

047

DOCUMENTOS

---

# MIOPÍA DE CLASE: LA PSICOLOGÍA Y LOS SINDICATOS

Bernice Lott

# Contenido

## Miopía de clase: la psicología y los sindicatos

---

**Bernice Lott**

*Departamento de Psicología, Universidad de Rhode Island, Kingston*

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>3</b>
<b>2. IGNORAR EL PAPEL DE LOS SINDICATOS</b> .....	<b>5</b>
<b>3. UNA MIRADA MUY BREVE A LA HISTORIA SINDICAL DE EE.UU.</b> .....	<b>8</b>
<b>4. TÁCTICAS ANTISINDICALES Y SUS CONSECUENCIAS</b> .....	<b>10</b>
<b>5. ¿POR QUÉ DEBERÍAN PREOCUPARSE LOS PSICÓLOGOS?</b> .....	<b>14</b>
<b>6. INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD</b> .....	<b>18</b>
<b>7. PROPUESTAS PARA AVANZAR EN LA AGENDA DE INVESTIGACIÓN DE LA PSICOLOGÍA</b> .....	<b>22</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	<b>25</b>

*Este artículo\* explora el potencial de una agenda investigadora en psicología que incorpore estudios sobre problemas relacionados con la clase trabajadora y los sindicatos. Ello encajaría en la misión oficial de la American Psychological Association (Asociación Americana de Psicología): desarrollar un conocimiento que beneficie a la sociedad y mejore la vida de las personas. Me centro en el escaso interés que mostramos por la labor sindical, que precisamente da voz a la clase trabajadora estadounidense. Sabemos que el trabajo es uno de los elementos más importantes en la vida de la mayoría de la gente y que la experiencia laboral está profundamente relacionada con una vida satisfactoria. El esfuerzo del trabajo organizado para lograr mayor equidad y justicia económica, y un entorno laboral sano, están vinculados con muchos aspectos relacionados con el bienestar (desde la seguridad laboral y económica, hasta los beneficios psicológicos de tener una buena autoestima, el respeto, la dignidad, la autonomía o la empatía por el prójimo). Además, al promover y proteger los derechos de las trabajadoras y trabajadores, los sindicatos forman también parte de un movimiento más amplio por los derechos civiles.*

## 1. INTRODUCCIÓN

Como señala Williams, "los estadounidenses muestran cierta sordera interesada cuando tratamos las clases sociales". Tanto la miopía como la metáfora de Williams son aplicables al mundo de la psicología estadounidense. El énfasis que históricamente a puesto nuestra disciplina en el individuo parece que ha relegado, en gran parte al menos, las preocupaciones teóricas y empíricas relativas a las clases sociales a la sociología. Sin embargo, el supuesto de que las clases sociales no existen (o que la clase es irrelevante en nuestro campo) está en contradicción con nuestros hallazgos. Factores relacionados con la clase, como la educación, los ingresos, la ocupación y el acceso a recursos económicos, están íntimamente asociados con la salud y el bienestar. En la literatura académica se pueden encontrar estudios que reconocen la importancia de estos aspectos en la vida de las personas, las familias y las comunidades. Sin embargo, comprenderlos y estudiarlos bajo el concepto de "clase social" sigue siendo problemático. Especialmente problemático ha sido el distanciamiento de nuestra disciplina respecto de los temas relevantes para la clase trabajadora. Es clara la importancia de las diferentes formas de

---

(\*) Artículo publicado en *Analyses of Social Issues and Public Policy*, Vol. 14, No. 1, 2014.

analizar y formular las clases sociales –cuestión que va más allá de este artículo–, pero su existencia y relevancia se sustenta en numerosas investigaciones.

Tenemos que reparar esta omisión de la existencia de clases sociales y responder a la misión de la American Psychological Association (Asociación Americana de Psicología; APA) –“avanzar en la creación, comunicación y aplicación del conocimiento psicológico en beneficio de la sociedad y la mejora de la vida de las personas”– unido a nuestros “valores fundamentales” de “justicia social, diversidad e inclusión”. Objetivos que son motivo de orgullo de nuestra organización y de nuestra disciplina, pero nuestras investigaciones y sus aplicaciones prácticas se han centrado principalmente en individuos que, aunque poco a poco se reconoce que difieren en género, etnia y sexualidad, continúan siendo observados con escaso reconocimiento de su estatus socioeconómico.

Quiero poner el acento en el escaso interés y la omisión de la APA hacia el trabajo de la *American Labor Union* (el Sindicato de Trabajadores Americano), a pesar de su participación activa y esfuerzo por contribuir en el bienestar de las personas. Esta labor, aunque se centre en el logro de mejoras económicas y en construir un entorno laboral justo y saludable, conlleva otros múltiples resultados positivos. Los logros de las trabajadoras y trabajadores organizados constituyen un espectro amplio y complejo, desde la seguridad física en el trabajo y la seguridad económica, hasta los beneficios psicológicos que suponen una mayor autoestima, respeto y empatía por el prójimo. Tal y como concluye Pacek en un estudio, “*las trabajadoras y trabajadores organizados ejercen un efecto muy positivo en el bienestar de la sociedad*”.

Teniendo en cuenta que el trabajo es un importante pilar en la vida de la mayoría de las personas, la falta de atención del mundo académico a los esfuerzos de los sindicatos por mejorar las condiciones laborales es una ausencia grave. Como Dutt y Radcliff han argumentado, “*la experiencia laboral no incide únicamente sobre el bienestar económico de la persona, sino también en su dignidad y autoestima*” y “*el trabajo sindical, como actor y defensor de la obtención de ingresos y dignidad para el trabajador o trabajadora, tiene una clara relación con el nivel de satisfacción vital*”.

## 2. IGNORAR EL PAPEL DE LOS SINDICATOS

La psicología no es la única que ignora el papel que juega el movimiento sindical en la vida de las trabajadoras y trabajadores estadounidenses. Los medios de comunicación tampoco abordan con equidad y profundidad la cuestión de clase, y generalmente dan una visión negativa de la clase trabajadora y de los problemas laborales. A menudo, presentan a los sindicatos como agentes que no negocian de buena fe, formados por trabajadores codiciosos y autodestructivos, no interesados por el bienestar general. A pesar del hecho de que las y los trabajadores poco cualificados constituyen aproximadamente la mitad de la fuerza de trabajo en los Estados Unidos, rara vez aparecen de manera positiva en las imágenes televisivas, en crónicas, noticias y programas de entretenimiento. Martin nos dice que *“tal vez la característica más importante de los medios de comunicación de masas sobre su cobertura de la clase trabajadora es que no hablan de ella en ningún caso”*. En 2002, eran menos de cinco los reporteros de izquierda en todos los periódicos estadounidenses. En un estudio sobre las películas del Siglo XX se concluye que, si bien la pantalla de Hollywood mostraba una variedad de personajes de clase trabajadora, *“casi nunca celebraba la confrontación sindical o el poder de la militancia sindical”*. Coshov y Radcliff escriben cómo la *“ambivalencia política con la que se trata el movimiento de trabajadoras y trabajadores”* también se refleja en las ciencias sociales.

Hay muchos ejemplos de trabajos en nuestra disciplina que son incompletos –que no abordan aspectos relevantes– por dejar de lado, o ni siquiera mencionar, el mundo del trabajo organizado. Resulta muy ilustrativa una edición de la *American Psychologist* que recogía varios artículos sobre la jubilación. Shultz y Wang, así como Adams y Rau, analizan el papel de la Seguridad Social y las contribuciones empresariales que hacen posible la jubilación para la gran mayoría de estadounidenses. Llamaban la atención sobre el impacto negativo de los despidos en los planes de jubilación, en pensiones de menor cuantía y la reducción de las prestaciones médicas. Y, sin embargo, en ningún momento se habla de la relación histórica y actual entre dichas mejoras y las tasas de afiliación sindical. Wang, Henkins y van Solenge señalan que *“los predictores de la calidad de la jubilación... están directamente asociados a los diferentes*

*tipos de recursos que tienen las personas jubiladas*”; pero, nuevamente, se omite a los sindicatos. Del mismo modo, una conferencia patrocinada por la APA que trató la cooperación en el trabajo, el estrés, y la salud, tal y como describe y resume Dingfelder, no hace referencia alguna al rol de los sindicatos.

