caso. La mayoría de los afiliados sindicales (más del 80 por ciento) pertenecen a alguna de las diez mayores organizaciones que componen el NZCTU, a raíz de las fusiones sindicales realizadas en los últimos decenios para aunar recursos e impulsar cambios legislativos. Esta evolución podría considerarse una tendencia oligárquica, que amplía la distancia entre los procesos de dirección sindical y los afiliados, al tiempo que trata de alcanzar acuerdos democráticos representativos viables. Sin embargo, la estructura jerárquica comparativamente limitada y la «agilidad» propia de los sindicatos neozelandeses, que son un reflejo de su pequeña escala,² probablemente han contrarrestado la inclinación a privar a las bases de cauces de expresión (véase Galles 2020).

En un sentido más radical, la tendencia a buscar el consenso a través de acuerdos democráticos liberales o participativos podría indicar que la mayoría de los sindicatos responden al orden hegemónico actual, basado en la exclusión del «otro». Los sindicatos necesitan posiciones divergentes y discrepancias para encarnar diferentes reivindicaciones más allá de los acuerdos democráticos pluralistas e inclusivos. La política liberal no neutral por la que se rige un sindicato es, en última instancia, un factor que limita la posibilidad de ampliar las libertades de los trabajadores con mecanismos complementarios. En el siguiente apartado se analiza la relación entre la proyección externa y la mejora de la libertad de los trabajadores.

3.2. Libertad y acción colectiva de proyección externa

Como ya se ha señalado, uno de los cauces de acción colectiva de proyección externa es la negociación colectiva, que suele ir acompañada del activismo colectivo de los afiliados y de la prestación de apoyo e influencia política de los sindicatos (Wasser y Lamare 2014). A primera vista, ese tipo de acción complementa el repertorio de opciones solidarias de los sindicatos para defender una mayor libertad de los trabajadores en términos económicos (por ejemplo, mediante aumentos salariales o mejores condiciones de trabajo), sobre la que se sustentan otros tipos de libertad (por ejemplo, mayores oportunidades de realización personal).

Desde la perspectiva de la libertad positiva, la representación sindical y la negociación de los intereses de los trabajadores a través de la negociación colectiva y la participación política pueden considerarse necesarias y pragmáticas para que los afiliados cumplan sus aspiraciones. Sin embargo, los defensores del concepto de libertad negativa podrían considerar dicha intervención como un medio para procurar la libertad individual, especialmente cuando las negociaciones se basan en un posicionamiento ideológico (como la negociación distributiva, considerada por las partes como una situación en la que unos ganan y otros pierden) ante una creciente pasividad de los afiliados. Los teóricos positivos y los sindicatos podrían racionalizar esta estrategia general en aras de los intereses

² En 2020, los mayores sindicatos de Nueva Zelandia (PSA y E tū) contaban con 59 476 y 55 709 afiliados, respectivamente (New Zealand Companies Office 2020).

racionales de los afiliados y los sindicatos, ayudando así a la clase obrera a liberarse de la «falsa conciencia» (Allahar 2004) y de la consecución de objetivos que no la benefician (o liberan) (Engels 1951), y creando las condiciones para la realización personal de los afiliados individuales.

De nuevo, para muchos liberales, la libertad positiva indica una tendencia al autoritarismo. Además, desde la perspectiva de la libertad negativa, el derecho sindical a emprender acciones colectivas en nombre de los afiliados puede privar a los trabajadores individuales del derecho a negociar colectivamente a través de otro sindicato o de agentes no sindicados, reduciendo así su margen de libertad (Galles 2020). En Nueva Zelanda, la afiliación sindical es voluntaria, lo que significa que los trabajadores individuales que deciden no afiliarse a un sindicato siguen siendo libres de negociar directamente con su empresa. La inmensa mayoría de los trabajadores del sector privado del país pactan sus condiciones de empleo en contratos individuales. La densidad sindical global en Nueva Zelanda se mantuvo estable en torno al 20 por ciento entre 2000 y 2010, pero descendió al 14,29 por ciento en 2020 (New Zealand Companies Office 2020). En el sector público, la densidad sindical global es cercana al 60 por ciento. Sin embargo, conviene señalar que, en muchos casos, los empleadores de Nueva Zelanda aceptan «trasponer» las cláusulas más ventajosas de los convenios colectivos para elevar al mismo nivel las de los contratos de trabajo individuales (Bryson 2008), lo que se traduce en una mayor libertad para todos los trabajadores.

Además, la Ley de Relaciones Laborales (ERA) de 2000, una de las piedras angulares de la legislación laboral neozelandesa, tenía por objeto reajustar las relaciones de poder entre trabajadores y sindicatos, haciendo hincapié en los acuerdos de negociación colectiva e individual. Sin embargo, este cambio se ha silenciado en la práctica (Barnes 2005). Aun así, en virtud de la ERA, por primera vez en la historia de la legislación laboral del país, las partes en los contratos de trabajo están obligadas a negociar (y a formalizar) convenios colectivos de «buena fe». Desde el punto de vista de la libertad positiva, la prescripción jurídica (estatal) de participar en la negociación y concertación de esos convenios colectivos puede ayudar a las partes a alcanzar resultados más sólidos (y, dependiendo de cuáles sean estos resultados, un mayor margen de libertad) para los trabajadores.

Los cambios jurídicos en Nueva Zelanda también han ido precedidos de un cambio de enfoque en la negociación sindical. A lo largo de la historia, las relaciones laborales se han sustentado en una concepción de los poderes y libertades relativos de los trabajadores/sindicatos y los empleadores como elementos mutuamente excluyentes. Sin embargo, como observa Pansardi (2012, 26): «En caso de que el poder y la libertad se entiendan como propiedades de dos individuos [o grupos] diferentes que participan en una relación social [...], el poder podrá ejercerse de maneras que no reduzcan, y que incluso aumenten, la libertad del sujeto de poder».

De hecho, la negociación colectiva se basa cada vez más en un enfoque integrador que trata de lograr resultados beneficiosos para ambas partes y de ampliar la influencia de los sindicatos en el lugar de trabajo. Este enfoque de «suma positiva» suele consistir en la resolución conjunta de problemas entre

la dirección y un sindicato (por ejemplo, un caso de descontento de los trabajadores puede abordarse mediante la negociación de «salarios de eficiencia» más elevados o nuevas prácticas laborales que aumenten la productividad). En este contexto, la «trasposición» (en el sentido enunciado *supra*) debe producirse de buena fe en lugar de socavar la negociación colectiva. Sin embargo, según el concepto de libertad negativa, los trabajadores no sindicados pueden optar por negociar individualmente (Barnes 2005) amparándose en su libertad de no asociación.

Otra particularidad de la acción colectiva sindical de proyección externa que concierne a la libertad de los trabajadores guarda relación con la acción coercitiva. Las huelgas impulsadas por los sindicatos y los cierres patronales son fenómenos propios de las relaciones laborales. La huelga puede servir para obtener del empleador mejores condiciones en beneficio de los afiliados sindicales, pero a la vez coarta la libertad de los trabajadores individuales en el transcurso de la huelga. Una huelga general detiene la producción y significa que los afiliados sindicales no son libres de trabajar, lo que restringe sus fuentes de ingresos, puede llevarlos a soportar situaciones de privación y menoscaba su supuesto autodesarrollo a través del trabajo. En el sistema neozelandés de sindicalismo voluntario, la huelga también puede coartar la libertad de los trabajadores no sindicados, al impedirles realizar su trabajo (por ejemplo, los trabajadores que no secundan la huelga pueden ser retenidos físicamente por un sindicato cuando intentan acceder al lugar de trabajo y, en algunos casos, llegan a sufrir situaciones de conflicto interno entre el deseo de apoyar a sus compañeros en huelga y la necesidad de trabajar, o de demostrar lealtad al empleador). Si optan por seguir trabajando, los trabajadores no sindicados también pueden reducir la eficacia de la huelga para los afiliados, y evitar así un posible aumento de la libertad de los sindicalistas (y de la suya propia). El notable aumento de ese tipo de situaciones en Nueva Zelanda desde 2018, particularmente en el sector público, demuestra la importancia de las acciones coercitivas y es resultado de la economía política más amplia, que se manifiesta como una restricción externa o como elemento facilitador de las opciones legales de acción colectiva y, por extensión, de la libertad de los trabajadores.

