

057

DOCUMENTOS

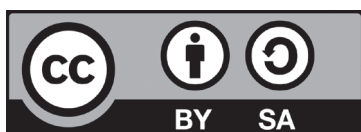
UN ACERCAMIENTO PSICOSOCIAL A LA HUELGA

Xavier Mínguez Alcaide

UN ACERCAMIENTO PSICOSOCIAL A LA HUELGA

Xavier Mínguez Alcaide

Introducción	3
Psicología de las Organizaciones y del Trabajo. De la hegemonía a la crítica	5
La huelga desde una perspectiva psicosocial	11
Subjetividades en huelga	17
Impacto psicosocial de la huelga	25
Algunas reflexiones para continuar con el trabajo psicosocial en cuestiones sindicales	27
Bibliografía	29



Documentos 57
Febrero de 2024
www.mrafundazioa.eus
[@mrafundazioa](https://twitter.com/mrafundazioa)

INTRODUCCIÓN

El objetivo de este documento es presentar un acercamiento psicosocial al fenómeno de la huelga que sea útil para las trabajadoras/es⁽¹⁾, que sirva como herramienta para identificar aspectos importantes que se viven durante los conflictos laborales. No se trata de un documento científico, aunque parta de la revisión de estudios psicosociales sobre la participación sindical y la huelga laboral, y de numerosos encuentros con trabajadoras y trabajadores en huelga. El punto de partida del documento es situar a la psicología como parte constitutiva del capitalismo, en la medida en que esta ha aportado conocimiento científico sobre el tipo de trabajadores que necesita el sistema para perpetuar la acumulación de riqueza. Asimismo, se plantean algunos aspectos de una psicología crítica en el ámbito del trabajo, y que debe vincularse a las necesidades de la clase trabajadora y sus luchas. Tras ello, y como marco para introducir cuestiones psicosociales de la huelga, el documento apunta a los determinantes psicosociales más importantes de la protesta y la acción colectiva.

En relación a la propia huelga, el texto plantea cuáles son los motivos fundamentales que llevan a los trabajadores a iniciar el proceso, algunas claves de la respuesta empresarial, distintos aspectos del rol de los sindicatos, y factores que predisponen el comportamiento de huelga. Por otro lado, se plantean algunos elementos organizativos, relacionales y de liderazgo que influyen de manera positiva en la huelga, y seguidamente, algunas de las dimensiones psicosociales implicadas, tales como la expectativa de apoyo por parte de personas significativas y el impacto que puede suponer en las relaciones personales, la capacidad colectiva de determinar el proceso con éxito, la construcción de percepciones, valores y creencias compartidas, o el conjunto de emociones que se experimentan de manera colectiva. Unido a estas cuestiones, se plantea cómo se construye la visión del *otro-enemigo* en la dinámica de polarización del conflicto laboral, y el desarrollo de la conciencia política como determinante de la identidad colectiva. Posteriormente, el documento plantea algunos de los impactos negativos que tiene la huelga a nivel psicológico, y termina con una serie de reflexiones sobre la huelga y el papel de la psicología.

¹ Con el objetivo de agilizar la lectura, a lo largo del texto se utilizará de manera indistinta el femenino y el masculino (trabajadoras y trabajadores) para referirse al conjunto de trabajadores y trabajadoras.

PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES Y DEL TRABAJO. DE LA HEGEMONÍA A LA CRÍTICA

La Escuela de Economía de la Universidad de Chicago impulsó la ideología neoliberal bajo el liderazgo de George Stigler y, sobre todo, de Milton Friedman. Esta institución académica fundada con financiación del magnate del petróleo John D. Rockefeller, puso las raíces de la doctrina basada en la propiedad privada, la libertad económica, la globalización del comercio libre, la desregulación de la economía, la constricción del gasto público, la austeridad y los recortes, y la no intervención del Estado en asuntos económicos. Esta doctrina bebe ideológicamente de posiciones como las del darwinismo social, donde se apela a la existencia de un orden natural basado en la competencia, la supervivencia del más apto, y la desaparición del débil. Si los economistas de Chicago pusieron los cimientos de la doctrina neoliberal en términos económicos, dicha universidad fue también uno de los lugares donde se diseñó la dimensión subjetiva del capitalismo a través de su trabajo psicológico.

La historia de la Psicología de las Organizaciones y del Trabajo (POT), al igual que todas las ciencias sociales, está marcada por contribuir al desarrollo del modelo de relaciones capitalistas. La POT se ha dedicado a determinar los procesos psicosociales necesarios para garantizar la paz social y la acumulación de capital, es decir, se ha preocupado por establecer qué elementos deben configurar las subjetividades de las trabajadoras/es para garantizar la productividad. A principios del siglo XX, Hugo Münsterberg, pionero de la Psicología Industrial previa a la POT, entendía que la psicología debía situarse al servicio del comercio y de la industria junto a los economistas, una psicología orientada a determinar criterios para seleccionar y generar trabajadores adaptados a las tareas y colaborativos con la gerencia para garantizar la producción sin cuestionar las relaciones sociales de producción y la desigualdad resultante de la acumulación de riqueza.

Años después, en el periodo de entreguerras, el gigante tecnológico AT&T y la Escuela de Negocios de Harvard pusieron en marcha los Experimentos de Hawthorne. Estos dieron inicio al denominado *Paradigma de las Relaciones Humanas* que marcará el devenir de la POT hasta nuestros días. Este enfoque se aparta de concepción taylorista del trabajo según la cual la relación con el trabajador debía basarse en el control, la autoridad, el miedo y el salario, y señala que, más allá del incentivo económico, la clave del rendimiento y la productividad está en satisfacer

las necesidades sociales y emocionales de las trabajadoras, como son las necesidades de afiliación, pertenencia, crecimiento personal, autonomía, seguridad, apoyo social, etc. Desde este momento, la autoridad empresarial y la organización del trabajo se orientan hacia la satisfacción de dichas necesidades, generando marcos de relación, comunicación y participación en la empresa que promueven la interiorización de los valores, objetivos y normas de esta. Este cambio de orientación significó descubrir una forma de conseguir la cooperación estable de los trabajadores para conseguir los fines empresariales, sin necesidad de cambiar estructuras y tecnologías, y sin necesidad de aumentar la masa salarial, solamente con la aplicación del conocimiento psicológico hacia la moral de las trabajadoras, hacia sus motivaciones, actitudes y sentimientos. Este modelo desarrollado entre Harvard y Chicago es el núcleo del paradigma hegemónico en POT, cuyo objetivo último no es otro que desactivar el conflicto laboral a través de la paz social, y con ello, bloquear el potencial de lucha obrera contra el capital.

Así, desde una mirada crítica de la POT, esta se concibe como un dispositivo ideológico y político orientado a naturalizar el orden y las relaciones de poder empresarial/capitalista, y por tanto, dirigido a satisfacer los intereses dominantes y el desarrollo de la doctrina liberal. Para hacer frente a ello, podemos decir que la POT Crítica se sitúa ante el objetivo de generar conocimiento psicosocial para, por un lado, romper las barreras psicológicas que naturalizan el orden social y el status quo de las relaciones sociales de producción, y por otro, para favorecer la lucha de las trabajadoras en su relación antagonista con el capital y el Estado capitalista.