Dobson y Schnall mencionan la importante desconexión existente entre nuestro conocimiento sobre la influencia que tienen las condiciones laborales en la salud mental y la falta de atención sobre el trabajo colectivo para mejorar dichas condiciones. En un libro que aborda desde una perspectiva multidisciplinar la discriminación de género y sexo en el centro de trabajo, no existe cita o referencia alguna a los sindicatos o la negociación colectiva, ignorando, por ejemplo, investigaciones sobre las respuestas de trabajadoras y trabajadores sindicados a casos de acoso sexual en el trabajo. Otro libro de la APA que trata las contribuciones de la psicología para conseguir un mundo más saludable incluye tres capítulos sobre la importancia del centro de trabajo, pero no se menciona en ningún caso a los sindicatos. Incluso una asociación no mayoritaria como la *Psychologists for Social Responsibility* (Psicólogos por la Responsabilidad Social) pasó por alto el papel de los sindicatos en una presentación que, por lo demás, incluía un programa para la promoción de la salud y el bienestar mentales.

En el campo de la psicología Organizacional-Industrial (O-I), los sindicatos podrían ser una cuestión primordial pero no lo son. La psicología O-I ha ignorado el rol de los sindicatos, a pesar de que la misión de la *Society for Industrial-Organizational Psychology* (Sociedad por la Psicología Industrial-Organizacional; SIOP) busca “*promover el bienestar humano a través de las diversas aplicaciones de la psicología a todo tipo de organización*”. Zickar observa cómo en la década de 1990, apenas se citaba a los sindicatos en los artículos académicos: solo se mencionaban en el 1,3% de los artículos publicados en las 10 revistas más relevantes y prestigiosas de psicología O-I. Además en 2003, solo cuatro de los 3.468 miembros de la SIOP identificaron como área de interés los problemas relacionados con los sindicatos y las relaciones laborales.

La psicología O-I continúa estando estrechamente vinculada a los problemas y preocupaciones de gestión. Este enfoque ha sido evidente desde la década de 1930, y coincide con el periodo en el que la legislación

federal pretendía limitar las estrategias más explícitas que las empresas habían utilizado para luchar contra los esfuerzos por sindicalizar a los trabajadores. Las empresas comenzaron a reclutar psicólogos para realizar tests de personalidad y detectar así posibles militantes sindicales entre los aspirantes que mostraban "tendencias neuróticas". A través de encuestas de actitud y moral se pretendía identificar aquellos centros de trabajo que pudieran ser susceptibles ante campañas de sindicalización.

Ross Stagner y Arthur Kornhauser fueron los primeros en reconocer los valores positivos de los sindicatos. Kornhauser destacó dos elementos a tener en cuenta: por un lado el bienestar de las y los trabajadores y por otro, la relación entre las condiciones del lugar de trabajo y la salud mental. Un comité sobre "Afilación Sindical" de la *Society for the Psychological Study of Social Issues* (Sociedad para el Estudio Psicológico de Asuntos Sociales; SPSSI), y el voto de los miembros del SPSSI en 1938 para sindicalizar a sus miembros, representan un reconocimiento inicial de los sindicatos como elemento positivo.

Este interés disminuyó en la década de 1940 al implicarse SPSSI en otras cuestiones: la Segunda Guerra Mundial, los problemas relacionados con la "moral nacional", y el debate sobre cuál debería ser la interacción entre la vida social y la ciencia. Durante un breve periodo en los años 1980, la psicología O-I puso en valor la relación entre el sindicalismo y la psicología. Este reconocimiento se materializó en el 17.º Comité de Política Pública y Asuntos Sociales, formado en 1978. Rosen y Stagner pidieron que los programas universitarios de psicología O-I incluyeran cursos sobre el mundo sindical mientras que Huszco, Wiggins, y Carrie propusieron áreas en las que los psicólogos pudiesen ofrecer sus servicios a los sindicatos (por ejemplo, programas sobre el abuso de drogas). La doble postura de la psicología O-I se formula en el manual de psicología industrial (compuesto de tres volúmenes y 2.300 páginas) publicado recientemente por APA: por una parte su rechazo a los sindicatos y por otra, su clara inclinación por las cuestiones de gestión. El índice tiene una única nota a pie de página y dos menciones de una sola página a los sindicatos (y ninguna mención a la clase social). El manual contiene numerosas descripciones de investigaciones que podrían haberse beneficiado de la inclusión de tratar problemas sindicales y de afiliación sindical. Por ejemplo, Griffin y Clarke estudiaron formas de reducir el estrés en el trabajo y aumentar el bienestar, pero solo tuvieron en cuenta

soluciones organizativas, como introducir programas para la promoción de la salud y asesoramiento sobre el estrés patrocinados por la propia dirección. Los autores rechazan explícitamente cambios en “*el entorno laboral*”, aumentos salariales u otros beneficios, ya que “*no son siempre... practicables o deseables*”.

En otro ejemplo, Hammer y Zimmerman escriben sobre la calidad de la vida laboral y las políticas públicas alrededor de la conciliación sin mencionar a los sindicatos. Greenberg explora la importancia de la equidad en el centro de trabajo y analiza las percepciones sobre la justicia, los diferentes tipos de justicia y cómo medir la justicia organizacional. La posición del propio autor hacia los sindicatos puede sobreentenderse en la siguiente cita: “*las reacciones negativas de los empleados que creen que han sido víctimas de la injusticia*” puede ser ilustrado por “*la imagen omnipresente de carteles colgados por huelguistas y piquetes descontentos anunciando las ‘injusticias’*”. El autor en ningún caso menciona el potencial rol positivo de los sindicatos, aunque sí señaló algunos elementos a tener en cuenta: el malestar laboral puede deberse a que los propios trabajadores tengan sentimientos de injusticia y la “*percepción de injusticia puede mellar el bienestar físico y psíquico de los empleados*”.

### **3. UNA MIRADA MUY BREVE A LA HISTORIA SINDICAL DE EE.UU.**

En la década de 1860, tras la abolición de la esclavitud, los trabajadores y trabajadoras en los Estados Unidos comenzaron a organizarse por una jornada laboral de 8 horas para poder así tener más tiempo familiar, poder educarse, desarrollarse personalmente y disfrutar del ocio. El movimiento para la reducción de la jornada laboral fue perseguido por las propias empresas (ayudadas en algunos casos por milicias estatales) con promesas incumplidas, abuso policial y palizas, redadas, vulneración del derecho a huelga, cierres patronales y ejecución de líderes sindicales condenados por “anarquistas”. En 1884, poco después de que el presidente Grover Cleveland declarara el primer lunes de septiembre como Día del Trabajo y fiesta nacional, envió 12.000 soldados a romper la huelga de Pullman.



A mediados de la década de 1880 surgió la *American Federation of Labour* (Federación Estadounidense del Trabajo; AFL). Esta organización lideró el movimiento obrero hasta la década de 1930, cuando se formó el *Congress of Industrial Organizations* (Congreso de Organizaciones Industriales; CIO). Las y los trabajadores cualificados habían encontrado respaldo en la AFL, pero las y los trabajadores inmigrantes, en su mayoría no cualificados, se dirigieron a la *Industrial Workers of the World* (Trabajadores Industriales del Mundo; IWW), organización que tenía una visión más radical ante la lucha de clases. Con la aprobación del *Fair Labor Standards Act* (*Ley de Normas Laborales Justas*) en 1938, la jornada de 8 horas pasó a ser una cuestión federal. Tanto la jornada de 8 horas como la semana laboral de 40 horas son el resultado de iniciativas sindicales y luchas por salarios dignos que concebían la posibilidad de un contrato recíproco entre empleador y trabajador. Las leyes que se propusieron y finalmente se promulgaron estaban destinadas a “*permitir tiempo de recuperación física y mental del trabajo*”.

Tanto la legislación del *New Deal*, como la *National Labor Relations Act* (Ley Nacional de Relaciones Laborales, la Ley Wagner) de 1935, otorgaron el derecho a los trabajadores de elegir su representación sindical y participar en la negociación colectiva, y establecieron el subsidio por desempleo, el pago de las horas extraordinarias, y el salario mínimo. Esta legislación reconoció que “*la fuerza colectiva era esencial ... [para] que el trabajador se acercase al empleador como un igual... [y poseer] la dignidad de un trato justo*” (Zweig, 2000). Durante la década de 1930, más de 4 millones de trabajadores y trabajadoras se afiliaron a algún sindicato. En 1945, casi el 30% de las y los trabajadores estadounidenses deseaban unirse a un sindicato, y el 35% a mediados de la década de 1950. En 1955, los dos principales sindicatos se unieron para formar la AFL-CIO y, en la década de 1960, más del 30% de la población activa estaba sindicalizada. De acuerdo con algunos analistas, fueron los sindicatos los que permitieron la construcción de una sólida clase media en los Estados Unidos después de la Segunda Guerra Mundial. Así, el discurso combativo sindical que se prolongó durante los primeros 30 años después de la guerra permitió elevar los salarios y las condiciones de trabajo sustancialmente tanto para trabajadores y trabajadoras sindicados como para no sindicadas.