Los teóricos de la libertad manifiestan opiniones divergentes sobre las amenazas de huelga y los cierres patronales. Steiner (1994), como defensor de la libertad negativa, ofrece una definición restrictiva de las limitaciones impuestas a la libertad. En concreto, considera que un agente por sí solo no es libre de llevar a cabo una acción si esta es físicamente imposible de realizar. Así pues, la amenaza (o la certeza) de una huelga legal promovida por un sindicato no impediría que los trabajadores siguieran trabajando, tan solo los disuadiría de hacerlo. Por lo tanto, no es la amenaza de huelga la que crea esa «falta de libertad» y, en todo caso, no se deja de ser libre hasta que se ejecuta la sanción (descrita en la amenaza). Carter (2021, apartado 5) propone la siguiente solución para ese problema: «Aunque una ley [amenaza de huelga] disuada de realizar una acción, x [trabajar], no elimina la libertad de hacer x , pero imposibilita físicamente ciertas *combinaciones* de acciones que consisten en hacer x y aquello que la medida punitiva impide hacer». Esto indica que se restringe la libertad negativa *general* de los trabajadores individuales, aunque estos no pierden la

libertad de llevar a cabo ninguna acción específica con carácter aislado (Carter 1999). A continuación, pasamos a examinar otras formas de acción colectiva: el sindicalismo social y la creación de coaliciones como estrategia para potenciar la libertad de los trabajadores.

4. Sindicalismo social como medio para potenciar la libertad

Los movimientos sindicales de muchos países, incluida Nueva Zelanda, han alcanzado niveles de afiliación comparativamente bajos, lo que ha mermado su capacidad de actuar colectivamente en nombre de sus afiliados o como cauces políticos de expresión (democrática) ante el Estado. En consecuencia, los sindicatos han promovido estrategias de supervivencia y revitalización como las siguientes: reestructuración interna (mediante amalgamas o fusiones, por ejemplo); nuevos enfoques de la negociación colectiva; cambio de estrategia política; nuevos métodos de organización y contratación; y coaliciones con actores de la sociedad civil. Sin embargo, hay poco consenso sobre lo que pueden considerarse estrategias y soluciones satisfactorias (Parker y Alakavuklar 2018). A continuación, examinaremos una de las estrategias menos estudiadas, la creación de coaliciones, en relación con la libertad de los trabajadores.

4.1. Coalición «instrumental»

En la bibliografía se encuentran distintas definiciones de las coaliciones sindicales con otros actores de la sociedad civil. A partir de un estudio sobre cinco países, Frege, Heery y Turner (2004) concluyen que tales coaliciones son, en gran medida, estrategias de los asociados para acceder a recursos, y un método secundario empleado por los sindicatos con el fin de apoyar una regulación unilateral del mercado laboral, la negociación colectiva (por ejemplo, la movilización del apoyo comunitario a la actividad huelguística) y la reglamentación jurídica. Desde ese punto de vista, buena parte de la relación entre los sindicatos y los actores de la sociedad civil gira en torno a intereses compartidos que atañen sobre todo a las cuestiones laborales. El citado análisis indica que las coaliciones instrumentales repercuten negativamente en la naturaleza y la capacidad de la acción colectiva sindical de organización interna y de proyección externa para ampliar la libertad de los trabajadores. Por su parte, Della Porta (2006) pone de relieve el nexo entre las dos vertientes de la acción colectiva, al afirmar que los sindicatos, debido a su colaboración con los actores del movimiento social en el marco del movimiento por la justicia en el mundo, adoptan principios más democráticos e inclusivos que transforman las relaciones sociales relativas al trabajo.

Sin embargo, en lo que respecta a las coaliciones y el sindicalismo social, la bibliografía de las relaciones laborales no suele pronunciarse sobre la libertad (de los trabajadores), sino que tiende a concentrarse en la estrategia y la coordinación de acciones. No obstante, las conexiones entre el sindicalismo social y la libertad dependen, hasta cierto punto, de los objetivos y el *modus operandi* de los asociados en la coalición. En tanto en cuanto una coalición supone la acción directa de un sindicato y otras partes, los teóricos de la libertad negativa podrían

considerarla como un medio para ampliar el margen de actuación y la libertad de los trabajadores. En sentido contrario, otros analistas pueden ver en ella una restricción externa a la realización personal de los trabajadores. Por su parte, los defensores de la libertad positiva pueden percibir las coaliciones, ya estén o no basadas en principios democráticos, como un medio para reforzar el número y la influencia de los sindicatos, y como una condición previa para la realización personal de los afiliados. Según la relación de libertad triádica de MacCallum, las limitaciones de una coalición instrumental para los miembros pueden ser intencionadas (por ejemplo, si la cúpula directiva toma decisiones en nombre de sus miembros) o no intencionadas. Del mismo modo, las opciones de libertad que ofrece una coalición instrumental pueden ser intencionadas (por ejemplo, resultados economicistas sustantivos) o no intencionadas (por ejemplo, las partes en la coalición pueden influirse mutuamente en el *modus operandi* de organización interna y de proyección externa), aunque los consiguientes aumentos de la libertad de los trabajadores son difíciles de cuantificar.

Cabe afirmar que los sindicatos (y, en consecuencia, los trabajadores) y las empresas no pueden participar en pie de igualdad con el mismo poder en las relaciones capitalistas. Los sindicatos intervienen «para atemperar las fricciones y hacer justicia en la relación, no para cambiar [su] naturaleza y estructura esenciales» (Katz 1951, 102). Sin embargo, la actividad de coalición en la que participan sindicatos y demás actores de la sociedad civil en un sistema capitalista puede encontrar vacíos dentro de este último, y tratar de aumentar los poderes relativos (y, a la postre, las libertades) de las partes coaligadas,³ internamente y en sus interacciones con otros colectivos interesados.

4.2. Coalición más allá del instrumentalismo

Aparte de servir a los intereses sindicales (por ejemplo, garantizando la supervivencia/revivificación de los sindicatos, aumentando sus bases de poder o priorizando la consecución de objetivos sindicales como la regulación del empleo), las coaliciones también pueden concebirse como la ampliación del alcance de la actividad sindical colectiva de proyección externa con el fin de impulsar un cambio social y político más amplio (Tattersall 2010) y, por lo tanto, la consecución de objetivos compartidos por todos los asociados en la coalición. Dibben (2004), por ejemplo, sugiere que el sindicalismo social como forma de alianza sindical puede tener diversas vertientes, a saber: democracia interna de base; contacto con otros grupos sociales y consecución de amplios objetivos de justicia social; y lucha contra los excesos de las empresas internacionales y contra su hegemonía neoliberal. A partir de estos elementos, la citada autora hace referencia a la actividad sindical colectiva de organización interna y de proyección externa. Desde un punto de vista más centrado en la proyección externa, Webster (2008, 253)

³ Dentro del marco conceptual formulado por Marx, Harvey (2010) sostiene que el capitalismo es un incesante proceso de acumulación que busca vacíos que llenar para convertirlos en activos capitalizados hasta que se produce un momento de crisis debido a un límite en la expansión. Desde esta perspectiva, el declive sindical es un reflejo de la apropiación manifiesta de trabajo, valor y riqueza durante la fase neoliberal del capitalismo (Harvey 2005), un proceso que podría considerarse reversible.

describe una versión expansiva del sindicalismo social como «un llamamiento a los trabajadores que abarca, va más allá de la relación de trabajo, la totalidad de la vida de los interesados, en su faceta de consumidores, ciudadanos, miembros de una familia y mujeres». Sin embargo, como observa McAlevey (2015), aunque los expertos atribuyen el fracaso del movimiento sindical contemporáneo en los Estados Unidos a factores estructurales y a la globalización, el declive es también reflejo del apoyo de los sindicatos a «campañas corporativas y a una política basada en intereses demasiado restrictivos», lo que los aleja de los trabajadores y los enfrenta a los trabajadores no organizados y a la comunidad. McAlevey achaca también el declive a «un alejamiento a largo plazo de la *organización* profunda y hacia la *movilización* superficial», y a «la división entre “trabajo” y “movimiento social” [que] ha entorpecido la escasa organización lograda hasta ahora» (McAlevey 2016, 2). Por su parte, Fletcher y Gapasin (2008) sugieren que los sindicatos muestran cierta ambivalencia al tratar de forjar vínculos con organizaciones no sindicales o, más bien, que las diferencias ideológicas pueden impedir la creación de alianzas sólidas, aunque esos problemas acaso sean los mismos que los sindicatos tratan de resolver por medio de coaliciones (por ejemplo, en relación con las tensiones entre el cambio climático y el trabajo).