Este quehacer psicosocial se realiza desde una posición crítica con la Psicología como ciencia, lo que implica criticar sus planteamientos teóricos, sus propuestas metodológicas y sus formas de intervención. La POT Crítica se orienta hacia subjetividades contrahegemónicas en el ámbito del trabajo, contrarias a los intereses del capitalismo neoliberal, y favorables a los intereses de las clases trabajadoras y subalternas. En este sentido, se apela a un trabajo psicológico que resitúa las condiciones laborales en el centro, des-psicologizando el fenómeno del trabajo, y situando la flexibilidad, la precariedad, la intensificación, la desindustrialización, la informalización, el desempleo, la inseguridad, la feminización y racialización en el centro del debate.

Como hemos visto anteriormente, el desarrollo histórico de la POT ha estado condicionado por la confluencia de intereses empresariales y

académicos, lo que ha provocado un profundo abandono de los sindicatos y de las dimensiones psicosociales de la lucha sindical. Ante esto, la POT Crítica señala la necesidad de democratizar el conocimiento psicológico, y reorientarlo hacia las necesidades de las trabajadoras y las organizaciones de clase. Se señala la necesidad de tomar como punto de partida las vivencias, percepciones y experiencias organizativas de las clases trabajadoras y subalternas para, por un lado, desarrollar intervenciones dirigidas a fortalecer prácticas sindicales de transformación del mundo laboral, y por otro, para transformar subjetividades e identidades obedientes, sumisas y asimiladas a los intereses hegemónicos de clase, en subjetividades e identidades insumisas, desobedientes y emancipadas.

Un planteamiento de POT que contribuya a superar el marco psicológico neoliberal basado en la alienación, la psicologización e individualización de los condicionantes del trabajo, la naturalización de las condiciones de existencia, y la negación del conflicto de clase inherente a las relaciones de producción. Una visión que critica el enfoque colaborativo de una cultura organizacional que señala que todos estamos en el mismo barco, que compartimos creencias, valores, objetivos y metas, que todos remamos en la misma dirección, un enfoque que moldea al trabajador para que comparta la ideología de la empresa, para que sienta la empresa como propia y emprenda dentro de ella creando valor y posibilidades de crecimiento. Un enfoque que construye identidades de “trabajador/empresa” y no identidades que surgen del antagonismo capital-trabajo. Insertarnos en el terreno de la POT Crítica y, por tanto, en un quehacer psicosocial de transformación de lo social y lo psicológico, nos lleva a situar los determinantes psicosociales de la acción colectiva para comprender la huelga en términos psicológicos.

Psicología de la protesta y la acción colectiva

La acción colectiva de protesta es un fenómeno complejo compuesto por elementos políticos y económicos, factores socioculturales y variables psicológicas, donde se expresan conflictos sobre cuestiones materiales, pero que contienen elementos relacionales y simbólicos con una gran carga emocional, como son los conflictos laborales. Las vulneraciones e injusticias son la base de los procesos de protesta, y estos se orientan tanto a transformar las relaciones de poder como los marcos psicológicos hegemónicos que los sustentan. En la movilización continuada de protesta, se producen nuevas formas de interacción y co-

municación, nuevas relaciones humanas donde se construyen visiones y creencias compartidas sobre la realidad, propuestas sociales y políticas de naturaleza contrahegemónica, y vinculaciones afectivas basadas en la solidaridad mutua.

El estudio de la acción colectiva ha generado numerosas aproximaciones que consideramos complementarias entre sí, y que nos pueden facilitar la adopción de una visión amplia de la huelga. La *Teoría de la Estructura de Oportunidades Políticas* pone el foco en los determinantes del momento político, como son la disputa por el poder, las relaciones entre movimientos, partidos y el Estado, o la orientación de la opinión pública hacia la cultura de la protesta. Desde la *Teoría de la Movilización de Recursos* se enfatiza la organización racional de los movimientos en función de sus objetivos, y el desarrollo de acciones en función de los recursos disponibles, tanto los materiales como los vinculados a la capacidad organizativa, la solidaridad mutua, las redes y relaciones estratégicas, o los recursos simbólicos. El *Paradigma de la Ideología* trata de explicar la acción colectiva desde la respuesta a las contradicciones e injusticias del sistema capitalista, situando los factores ideológicos y culturales como cuestiones determinantes.

Las propuestas con un marcado carácter psicosocial como la *Perspectiva Interaccionista/Constructivista* y la *Teoría de la Identidad Social*, enfatizan la construcción de identidades colectivas disidentes que cuestionan el orden social. La injusticia, la insatisfacción, la deslegitimación y el inconformismo, son la base de identidades que se construyen de manera dinámica a través de la interacción y la comunicación en espacios concretos y cotidianos. En el proceso de movilización se comparte la experiencia de lucha, y a través de ella se generan lógicas de solidaridad y apoyo mutuo, se interpreta la realidad de manera conjunta, y se elaboran propuestas y acciones asentadas en el sentido de necesidad y posibilidad de actuar políticamente para el cambio. Así, las identidades politizadas y movilizadas se sitúan en el conflicto social, y se construyen colectivamente a través de la participación, generando visiones compartidas sobre uno mismo, el enemigo y el conflicto en sí, con un gran peso emocional, y asumen la acción política como el único mecanismo para hacer frente a la situación y generar alternativas.

De manera sintética, las identidades politizadas y movilizadas están determinadas por una serie de características psicosociales, entre ellas: a) la ideología, entendida como el conjunto de valores y creencias compartidas que guían la interpretación del orden social, y las formas de

organización, participación y acción política para hacerle frente; b) factores morales de la acción política, como la convicción, el compromiso y la obligación moral ante la injusticia, lo que orienta el comportamiento hacia la acción; c) la agencia, entendida como la expectativa positiva sobre la capacidad del grupo de modificar la situación y lograr sus objetivos desde la acción colectiva; y d) la dimensión afectiva, donde convergen emociones negativas ligadas al conflicto como la rabia, la injusticia y la amenaza, la frustración o la humillación, y emociones positivas vinculadas al propio grupo, como son la esperanza y el optimismo ligados a la eficacia, y el orgullo vinculado a la pertenencia al grupo. Desde este conjunto de elementos característicos de la protesta nos acercamos al fenómeno de la huelga en el ámbito laboral.