Sin embargo, en 1983 sólo el 20,1% de las personas trabajadoras estaban afiliadas a algún sindicato. Según Martin, “*el declive del movimiento*

*obrero de la posguerra*”, tanto en la afiliación como en su poder económico y político, se puede atribuir a *“una multiplicidad de factores como la legislación desfavorable, la resistencia de los empresarios, el propio conservadurismo creciente de los trabajadores y cambios en las costumbres populares”*. Edelman también apunta a la influencia de los cambios estructurales en la economía y la hegemonía de las grandes empresas. A día de hoy, en la segunda década del siglo XXI, la afiliación sindical está en su nivel más bajo: cerca del 11,3% en 2012 (35,9% en el sector público y 6,6% en el privado). Aunque 14,4 millones de trabajadores y trabajadoras dicen estar afiliados alrededor de 15,9 millones están cubiertos por acuerdos derivados de la negociación colectiva.

Algunas nuevas iniciativas parecen estar revitalizando el movimiento obrero. Las campañas por un salario digno que comenzaron en 1994, por ejemplo, han sido ampliamente respaldadas y han conseguido aumentar los salarios. También han logrado mantener el empleo en los sectores más sindicalizados en aquellas ciudades y aquellos estados que han adoptado ordenanzas de salario digno. A su vez han sido exitosas algunas acciones directas por parte de trabajadoras y trabajadores de almacenes y alimentos. Este es el caso de las huelgas de almacenes de Walmart y de otras protestas en empresas conserveras u otras fábricas o centros de producción de la industria alimentaria.

#### **4. TÁCTICAS ANTISINDICALES Y SUS CONSECUENCIAS**

*“La resistencia orquestada contra la formación de sindicatos y la negociación colectiva... es parte de [nuestra]... historia como país”* (Zandy, 2004). Desde el principio, el crecimiento sindical se combatió mediante la intimidación y el acoso a los organizadores, violencia, arrestos y deportaciones, y mediante leyes restrictivas que dificultaban la organización y la afiliación sindical. Hubo dos leyes federales especialmente perjudiciales para los sindicatos. La primera de ellas, *–la Taft-Hartley Act* de 1947, prohibió las reducciones en los ritmos de trabajo, las huelgas salvajes, y las sentadas de brazos cruzados. La segunda de estas leyes, *la Landrum-Griffin Act* de 1959, limitó el derecho de hacer piquetes du-

rante una huelga, y obligó a facilitar los registros y documentos propios de los sindicatos a los investigadores federales.

Los sindicatos, en particular los del sector público, están actualmente en el punto de mira. Se les acusa de generar déficits presupuestarios estatales y problemas fiscales por la provisión excesiva de pensiones y beneficios laborales de los trabajadores municipales y estatales. La legislación antisindical aprobada a lo largo de varias legislaturas con mayoría Republicana ha sido concebida especialmente en contra de los sindicatos que representan a las y los trabajadores municipales, la policía, bomberos, y especialmente los maestros. En la película *Won't Back Down* (No Recularemos), un crítico del *New York Times* señaló que los líderes sindicales de los maestros son retratados como cínicos y egoístas; y los profesores como “una molestia perezosa de indiferencia pedagógica permanente”; y otro maestro (uno de los héroes de la película) como alguien “que anteriormente fue orgulloso, y que su idealismo y dedicación se han marchitado después de años de frustración”.

Las tácticas empresariales actuales en el sector privado incluyen el “cierre patronal” hacia trabajadoras y trabajadores sindicalizados y la contratación de reemplazos. Estos fueron utilizados por la *American Crystal Sugar Company* de Minnesota, cuyo director ejecutivo comparó el sindicato con un tumor canceroso que debía ser extirpado. Greenhouse describe así las tácticas que las corporaciones usan en su lucha contra la organización sindical y sus esfuerzos por debilitar el movimiento obrero: atemorizar a las y los trabajadores a la hora de pedir aumentos y protestar por las malas condiciones de trabajo, pedir los finiquitos por despido, y establecer represalias contra la actividad sindical.

Existe una lucrativa “industria de prevención sindical” de 2.000 consultores que abarca desde “equipos turbios... hasta algunos bufetes de abogados de gran reputación en el país” (Greenhouse, 2008). Estos consultores “se especializan en mantener el centro de trabajo libre de sindicatos” (Zweig, 2000). Hay dos estudios que documentan el uso de estos consultores por parte del 75% de las empresas que se enfrentaban a iniciativas de organización sindical. Las recomendaciones de los consultores son: exigir a los empleados asistir a reuniones grupales o individuales para escuchar mensajes antisindicales por parte de la gerencia; y la amenaza de cerrar la empresa si los sindicatos ganan

las elecciones. Mellor y Kathi citan un estudio que muestra que entre las 62 elecciones sindicales [realizadas en centros de trabajo] en 2002 se utilizaron tácticas antisindicales en el 98% de las empresas. Estas empresas que fueron asesoradas por consultores externos el 82% de las veces, también usaron tácticas como la promesa de pagar salarios más altos o amenazar con cerrar o reubicar el negocio. En su estudio de más de 1.000 trabajadoras y trabajadores no sindicalizados, Mellor y Kathi encontraron una relación negativa entre la voluntad de participar en actividades sindicales y el temor a sufrir represalias por revelar su interés hacia los sindicatos.

La llamada legislación *Right to Work* (Derecho al Trabajo), actualmente vigente en 22 estados, prohíbe que los contratos establezcan cuotas sindicales obligatorias. Los trabajadores de estos estados ganan menos y tienen menos probabilidades de recibir atención médica asegurada por el empleador. Además, en 2012, seis de esos estados se encontraban entre los 10 del país con las mayores tasas de desempleo. Si bien es ilegal despedir a alguien por tratar de organizarse a través de un sindicato, las empresas lo hacen regularmente ya que las sanciones son poco costosas y no se aplican sistemáticamente. Así, los empresarios pueden apelar y retrasar los votos a los sindicatos.

Simmons y Harding señalan que dichas estrategias antisindicales pretenden desplazar empleos [seguros] y contratar un mayor número de trabajadoras y trabajadores a tiempo parcial. Además argumentan que el gobierno y las empresas han trabajado en contra de los sindicatos al disminuir las regulaciones en cuestión salarial, de jornada, y de los derechos de libertad sindical. Un Tribunal de Washington DC (*Circuit Court*) dictaminó recientemente, que la "libertad de expresión" de las empresas es violada cuando se les requiere que publiquen avisos en los tableros de anuncios sobre la ley federal que otorga a las y los trabajadores el derecho a formar un sindicato. Al discutir un fallo de la Corte Suprema en 2012 (sobre una evaluación sindical especial), Linda Greenhouse se refiere a ella como "*el último fallo negativo de la Corte Suprema contra los trabajadores organizados en cuestiones centrales sobre la negociación colectiva*".

**TABLA: Contribuciones del movimiento obrero estadounidense a la salud y el bienestar individual y familiar**

---

- Atención a la aplicación de la seguridad laboral en el centro de trabajo.
  - Beneficios, pensiones, licencias por enfermedad y seguro médico.
  - Leyes sobre trabajo infantil.
  - Salarios justos, seguridad laboral.
  - Legislación sobre salario mínimo y pago de horas extras.
  - Respeto en el trabajo.
  - Derecho a participar en la negociación colectiva.
  - La jornada laboral de 8 horas y la semana laboral de 40 horas.
  - Subsidio por desempleo.
- 

Varios analistas han argumentado que los medios de comunicación suelen ser hostiles ante los trabajadores organizados, y que a menudo tratan a los sindicatos *“como defensores de reglas laborales arcaicas, protectores de trabajos públicos ineficientes y como obstáculos ante el mismo... crecimiento económico”* (Dionne, 2011). Dionne sostiene que los medios de comunicación presentan a los inversores como héroes, mientras que las y los trabajadores son los espectadores secundarios, cuyas actividades, trabajos y vidas rara vez se muestran. Todo esto refleja una *“fría indiferencia hacia el heroísmo de quienes van a trabajar todos los días”*. Zweig, un historiador del movimiento obrero, ha documentado la *“hostilidad ante los trabajadores organizados”* en los medios de comunicación, y concluye que en los medios, *“la clase trabajadora es verdaderamente la mayoría silenciada”*. Durante las últimas décadas, la afiliación sindical ha crecido cuando los medios han informado favorablemente y positivamente sobre los sindicatos, y cuando el gobierno ha jugado un papel neutral.

## 5. ¿POR QUÉ DEBERÍAN PREOCUPARSE LOS PSICÓLOGOS?

Una encuesta de la APA realizada por el recientemente formado *Center for Organizational Excellence* (Centro para la Excelencia Organizacional) (APA, 2013b) ha revelado que más de un tercio de las personas trabajadoras estadounidenses sufren estrés laboral, y menos de la mitad se sienten adecuadamente compensados o reconocidos por ello. Otra encuesta de la APA destapó que el 65% de las personas adultas aludían al trabajo como una “fuente importante de estrés”. Por lo tanto, los psicólogos deberían estar muy interesados en el trabajo que los sindicatos realizan como consecuencia de sus contribuciones históricas significativas y continuas a la salud y el bienestar de los trabajadores. En la Tabla se presenta una lista de estas contribuciones.