Además, las coaliciones de acción colectiva en las que participen sindicatos y otros actores de la sociedad civil en asuntos que vayan más allá de la regulación del empleo pueden inspirarse en un modelo de organización que han venido aplicando una minoría de sindicatos en los Estados Unidos, el Reino Unido, Australia y Nueva Zelandia durante los últimos decenios. Se trata de un modelo que facilita las relaciones entre la organización sindical y los afiliados con el objetivo principal de empoderar directamente a estos últimos, aunque persisten ciertas cuestiones controvertidas, como el peso que se ha de otorgar a la acción colectiva con fines sindicales internos o externos (por ejemplo, Hurd 2017) y su relación con los servicios sindicales (Fiorito 2004). Los dirigentes sindicales organizan y prestan ayuda a los afiliados para que actúen en su propio nombre y se empoderen, hasta el punto de que los afiliados *son o llegan a ser* el sindicato en sí, diluyendo el binomio «agente-imposición externa» definido en la teoría de la libertad. Este enfoque fomenta el liderazgo personal de los afiliados, percibido como la confianza en uno mismo necesaria para iniciar la organización con otros grupos de interés de la forma más amplia posible. También suele utilizarse en campañas creativas (por ejemplo, eventos publicitarios, acción directa, manifestaciones) que amplían el repertorio habitual de la acción colectiva sindical para obtener mejores resultados en beneficio de los trabajadores y demás miembros de la coalición. Además, el apoyo comunitario a las campañas puede ser un mecanismo útil para promover el activismo de base del sindicalismo social.

En este contexto, viene al caso examinar la célebre teoría política de Laclau y Mouffe (2001) sobre la democracia radical. Para estos autores, la democracia radical no consiste en alianzas tácticas ni en la revivificación de los sindicatos, sino en los conceptos de agencia, cambio, organización y estrategia, orientados a la construcción de una contrahegemonía inclusiva frente al discurso y las prácticas neoliberales dominantes. Por lo tanto, representa una oportunidad para que los sindicatos adopten el potencial radical de los movimientos sociales y las colaboraciones con el fin de auspiciar una política «desde abajo», que ponga

en cuestión las premisas dominantes en las esferas de la vida impulsadas por las fuerzas del mercado. En el ámbito de las relaciones laborales, a diferencia del marco de acción auspiciado por los dirigentes (Kelly 1998), el modelo teórico de la democracia radical es más afín a la teoría de la movilización, que se sitúa «en la esfera de la acción de clase al entroncar el colectivismo con la solidaridad en el lugar de trabajo creada por el proceso laboral capitalista» (Atzeni 2009, 6), además de abarcar el colectivismo en el lugar de trabajo y otras formas de solidaridad.

Así, Laclau y Mouffe (2001) examinan diferentes articulaciones y agencias de resistencia como una lucha hegemónica *en curso*, contingente y frágil (Jacobs 2018). Desde esta perspectiva, a pesar de las tensiones inherentes, la construcción de alianzas de sindicatos (es decir, la creación de cadenas de equivalencia) con colectivos de la sociedad civil contribuye a una politización conjunta de las cuestiones sociales. Esas iniciativas pueden transformar las prácticas hasta tal punto que los sindicatos, las comunidades y las sociedades sean más inclusivos y transformadores de las relaciones de poder en el ámbito organizativo y social (Parker y Alakavuklar 2018).

El concepto de lucha continua propugnado por Laclau y Mouffe (2001) implica la no primacía de clase o de otros grupos. Estos autores sostienen que las democracias radicales deben extenderse a un conjunto más amplio de relaciones sociales, abordando cuestiones de redistribución y reconocimiento mediante la radicalización de las demandas de libertad e igualdad en la sociedad. Por lo tanto, no se trata solo de redistribuir la riqueza (como pretenden habitualmente los sindicatos), sino también de reconocer otros problemas sociales, económicos y ambientales como resultado de la externalización de los costos del desarrollo capitalista, y de plantearse cómo se plasman esas cuestiones y estrategias de lucha con respecto a los postulados hegemónicos. Como sostiene Mouffe (1989, 42), «[n]o se trata de establecer una mera alianza entre intereses determinados, sino de modificar realmente la identidad misma de esas fuerzas», de manera que cada uno de los grupos se sientan «equitativamente desfavorecidos por las relaciones de poder existentes» (Purcell 2009, 159). El igualitarismo dinámico de este enfoque «desde abajo» puede dotar a los trabajadores y demás partes interesadas de una (mayor) libertad en sentido negativo. Por ejemplo, tras la puesta en marcha de un plan de afiliación comunitaria promovido por Unite the Union, el antiguo dirigente del Congreso de Sindicatos Británicos, Len McClusky, declaró: «Ha llegado el momento de que los marginados se organicen, se unan para oponerse a las decisiones tomadas por la élite en interés de unos pocos. Esta es la verdadera “gran sociedad” [*Big Society*] —la gente corriente organizada por propia iniciativa— en acción» (citado en Holgate 2015, 432).⁴ En efecto, los

⁴ Holgate estudia la organización comunitaria de Unite en forma de afiliación de «no trabajadores» (es decir, jubilados, estudiantes y desempleados) en una nueva sección del sindicato. Este proceso concuerda con «la idea de que la finalidad del sindicalismo es promover los intereses de la clase trabajadora en su conjunto» (Holgate 2021, 226) y, según la citada autora, puede reconstruir espacios de solidaridad más amplios. Aunque este empeño surge de una actividad «desde abajo», difiere de un concepto democrático radical del sindicalismo social de intereses más amplios, en el cual no priman los intereses de la clase trabajadora sobre los intereses de otras partes de la coalición.

igualitarios suelen asumir un concepto más amplio de las restricciones que limitan la libertad. Como observa Carter (2021, apartado 5): «a menudo califican su propia definición [de libertad] como positiva, con el fin de transmitir el sentido de que la libertad requiere no solo la ausencia de ciertas relaciones sociales de prevención, sino la presencia de habilidades, o lo que Amartya Sen denomina “capacidades”». En el siguiente apartado demostramos cómo las alianzas, en el marco de una «transición justa», pueden facilitar las intervenciones democráticas radicales y potenciar la libertad de los trabajadores.

5. Transición justa: un caso ilustrativo de sindicalismo social como medio para potenciar la libertad de los trabajadores

La creación de alianzas, ya sea en defensa de intereses sindicales, con fines de regulación del empleo o como «lucha por la justicia social» (Flanders 1970), nunca ha sido una característica definitoria del sindicalismo en Nueva Zelanda. A diferencia de algunas evaluaciones cualitativas con muy poca base empírica (véase, por ejemplo, Newman y Jess 2015), en un estudio más amplio de metodología ecléctica realizado hace aproximadamente un decenio se observó que la creación de alianzas se producía de manera *ad hoc*, y no como parte de una estrategia sindical a más largo plazo (Parker 2011). No obstante, si contaban con la participación sindical, las alianzas existentes giraban en torno a cuestiones relacionadas con el lugar de trabajo y —según los representantes sindicales encuestados— constituían una actividad instrumental y de apoyo a la revivificación sindical dentro de los sistemas democráticos y políticos existentes. Desde un punto de vista basado en el concepto de libertad positiva, tales alianzas representan una acción colectiva sindical de proyección externa, dirigida principalmente a promover los intereses sindicales (que se consideran alineados con los intereses de los trabajadores) o los intereses de otros grupos de la coalición.

Otros analistas describen a los sindicatos como instituciones esencialmente conservadoras (Gumbrell-McCormick y Hyman 2013) y, en el caso de Nueva Zelanda, los avances para que los sindicatos desempeñen una función más abarcadora a través de alianzas con la sociedad civil se ven obstaculizados por la incertidumbre o las dudas de los afiliados sobre la finalidad de su sindicato. La mayoría de los afiliados consideran que los sindicatos son, ante todo, agentes de negociación que se centran en cuestiones laborales a través de los medios colectivos establecidos. Por lo tanto, a muchos afiliados les preocupa que los sindicatos desvíen recursos para dedicarlos a la resolución de problemas de ámbito más general, sobre todo en un contexto caracterizado por la pérdida de afiliación sindical; por la tendencia individualizadora y descentralizadora de las relaciones laborales fomentada en la legislación laboral desde principios de la década de 1990 hasta la adopción de la ERA; y por una «brecha cultural» entre la burocracia procedimental y la eficiencia organizativa de los sindicatos, por un lado, y el *modus operandi* y la «etapa vital» de los movimientos sociales aliados, por otro (Tilly 1984). De este modo, la participación sindical en coaliciones de intereses más amplios se percibe como una restricción de los objetivos y actividades propiamente sindicales, y no como un acicate para ampliar la

libertad entendida como la disponibilidad de opciones o posibilidades (Carter 2021; MacCallum 1967).