LA HUELGA DESDE UNA PERSPECTIVA PSICOSOCIAL

La huelga laboral es el máximo exponente del conflicto laboral y de la acción colectiva a nivel sindical. Como hemos visto en el estudio de la acción colectiva en ciencias sociales, la huelga presenta numerosas dimensiones que convergen, y que van de lo político y lo económico a lo psicológico. En este apartado, veremos algunos elementos que pueden contribuir a la reflexión colectiva sobre la cuestión. En primer lugar, se expondrán algunos anclajes de la huelga, elementos de la estrategia empresarial de confrontación, lógicas organizativas y de liderazgo del proceso huelguístico y, unido a ello, algunos de los principales roles que asumen las organizaciones sindicales. Este primer apartado nos servirá de marco contextual donde se insertan los procesos estrictamente psicosociales ligados a la identidad colectiva politizada y movilizada.

Anclajes de la huelga

Los motivos para ir a huelga son amplios. Incluyen reivindicaciones económicas y ligadas a las condiciones laborales, pero también vinculadas a la conciliación, y a unas condiciones de vida dignas que garanticen el bienestar. Dentro de esta amplitud de motivos, uno de los elementos esenciales es la regulación de las condiciones de trabajo a través de convenios sectoriales o de empresa. En muchos casos, la huelga nace de la no existencia de convenio colectivo, de la falta de actualización del convenio existente y su ajuste a las demandas de las trabajadoras, o de la regulación del trabajo a través de convenios de carácter estatal que no satisfacen sus necesidades. Este marco de negociación incluye distintas dimensiones de las condiciones laborales, como el salario y número de horas anuales, las bajas y permisos retribuidos, condiciones para transitar hacia la jubilación, o los días festivos semanales y mensuales para garantizar la conciliación del trabajo con la vida personal y familiar.

Más allá de las huelgas para mantener puestos de trabajo ante amenazas de cierre o deslocalizaciones por supuestas razones de viabilidad, una de las raíces elementales de la acción colectiva de huelga es la dimensión económica. En muchos casos, la huelga está vinculada a la congelación y estancamiento de los salarios en un contexto económico de aumento exponencial de los precios que no se refleja en el salario. En el caso de huelguistas con baja capacidad adquisitiva, el salario es insuficiente para hacer frente al consumo de necesidades básicas, y apunta a

situaciones de pobreza relativa en un contexto de creciente desigualdad y grandes beneficios empresariales.

Como se ha mencionado anteriormente, el objetivo de la huelga va más allá del salario. Las reivindicaciones incluyen terminar con la sobrecarga de trabajo, la presión empresarial para el aumento de la productividad, y el estrés laboral, lo que implica reivindicaciones ligadas a la salud y el bienestar físico y psicológico. Esto es especialmente relevante en el sector de los cuidados, donde la sobrecarga implica una peor atención a los usuarios, lo que significa una presión psicológica añadida sobre las trabajadoras.

Independientemente de los motivos de la huelga, este instrumento de acción colectiva es el último paso de un proceso de reivindicaciones para dignificar las condiciones del trabajo. La huelga siempre viene precedida por un periodo de interlocución y demandas no satisfechas por parte de la empresa, ámbito de la patronal o del sector público, por la falta de espacios de comunicación y negociación efectiva, o por el incumplimiento de acuerdos o convenios. En ningún caso ir a la huelga es el deseo último de los colectivos de trabajadores, sino el resultado de un proceso de organización colectiva que da respuesta a una situación de injusticia.

Estrategias empresariales ante la huelga

En los procesos huelguísticos, antes de la negociación formal que da una salida al conflicto, la estrategia empresarial sigue una lógica confrontacional. Un elemento fundamental es intentar dividir a los trabajadores y romper la unidad de acción del colectivo en huelga, profundizando en la diferenciación entre trabajadores en función de su posición en la empresa. Algunas acciones dirigidas a romper la unidad son el intento de descabezar al colectivo tratando de cooptar a los delegados de comités de empresa, y, por ende, a las personas que ejercen el liderazgo a través de ofertas de mejora de sus condiciones laborales. Esta estrategia no sólo se aplica con delegados, sino también con sectores de trabajadores y personas concretas a quienes se ofertan y prometen tratos de favor y mejoras en sus condiciones a cambio de abandonar la movilización, una estrategia basada en la individualización para romper con la orientación colectiva de la huelga.

La estrategia empresarial de oposición también puede incluir la coacción, el hostigamiento y la amenaza sobre los huelguistas como herramientas para paralizar la participación. Esta se dirige a infligir miedo y culpa ante posibles recortes de plantilla y despidos por el daño causado

a la empresa, ejemplo que pone de manifiesto una lógica de manipulación emocional, donde, además de las amenazas, la empresa apela a la vinculación histórica del trabajador con la empresa, con acusaciones de traición, de ruptura de las buenas condiciones y relaciones entre gerencia y trabajadores, especialmente en las huelgas en empresas familiares.

Otra herramienta es el reemplazo de trabajadores en huelga para continuar con la producción, bien con la contratación de nuevos empleados, bien con la reubicación de personas dentro de la empresa para realizar tareas correspondientes a los huelguistas. Esta cuestión puede devenir en un elemento central del proceso, ya que implica una vulneración del derecho a la huelga que puede terminar judicializado, implicando otras administraciones públicas, aumentando la distancia entre huelguistas y *esquiroles*, y contribuyendo a incrementar el sentimiento de injusticia e indefensión.

La dilatación del conflicto como mecanismo de desgaste es otra estrategia contra los trabajadores. Esto se observa en el bloqueo de la comunicación y de las negociaciones, en la demora de las respuestas de la empresa ante las ofertas de los trabajadores, en el cambio de las propuestas empresariales durante el proceso negociador. Este elemento es de especial interés por la alteración emocional que supone pasar de la esperanza y el optimismo colectivo ante una posible solución del conflicto, a la frustración, la humillación, la incertidumbre o la desesperación ante la perpetuación del mismo.

El rol sindical y la disposición a participar en actividades sindicales

La disposición a participar en una huelga forma parte de la disposición a participar en actividades sindicales de manera amplia, lo que depende de numerosos factores. En primer lugar, se encuentran las creencias positivas acerca del sindicalismo y la confianza que generan los sindicatos como representantes y garantes de los intereses de la clase trabajadora, una cuestión que, en el terreno de lo concreto, se plasma en la confianza hacia el sindicato de referencia y su estructura, hacia los enlaces sindicales, y hacia los delegados en el propio puesto de trabajo.

Otro elemento que determina la participación sindical es la coincidencia ideológica con el sindicato, es decir, compartir las creencias y valores que definen las posiciones políticas del sindicato. Las personas ideológicamente situadas en posiciones moderadas tienen mayor disposición a vincularse a sindicatos de concertación, y aquellas con valores y creencias contrarias al sistema capitalista en su conjunto, mayor disposición a

participar en organizaciones con estrategias sindicales de contrapoder. Este elemento es fundamental a la hora de observar la importancia de la huelga en la construcción de una conciencia política de clase que va más allá de la identificación con el propio colectivo de trabajadores o con el propio sindicato. Unida a esta cuestión, otro factor determinante de la participación es el compromiso sindical en el propio espacio de trabajo o sector laboral. Más allá del compromiso con el sindicato en términos políticos, esta dimensión incluye lógicas de lealtad, orgullo de pertenencia al sindicato, y responsabilidad personal con la tarea colectiva, en el espacio concreto y cotidiano del trabajo.