Los objetivos de las organizaciones sindicales tradicionales y el movimiento obrero se centran en contribuir positivamente al bienestar de las personas y de las familias. En 2012, por ejemplo, el salario semanal mediano de las y los trabajadores sindicados era de 943 \$, mientras que el salario de las y los trabajadores no sindicalizados tan solo era de 742 \$ (Bureau of Labor Statistics, 2013). El hecho de que las y los trabajadores sindicalizados trabajen predominantemente en sectores distintos a no sindicalizados es un factor importante, y la diferencia salarial es significativa. *“Está bien documentado”, comenta Zweig “que los sindicatos y la negociación colectiva mejoran los salarios, y condiciones de trabajo de sus miembros en comparación con trabajadores similares no sindicalizados. La protección sindical también mejora la productividad [y] la calidad de los productos que se producen”.*

Más allá de subidas salariales, el movimiento sindical en los Estados Unidos ha obtenido logros que ahora se dan por sentado: fines de semana, bajas por enfermedad y licencias médicas, bajas por maternidad, pago de horas extraordinarias, compensaciones por trabajo prestado, leyes contra el trabajo infantil, cobertura de salud pagada por los empleadores, planes de jubilación y pensiones, vacaciones y reglamentos para unas condiciones y prácticas laborales seguras. Estos logros benefician tanto a las y los trabajadores sindicados como a los no sindicados, y muchos están tipificados por leyes estatales o federales. A la hora de resumir las

múltiples consecuencias positivas que ha traído la acción sindical en la negociación colectiva en los Estados Unidos, Cobble incluye: *“aumentar la oferta de empleos con buenas condiciones en todos los niveles de educación; aumentar la participación política... y asegurar que las personas tengan dignidad y tiempo para sí mismas, sus familias, sus amigos y sus comunidades”*.

La seguridad en el lugar del trabajo ha sido una de las principales prioridades del movimiento sindical, y con este objetivo los sindicatos han salvado vidas y prevenido lesiones graves. Un estudio reveló que en la industria del carbón, los accidentes laborales disminuían al menos un tercio aquellas minas que estaban sindicalizadas. Antes de 1966, las empresas no estaban obligadas a discutir con el sindicato cuestiones de salud y seguridad laboral. Esto cambió cuando la NLRB dictaminó que la salud y la seguridad laboral pasaban a ser cuestiones legítimas para ser tratadas en la negociación colectiva. Kelloway argumenta que los sindicatos presionan por *“tres derechos básicos de los trabajadores: el derecho a saber (acerca de los peligros en el lugar de trabajo), el derecho a participar (en la eliminación de los riesgos y en mejorar la seguridad en el lugar de trabajo), y el derecho a rechazar el trabajo no-seguro”*. La trágica explosión de una planta de fertilizantes en West (Texas) tuvo lugar en una planta no sindicalizada que no había sido inspeccionada por el gobierno federal durante 28 años. Un sindicato no lo hubiera permitido.

Western y Rosenfeld sostienen que los sindicatos contribuyen a la *“economía moral”* al reforzar el valor de la justicia y situar ese valor dentro de un marco institucional. Zweig señala que los sindicatos no trabajan sólo por dinero, sino también por conseguir respeto y justicia, asegurar una distribución equitativa del producto del trabajo y proporcionar *“una buena vida para el trabajador y su familia”*. En la defensa y mejora de los derechos de la clase trabajadora, los sindicatos forman parte de un movimiento más amplio por los derechos civiles, y también son partícipes de las mejoras conseguidas en la reducción de desigualdades y discriminación étnica y de género. Un estudio (Drago, Colbeck, Hollenshead y Sullivan, 2008) muestra un efecto positivo entre mayores tasas de sindicalización del profesorado y la consecución de políticas organizacionales relacionadas con la familia. A través de encuestas a profesores de las facultades de inglés y química, los investigadores revelaron (en las más de 500 facultades y universidades estudiadas) que los sindicatos

habían promovido políticas de conciliación familiar. Dichas políticas de conciliación suponían una disminución en el uso de estrategias para “evitar sesgos”, es decir, conductas que implican reducir los compromisos familiares con el fin de fomentar el éxito profesional. Estas estrategias para “evitar sesgos” fueron menos frecuentes en universidades más sindicalizadas.

Como la voz activa y legal de las personas trabajadoras organizadas, los sindicatos contribuyen de forma significativa y directa a la mejora del bienestar de sus miembros. Estas incluyen mayores oportunidades para establecer lazos fraternales, unifican la acción para lograr objetivos positivos, mayor interacción social, sentimiento de comunidad, y la confianza y capacidad necesarias para reparar agravios. La participación sindical brinda la oportunidad de tener control y poder sobre algunos aspectos de la vida laboral y familiar, promoviendo así la autoestima y el bienestar psicológico y de autonomía personal. La experiencia de tener una “voz” colectiva clara y la capacidad de acción dan lugar a una sensación de empoderamiento.

Radcliff destaca el papel que juegan los sindicatos en la mejora de las habilidades de comunicación, sociales y de resolución de conflictos de sus miembros, y en la promoción de una ciudadanía más informada y activa. Así, por ejemplo, las y los trabajadores sindicalizados son más proclives a votar en las elecciones presidenciales y del Congreso, independientemente de sus ingresos, educación y ocupación. De este modo, los estados con sindicatos más fuertes tienen una mayor participación electoral. En las elecciones presidenciales de 2012, el movimiento obrero jugó un papel crucial, con casi el 20% de los votantes provenientes de hogares sindicalizados a nivel nacional.

Fuller y Hester encuestaron a trabajadores del acero en el sureste del país y concluyeron que estar afiliado a un sindicato puede satisfacer necesidades socio-emocionales: “*la necesidad de aprobación, autoestima, afiliación y respeto*”. De manera similar, en una muestra de 17 democracias industrializadas, se encontró que aquellas personas afiliadas a un sindicato expresaban una mayor satisfacción en sus vidas. Las personas de países con mayores tasas de sindicalización mostraron más evidencias de poseer un mayor bienestar subjetivo.



Existe documentación que relaciona positivamente la afiliación sindical y la satisfacción laboral. Coshow y Radcliff lo enuncian de esta forma: *“la satisfacción laboral [es] uno de los determinantes más importantes en la satisfacción general en la vida”*. Es más probable que la seguridad laboral repercuta positivamente sobre la satisfacción laboral, en la creación de un buen ambiente de trabajo, y de tener voz en la determinación de las condiciones en las que uno mismo trabaja. Los sindicatos promueven la expansión de redes de apoyo mutuo, un sentido de la solidaridad. En este sentido, la literatura psicológica proporciona evidencia empírica de que la conectividad social se relaciona positivamente con el bienestar subjetivo.

Coshow y Radcliff han probado la hipótesis de que la afiliación sindical contribuye a una mejor calidad de vida. La investigación se realizó a través de más de 40.000 encuestas en 48 estados de EE.UU., y que fueron encuestados anualmente entre 1983 y 1999. Esta investigación obtuvo evidencias sólidas sobre la densidad sindical dentro de los estados. Los datos obtenidos refuerzan otros hallazgos empíricos sobre las consecuencias negativas del trabajo en la salud física y mental: las cargas laborales injustas, los bajos niveles de autonomía en el trabajo y los salarios insuficientes. Los sindicatos tienen como objetivo luchar contra todos estos elementos perjudiciales.

La disminución del número de empleos sindicalizados está relacionada con el crecimiento del empleo precario. En situaciones de precariedad los despidos se dan con mayor facilidad, y los salarios, las pensiones o los sistemas de salud son menos justos. Así mismo se ha demostrado que estos “malos trabajos” tienen un impacto negativo no solo en los ingresos, sino también en la salud y el bienestar de las y los trabajadores. Si nos centramos en los más jóvenes las conclusiones son llamativas: en los empleos en el sector de servicios venta al por menor disponibles que emplean al 68% de las personas entre edades de 16 y 24 años, los sindicatos son una rareza y justamente están caracterizados por tener altos niveles de estrés por la realización de tareas repetitivas, tener una jornada y horarios indeterminados, recibir pocos beneficios, tener oportunidades de aprendizaje limitadas y una alta rotación en los puestos de trabajo.