Sin embargo, aunque el pragmatismo económico cortoplacista ha frenado el surgimiento de alianzas hasta tiempos relativamente recientes en Nueva Zelanda (Parker y Alakavuklar 2018), algunos sindicatos han tratado de forjar alianzas con otras partes interesadas en el marco de una transición justa como respuesta a la necesidad urgente de ampliar el alcance de los objetivos estratégicos sindicales y sus relaciones con colectivos externos.⁵ A continuación, examinaremos los esfuerzos del NZCTU y los de una importante organización sindical asociada, como ejemplos de relación fructífera entre el sindicalismo social y los conceptos de libertad para los trabajadores. La transición justa es un marco desarrollado por el movimiento sindical a escala mundial, que preconiza intervenciones sociales dirigidas a preservar los derechos y los medios de subsistencia de los trabajadores en un momento en que las economías evolucionan hacia un modelo de producción sostenible en la lucha contra el cambio climático. La esencia —sostienen los sindicatos— es sencilla: los costos de los cambios necesarios para ofrecer al público un clima más estable deben repartirse equitativamente, en vez de recaer de manera desproporcionada sobre los trabajadores (Galgóczy 2020).

El NZCTU no ha forjado alianzas formales en materia de justicia climática, a diferencia de otros organismos del más alto nivel y de algunos sindicatos neozelandeses, como Unite the Union, que es «miembro observador» de la Red de Acción Climática de Nueva Zelanda.⁶ Sin embargo, a fin de aumentar la participación de los sindicatos en los debates sobre política climática y, más concretamente, en los efectos distributivos de las decisiones conexas, el NZCTU definió una línea de actuación de la que surgieron importantes documentos programáticos (véase NZCTU 2017; 2019). En esta misma línea, desde una perspectiva a más largo plazo sobre la transición justa, el NZCTU invitó a sus miembros a responder a un cuestionario con el fin de trasladar sus opiniones a la Comisión del Cambio Climático de Nueva Zelanda (o *He Pou a Rangī* en maorí, la lengua de los pueblos indígenas de Nueva Zelanda) respecto de la legislación destinada a crear una economía sin emisiones de carbono,⁷ y pidió al Gobierno de Nueva Zelanda que tuviera en cuenta a las familias trabajadoras y que rindiera cuentas ante ellas a la hora de tomar decisiones estratégicas como las relacionadas con los planes de reducción de emisiones (NZCTU 2021). El NZCTU también ha intervenido en actos celebrados por organizaciones como Greenpeace Aotearoa y la red Environment and Conservation Organisations (ECO) de Nueva Zelanda, y ha invitado a ponentes de justicia climática a participar en sus conferencias. También organizó la primera mesa redonda neozelandesa sobre la transición justa hacia una economía sostenible, con el apoyo de la Confederación Sindical Internacional. A la mesa redonda no solo asistieron los interlocutores tradicionales

⁵ Véase <https://www.union.org.nz/events/nzctu-organising-conference-2019-new-pathways-to-building-power>.

⁶ Véase <http://www.nzcan.org/about#members>.

⁷ Véase <https://union.org.nz/wp-content/uploads/2018/06/Working-People-Need-a-Just-Transition-Flyer-Questionnaire.pdf>.

del diálogo social tripartito —empleadores, Gobierno y sindicatos—, sino también Greenpeace y Forest & Bird, entre otros grupos de la sociedad civil como la diócesis anglicana de Wellington.⁸

Al mismo tiempo, muchas organizaciones ecologistas son muy conscientes de que, para luchar contra el cambio climático, los gobiernos deben colaborar con actores de la sociedad civil que confieran legitimidad a la acción climática ante la opinión pública. Esas organizaciones han solicitado asesoramiento sindical sobre las mejores prácticas para lograr una transición justa, como requisito previo de importancia crítica para la acción gubernamental (PSA 2018). De acuerdo con la teoría sobre la perspectiva de la libertad positiva, esas medidas indican que la libertad de los trabajadores y de las demás partes aumentará como resultado de la puesta en común de las reflexiones y actividades de los colectivos involucrados (incluidos los sindicatos). El hecho de considerar a los trabajadores y a otros miembros de las bases como parte integrante de esos colectivos, y no a su servicio, también indica que su libertad es o puede ser potenciada en un sentido negativo a través de la búsqueda de la justicia climática. Desde la perspectiva de la libertad triádica, esa colaboración expande las fuentes de libertad para los trabajadores.

Un ejemplo más concreto de ese proceso lo encontramos en las actividades de sindicalismo social y construcción de alianzas de E tū en el contexto de una transición justa. En E tū (2019a) el sindicato defiende un concepto de sindicalismo social que tiene en cuenta el reparto equitativo de responsabilidades (es decir, la redistribución) y el reconocimiento de los intereses de la *tangata whenua* (la población autóctona) y demás partes interesadas, incluidos «los pueblos del Pacífico afectados por la subida del nivel del mar» (ibíd., 2). En la práctica, desde el momento en que el Gobierno neozelandés anunció el fin de los permisos de extracción de petróleo y gas en alta mar, E tū ha contribuido de manera fundamental al desarrollo de una nueva estrategia en la región de Taranaki (la provincia en la que se lleva a cabo la mayor parte de la prospección y producción de petróleo y gas de Nueva Zelanda, y donde el sindicato cuenta con afiliados en los sectores de las infraestructuras, la ingeniería y la extracción).⁹ La hoja de ruta Taranaki 2050, presentada en la Cumbre de Transición Justa de Taranaki (a la que asistió la ex Primera Ministra, Jacinda Ardern) en mayo de 2019, se elaboró de común acuerdo con los dirigentes regionales de E tū (E tū 2018; 2019b; 2019c). La hoja de ruta se describe como «un ambicioso modelo para lograr una transición justa» y «un hito en el que participan el Gobierno, los trabajadores, los empleadores, los maorí, las comunidades locales, la sociedad civil y otros interesados» (Morgenster 2021).

Además de estar representado en el grupo de gobernanza de la entidad regional que desempeña esta labor,¹⁰ E tū ha trabado redes dentro de la comunidad

⁸ Véase <https://www.union.org.nz/wp-content/uploads/2018/10/Just-Transition-Roundtable-Agenda-5-Oct-2018.pdf>.

⁹ E tū tiene también afiliados en los sectores de la aviación, las comunicaciones, las actividades de servicio comunitario, la fabricación y la industria alimentaria, los servicios públicos y comerciales, y la salud y la seguridad (E tū 2021).

¹⁰ Véase <https://www.taranaki.co.nz/vision-and-strategy/taranaki-2050-and-tapuae-roa/taranaki-2050/>.

más amplia de Taranaki con organizaciones ambientales¹¹ y con la población maorí, entre otras partes interesadas (E tū 2019c). En un reciente post, E tū indica que el último informe de la Comisión del Cambio Climático de Nueva Zelanda «establece una orientación política en aras de una transición justa, inclusiva y equitativa para los trabajadores y sus comunidades».¹² El sindicato afirma que las recomendaciones del informe «abarcaban los componentes básicos defendidos por E tū para una transición justa: planificación proactiva de la transición con todas las partes negociadoras, educación y formación ampliamente accesibles, apoyo específico a los trabajadores en transición y un mejor análisis de las repercusiones distributivas de las políticas climáticas en los grupos demográficos».¹³ En su informe, la Comisión comparte el llamamiento de los sindicatos y demás partes interesadas en pro de una transición justa que genere cambios laborales propicios al «trabajo seguro, bien remunerado y decente»,¹⁴ así como la necesidad de asociarse con *iwi* (comunidades maoríes), *hapū* (clanes o tribus) y *whānau* (familias) con el fin de asegurar una transición equitativa que garantice una auténtica participación de los trabajadores sin perder de vista las necesidades específicas de la población maorí, velando por los intereses sociales y económicos maoríes y por el cumplimiento del *Te Tiriti o Waitangi* (Tratado de Waitangi, documento bicultural fundacional de Nueva Zelanda). Aunque no se tiene constancia de que la participación del sindicalismo social de E tū en la causa de una transición justa haya entrado en conflicto con los intereses de los miembros de otras partes en la coalición, el sindicato es consciente de que persisten algunas dificultades fundamentales (por ejemplo, en relación con la captación de inversiones para desarrollar nuevas industrias o para prestar apoyo a las existentes en aras de la transición hacia un futuro con bajas emisiones de carbono). La participación de E tū en la transición justa exige «un debate sincero y nuevas medidas» susceptibles de generar conflictos de intereses en el futuro, como lo ilustran las discusiones sobre la reforma fiscal para financiar la transición.¹⁵

E tū también ha adquirido protagonismo en Southland, al exigir que la fundición de aluminio de Tiwai Point cese sus operaciones en 2024 como parte de la estrategia de transición justa anunciada en 2020 para la región. El sindicato ha adoptado también un planteamiento de corte social con respecto a otros asuntos regionales: «Este proceso imprimirá un enfoque más amplio a la planificación del desarrollo económico regional, que tenga en cuenta a las distintas partes interesadas de la comunidad, haciendo hincapié en el trabajo decente y sostenible para los habitantes de Southland, pase lo que pase con Tiwai Point. Los afiliados y dirigentes de E tū desempeñarán una función esencial en ese proceso» (E tū 2021). Así, E tū participa directamente en los planes de futuro de la región junto con distintas partes: el Ministerio de Empresa, Innovación y Empleo (MBIE), la población maorí, los representantes de las comunidades urbanas y las instituciones educativas. Anna Huffstutler, representante de E tū, defiende una

¹¹ Véase <https://climatejusticetaranaki.wordpress.com/just-transition-community-conference/>.