En cuanto al rol de las organizaciones sindicales como determinantes del comportamiento de huelga, más allá de los componentes anteriormente mencionados, podemos decir que depende del apoyo instrumental que ofrecen a las trabajadoras. Este respaldo incluye el apoyo económico en el caso de huelga, un elemento que impulsa tanto la disposición a la huelga, como a la afiliación sindical ante una expectativa de conflicto laboral prolongado. Unido a la cuestión económica, es importante el apoyo efectivo a los trabajadores sobre problemáticas concretas que sufren a título individual, pero sobre todo el apoyo constante que ofrece el sindicato a la hora de diseñar procesos de huelga efectivos, lo que implica confiar en la capacidad y experiencia del sindicato para asumir tareas jurídicas, de interlocución y de negociación. Por otro lado, además del apoyo económico y estratégico, el rol del sindicato tiene una dimensión ligada a la capacidad de ofrecer apoyo de tipo personal, emocional o psicológico. Esto hace referencia a la capacidad de hacer que los delegados y trabajadores en huelga sientan la protección del sindicato, su respaldo, compromiso y disponibilidad para atender problemáticas ligadas al proceso de huelga, pero también aquellas que las trascienden y que implican cuestiones personales. En este sentido, la dimensión más personal del apoyo sindical es un elemento muy importante para amortiguar los impactos psicológicos negativos que pueden tener un proceso de huelga.

Antes de terminar este apartado, es importante destacar que la actividad sindical se produce en un marco de relaciones intersindicales, y que las características de estas determinan los factores psicosociales de la huelga. Las relaciones intersindicales presentan diferentes niveles interconectados, desde el nivel más general donde se observan diferentes estrategias sindicales más o menos ligadas a la concertación o la confrontación, a los contextos laborales específicos donde son los delegados de los comités y los afiliados quienes establecen estas relaciones intersindicales. En este sentido, las huelgas marcadas por relaciones intersindica-

les colaborativas favorecen el desarrollo de los elementos psicosociales positivos, mientras que relaciones intersindicales marcadas por la no colaboración, incluso el bloqueo o el boicot de otros sindicatos, pueden tener un impacto psicosocial negativo en los huelguistas. Las lógicas de polarización que caracterizan el conflicto laboral en situación de huelga, favorecen la inclusión del sindicato no colaborador con la huelga en parte del “otro”, es decir, como parte de los intereses de la empresa, sector patronal o público.

Organización, acción, relaciones y liderazgo

La dimensión organizativa de los procesos de huelga tiene una importancia central en el devenir de los factores psicosociales. A través de la participación en el diseño, elaboración y acciones de la huelga, se desarrollan relaciones personales y colectivas, se vivencian experiencias con una elevada intensidad emocional, se elaboran percepciones compartidas sobre el conflicto, la empresa, el sector público y el papel del Estado, y se desarrollan identidades colectivas en tanto trabajadoras en huelga.

Como dimensión psicosocial positiva, la participación directa implica formar parte de un proceso colectivo de toma de decisiones desde el diálogo y el contraste en espacios asamblearios y democráticos. Esta orientación colectiva se basa en transmitir información de manera clara y transparente, para construir creencias y percepciones compartidas, establecer metas que representen los deseos colectivos, y concretar alternativas de acción para avanzar hacia ellas. En este sentido, los procesos verticales de toma de decisiones, sin apertura de espacios de elaboración colectiva y participación directa, bloquean los aspectos psicosociales positivos que promueve la huelga alrededor de una identidad colectiva politizada y movilizada.

La experiencia concreta de huelga es un proceso que transforma las relaciones entre los trabajadores. Es importante señalar que haber compartido experiencias concretas de lucha con anterioridad, y tener relaciones de compañerismo y solidaridad en el puesto de trabajo, son elementos que favorecen la acción colectiva presente. Ahora bien, la intensidad emocional de la huelga genera relaciones que van más allá de lo laboral. Por un lado, la participación en espacios de discusión, decisión y acción sobre la huelga hace que las relaciones transiten de lo laboral a lo político, y por otro, el contacto continuo y el apoyo mutuo que se produce a través de conversaciones íntimas sobre la situación personal de las personas, genera un mayor conocimiento mutuo y personal,

umentan los niveles de estima, amistad y compañerismo, haciendo que las relaciones transiten de lo laboral a lo personal.

Para finalizar este apartado, es imprescindible destacar que las lógicas de liderazgo de los delegados de los comités de empresa y los enlaces sindicales determinan el proceso de huelga. Para que tengan un impacto psicosocial positivo, desde las posiciones de liderazgo deben representar los valores y características elementales del grupo, impulsar una orientación colectiva de los intereses y metas, generar espíritu de grupo, propulsar la solidaridad y el compromiso, dar significado a la lucha a través de la esperanza, y movilizar elementos de identificación colectiva como el valor de la unidad, y los sentimientos de lealtad y orgullo por pertenecer a un colectivo en lucha. Estos elementos aparecen asociados a la capacidad de generar sensación de eficacia en el colectivo, esto es, de promover la confianza personal y colectiva en relación al logro de los objetivos marcados, estableciendo expectativas de éxito realistas y basadas en el trabajo colectivo, y por tanto, generando lógicas de empoderamiento.

En este sentido, se observa que el liderazgo tiene que recaer en personas con un compromiso inequívoco con el colectivo, con capacidad de asumir tareas y de modelar el comportamiento de los demás; personas que generan confianza porque sirven como modelo de lucha y resistencia. Estas características están vinculadas a la capacidad de escucha y atención a las necesidades individuales y colectivas, y de atender al desarrollo de potencialidades y capacidades de las personas que comparten lucha. También a la capacidad de aprendizaje y adaptación, y a tener recursos para gestionar y solucionar problemas inmediatos. Estas cuestiones tienen una dimensión colectiva ligada a la capacidad de construir y dinamizar espacios de elaboración colectiva donde se garantiza la participación, se transmite información, se estimula la curiosidad y el conocimiento, donde se garantiza la apertura en la toma de decisiones, y se ejerce un rol de portavoz leal en los espacios formales de negociación.

SUBJETIVIDADES EN HUELGA

La construcción de subjetividades de trabajadoras en huelga implica numerosas cuestiones de carácter psicosocial. Una de las variables que determina la participación en una huelga es la evaluación costes-beneficios que realizan los trabajadores. Esta valoración tiene una dimensión económica/laboral ligada a la pérdida de dinero por no acudir a trabajar, el potencial aumento del salario, o las mejoras en las condiciones generales en el trabajo, y también en la calidad de vida. Más allá de lo económico y las condiciones de trabajo y de vida, este balance tiene una dimensión social ligada a los beneficios y perjuicios sociales que pueden tener la huelga, esto es, sobre las relaciones con las personas y grupos relevantes para uno mismo y con lo que se tiene un vínculo estrecho tanto dentro como fuera del trabajo, lo que incluye a la familia y entorno cercano, compañeras de trabajo, el sindicato, e incluso la gerencia de la empresa. Esta evaluación costes-beneficios en términos sociales se realiza valorando en qué medida nuestra participación en la huelga va a ser apoyada o rechazada por personas o grupos que consideramos importantes, y en qué medida puede conllevar que se nos incluya o excluya socialmente.