## 6. INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

En la búsqueda de nuevos horizontes para reforzar la afiliación, los sindicatos son más proclives a organizar sectores feminizados, a personas migradas y a personas de otras razas y etnias. Es decir, los sindicatos se han centrado de forma clara y explícita en cuestiones de discriminación y de conciliación con la vida familiar: se han identificado nuevos desafíos para la negociación colectiva. Más allá de establecer salarios dignos, seguridad laboral, seguros de salud y jubilaciones, también reivindican mejoras en relación con la flexibilidad horaria y conciliación familiar, cuidado de personas mayores, cuidado de menores, licencias familiares, y la promoción del trabajo a tiempo parcial con beneficios.

En 2005, las mujeres suponían el 43% de todos los trabajadores bajo la cobertura de la negociación colectiva. Son casi 7 millones las trabajadoras afiliadas y forman *“el grupo organizado más grande dentro de los movimientos feministas del país”* (Cobble, 2007). Cuando están sindicalizadas, ganan un 31% más que cuando no lo están –suponiendo niveles de educación y formación similares–. En 2004 las mujeres sindicalizadas ganaban un promedio de 19,18 \$ por hora en comparación con 15,05 \$ para las no sindicalizadas. Y, además, las mujeres sindicalizadas son mucho más propensas a tener un seguro de salud, pensiones, subsidio por maternidad, licencias familiares, y mayor flexibilidad en el trabajo.

Las victorias sindicales más significativas desde la década de 1980 se han obtenido en aquellos sectores económicos más feminizados y racializados. Esto se traduce en que los mayores éxitos sindicales se han dado en el sector público, el sector sanitario, el cuidado del hogar, los hoteles, los servicios de comida, la manufactura ligera, el personal de servicios en las escuelas, estudiantes y personal universitario. Una de las voces más fuertes dentro del movimiento sindical actual es el de la *National Nurses United* (Enfermeras Nacionales Unidas), miembro de la *Service Employees International Union* (Sindicato Internacional de Empleados de Servicios; SEIU). A día de hoy, dos de los tres principales puestos de liderazgo en la AFL-CIO están ocupados por mujeres, mientras que varios sindicatos nacionales tienen mujeres como presidentas.

Cranford señala que *“los sindicatos pueden convertirse en sitios donde las mujeres son capaces de renegociar las desigualdades de género de manera significativa.”* Un estudio sobre las mujeres con posiciones de liderazgo en sindicatos del sector de limpieza obtuvo como resultado los beneficios del sindicalismo en las mujeres: transformación personal y política, mayor empoderamiento, mayor confianza para hacer valer sus puntos de vista y desafiar el supuesto de que los sindicatos son predominantemente masculinos.

Hay una mayor percepción de efectividad de la acción sindical y participación entre las mujeres pertenecientes a minorías étnicas, y luego el resto de las mujeres [por delante de los hombres]. Así lo demuestra una encuesta realizada por correo a un gran número de afiliados a un sindicato local del noreste de los EE.UU. Los sindicatos expresan una preocupación creciente por tratar casos de abuso sexual en el centro de trabajo y algunos han puesto sobre la mesa una serie de procedimientos para asistir a mujeres que denuncian abusos y discriminación de género. Los resultados de una muestra de mujeres sindicalistas sugieren una mayor disposición a participar en actividades sindicales cuando éstas perciben que su sindicato tiene menor tolerancia hacia el acoso sexual, y existen procedimientos y políticas sindicales al respecto.

La CIO fue uno de los primeros sindicatos en trabajar por los derechos civiles e igualdad étnicas. Para ello presiona para avanzar en la inclusividad y la lucha contra la discriminación racial en centros de trabajo, sindicatos y la legislación federal. Durante la famosa huelga de trabajadores de limpieza en Memphis en 1968, a la que el Dr. Martin Luther King viajó para brindar su apoyo (y donde fue asesinado), los trabajadores portaban carteles que decían *“Soy un hombre”*. Los trabajadores afroamericanos constituyen actualmente una parte desproporcionadamente grande de los trabajadores del sector público, y el 13,4% de todos los trabajadores negros están afiliados a un sindicato. Esto supone una afiliación proporcionalmente mayor que cualquier grupo étnico (Bureau of Labor Statistics, 2013). Los trabajadores sindicalizados negros cobran un 35% más, y los sindicatos latinos un 51% más, que los que no están sindicalizados. No es sorprendente, por lo tanto, que los trabajadores no-blancos expresen mayor simpatía por los sindicatos que los blancos, y que *“vean el movimiento obrero como una institución esencial a través de la cual se pueden abordar sus problemas económicos, sociales y políticos”* (Chang,

2003). Hay una corriente que busca la formación de trabajadores latinos, de los cuales 2,1 millones están sindicalizados, y en apoyo de la amnistía y obtención de ciudadanía para inmigrantes indocumentados. El Primero de Mayo, celebración internacional de la clase trabajadora, se ha convertido en una buena ocasión para que las comunidades de inmigrantes en los EE. UU expresen sus preocupaciones particulares.

Algunos sindicatos también se han esforzado por reducir la discriminación contra las minorías sexuales y, desde 1997, la AFL-CIO ha reconocido a sus miembros LGTB como un grupo constituyente formal. *Pride at Work* (Orgullo en el Trabajo), el grupo reconocido oficialmente por el sindicato, disponía de 16 departamentos ejecutivos en 2005. Por lo tanto, con respecto a sus esfuerzos por combatir la discriminación contra las minorías sexuales, el movimiento sindical estadounidense “*ha pasado de ser parte del problema a ser parte de la solución*” (Hunt y Boris, 2007).

Se percibe un resurgimiento en el interés hacia los sindicatos entre las trabajadoras jóvenes e inmigrantes, aquellas con salarios bajos, con contratos a tiempo parcial y temporales. Es decir, aquellas que suelen estar “invisibilizadas”. Muchas de estas realizan trabajos domésticos, suelen ser empleos que quedan fuera de la protección que ofrecen las regulaciones laborales y de salud laboral. También trabajan en *McJobs* (trabajos con salario mínimo y que ofrecen servicios de baja calificación, hostelería y venta al por menor) en empleos que generalmente se consideran “callejones sin salida”. La propia forma de nombrar esos trabajos tiende a devaluarlos, y desalienta los posibles esfuerzos por mejorar sus condiciones mientras que generan sentimientos de vergüenza. La rotación media en estos trabajos suele ser cercana al 100%, ya que son muy estresantes y repetitivos, con gran incertidumbre en cuanto a calendario y horarios. En el sector de supermercados, los sindicatos han contribuido a obtener evidentes mejoras: aumento de salarios, mejora de las condiciones y mayor protección contra el maltrato y despido. Así lo muestra un estudio realizado a trabajadoras jóvenes sindicadas en el sector de supermercados.

Según la Organización Internacional del Trabajo, EE.UU tiene la mayor proporción de trabajos mal pagados de todos los países industrializados. Es el caso de los cocineros de comida rápida, limpieza de hoteles, cajeros y celadores de hospital. Un cocinero formado trabajando a tiem-

po completo ganaba menos de 19.000 \$ en 2012, y los cajeros menos de 21.000 \$. Los trabajadores peor pagados están en restaurantes de comida rápida como McDonalds, donde emplean a más de 2 millones de personas. Los trabajadores de siete de las corporaciones más grandes de Estados Unidos ganan menos de 30.000 \$ al año.

En el sector de cuidados, la asistencia personal en el hogar es un ámbito donde el empleo crece más rápido que en otros sectores. No obstante, cerca del 57% de los que trabajan en el sector vive bajo el umbral de la pobreza. Entre las y los trabajadores que cobran el salario mínimo, la mayoría son adultos (aproximadamente el 80%), una cantidad desproporcionada son mujeres con niños, que trabajan para grandes empresas.

Los sindicatos continúan realizando esfuerzos históricos para *“mejorar las vidas de trabajadores con salarios bajos y... reducir la desigualdad”* (Greenhouse, 2008). Denuncian que la desigualdad deriva de la etnia y del género, pero más allá: denuncian que la desigualdad también deriva de la edad y menores niveles de formación. En colaboración con movimientos por la defensa de la justicia social y los derechos civiles, los sindicatos están promoviendo acciones para aumentar los salarios y mejorar las condiciones de estos trabajadores. Es muy ilustrativo el caso de una huelga en una cadena de restaurantes de comida rápida en Nueva York City. El salario medio es de unos 9 \$ por hora (18.500 \$ anuales para un trabajador a tiempo completo). Bitzman apunta cómo *“un creciente número de trabajadores del sector alimentario y de venta al por menor están luchando por conseguir derechos básicos: un salario relativamente digno, un horario de trabajo, el derecho a organizarse, seguros médicos, subsidio por enfermedad, vacaciones y respeto”*. Para facilitar llevar a cabo esta labor, la SEIU brinda asesoramiento y asistencia financiera. La *National Domestic Workers Alliance* (Alianza Nacional de Trabajadoras del Hogar), agrupación apoyada por un sindicato, ha publicado los resultados de una primera encuesta nacional a más de 2.000 niñeras, cuidadoras y empleadas de limpieza en áreas urbanas. A través de una metodología participativa, los investigadores documentaron el abuso y la explotación que experimentan las trabajadoras domésticas. La mayoría de ellas son mujeres inmigrantes y personas afro-americanas que no denuncian su situación por miedo a las represalias y a perder su empleo.