¹² Véase <https://etu.nz/commission-lays-foundation-for-necessary-just-transition/>.

¹³ *Ibíd.*

¹⁴ *Ibíd.*

¹⁵ *Ibíd.*

perspectiva más amplia de la coalición centrada en el discurso de la transición justa: «Considero importante reunir a todas las partes interesadas [...] lo que redundará en beneficio de todos, incluidos los trabajadores, las empresas y la comunidad. Hay que atender las necesidades de todo el mundo» (Girao 2021).

Gracias a esos esfuerzos, E tū ha logrado traspasar los confines habituales del sindicalismo en Nueva Zelanda, al forjar alianzas en torno a la acción climática con otras partes interesadas, por diferentes medios, en lugar de limitarse a dialogar con los interlocutores sociales tradicionales. Entre los medios elegidos destaca el desarrollo conjunto de nuevos enfoques para abordar problemas socioeconómicos y ambientales comunes, como los siguientes: la elaboración de documentos programáticos y hojas de ruta para una transición justa; la participación en mecanismos de gobernanza regional para asegurar la inclusión en los procesos decisorios de ámbito local en el marco de una transición justa; la colaboración de escuelas y profesores locales en el proceso de creación de alianzas; y el establecimiento de relaciones más profundas con las *iwi* locales. Esas actividades «desde abajo» refuerzan los procesos colectivos de proyección externa que lleva a cabo el sindicato junto a las demás instituciones con las que se relaciona mediante actividades de «fusión» como parte de la coalición (Kelly 1998).¹⁶ También potencian los lazos asociativos, un aspecto que, a juicio de Heery (2018, 673), ha sido poco estudiado en la bibliografía académica y que, sin embargo, es común entre los sindicatos, y que constituye «una vía por la cual los sindicatos pasan de pronto a desempeñar una función social más amplia, alejada de la representación inmediata de los intereses de los afiliados». La influencia de E tū en esos nuevos ámbitos genera oportunidades de libertad para el sindicato y para los demás grupos de la coalición y sus miembros. Además, esas últimas formas de coalición consisten en la participación o fusión comunitaria de organizadores y afiliados de base. Esas formas de coalición ponen de relieve una fuente de mayor libertad negativa y más «posibilidades» de libertad para quienes participan directamente e influyen en esas relaciones.

Desde una perspectiva democrática radical, al cimentar un nuevo concepto de relación entre el capital, el trabajo y el medio ambiente, simbolizado por una transición justa, el NZCTU y E tū han articulado nuevas visiones y una posición política alternativa desde la que las principales partes desfavorecidas pueden formar una contrahegemonía destinada a transformar las actuales relaciones de poder. Así lo demuestra en la práctica la acción colectiva de E tū con proyección externa y su participación en procesos locales, mano a mano con las comunidades, en el ámbito del sindicalismo social relacionado con el cambio climático.

Al redefinir el papel de los sindicatos en la lucha ambiental, el NZCTU y sus organizaciones miembros se han enfrentado a distintas posiciones antagónicas (como las del capital (neoliberal) y, en cierta medida, las de sus afiliados). Sin embargo, una transición justa vincula a diversos actores (trabajadores, ecologistas, comunidades indígenas y órganos de gobierno, como en el caso de Taranaki con la participación estratégica de E tū). Esta línea de acción ha abierto un nuevo espacio discursivo contingente que ayuda a luchar contra la explotación del

¹⁶ La «tesis de la fusión» de Kelly indica que, lejos de desbancar al movimiento obrero, los nuevos movimientos sociales son aliados naturales de los sindicatos.

trabajo y del medio ambiente por el capital (Hampton 2015), espacio en el que pueden desarrollarse cadenas de equivalencia con respecto al sindicalismo social y la construcción de alianzas, permitiendo así la aplicación de una nueva agenda política y la participación en ella.

Tales intervenciones discursivas confieren un nuevo sentido a las luchas sindicales, al tiempo que la alineación con otros movimientos conlleva inevitablemente cambios económicos de gran calado que repercuten en los trabajadores y en las prácticas sectoriales o del lugar de trabajo, así como en las comunidades y/o en las cuestiones ambientales y comunitarias. A tenor de los ejemplos analizados, no se tiene constancia de que haya habido acciones colectivas espontáneas, de proyección externa y relacionadas con una transición justa (véase Kelly 1998), susceptibles de aumentar la libertad negativa de los trabajadores y de crear nuevas oportunidades para que estos últimos exploren su libertad (por ejemplo, mediante una expresión (más) libre de sus reivindicaciones conjuntas, en conformidad con sus aspiraciones). Sin embargo, McAlevey (2016) señala que los diferentes procesos de cambio (promoción, movilización y organización) producen distintos tipos y niveles de victoria. Para McAlevey, solo la organización puede hacer frente a una flagrante desigualdad de poder y, por lo tanto, ejercer un mayor impacto positivo en la libertad de los trabajadores. Este tipo de impacto se observa en el amplio espectro de actividades del NZCTU y E tū, que van desde trasladar las opiniones de las familias trabajadoras a la Comisión del Cambio Climático de Nueva Zelanda hasta movilizar a las principales partes interesadas de distintas regiones con una agenda estratégica común. Como forma de acción sindical colectiva de proyección externa, una concepción democrática radical del sindicalismo social sugiere que existen tensiones productivas entre los agentes participantes, pero ese tipo de coalición puede aportar mayor libertad a todos ellos. Los afiliados, con la participación de otras partes interesadas clave, tienen la posibilidad de expresar sus opiniones sobre las futuras políticas económicas y ambientales para promover los intereses colectivos, al tiempo que los órganos sindicales asumen una función estratégica al determinar las vías hacia una transición justa, en particular en el caso de E tū. Si bien no es posible cuantificar la libertad ni comparar el antes y el después de los esfuerzos de creación de alianzas, el sindicalismo social abre un gran potencial para ejercer la agencia y la libertad por nuevas vías diferentes en el ámbito de la afiliación, la comunidad y el propio sindicato.

6. Análisis y conclusiones

En el presente estudio teórico, un caso ilustrativo sirve de base a un debate sobre cómo una concepción democrática radical del sindicalismo social ofrece mayores posibilidades de ampliar la libertad de los trabajadores. Aunque el caso examinado demuestra la pertinencia de las teorías de la libertad, se identifican actividades sindicales específicas (como la redacción de informes, la creación de coaliciones y la participación en órganos deliberativos) que pueden ampliar y transformar el margen de libertad de los trabajadores, los sindicatos y demás partes interesadas. Hemos analizado qué uso hacen los sindicatos de su derecho a la libertad de asociación, y si ello afecta a la libertad de los trabajadores. Hemos demostrado que las acciones colectivas de organización interna y de

proyección externa emprendidas por los sindicatos están interconectadas en aspectos conceptuales y prácticos. Además, la puesta en práctica de esas acciones está mediatizada por la regulación específica del comportamiento de los trabajadores y sindicatos, que es consecuente con las ideologías políticas y las normas culturales estructuradas por niveles en Nueva Zelanda (Shaw 1997). El análisis de la acción colectiva sindical desde diferentes perspectivas en torno a la libertad aumenta también la complejidad de las acciones del sindicalismo social, en pro de una transición justa, y matiza la interpretación de lo que constituye la libertad de los trabajadores en la práctica. Ciertos elementos de cambio observados en el comportamiento colectivo externo e interno de algunos sindicatos ponen de manifiesto un enfoque democrático radical en el sindicalismo social, lo que redundaría en una mayor libertad para los trabajadores en el sentido de disponibilidad de opciones de realización y crecimiento personal, tal como se plantea en la teoría triádica de MacCallum.