Nuestra participación en una huelga también está influida por la visión que tenemos sobre nuestra capacidad de influencia, es decir, depende de en qué medida creemos que somos capaces de generar un proceso colectivo que nos lleve a lograr nuestros objetivos, en qué medida tenemos capacidad de controlar y determinar el camino que transita una huelga y lograr las metas que nos proponemos. Esta creencia sobre la capacidad colectiva existe antes de iniciar la huelga y se desarrolla con la misma a través de la experiencia, y es una cuestión imprescindible ya que es psicológicamente complicado sostener una huelga sin creer que se tiene la posibilidad y capacidad de lograr lo que se pretende.

Unido a ello, los objetivos de la huelga tienen implicaciones individuales, ya que aquello que se desea conseguir tiene un impacto en las propias condiciones de trabajo, en el propio salario, y en las condiciones de vida de cada persona. Pero más allá del impacto individual de los logros, las metas de la huelga deben tener una orientación colectivista, donde las metas del colectivo se ponen por encima de las metas individuales. Este elemento es una cuestión central de cara a la construcción y mantenimiento de la unidad entre huelguistas, de los valores más importantes de la huelga.

Además de la unidad, las acciones colectivas implican una serie de valores y necesidades compartidas. Estos valores tienen que ver con la solidaridad colectiva, el apoyo, la independencia y autodeterminación, la igualdad, la participación, o el bienestar propio y de los demás. Los valores son cuestiones que pueden ser elementos previos a la huelga o que se desarrollan durante la misma a través de la organización, las acciones, y la comunicación y las relaciones entre huelguistas, pero en cualquier caso, hacen que las identidades colectivas que se generan tengan un fuerte componente ideológico. Las visiones, creencias y valores compartidos son elementales en la construcción de un sentimiento de pertenencia al grupo. Dentro de este sentimiento de pertenencia es necesario destacar el papel que juega la autoestima colectiva. Es decir, la valoración que el grupo hace de sí mismo, y que trata de mantener en términos positivos desde una definición positiva del propio grupo, la visión positiva de los demás, de la atribución de los aspectos negativos del conflicto al otro, y de un fuerte apego emocional por el propio colectivo.

Por último, señalar que en la construcción de cualquier identidad colectiva, la memoria de lo que somos es un elemento muy importante. En este sentido, las experiencias pasadas vividas en el propio trabajo en tanto grupo, desde las propias tareas que realizamos, los espacios informales que compartimos, y las luchas que hemos emprendido, forman parte de la percepción compartida de lo que somos como grupo. Además de esta dimensión cercana, las luchas y huelgas en el pasado, la que se han dado en la misma empresa o en otras cercanas a nivel territorial o del mismo sector, tienen una gran influencia en la definición de la identidad colectiva, de la misma manera que las huelgas pasadas de la clase trabajadora que se han convertido en “mitos” o referentes de la misma son elementos que determinan la identidad como clase trabajadora.

La dimensión emocional

La huelga es una experiencia muy intensa a nivel emocional y que genera un gran apego. La predisposición a participar y la propia participación en un proceso de huelga están determinadas por muchas emociones que se manifiestan a la vez o en diferentes momentos, y que están vinculadas a cuestiones del conflicto que tienen que ver especialmente con el comportamiento del otro (empresa, administración pública, trabajadores no huelguistas), y con el propio grupo de huelguistas y con el sindicato. La elevada intensidad emocional y la vivencia de emociones positivas y negativas de manera más o menos continuada genera un vaivén emocional que puede tener implicaciones negativas a nivel psicológico.

Esta dimensión emocional hay que entenderla en términos grupales más allá de la experiencia emocional individual, ya que la huelga es una experiencia colectiva, y las emociones también lo son. Las emociones negativas son aquellas que se vinculan al otro y al proceso de conflicto como tal, y hacen referencia a estados emocionales de indignación, rabia e injusticia; de tristeza, culpa y miedo; de impotencia, frustración y desesperación; de cansancio, apatía y desgana; de sufrimiento, nerviosismo y desesperanza. En relación a las emociones positivas ligadas al propio grupo, durante las huelgas se producen estados emocionales de alegría y diversión, de ánimo e ilusión, de orgullo e identificación, de protección y esperanza, de cariño y agradecimiento, de empatía y solidaridad.

De manera general, y poniendo de relieve que las emociones se vinculan a numerosas cuestiones, se puede señalar que la rabia es una emoción central de la acción colectiva porque aparece vinculada a la injusticia que percibimos y padecemos. Por su parte, la frustración y la desesperación aparecen cuando el proceso no avanza por la negativa de la patronal, o cuando se rompen expectativas ligadas al fin del conflicto, y aumenta la sensación de no tener control y capacidad de dirigir la situación. De igual modo, es destacable el papel que juega el miedo, ya que es un elemento fundamental de la estrategia empresarial, y que tiene el potencial de paralizar la acción, ya que se vincula a una posible pérdida del empleo, la estigmatización dentro de la empresa, o el empeoramiento de la calidad de vida.

En el otro lado de la dimensión afectiva, observando las emociones positivas, el orgullo es un estado emocional ligado a la pertenencia a un colectivo en lucha y que expresa una autoestima colectiva positiva, la esperanza y el optimismo se vinculan a la capacidad de influencia del grupo para lograr los propios objetivos, y la solidaridad y la protección son la base del establecimiento de lazos afectivos entre huelguistas en la construcción de relaciones personales basadas en el conocimiento y el apoyo mutuo.

Dentro de la dimensión afectiva, es importante señalar la importancia de la regulación de las emociones durante el proceso, ya que es un factor determinante del comportamiento de las personas durante la huelga, y determina el estado emocional colectivo, y la capacidad de elaboración y acción colectiva. De igual modo, es una cuestión que amortigua el posible impacto negativo de la huelga a nivel psicológico.

Percepciones de la huelga y la construcción del otro

La representación simbólica de la huelga, es decir, aquello que pensamos sobre ella, se construye a través de la información y la comunicación. En este sentido, un elemento fundamental es el conjunto de información que reciben las trabajadoras desde distintas fuentes, especialmente los sindicatos, la empresa y las propias trabajadoras. Esto provoca una tensión informativa que se interpreta en función de los valores, creencias y percepciones de la realidad que tienen los trabajadores, de la credibilidad que se otorga al sindicato y a la empresa, y de la vinculación con estos. Este conjunto de información se elabora colectivamente en los marcos de interacción de los propios trabajadores, esto es, en los espacios concretos donde hablan de la huelga, donde intercambian y valoran la información que reciben sobre la misma.