En el ámbito universitario, desde principios de la década de 2000, los sindicatos de profesores se han acercado a los miembros de la facultad con contratos inestables o de interinidad con el objetivo de fomentar la inclusión, y proporcionar mayor seguridad laboral, salarios más justos y mejores condiciones. Mi universidad tiene ahora tres secciones de la *American Association of University Professors* (Asociación Estadounidense de Profesores Universitarios; AAUP): para profesores a tiempo completo, asistentes ya graduados y profesores temporales.

## **7. PROPUESTAS PARA AVANZAR EN LA AGENDA DE INVESTIGACIÓN DE LA PSICOLOGÍA**

En relación con el abandono académico de la cuestión de clase, hay una serie de prejuicios negativos sobre cómo trabajar las características de clase en nuestra disciplina; así como en los medios de comunicación y en los argumentos políticos contra las personas que reciben asistencia social y otros supuestos derechos.

Las personas que trabajan en los servicios y atención al público o en la manufactura, están sometidas a juicios de valor en cuanto a su inteligencia: son consideradas “inconscientes” y “subordinadas”, en lugar de “con respeto” (Rose). Además, Rose señala que tendemos a juzgar la inteligencia de una persona por el trabajo que realiza y suponemos que las personas en determinadas ocupaciones no son tan inteligentes como nosotros. El autor argumenta que *“la mayoría de los hombres y mujeres trabajadores tratan de encontrar un significado en lo que hacen, a través de la actividad del trabajo en sí misma o de lo que sus salarios hacen posible fuera del centro de trabajo”* (Rose 2004, p. 197). En este sentido Williams presentó una nueva propuesta de investigación: *“¿Es esto así para aquellos trabajadores que trabajan en diferentes lugares, o para quienes están “excluidos”?”*. Anderson aludió a la importancia de responder a este tipo de preguntas mientras tratamos de entender la *“adecuación entre el trabajo y la vida”*. Según este autor *“los trabajadores estadounidenses no solo buscan ganancias monetarias, también quieren encontrar un equilibrio y significado en sus vidas laborales”*.

Richard Trumka, presidente de la AFL-CIO, considera que la mayoría de la gente en los Estados Unidos ignora en gran medida la historia de los sindicatos. Su propuesta de investigación plantea cuestiones tales como: ¿En qué se diferencian los grupos demográficos en ese conocimiento? ¿Es mayor, menor o igual el conocimiento que se tiene de las empresas y de los sindicatos? ¿Qué variables tienen relación con la información, creencias y actitudes que se tiene sobre la negociación colectiva? ¿Cuáles son las fuentes de información y creencias sobre los sindicatos, en las escuelas y en los medios de comunicación?

Otras posibles líneas de investigación a plantear: ¿Son las minorías étnicas y las personas que han experimentado situaciones económicas adversas más positivas hacia los sindicatos? ¿Qué características psicológicas distinguen al 52% de los estadounidenses que aprueban la acción sindical? Dionne ha escrito sobre *“nuestra fría indiferencia ante el heroísmo de quienes van a trabajar todos los días”*. ¿Por qué es tan común dicha indiferencia y cuáles son sus antecedentes?

La literatura de psicología social puede ayudarnos a entender el fenómeno del *scapegoating* (chivo expiatorio), un constructo muy relevante para realizar una investigación sobre el actual ataque contra los sindicatos del sector público. Este fenómeno puede ser responsable de las dificultades económicas que se sufren en las ciudades y estados. Podemos también examinar los factores / variables (tanto individuales como institucionales) que alientan o desalientan el interés por afiliarse a un sindicato, como ilustra el trabajo de Mellor. Su investigación explora la influencia de factores económicos y subjetivos (auto-evaluaciones) sobre trabajadores no sindicados. Hammer y Avgar proponen que el interés de los trabajadores en afiliarse a los sindicatos viene influido por un análisis de coste-beneficio (por ejemplo, cuotas, relación de confrontación con el empleador).

Existe una amplia literatura que estudia la influencia que tienen el empleo y una variedad de factores relacionados con el trabajo en la vida familiar. Es decir, se ha prestado atención a la importancia que tienen las experiencias laborales sobre las personas y las familias. La Comisión de Interés Público de la APA celebró una sesión informativa en el congreso sobre “El poder del trabajo” que abordó el impacto del desempleo y los efectos positivos de la satisfacción laboral en las relaciones y el bienestar.

Sin embargo, permanecemos desinteresados ante las contribuciones que hacen los sindicatos en estas cuestiones. Un estudio reciente sobre el trabajo en el hogar examina los problemas derivados de las horas extraordinarias, y los obstáculos de tener que realizar nuevas tareas en el trabajo –pero sin mencionar a los sindicatos–. Entre las excepciones, hay un informe que estudia la repercusión del trabajo en la salud mental. En él se relaciona la aplicación de prácticas antisindicales con un aumento de personas estresadas en el trabajo, una disminución de la autonomía, recortes en las contraprestaciones económicas y una angustia mayor.

Varias áreas de la psicología y su praxis se verían claramente beneficiadas si en sus encuestas se añadiera la pertenencia o no a un sindicato. Esta podría llegar a ser una importante variable en las investigaciones que tratan el estrés en el trabajo, planes de jubilación y diversas áreas con respecto a la satisfacción en la vida.

¿Debería preocupar a los psicólogos el hecho de que casi la mitad de los trabajadores en los Estados Unidos no tienen cobertura económica por bajas de enfermedad? ¿Podemos ignorar las consecuencias de este tipo de problemas y hacer caso omiso de los informes que explican cuán beneficioso es para los niños recibir mayor cuidado de sus padres cuando estos pueden tomar tiempo libre del trabajo? Varias ciudades y estados han empezado a legislar en este sentido, y ahora San Francisco; Washington DC; Seattle; y Connecticut garantizan la cobertura por bajas de enfermedad de las y los trabajadores.

La Oficina de la Situación Socioeconómica de la APA es una importante contribución a nuestra estructura institucional, y puede ser capaz de atraer financiación externa para el desarrollo de un programa de investigación ambicioso enfocado en alguna de estas preguntas. Tal programa podría servir también para avanzar en la misión de la APA. Nos esforzamos por obtener y aplicar “*conocimientos del campo de la psicología en beneficio de la sociedad y mejora de la vida de las personas*”; mientras que nuestros objetivos incluyen el logro de una mayor “*justicia social, diversidad e inclusión*”. Seguramente, entonces, necesitemos ampliar nuestra visión y aceptar las clases sociales como una característica vital en la identificación y la vida personal, familiar y comunitaria de las personas. Esto permitirá reconocer la importancia de estas organizaciones e instituciones de clase dentro del movimiento obrero, y nos animará a



seguir estudiando y esforzándonos por beneficiar a la sociedad y mejorar la calidad de vida, tanto directamente como indirectamente, a través de la promoción de los derechos civiles. Podemos establecer entonces un nuevo diálogo que amplíe y enriquezca muchas áreas de nuestra disciplina de conocimiento y su aplicación.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Adams, G. A., y Rau, B. L. (2011). Putting off tomorrow to do what you want today. *American Psychologist*, 66, 180–192.

American Association of University Professors. (2012). AAUP. Contingent faculty & collective bargaining. Extraído de <http://aaup.org/issues/contingency/contingent-faculty/>

American Psychological Association. (2011, Octubre). The power of work: A discussion on the psychological benefits of work and the impact of joblessness on individuals, families, and communities. Informe Congresual para la American Psychological Association, Washington, DC. Abstract extraído de <http://www.apa.org/about/gr/issues/socioeconomic/power-work-discussion.aspx/>

American Psychological Association. (2013a). APA mission statement. Extraído de <http://www.apa.org/about/apa/strategic-plan/default.aspx>

American Psychological Association. (2013b). APA survey finds U.S. employers unresponsive to employee needs. Extraído de <http://apa.org/news/press/releases/2013/03/>

Anderson, N. B. (2012). Psychologists' role in work-life fit is more important than ever. *Monitor on Psychology*, 43, 9.

Artz, B. (2010). The impact of union experience on job satisfaction. *Industrial Relations: A Journal of Economy & Society*, 49, 387–405.