Sin embargo, los casos examinados también son sintomáticos del escaso nivel de participación de los sindicatos neozelandeses en el sindicalismo social, y del carácter relativamente reciente de este último, en comparación con las tendencias de otros países. Esta peculiaridad dificulta los estudios posteriores dedicados a establecer una medición detallada y comparable de la capacidad cualitativa y compleja de los sindicatos para contribuir a la libertad general de los trabajadores, examinada desde la perspectiva de los distintos conceptos de libertad. Un problema conexo y persistente al que se enfrentan los movimientos sindicales de Nueva Zelanda y de otros países es que la mayoría de los trabajadores contemporáneos no están afiliados a ningún sindicato, a pesar de que las organizaciones sindicales disponen de recursos colectivos para representar los intereses de los trabajadores de forma más eficaz que como lo harían los propios trabajadores a título individual. Desde la perspectiva de la libertad negativa, la mayoría de los trabajadores han ejercido su libertad para desvincularse de los sindicatos, con el objetivo consciente o inconsciente de cumplir sus aspiraciones o de alcanzar (o ampliar) su libertad económica de forma independiente. No obstante, otros trabajadores, como los que prestan servicio a pedido en la economía de plataformas digitales, han tenido pocas oportunidades (poca libertad) para sindicarse (Johnston y Land-Kazlauskas 2018), si bien en algunos países los sindicatos se ocupan cada vez más de proteger los intereses de los trabajadores de plataformas autoorganizados (Bessa et al. 2022). Desde el punto de vista de la libertad positiva, los trabajadores que se afilian o permanecen afiliados a un sindicato pueden haber reconocido la capacidad del colectivo para comprender sus intereses y negociar eficazmente en su nombre mediante estrategias de organización y negociación integradora. La «trasposición» también complica la influencia de los sindicatos con respecto a las personas no afiliadas.

Además, los sindicatos neozelandeses se rigen por un sistema de gobierno democrático liberal. Debido a que en Nueva Zelanda los sindicatos funcionan según la norma de la mayoría, es difícil que se reconozcan y atiendan las necesidades y libertades de todos los afiliados. Esta estructura institucional, unida a las características de las relaciones laborales, como la afiliación sindical voluntaria y la tradición de relaciones laborales descentralizadas e individualistas establecida en virtud de la Ley de Contratos de Trabajo de 1991, en el contexto de un mercado

económico y laboral neoliberal, limita el grado de libertad (sin tener en cuenta la agencia interna) que los sindicatos pueden procurar a los trabajadores mediante la negociación colectiva, la influencia política y las actividades de organización interna. Sin embargo, ha aumentado drásticamente el número de paros laborales anuales, de 5 en 2015 a una cifra récord de 158 en 2019 (Employment NZ 2022). Algunos expertos atribuyen esta tendencia a la expresión de frustraciones laborales y sindicales fuertemente arraigadas, sobre todo en el sector público, motivadas por la escasa movilidad salarial ascendente o la falta de capacidad para abordar los problemas en el decenio anterior, antes que a las modificaciones introducidas en la ERA en 2018. Sin embargo, aún no se sabe a ciencia cierta si los cambios regulatorios se traducirán en un aumento del poder sindical y de la atención prestada a cuestiones distintas de la supervivencia, y si repercutirán en la prevalencia del sindicalismo social y en la libertad de los trabajadores.

Por lo tanto, cabe afirmar que un aumento absoluto de la libertad de los trabajadores o de los afiliados sindicales solo podrá derivarse de una línea de acción que trate de transformar el *statu quo*. Un modelo organizativo de sindicalismo puede cultivar el germen de ese cambio a través de coaliciones entre sindicatos y comunidades. Además, se ha demostrado que las alianzas creadas entre sindicatos y actores de la sociedad civil con el fin de inducir un cambio social y político más amplio proporcionan fuentes de libertad negativa y positiva (Berlin 1969), así como una libertad real y posible más amplia (MacCallum 1967). Por otro lado, siguiendo los postulados de Laclau y Mouffe (2001), una concepción democrática radical del sindicalismo coaligado con movimientos sociales, en el marco de una transición justa en Nueva Zelanda, puede servir de base para eliminar algunas de las limitaciones que coartan la libertad de los trabajadores, y para ampliar sus oportunidades de emancipación y sus relaciones de poder en la presente etapa neoliberal del capitalismo. En nuestro estudio se concluyó que ese era el caso de la participación estratégica auspiciada por los dirigentes del NZCTU y de la tendencia de E tū a la participación directa, localizada e impulsada por los afiliados en el sindicalismo social con miras a una transición justa, dos ejemplos que muy probablemente se vieron facilitados por la agilidad y la pequeña escala de esas organizaciones, en comparación con otras. El modelo de Laclau y Mouffe, centrado en la ausencia de primacía de clase y en la conceptualización de una lucha dinámica y continua con las fuerzas hegemónicas (incluidas las de las propias partes del sindicalismo social), también pone de relieve que la acción sindical colectiva de proyección externa fomenta tensiones productivas en el seno de los sindicatos y entre los agentes de la coalición, al tiempo que otorga a los intereses laborales una posición más medular en las luchas de otros movimientos y viceversa. Esta tesis concuerda con la concepción de Kant de la libertad como una obligación y un derecho, en virtud de la cual uno debe tratarse a sí mismo y a los demás como fines en sí mismos y no meramente como medios para algún fin, y desarrollarse en el sentido más pleno del término.¹⁷ Aunque la visión kantiana de la moral parece basarse en la conducta

¹⁷ Los pensadores liberales reconocen que este concepto requiere imponer ciertas limitaciones a la conducta individual (véase, por ejemplo, la célebre frase de Mill (1859, 69) sobre la «libertad de reunirse para todos los fines que no sean perjudicar a los demás»).

individual, «hay algo bastante kantiano en el famoso lema sindical: “un ataque contra uno es un ataque contra todos”» (Power 2012, 8).

Además, la insistencia de Laclau y Mouffe en el potencial radical de los movimientos y colaboraciones sociales responde a una aparente limitación de la relación de libertad triádica de MacCallum. Si bien el planteamiento de MacCallum nos ofrece una forma de evitar la camisa de fuerza conceptual del pensamiento negativo y positivo sobre la libertad, comoquiera que esta se vea limitada y afecte a quien afecte, aun así, no abarca todas las concepciones posibles de la libertad (del trabajador). Por ejemplo, no tiene en cuenta la idea de autodominio o autorregulación, que implica la presencia de control (un concepto de libertad entendido como ejercicio y no como oportunidad). Sin embargo, si los sindicatos y otros miembros de la coalición abrazan plenamente el sindicalismo social organizándose como dirigentes en acción (tal como ocurre en el caso de la colaboración entre E tū e iwi), este comportamiento agéntico con fines de transformación socioeconómica encarna el concepto de libertad como ejercicio. Este tipo de sindicalismo social se construye a partir de conexiones entre la acción colectiva sindical de organización interna y de proyección externa. Sin embargo, desde un punto de vista pragmático, esa forma de proceder puede ser poco sostenible en el tiempo y difícilmente reproducible en otros lugares, debido al conservadurismo de los sindicatos (o de sus afiliados) (Gumbrell-McCormick y Hyman 2013).

Un proyecto expansivo de sindicalismo social según los principios de la democracia radical, partiendo del lema de que «la libertad es buena, y más libertad es mejor» (Lindebaum et al. 2022, 1854), puede proporcionar a los trabajadores más «opciones disponibles» de libertad en el lugar de trabajo y fuera de él. También puede evitar, hasta cierto punto, la pérdida de libertad de los trabajadores, en un sentido teórico y práctico. Además, ciertos problemas acuciantes que exigen una respuesta concertada y continua, como el cambio climático, invitan a contemplar sinceramente la posibilidad de un cambio global hacia el sindicalismo social. Cualquier otra opción podría producir resultados inhibidores de la libertad y, en última instancia, invalidar la labor sindical centrada en los problemas del lugar de trabajo. Los defensores de la libertad negativa tal vez se pregunten si unas estructuras organizativas más complejas, más allá de los procesos de negociación colectiva existentes, podrían aumentar las fuentes y los tipos de restricciones externas que limitan la autodeterminación de los trabajadores. Por otro lado, en ocasiones se ha criticado a los sindicatos por su exclusivismo y por la fracturación de los intereses comunes de todos los trabajadores (y de las personas que no tienen trabajo). Por ello es fundamental examinar cómo los sindicatos en coalición pueden tener un alcance más universal.