Esta dinámica de influencia cruzada entre la empresa, los sindicatos y los trabajadores simboliza una lógica de presión hacia el conjunto de trabajadores para situarse en un lugar concreto del conflicto, lo que simboliza un elemento importante para comprender la dinámica de polarización. Esta dinámica hace que las posiciones sobre el colectivo tiendan a polarizarse, y unido a ello, también lo hacen las interpretaciones de la huelga, generando percepciones polarizadas del conflicto compartidas por los grupos. Lo que pensamos sobre la realidad está siempre cargado afectivamente, es decir, experimentamos emociones sobre aquello que pensamos, de modo que la polarización psicológica en la huelga tiene también una fuerte dimensión afectiva. A esto hay que añadir que, los intercambios de información se producen en situaciones de diálogo entre trabajadores, pero también en situaciones de enfrentamiento entre trabajadores y empresa, entre trabajadores favorables y contrarios a la huelga, e incluso entre trabajadores favorables a la huelga pero con diferentes perspectivas o posiciones sobre la misma. En este sentido, se observa que la dinámica de polarización es social en la medida en que se generan grupos que se sitúan en los polos del conflicto, pero también es psicológica ya que está ligada a lo que se piensa y se siente sobre la huelga, y al comportamiento que se tiene en relación a la misma.

Siguiendo este hilo, una cuestión fundamental en cualquier conflicto es la construcción y caracterización del **otro**, *otro* que supone una amenaza hacia el propio grupo y hacia cada uno de sus integrantes, tanto en relación a las condiciones laborales y de vida, como en relación a elementos más amplios que tienen que ver con la dignidad y la autodeterminación

de los trabajadores, su capacidad de participación, y sus posibilidades de vinculación y bienestar.

En general, ese *otro* se construye en base a una tríada configurada por la empresa, los trabajadores contrarios a la huelga, y el Estado y los partidos políticos de gobierno. La imagen de la gerencia de la empresa se construye desde las relaciones laborales normales de explotación y acumulación, y en base a las características de su estrategia anti-huelguista que hemos visto anteriormente. En relación a los trabajadores no huelguistas, se construye una imagen de alienados y colaboracionistas de la empresa, es decir, como personas que defienden intereses que no son los propios, fruto de la identificación con la empresa, o bien como personas guiadas por intereses individuales que rompen con la orientación colectiva de la huelga. Esta cuestión está estrechamente ligada a la ruptura de la norma de solidaridad entre trabajadoras, aquella que define el comportamiento de apoyo y colaboración entre los que comparten un mismo lugar en las relaciones laborales. En el proceso de ruptura de la solidaridad, el colectivo huelguista establece un proceso normativo acerca de esa ruptura, y genera distintos mecanismos punitivos hacia los *esquiroles*.

Un elemento recurrente en la construcción del *otro* es la inclusión del poder político y el Estado, como consecuencia del papel favorable a los intereses empresariales que juegan los partidos de gobierno y las administraciones públicas. Esto es así tanto en relación a los gobiernos que regulan y financian el funcionamiento de sectores públicos externalizados, como es el caso de la atención a la tercera edad, como en relación a la inspección de trabajo. En ambos casos, se desarrolla una identificación del Estado como parte integrante de los intereses empresariales, hasta el punto que se les sitúa como colaboradores necesarios en la invisibilización de los conflictos, en la no asunción de sus responsabilidades legales sobre los trabajadores y usuarios, incluso en relación a la vulneración del derecho a la huelga. El papel de las administraciones del Estado se ve reforzada por el papel de los medios de comunicación afines al poder político e institucional, ya que a través de ellos se proyectan los mismos intereses económicos patronales.

La huelga y la conciencia política

La ideología y la conciencia política determinan la participación en acciones colectivas, pero a su vez, la participación en acciones colectivas es un elemento fundamental para el desarrollo de la conciencia política. Así,

las personas con mayor conciencia de clase tienen mayor predisposición a participar de manera activa en procesos huelguísticos, pero la participación en la huelga influye en el desarrollo de la conciencia de clase.

Existen varios factores que determinan el aumento de la conciencia política a través de la huelga. El primero es el momento histórico donde se produce la huelga, ya que el potencial concientizador es mayor si se da en contextos de crisis económica y política con movilizaciones, capacidad organizativa, reivindicaciones destituyentes y propuestas de ruptura por parte de la clase trabajadora y las clases populares. Es decir, si el proceso de huelga en la empresa o sector se produce en un contexto generalizado de huelgas laborales, estudiantiles o políticas con un amplio apoyo popular a la protesta.

La conciencia política está ligada a la percepción que tenemos sobre la economía y la política, y nuestro lugar en ella. La huelga permite adquirir aprendizajes sobre cómo funcionan las relaciones económicas y políticas, y definir las relaciones interclasistas y los grupos sociales de manera antagonista, ya que se identifican los intereses contrarios de la clase trabajadora y la burguesía, quien se enriquece a costa de la ganancia que produce el trabajador. Además, como hemos visto anteriormente, la participación en un proceso de huelga hace que observemos cómo las instituciones públicas juegan a favor de los intereses empresariales, garantizando las relaciones laborales capitalistas, y por tanto, la explotación y la acumulación.

La experiencia de la huelga nos sitúa en un lugar concreto de esas relaciones económicas y políticas, e impulsa distintas fuentes de identificación. La huelga tiene una intensidad emocional que impulsa los vínculos personales y colectivos, y apego emocional a la lucha colectiva. Esta vinculación se produce unida a la visión que se construye de las relaciones de clase, y genera formas de identidad colectiva ligadas al propio contexto laboral y al propio grupo de huelguistas, con la construcción de un “nosotros - colectivo de trabajadores” de una empresa o sector, que se construye como antagonista de la empresa. La experiencia de huelga puede contribuir a potenciar y desarrollar formas de identidad colectiva que van más allá del grupo de trabajadoras del que formamos parte, y generar un “nosotras - clase trabajadora” basado en un antagonismo de clase general, que incluye a la clase trabajadora en su conjunto, y que se sitúa como opuesta al conjunto de la burguesía, al Estado, y los partidos de régimen que regulan las relaciones económicas favorables a la patronal. Si la construcción de una identidad colectiva ligada al propio

contexto laboral implica un cuestionamiento de la propia empresa o sector, la identidad de clase conlleva una crítica y un cuestionamiento del sistema en su conjunto, de las relaciones de producción y de explotación en el trabajo, de la propiedad y la acumulación de capital, del papel del Estado, pero también puede incluir formas de opresión ligadas a la raza o al género.

IMPACTO PSICOSOCIAL DE LA HUELGA

La huelga tiene numerosos aspectos positivos a nivel psicológico y social, pero no podemos obviar que es un proceso que altera el funcionamiento normal de las personas, y por tanto, que puede generar malestar psicológico e incluso sintomatología traumática. Observándola como cualquier conflicto entre grupos, la huelga genera división y enfrentamiento directo entre huelguistas y la gerencia de la empresa, y entre trabajadores favorables y contrarios a la huelga, cuyas relaciones pueden evolucionar a través de la hostilidad, la violencia verbal, el acoso, o la amenaza.