- Bittman, M. (2013). Fast food, low pay. *The New York Times*. Extraído de <http://opinionator.blogs.nytimes.com/2013/07/25/fast-food-low-pay/>
- Bodnar, J. (2003). *Blue-collar Hollywood: Liberalism, democracy, and working people in American film*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Bronfenbrenner, K. (2005). Organizing women: The nature and process of union-organizing efforts among U.S. women workers since the mid-1990s. *Work and Occupations*, 32, 441–463.
- Bulger, C. (2001). Union resources and union tolerance as moderators of relationships with sexual harassment. *Sex Roles*, 45, 723–741.
- Bullock, H. E. (2013). *Women and poverty: Psychology, public policy, and social justice*. Oxford UK: Wiley.
- Bureau of Labor Statistics. (2013). *Economic news release*. Extraído de [www.bls.gov/news.release/union2.nr0.htm/](http://www.bls.gov/news.release/union2.nr0.htm/)
- Burnham, L., y Theodore, N. (2012). *Home economics: The invisible and unregulated world of domestic work*. National Domestic Workers Alliance. Center for Urban and Economic Development, University of Illinois at Chicago, New York.
- Chang, T. F. H. (2003). A structural model of race, gender, class, and attitudes toward labor unions. *The Social Science Journal*, 40, 189–200.
- Cobble, D. S. (Ed.) (2007). Introduction. *The sex of class: Women transforming American labor* (pp. 1–12). Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Coshow, S. M., y Radcliff, B. (2009). Labor organization and the quality of life in the American states. In A. K. Dutt & B. Radcliff (Eds.), *Happiness, economics and politics: Toward a multidisciplinary approach* (pp. 285–300). Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Cranford, C. J. (2007). “It’s time to leave Machismo behind!” Challenging gender inequality in an immigrant union. *Gender & Society*, 21, 409–438.

Crosby, F. J., Stockdale, M. S., y Ropp, S. A. (Eds.) (2007). *Sex discrimination in the workplace: Multidisciplinary perspectives*. Oxford UK: Blackwell.

Diamond, M. (2011). After locking out 1,300 union workers, food company CEO compares them to cancerous tumor. *Nation of Change*. Extraído de <http://thinkprogress.org/economy/2011/11/30/378760/ceo-compares-workers-to-cancer/>

Diemer, M. A., Mistry, R. S., Wadsworth, M. E., Lopez, I., y Reimers, F. (2012). Best practices in conceptualizing and measuring social class in psychological research. *Analyses of Social Issues and Public Policy*. [doi: 10.1111/asap.12001].

Dingfelder, S. F. (2011). An uncertain future for America's work force. *Monitor on Psychology*, 42–46(42).

Dionne, E. J. Jr. (2011). The last labor day. *Truth Out*. Extraído de <http://truth-out.org/opinion/item/3133:the-last-labor-day/>

Dobson, M., y Schnall, P. L. (2009). From stress to distress: The impact of work on mental health. En P. L. Schnall, M. Dobson, & E. Roskam (Eds.), *Unhealthy work: Causes, consequences, cures* (pp. 113–132). Amityville, NY: Baywood.

Drago, R., Colbeck, C., Hollenshead, C., y Sullivan, B. (2008). Work-family policies and the avoidance of bias against care-giving. En A. Marcus-Newhall, D. F. Halpern & S. J. Tan (Eds.), *The changing realities of work and family* (pp. 43–66). Oxford UK: Blackwell.

Dutt, A. K., y Radcliff, B. (Eds.) (2009). Introduction. *Happiness, economics and politics: Toward a multi-disciplinary approach* (pp. 1–21). Cheltenham, UK: Edward Elgar.

Edelman, P. (2012). *So rich, so poor: Why it is so hard to end poverty in America*. New York: The New Press.

Eskow, R. (2013a). Real faces of the minimum wage. *TruthOut*. Extraído de <http://www.truth-out.org/opinion/item/15859>

Eskow, R. (2013b). Mushroom clouds over Texas, 500 deaths in Bangladesh, that's why we need unions. Extraído de <http://www.nationofchange.org/print/37815/>

Feeney, L. (2012). Inequality rises as union numbers decline. *TruthOut*. Extraído de <http://truth-out.org/news/item/10246/>

Finison, L. J. (1986). The psychological insurgency: 1936–1945. *Journal of Social Issues*, 42, 21–33.

Firestein, N., y Dones, N. (2007). Unions fight for work and family policies-Not for women only. En D. S. Cobble (Eds.), *The sex of class: Women transforming American labor* (pp. 140–154). Ithaca, NY: Cornell University Press.

Flanders, L. (2012). Help workers connect the dots to this larger system of oppression. *TruthOut*. Extraído de <http://truth-out.org/opinion/item/11260-hellp-workers-connect>

Fuller, J. B., y Hester, K. (2001). A closer look at the relationship between justice perceptions and union participation. *Journal of Applied Psychology*, 86, 1096–1105.

Gordon, D. R., Jauregui, M., y Schnall, P. L. (2009). Stakeholder perspectives on work and stress: Seeking common ground. En P. L. Schnall, M. Dobson, y E. Roskam (Eds.), *Unhealthy work: Causes, consequences, cures* (pp. 173–192). Amityville, NY: Baywood.

Gordon, M. E., y Nuriek, A. J. (1981). Psychological approaches to the study of unions and union management relations. *Psychological Bulletin*, 90, 293–306.

Greenberg, J. (2011). Organizational justice: The dynamics of fairness in the workplace. En S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 3, pp. 271–327). Washington, DC: American Psychological Association.

Greenhouse, L. (2013). Justice(s) at work. *The New York Times*. Extraído de <http://opinionator.blogs.nytimes.com/2013/02/06/justices-at-work>

Greenhouse, S. (2006). With the Democratic congress, groups gear up for fight over paid sick days. *The New York Times*. Extraído de <http://www.nytimes.com/2006/12/05/washington/05labor.html/>

Greenhouse, S. (2008). *The big squeeze: Tough times for the American worker*. New York: Alfred Knopf.

Greenhouse, S. (2011). A challenge for unions in public opinion. *The New York Times*. Extraído de <http://economix.blogs.nytimes.com/2011/09/02/a-challenge-for-unions/>

Greenhouse, S. (2012a). In standoff, latest sign of unions under siege. *The New York Times*. Extraído de <http://www.nytimes.com/2012/09/11/education/in-chicago-teachers/>

Greenhouse, S. (2012b). Labor leaders have Obama's back, and ready to help. *The New York Times*. Extraído de <http://www.nytimes.com/2012/11/13/us/politics/unions-offer/>

Greenhouse, S. (2012c). In drive to unionize, fast food workers walk off the job. *The New York Times*. Extraído de <http://www.nytimes.com/2012/11/29/nyregion/desire-to-unionize/>

Griffin, M. A., y Clarke, S. (2011). Stress and well-being at work. En S. Zedeck (Eds.), *APA handbook of industrial and organizational psychology*. (Vol. 3, pp. 359–397). Washington, DC: American Psychological Association.

Hammer, T. H., y Avgar, A. (2005). The impact of unions on job satisfaction, organizational commitment, and turnover. *Journal of Labor Research*, 26, 241–266.

Hammer, L. B., y Zimmerman, K. L. (2011). Quality of work life. En S. Zedeck (Eds.), *APA handbook of industrial and organizational psychology*. (Vol 3, pp. 399–431) Washington, DC: American Psychological Association.

Heider, D. (Eds.) (2004). Introduction. *Class and news* (pp. 1–5). London: Rowan & Littlefield.

Hertz, R. (2010). Economic crisis and new social realities: Bait and switch and the American dream-Presidential address 2010. *Sociological Forum*, 25, 643–654.

Hunt, G., y Boris, M. B. (2007). The lesbian, gay, bisexual, and transgender challenge to American labor. En D. S. Cobble (Eds.), *The sex of class: Women transforming American labor* (pp. 81– 98). Ithaca, NY: Cornell University Press.

Huszco, G. E., Wiggins, J. G., y Carrie, J. S. (1984). The relationship between psychology and organized labor: Past, present, and future. *American Psychologist*, 39, 432–440.

Isaac, L., y Christiansen, L. (2002). How the civil rights movement revitalized labor militancy. *American Sociological Review*, 67, 722–746.

Johnston, A. (2012). All out for May Day. *The Boston Occupier*. Retrieved from <http://bostonoccupier.com/all-out-for-may-daygroup-plans-for-a-day-without-the-99/>

Kahlenberg, R. D., y Marvit, M. Z. (2012). A civil right to unionize. *The New York Times*. Extraído de <http://www.nytimes.com/2012/03/01/opinion/a-civil-right-to-unionize.html>

Kalleberg, A. L., Reskin, B. F., y Hudson, K. (2000). Bad jobs in America: Standard and nonstandard employment relations and job quality in the United States. *American Sociological Review*, 65, 256–278.