Los sindicatos neozelandeses aún no han hecho una incursión generalizada en tales formas de creación de alianzas, al percibir todavía el sindicalismo social como un cuestionamiento de la finalidad que consideran fundamental, a saber, la protección de los derechos de los trabajadores. Nuestro caso ilustrativo sugiere que, a pesar del antagonismo entre libertad negativa y positiva, y de las limitaciones intencionadas y no intencionadas, las alianzas sindicales que van más allá del instrumentalismo centrado en el trabajo generan una mayor libertad (de los trabajadores). El sindicalismo social, aun siendo informal y embrionario, ha abierto un espacio de lucha colectiva para las partes implicadas

en una transición justa y ha permitido afrontar problemas socioeconómicos y ecológicos, movilizar a los ciudadanos, promover la democracia y construir una contrahegemonía frente a las prácticas neoliberales atomizadoras. Esa forma de acción se observa, por ejemplo, en la defensa de la inclusión de las familias trabajadoras, la colaboración con las principales partes interesadas sobre el terreno (por ejemplo, en Taranaki y Southland) y el intento de garantizar que el Gobierno siga siendo un interlocutor responsable en aras de una transición justa. Los casos descritos ejemplifican los dos modelos de acción colectiva impulsados respectivamente por los dirigentes y «desde abajo» (véase Kelly 1998), aunque es demasiado pronto para evaluar la presencia relativa de cada uno de ellos.

Así pues, nuestras conclusiones tienen consecuencias preliminares para las estructuras organizativas de los sindicatos y el diseño de las campañas de organización. Por ejemplo, aunque el apoyo estatal (neozelandés) a la educación sindical ha disminuido, la impartición de este tipo de educación —que destaca la importancia de la afiliación sindical activa y los logros del sindicalismo social— puede aumentar la concienciación y movilización colectivas (Parker y Alakavuklar 2018), además de fomentar los esfuerzos sindicales para seguir democratizando sus procesos y decisiones de organización interna y de proyección externa con el fin de empoderar a los trabajadores y a otros grupos (McRae 2021). Este estudio preliminar puede señalar una línea de futuras investigaciones sobre la acción colectiva sindical, la actividad de coalición y los conceptos de libertad de los trabajadores. Si el sindicalismo social —entendido como una forma de libertad de asociación a través de la acción colectiva de los sindicatos en ámbitos más extensos que los tradicionales— se considera necesario para inducir un cambio fundamental, sería interesante evaluar si los factores ambientales facilitan o limitan la influencia de la acción colectiva en la realización personal de los trabajadores. A través de estudios de casos múltiples o encuestas, se podría evaluar quiénes impulsan desde dentro de los sindicatos los esfuerzos de coalición y las decisiones relativas a la adopción de objetivos más amplios de justicia social, las estrategias innovadoras para alcanzar esos objetivos y hasta las formas de movilizar ciertos recursos, como sus propios afiliados. Asimismo, en investigaciones futuras se podría examinar cómo evolucionan las relaciones, los intereses y la dinámica del proceso del sindicalismo social en relación con una transición justa (por ejemplo, con respecto a las posibles dificultades de E tū para invertir en el desarrollo de nuevas industrias o apoyar las existentes con miras a la transición hacia un futuro con bajas emisiones de carbono) y cómo se proyectarán esos cambios en el movimiento obrero de Nueva Zelanda. En el contexto de la pandemia, puede ser pertinente examinar si los recursos propios, los ámbitos de interés y el uso de la tecnología influyen en la capacidad de una coalición de ser inclusiva, igualitaria y «liberadora». Ha llegado el momento de ahondar en todas estas cuestiones.

Bibliografía citada

- Allahar, Anton L. 2004. «False Consciousness, Class Consciousness and Nationalism». *Social and Economic Studies* 53 (1): 95-123.
- Atzeni, Maurizio. 2009. «Searching for Injustice and Finding Solidarity? A Contribution to Mobilisation Theory Debate». *Industrial Relations Journal* 40 (1): 5-16.

- Barnes, Ronelle. 2005. «An Analysis of Passing On in New Zealand: The Employer's Duty to Manage Concurrent Bargaining in a Mixed Workplace». *Auckland University Law Review* 11: 56-85.
- Berlin, Isaiah. 1969. «Two Concepts of Liberty». En *Four Essays on Liberty*, editado por Isaiah Berlin, 118-172. Oxford: Oxford University Press. [Traducido al español por Belén Urrutia, Julio Bayón y Natalia Rodríguez Salmones. 1988. «Dos conceptos de libertad». En *Cuatro ensayos sobre la libertad*, 187-243. Madrid: Alianza Editorial.]
- Bessa, Ioulia, Simon Joyce, Denis Neumann, Mark Stuart, Vera Trappmann y Charles Umney. 2022. «A Global Analysis of Worker Protest in Digital Labour Platforms», ILO Working Paper 70. Ginebra: OIT.
- Bryson, Alex. 2008. «Union Free-Riding in Britain and New Zealand». *Journal of Industrial Relations* 50 (1): 5-24.
- Carter, Ian. 1999. *A Measure of Freedom*. Oxford: Oxford University Press.
- 2021. «Positive and Negative Liberty». En *The Stanford Encyclopaedia of Philosophy*, editado por Edward N. Zalta, publicado el 27 de febrero de 2003, revisado el 19 de noviembre de 2021. <https://plato.stanford.edu/entries/liberty-positive-negative/>.
- Della Porta, Donatella. 2006. «From Corporatist Unions to Protest Unions? On the (Difficult) Relations Between Organized Labour and New Social Movements». En *The Diversity of Democracy: Corporatism, Social Order and Political Conflict*, editado por Colin Crouch y Wolfgang Streeck, 71-98. Cheltenham: Edward Elgar.
- Dibben, Pauline. 2004. «Social Movement Unionism». En *Trade Unions and Democracy: Strategies and Perspectives*, editado por Mark Harcourt y Geoffrey Wood, 280-302. Manchester: Manchester University Press.
- Employment NZ. 2022. Work stoppages. <https://www.employment.govt.nz/starting-employment/unions-and-bargaining/work-stoppages/>.
- Engels, Friedrich. 1951. «Letter to F. Mehring». En *Karl Marx and Friedrich Engels: Selected Works in Two Volumes, Vol. II*, editado por Karl Marx y Friedrich Engels, 450-453. Moscú: Foreign Languages Publishing House. [Traducido al español como «Carta a Franz Mehring». En *Karl Marx y Federico Engels: Obras escogidas, Tomo III*, 522-526. 1973. Moscú: Editorial Progreso.]
- Engeman, Cassandra. 2015. «Social Movement Unionism in Practice: Organizational Dimensions of Union Mobilization in the Los Angeles Immigrant Rights Marches». *Work, Employment and Society* 29 (3): 444-461.
- E tū. 2018. «E tū and You». Diciembre de 2018. <https://www.etu.nz/issue/december-2018>.
- 2019a. «Supporting a Just Transition». <https://etu.nz/wp-content/uploads/2019/01/E-t%C5%AB-Just-Transition-policy.pdf>.
- 2019b. «E tū and You». Mayo de 2019. <https://www.etu.nz/issue/may-2019/>.
- 2019c. «E tū and You». Agosto de 2019. <https://www.etu.nz/issue/august-2019/>.
- 2021. «Southland's Place on the Just Transition Map». En *E tū and You*. Septiembre de 2021. <https://www.etu.nz/articles/southlands-place-on-the-just-transition-map/>.
- Fiorito, Jack. 2004. «Union Renewal and the Organizing Model in the United Kingdom». *Labor Studies Journal* 29 (2): 21-53.
- Fitch, Robert. 2011. «What is Union Democracy?». *New Politics* 13 (2): número completo 50.
- Flanders, Allan. 1970. *Management and Unions: The Theory and Reform of Industrial Relations*. Londres: Faber and Faber.
- Fletcher, Bill, Jr., y Fernando Gapasin. 2008. *Solidarity Divided: The Crisis in Organized Labor and a New Path Toward Social Justice*. Berkeley: University of California Press.
- Frege, Carola, Edmund Heery y Lowell Turner. 2004. «The New Solidarity? Trade Union Coalition-Building in Five Countries». En *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*, editado por Carola Frege y John Kelly, 137-158. Oxford: Oxford University Press.