Estas relaciones de enfrentamiento durante los periodos de huelga pueden trasladarse al propio lugar de trabajo una vez terminada la huelga, generando divisiones en las plantillas de trabajadores, o profundizando en las divisiones que pudieran existir con anterioridad. Así, la reincorporación al trabajo puede convertirse en un proceso que genera malestar psicológico, ya que pueden cambiar las relaciones previas y suponer el rechazo por parte de compañeras, o cambiar los roles que se tienen dentro de la empresa. La huelga puede provocar que en la reincorporación al trabajo se manifieste una menor satisfacción laboral tanto en relación con las propias tareas como con la empresa en su conjunto, una reducción de la identificación y el compromiso con la empresa, una reducción de la motivación hacia el trabajo, y una menor productividad.

Desde una visión psicológica más ligada a aspectos clínicos, la participación en una huelga puede repercutir en el bienestar psicológico con la aparición de sintomatología asociada al estrés, la ansiedad, o el distrés psicológico (o incapacidad para afrontar una situación de manera positiva o funcional). Algunos síntomas que se observan en personas en huelga hacen referencia a: a) alteraciones del sueño, con una menor capacidad de conciliar el sueño, con un sueño inquieto y superficial que provoca despertarse numerosas veces durante la noche, o con sueños negativos y pesadillas recurrentes; b) alteraciones cognitivas, que hacen que la huelga monopolice el pensamiento y la actividad mental, con una preocupación excesiva y dificultades para controlarla, con momentos de alta incertidumbre y falta de control sobre la situación que la hace incomprendible o difícil de explicar; y c) alteraciones emocionales que expresan un excesivo nerviosismo, irritabilidad, falta de control de la ira, miedo, tensión e incapacidad para relajarse. La huelga supone un evento traumático en la medida en que supone una alteración de la vida

cotidiana, de las costumbres y horarios, y puede implicar cambios en las creencias y visiones sobre la realidad, modificaciones en la proyección del propio futuro, y en las motivaciones y el sentido que se otorga a la propia vida.

En un plano más social, el proceso de huelga puede tener un impacto negativo en las relaciones familiares, ya sea por los desacuerdos y la falta de apoyo familiar en algo de gran importancia para la persona implicada, o por la transferencia del impacto psicológico que tiene la huelga hacia el ambiente familiar, lo que puede aumentar el nivel de fractura en algunas relaciones familiares, e influir en procesos de separación y divorcio. De este modo, en función del desarrollo y culminación del proceso de huelga, del apoyo social, de las relaciones de confrontación con la empresa, de las relaciones positivas entre huelguistas, y de la propia reincorporación al trabajo, la huelga puede considerarse como un proceso que altera el funcionamiento normal del individuo.

Para mantener el bienestar psicológico durante el periodo de huelga, además del apoyo social, familiar y sindical, se considera fundamental estructurar la actividad huelguística de manera que la huelga ejerza la misma función de estructuración del tiempo que ejerce el propio trabajo. Las lógicas organizativas y de participación en la huelga son una dimensión muy importante para amortiguar el impacto negativo de la misma; es fundamental formar parte del proceso de toma de decisiones estratégicas y tácticas, y sobre la concreción de las metas y la elaboración de propuestas, al igual que tener una participación activa en el repertorio de acciones, y mantener un contacto social continuo con las compañeras huelguistas. Esto es así porque la participación y el contacto continuado permiten adquirir información a través de la comunicación, elaborar conocimientos y construir percepciones colectivas sobre la huelga, compartir valores y creencias, y con ello construir visiones compartidas de la realidad. Además, a través del contacto continuado se generan mecanismos de solidaridad, el apoyo mutuo entre trabajadores, y mecanismos de vinculación, pertenencia e identidad colectiva fuerte y positiva. En cierto sentido, la reducción del impacto psicológico negativo de la huelga pasa por satisfacer la necesidad de pertenencia y vinculación, el sentimiento de protección y apoyo mutuo, la solidaridad y la empatía, y pasa por la participación y el contacto continuado con los demás en el proceso de huelga.

ALGUNAS REFLEXIONES PARA CONTINUAR CON EL TRABAJO PSICOSOCIAL EN CUESTIONES SINDICALES

La psicología social en el ámbito del trabajo se ha constituido como un instrumento al servicio de los intereses del capital desde su nacimiento. Nos encontramos con un espacio académico que ha realizado escasas aportaciones a las organizaciones sindicales como espacios propios de la clase trabajadora. A lo largo de este breve trabajo se han señalado algunas cuestiones que enfatizan el beneficio psicológico potencial de la participación sindical a través de la acción colectiva de huelga, algunos elementos que pueden generar malestar psicológico, y otros que pueden mitigar dicho malestar psicológico.

En este sentido, es importante destacar que la huelga se manifiesta como un elemento traumático, no en el sentido negativo del término, sino como un proceso que rompe con el funcionamiento normalizado de las personas, con su vida cotidiana. Además, el proceso de huelga simboliza una acción clara de desobediencia, y desobedecer tiene fuertes implicaciones sociales y psicológicas, ya que implica involucrarse en un conflicto intergrupal, enfrentarse a lo establecido, acumular nuevos conocimientos que se extraen de la experiencia colectiva y cambiar las formas de ver y sentir la realidad, o construir identidades colectivas fuertes en oposición a situaciones de injusticia. La huelga permite tener una visión más clara sobre el funcionamiento del sistema, generar creencias colectivas sobre el valor de la experiencia de lucha, establecer lazos y vínculos humanos que trascienden lo laboral para convertirse en personales y políticos. La intensidad emocional de la huelga convierte en significativo aquello que se aprende y las relaciones que se construyen, y permite desarrollar nuevas formas de verse a sí mismo en tanto colectivo empoderado.

En el otro lado de la moneda, esta misma intensidad emocional provocada por la dinámica de conflicto y polarización puede derivar en malestar psicológico. La huelga incluye muchas situaciones de sufrimiento que requieren de una respuesta responsable por parte de quien tiene herramientas para contribuir a hacerles frente. La psicología social puede contribuir al trabajo sindical y a la acción colectiva de huelga, colaborando de manera sincera y honesta en cuestiones psicosociales tradicionales, como son la dinámica de grupos, la toma colectiva de decisiones y el liderazgo; la gestión de información para la elaboración colectiva de percepciones, creencias y valores sobre la realidad; el desa-

rollo de estrategias para satisfacer necesidades psicológicas básicas, y vincularlas a la motivación para la acción colectiva; generar mecanismos relacionales para generar identidades colectivas fuertes en términos de movilización y politización. Además, el conocimiento psicológico debe contribuir a mitigar el malestar que genera la huelga, desde el apoyo y el asesoramiento directo en términos individuales y colectivos.