Kelloway, E. K. (2004). Labor unions and occupational safety: Conflict and cooperation. En J. Barling y M. R. Frone (Eds.), *The psychology of workplace safety* (pp. 249–264). Washington, DC: American Psychological Association.

King, J. (2012). Why black union workers matter in this year's super bowl showdown. Extraído de <http://www.truth-out.org/news/item/6496:why-black-union-workers-matter-in-this-year%E2%80%99s-super-bowl-showdown/>

Leighley, J. E., y Nagler, J. (2007). Unions, voter turnout and class bias in the U.S. electorate, 1964–2004. *The Journal of Politics*, 69, 430–441.

- Levi, M. (2001). Capitalizing on labor's capital. En S. Saegert, J. P. Thompson, y M. R. Warren (Eds.), *Social capital and poor communities* (pp. 246–266). New York: Russell Sage Foundation.
- Lott, B. (2002). Cognitive and behavioral distancing from the poor. *American Psychologist*, *57*, 100–110.
- Lott, B. (2010). *Multiculturalism and diversity: A social psychological perspective*. Oxford UK: Wiley. Lott, B. (2012). The social psychology of class and classism. *American Psychologist*, *67*, 650–658.
- Lott, B., y Bullock, H. E. (Eds.) (2001). Listening to the voices of poor women. *Journal of Social Issues*, *57* (2).
- Lott, B., & Bullock, H. E. (2007). *Psychology and economic injustice: Personal, professional, and political intersections*. Washington, DC: APA.
- Luce, S. (2005). Lessons from living wage campaigns. *Work and Occupations*, *32*, 423–440.
- Mann, E. (2011). Ten reasons protecting unions is a life-and-death issue. TruthOut. Extraído de <http://www.truth-out.org/news/item/1239:ten-reasons-protecting-unions-is-a-lifeanddeath-issue/>
- Martin, C. R. (2004). *Framed! Labor and the corporate media*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Meister, D. (2011). Unions save lives. TruthOut. Extraído de <http://www.truth-out.org/news/item/1557/unions-save-lives/>
- Mellor, S. (2009). Self-evaluation and union interest. The empirical relevance of a mediated model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *82*, 369–390.
- Mellor, S., Barnes-Farrell, J. L., y Stanton, J.M. (1999). Unions as justice promoting organizations: The interactive effect of ethnicity, gender, and perceived union effectiveness. *Sex Roles*, *40*, 331–346.
- Mellor, S., y Golay, L. M. (2014). The conditional indirect effect model of women's union participation: The moderating effect of perceived union

tolerance for sexual harassment. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 148, 73–91.

Mellor, S., y Kathi, L. M. (2011). Fear of reprisal for disclosing union interest: Assessing the effectiveness of perceived anti-unionism. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 23, 117–129.

Metzgar, J. (2012). Union vote declining but still crucial. *Working Class Studies*. Extraído de <http://www.classism.org/union-vote-declining-crucial/>

Milkman, R. (2007). Two worlds of unionism: Women and the new labor movement. En D. S. Cobble (Eds.), *The sex of class: Women transforming American labor* (pp. 63–80). Ithaca, NY: Cornell University Press.

Moberg, D. (2011). Unions work to turn the tide. *In These Times*, 35 (7), 22–25.

Ness, D. L. (2012). This Labor Day, Seattle working families have new workplace standard to celebrate as historic paid sick days law takes effect. *National Partnership for Women and Families*. Extraído de <http://www.nationalpartnership.org/news-room/press-releases/this-labor-day-seattle.html/>

Pacek, A. C. (2009). Politics and happiness: An empirical ledger. En A. K. Dutt y B. Radcliff (Eds.), *Happiness, economics and politics: Toward a multidisciplinary approach* (pp. 231– 255). Cheltenham, UK: Edward Elgar.

Psychologists for Social Responsibility. (2011). *Psychological health and well-being: An exploration and action agenda*. Extraído de <http://www.psysr.org/about/programs/wellbeing/psychological-health.php>

Radcliff, B. (2005). Class organization and subjective well-being: A cross-national analysis. *Social Forces*, 84, 513–530.

Raymo, J. M., Warren, J. R., Sweeney, M., Hauser, R. M., y Ho, J.-H. (2011). Precarious employment, bad jobs, labor unions, and early retirement.



*The Journal of Gerontology: Series B: Psychological Science and Social Sciences*, 66, 249–259.

Reich, R. (2013). What immigration reform could mean for American workers, and why the AFL- CIO is embracing it. *TruthOut*. Extraído de <http://truth-out.org/opinion/item/15714-what-immigration-reform-could-mean-for-american-workers-and-why-the-afl-cio-is-embracing-it>

Richardson, J. H. (2011). Richard trumka, american. *Esquire*. Extraído de <http://www.esquire.com/features/americans-2011/richard-trumka-1211>

Rose, M. (2004). *The mind at work: Valuing the intelligence of the American worker*. New York: Viking.

Rosen, H., y Stagnor, R. (1980). Industrial/organizational psychology and unions: A viable relation- ship? *Professional Psychology*, 11, 477–483.

Rosenberg, J. (2009). Organized labor's contribution to the human services: Lessons from the past and strategies for the future. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 24, 113–124.

Rosenthal, A. (2012). The war on organized labor. *The New York Times*. Extraído de <http://www.loyalopposition.blogs.nytimes.com/2012/02/02/the-war-on-organized-labor/>

Rozensky, R. H., Johnson, N. G., Goodheart, C., y Hammond, W. R. (Eds.) (2004). *Psychology builds a healthy world*. Washington, DC: American Psychological Association.

Scott, A. O. (2012). A political football in the classroom. *The New York Times*. Extraído de <http://movies.nytimes.com/2012/09/28/movies/wont-back-down-with-maggie-gyllenhaal-and- viola-davis.html>

Sharp, K. (2011). Redefining the union boss. *The New York Times*. Extraído de <http://www.nytimes.com/2011/11/20/business/women-are-becoming>

Shultz, K. S., y Wang, M. (2011). Psychological perspectives on the changing nature of retirement. *American Psychologist*, 66, 170–179.

Simmons, L., y Harding, S. (2009). Community-labor coalitions for progressive change. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 24, 99–112.

Tannock, S. (2004). Youth and unions in North America's service society. En A.-N. Perret-Clermont, C. Pontecorvo, L. B. Resnick, T. Zittoun, y B. Burge (Eds.), *Joining society: Social interaction in adolescence and youth* (pp. 308–317). New York: Cambridge University Press.

Ten Brummelhuis, L. L., y Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work-home interface: The work-home resource model. *American Psychologist*, 67, 545–556.

Tritch, T. (2013). No right to know your rights. *The New York Times*.  
Extraído de <http://takingnote.blogs.nytimes.com/2013/05/09/no-right-to-know>

Vinchur, A. J., y Koppes, L. L. (2011). A historical survey of research and practice in industrial and organizational psychology. En S. Zedeck (Eds.), *APA handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 1, pp. 3–36). Washington, DC: American Psychological Association.

Wang, M., Henkins, K., y van Solenge, H. (2011). Retirement adjustment: A review of theoretical and empirical advancements. *American Psychologist*, 66, 204–213.

Western, B. y Rosenfeld, J. (2011). Unions, norms, and the rise in American wage inequality. *American Sociological Review*, 76, 513–537.

Williams, J. C. (2012). The class culture gap. En S. T. Fiske & H. R. Markus (Eds.), *Facing social class* (pp. 39–57). New York: Russell Sage.

Williams, T. (2012). What will excluded workers celebrate next Labor Day? *Institute for Policy Studies*. Extraído de [http://www.ips-dc.org/blog/what\\_will\\_excluded\\_workers\\_celebrate\\_next\\_labor\\_day/](http://www.ips-dc.org/blog/what_will_excluded_workers_celebrate_next_labor_day/)

Zandy, J. (2004). *Hands: Physical labor, class, and cultural work*. New Brunswick, NJ: Rutgers University Press.

Zedeck, S. (Eds.) (2011). *APA handbook of industrial and organizational psychology* (3 Vols.). Washington, DC: American Psychological Association.

Zickar, M. J. (2003). Remembering Arthur Kornhauser: Industrial psychology' advocate for worker well-being. *Journal of Applied Psychology*, 88, 363–369.

Zickar, M. J. (2004). An analysis of industrial-organizational psychology's indifference to labor unions in the United States. *Human Relations*, 57, 145–167.

Zweig, M. (2000). *The working class majority*. Ithaca, NY: Cornell University Press. Zweig, M. (2004). Introduction. En M. Zweig (Eds.), *What's class got to do with it?* (pp. 1–21). Ithaca, NY: Cornell University Press.

Zweig, M. (2005). Class as a question in economics. En J. Russo & S. L. Linkon (Eds.), *New working-class studies*. Ithaca, NY: Cornell University Press.