- Galgóczy, Béla. 2020. «Just Transition on the Ground: Challenges and Opportunities for Social Dialogue». *European Journal of Industrial Relations* 26 (4): 367-382.
- Galles, Gary M. 2020. «Unions Are Clearly in the Wrong About Freedom of Association». *Foundation for Economic Education*, 20 de febrero de 2020. <https://fee.org/articles/unions-are-clearly-in-the-wrong-about-freedom-of-association/>.
- Girao, Luisa. 2021. «Future Resilience Theme of Discussions». *Otago Daily Times*, 25 de junio de 2021. <https://www.odt.co.nz/regions/southland/future-resilience-theme-discussions>.
- Gumbrell-McCormick, Rebecca, y Richard Hyman. 2013. *Trade Unions in Western Europe: Hard Times, Hard Choices*. Oxford: Oxford University Press.
- Hampton, Paul. 2015. *Workers and Trade Unions for Climate Solidarity: Tackling Climate Change in a Neoliberal World*. Abingdon: Routledge.
- Harvey, David. 2005. *A Brief History of Neoliberalism*. Oxford: Oxford University Press. [Traducido al español por Ana Varela Mateos. 2007. *Breve historia del Neoliberalismo*. Madrid: Akal.]
- 2010. *The Enigma of Capital and the Crises of Capitalism*. Oxford: Oxford University Press. [Traducido al español por Juan Mari Madariaga. 2012. *El enigma del capital y las crisis del capitalismo*. Madrid: Akal.]
- Heery, Edmund. 2018. «Fusion or Replacement? Labour and the “New” Social Movements». *Economic and Industrial Democracy* 39 (4): 661-680.
- Holgate, Jane. 2015. «Community Organising in the UK: A “New” Approach for Trade Unions?». *Economic and Industrial Democracy* 36 (3): 431-455.
- 2021. «Trade Unions in the Community: Building Broad Spaces of Solidarity». *Economic and Industrial Democracy* 42 (2): 226-247.
- Hurd, Richard W. 2017. «The Rise and Fall of the Organizing Model in the US». En *Trade Unions and Democracy: Strategies and Perspectives*, editado por Mark Harcourt y Geoffrey Wood, 191-210. Londres: Routledge.
- Jacobs, Thomas. 2018. «The Dislocated Universe of Laclau and Mouffe: An Introduction to Post-Structuralist Discourse Theory». *Critical Review* 30 (3-4): 294-315.
- Johnston, Hannah, y Chris Land-Kazlauskas. 2018. «Representación, voz y negociación colectiva: la sindicalización en la economía del trabajo esporádico y por encargo». Serie Condiciones de Trabajo y Empleo núm. 94. Ginebra: OIT.
- Katz, Isadore. 1951. «Testimony of Isadore Katz, General Counsel, Textile Workers Union of America, CIO». En *Labor-Management Relations in the Southern Textile Industry: Hearing Before the Subcommittee on Labor-Management Relations of the Committee on Labor and Public Welfare, United States Senate, Eighty-first Congress, Second Session, Part 2*, 71-161. Washington: United States Government Printing Office.
- Kelly, John. 1998. *Rethinking Industrial Relations: Mobilisation, Collectivism and Long Waves*. Londres: Routledge.
- Laclau, Ernesto, y Chantal Mouffe. 2001. *Hegemony and Socialist Strategy: Towards a Radical Democratic Politics*. Segunda edición. Londres: Verso. [Traducido al español como *Hegemonía y estrategia socialista: Hacia una radicalización de la democracia*. Segunda edición. 2004. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica de Argentina.]
- Lindebaum, Dirk, Frank den Hond, Michelle Greenwood, James A. Chamberlain y Lynne Andersson. 2022. «Freedom, Work and Organizations in the 21st Century: Freedom for Whom and for Whose Purpose?». *Human Relations* 75 (10): 1853-1874.
- MacCallum, Gerald C., Jr. 1967. «Negative and Positive Freedom». *Philosophical Review* 76 (3): 312-334.
- McAlevey, Jane F. 2015. «The Crisis of New Labor and Alinsky’s Legacy: Revisiting the Role of the Organic Grassroots Leaders in Building Powerful Organizations and Movements». *Politics & Society* 43 (3): 415-441.
- 2016. *No Shortcuts: Organizing for Power in the New Gilded Age*. Nueva York: Oxford University Press.

- McRae, John. 2021. «Making Transitions». *Ako*, verano de 2021. <https://akojournal.org.nz/2021/01/14/making-transitions/>.
- Michels, Robert. 1915. *Political Parties: A Sociological Study of the Oligarchical Tendencies of Modern Democracy*. Nueva York: Hearst's International Library Company. [Traducido al español por Enrique Molina de Vedia. 1969. *Los partidos políticos: Un estudio sociológico de las tendencias oligárquicas de la democracia moderna*. Buenos Aires: Amorrortu.]
- Mill, John Stuart. 1859. *On Liberty*. Segunda edición. Londres: John W. Parker and Son. [Traducido al español por Pablo de Azcárate. 1970. *Sobre la libertad*. Madrid: Alianza Editorial.]
- Morgenster, Sitara. 2021. «“Hoja de ruta de Tarnaki-2050”: ¿Un modelo para la transición justa y el diálogo social en Nueva Zelanda?». *Equal Times*, 22 de octubre de 2021. <https://www.equaltimes.org/hoja-de-ruta-de-taranaki-2050-un#Y-zf2MfMI2w>.
- Mouffe, Chantal. 1989. «Radical Democracy: Modern or Postmodern?». *Social Text* 21: 31-45.
- Newman, Annabel, y Carol Jess. 2015. «Renewing New Zealand Unions: The Service and Food Workers' Union and Living Wage Aotearoa». *Labour, Employment and Work in New Zealand*, 2015.
- New Zealand Companies Office. 2020. *Union Membership Return Report 2020*. <https://www.companiesoffice.govt.nz/all-registers/registered-unions/annual-return-membership-reports/union-membership-return-report-2020/>.
- NZCTU (New Zealand Council of Trade Unions). 2017. «Just Transition: A Working People's Response to Climate Change». Wellington. <https://www.union.org.nz/wp-content/uploads/2019/02/JustTransition.pdf>.
- 2019. «Next Steps on Just Transition to Good, Green Jobs». Wellington. <https://www.union.org.nz/wp-content/uploads/2019/10/Next-Steps-on-Just-Transition-Oct-2019.pdf>.
- 2021. «Missing Detail Essential in Government's Emissions Reduction Plan Says CTU». 13 de octubre de 2021. <https://union.org.nz/missing-detail-essential-in-governments-emissions-reduction-plan-says-ctu/>.
- OIT. 2018. *La libertad sindical: Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*. Sexta edición. Ginebra.
- Pansardi, Pamela. 2012. «Power and Freedom: Opposite or Equivalent Concepts?». *Theoria: A Journal of Social and Political Theory* 59 (132): 26-44.
- Parker, Jane. 2002. «Women's Groups in British Unions». *British Journal of Industrial Relations* 40 (1): 23-48.
- 2011. «Reaching Out for Strength Within? “Social Movement Unionism” in a Small Country Setting». *Industrial Relations Journal* 42 (4): 392-403.
- Parker, Jane, y Ozan Alakavuklar. 2018. «Social Movement Unionism as Union-Civil Alliances: A Democratizing Force? The New Zealand Case». *Relations Industrielles/Industrial Relations* 73 (4): 784-813.
- Power, Nina. 2012. «Kant and Trade Unions». *International Union Rights* 18 (4): 8-9.
- PSA. 2018. *Working Life*. Diciembre de 2018. <https://www.psa.org.nz/assets/DMS/Our-Voice-To-Matau-Reo/Working-Life-December-2018/PSA-Journal-December-2018.pdf>.
- Purcell, Mark. 2009. «Resisting Neoliberalization: Communicative Planning or Counter-Hegemonic Movements?». *Planning Theory* 8 (2): 140-165.
- Shaw, J.W. 1997. «The Role of Law in Both Encouraging and Discouraging Labour Organisation Activity». *Labour History* 73 (noviembre): 208-218.
- Steiner, Hillel. 1983. «How Free: Computing Personal Liberty». En *Of Liberty*, editado por A. Phillips Griffiths, 73-89. Royal Institute of Philosophy Lecture Series 15. Cambridge: Cambridge University Press.
- 1994. *An Essay on Rights*. Oxford: Wiley-Blackwell.

- Streeck, Wolfgang. 1988. «Editorial Introduction». *Economic and Industrial Democracy* 9 (3): 307-318.
- Tattersall, Amanda. 2010. *Power in Coalition: Strategies for Strong Unions and Social Change*. Ithaca: Cornell University Press.
- Tilly, Charles. 1984. «Social Movements and National Politics». En *Statemaking and Social Movements: Essays in History and Theory*, editado por Charles Bright y Susan Harding, 297-317. Ann Arbor: University of Michigan Press.
- Voss, Kim. 2010. «Democratic Dilemmas: Union Democracy and Union Renewal». *Transfer: European Review of Labour and Research* 16 (3): 369-382.
- Wasser, Michael, y J. Ryan Lamare. 2014. «Unions as Conduits of Democratic Voice for Non-Elites: Worker Politicization from the Shop Floor to the Halls of Congress». *Nevada Law Journal* 14 (2): 396-413.
- Webb, Sidney, y Beatrice Webb. 1920. *The History of Trade Unionism*. Edición revisada, prolongada hasta 1920. Londres: Longmans, Green and Co. [Traducido al español por Antonio Gimeno. 1990. *Historia del sindicalismo, 1666-1920*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.]
- Webster, Edward. 2008. «Recasting Labor Studies in the Twenty-First Century». *Labor Studies Journal* 33 (3): 249-254.