La realidad de Euskal Herria nos muestra un contexto de crisis económica y política, con una desigualdad creciente y una notable deslegitimación del régimen histórico de gobierno, un territorio caracterizado por la conflictividad laboral tal y como muestra ser el lugar de Europa donde más huelgas se realizan en relación a la población, con sindicatos con capacidad organizativa en una población con una cultura de la protesta notable. En este contexto de oportunidades políticas y movilización de recursos, las posibilidades de crear identidades obreras fuertes en términos de politización y movilización, crecen de manera notable a través de experiencias concretas de acción colectiva en el terreno de la lucha económica. Este es un terreno fértil para realizar aportaciones desde una psicología que tiene por objetivo el impulso de subjetividades contrahegemónicas que se construyen desde la protesta.

Desde la Psicología Crítica se afirma que el papel de la psicología en cualquier ámbito debe ser objeto de debate público, y no un debate de psicólogas/os. En este sentido, este breve documento pretende ser una invitación al diálogo sobre el rol que debe cumplir la psicología en el ámbito del trabajo desde una óptica de la clase trabajadora.

BIBLIOGRAFÍA

- Akkerman, A., Born, M. J., & Torenvlied, R. (2013). Solidarity, strikes, and scabs: How participation norms affect union members' willingness to strike. *Work and Occupations*, 40(3), págs. 250-280.
- Althusser, L. (1974). *La filosofía como arma de la revolución*. Siglo XXI Editores.
- Agostini, M., & Von Zomeren, M. (2021). Toward a comprehensive and potentially cross-cultural model of why people engage in collective action: A quantitative research synthesis of four motivations and structural constraints. *Psychological Bulletin*, 147(7), págs. 667-700.
- Azpurua, F. (2005). La Escuela de Chicago. Sus aportes para la investigación en ciencias sociales. *Sapiens*, 6(2), págs. 25-36.
- Blumer, H. (1951). Social movements. *Principles of Psychology*. Barnes and Nobles.
- Born, M., Akkerman, A., & Torenvlied, R. (2013). Trust your boss or listen to the union? Information, social identification, trust, and strike participation. *Mobilization: An International Quarterly*, 18(2), págs. 161-178.
- Born, M. J., & Akkerman, A. (2017). Peer support in industrial action: how colleagues' anticipated social support affects willingness to strike. *Mobilization*, 22(3), págs. 331-344.
- Cajamarca, C. A. (2018). Las ideas de Friedman sobre la educación y su implementación en Chile. *Revista Hojas y Hablas*, (15), págs. 66-83.
- Chawla, G., Singh, T., Singh, R., & Agarwal, S. (2018). Worker participation in union activities: a conceptual review. *Personnel Review*, 47(1), págs. 206-226.
- Chaulk, K., & Brown, T. C. (2008). An assessment of worker reaction to their union and employer post-strike: A Canadian experience. *Relations industrielles*, 63(2), págs. 223-245.
- Cregan, C., Bartram, T., & Stanton, P. (2009). Union organizing as a mobilizing strategy: The impact of social identity and transformational leadership on the collectivism of union members. *British Journal of Industrial Relations*, 47(4), págs. 701-722.

- Della Porta, D., & Diani, M. (1999). *Social movements. An introduction*. Basil Blackwell.
- Dixon, M., Roscigno, V. J., & Hodson, R. (2004). Unions, solidarity, and striking. *Social Forces*, 83(1), págs. 3-33.
- Domínguez, I. (2022). La (imborrable) huella de la Escuela de Chicago. *Ethic*.
- Fernández Rodríguez, Carlos Jesús (2022). *Cadenas, redes y algoritmos. Una mirada sociológica al management*. La Catarata.
- Fowler, J. L., Gudmundsson, A. J., & Whicker, L. M. (2009). The psychological impact of industrial strikes: Does involvement in union activity during strikes make a difference? *Journal of Industrial Relations*, 51(2), págs. 227-243.
- Ibañez, T. (1994). *Psicología Social Construcccionista*. Universidad de Guadalajara.
- Islam, G., & Sanderson, Z. (2022). Critical positions: Situating critical perspectives in work and organizational psychology. *Organizational Psychology Review*, 12(1), págs. 3-34.
- Jenkins, J.C. (1994). La teoría de la movilización de recursos y el estudio de los movimientos sociales. *Zona abierta*, págs. 69, 5-49.
- Kwon, S. S. (2013). The impact of transformational labor leadership on members' willingness to participate in union activities in Korea: exploration of universality and substitutability for antagonism. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(2), págs. 265-284.
- Langford, T. (1996). Effects of strike participation on the political consciousness of Canadian postal workers. *Relations industrielles*, 51(3), págs. 563-585.
- Larana, E. (1999). *La construcción de los movimientos sociales*. Alianza Editorial.
- Las Heras, J., & Rodríguez, L. (2021). Striking to renew: Basque unions' organizing strategies and use of the strike fund. *British Journal of Industrial Relations*, 59(3), págs. 669-700.
- Lorenzini, J., & Rosset, J. (2023). Emotions and climate strike participation among young and old demonstrators. *Social Movement Studies*, págs. 1-17.

- Lott, B. (2014). Social class myopia: The case of psychology and labor unions. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 14(1), págs. 261-280.
- Melucci, A. (1996). *Challenging Codes: Collective Action in the Information Age*. Cambridge University Press.
- Mugny, G., Ibañez, T., Elejabarrieta, F., Iniguez, L., & Perez, J. A. (1986). Conflicto, identificación y poder en la influencia minoritaria. *Revista de Psicología social*, 1(1), págs. 39-55.
- Pulido-Martínez, H. C. (2011). Psicología y trabajo: una relación bajo examen. *Psicología y políticas públicas: aportes desde la academia*, págs. 123-144.
- Pulido-Martínez, H. C., & Sato, L. (2013). Y entonces, ¿esto de la crítica qué es? De la relación entre la psicología y el mundo del trabajo. *Universitas psychologica*, 12(4), págs. 1.355-1.368.
- Ramos, T. G. (2002). La Psicología Industrial/Organizacional (PI/O) ¿Para qué? o Apuntes sobre la historicidad de la PI/O para un análisis discursivo en la era postrabajo. *Psicologías*, 1(1), pág. 28.
- Tajfel, Henry (1982). *Social identity and intergroup relations*. Cambridge University Press.
- Tajfel, H., & Turner, J. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. *The social psychology of intergroup relations*. Brooks, Cole & Morteres.
- Van Dijk, T.A. (1998). *Ideología. Una aproximación multidisciplinaria*. Gedisa.
- Veenstra, K., & Haslam, S. A. (2000). Willingness to participate in industrial protest: Exploring social identification in context. *British journal of social psychology*, 39(2), págs. 153-172.
- Vilas, X., Alzate, M., & Sabucedo, J.M. (2016). Mobilized citizenship: motives, emotions and context. *Diversitas: perspectivas en psicología*, 12(2), págs. 167-181.

